

PROYECTO DE LEY QUE UNIFICA EL SISTEMA DE EVALUACIONES A LA DOCENCIA

Marzo 2023 / Boletín N°15.715-04

Autor: Borja Besa B.

Proyecto de ley que modifica el Estatuto Docente y otras normas legales para consolidar un único sistema de evaluación para los profesionales de la educación, terminando con la llamada doble evaluación docente, así como fortalecer los procesos de inducción y acompañamiento a los docentes.

I. Se pretende consolidar el Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente de la “Carrera Docente” como único sistema de evaluación a los profesores, eliminándose la Evaluación Docente.

La principal medida es derogar el artículo 70 del Estatuto Docente¹, que establece la Evaluación Docente como obligatoria para los profesores que se desempeñen en un colegio de dependencia municipal o de un Servicio Local de Educación Pública y cuenten con a lo menos un año de ejercicio profesional.

a. **Sobre la Evaluación Docente del Art. 70:** comenzó a implementarse el año 2004 y su principal objetivo es el mejoramiento de las prácticas docentes, reconociendo a aquellos que cumplen con los estándares esperados y aplicando acciones remediales a quienes están bajo dichos estándares.

- Se aplica a los profesionales de la educación que se desempeñen en funciones de docencia de aula en el sector municipal, servicios locales de educación y establecimientos de administración delegada. Los docentes deben realizarla cada cuatro años y consta de cuatro instrumentos:
 - i. Portafolio de desempeño pedagógico: evalúa distintos aspectos de la práctica pedagógica del docente a partir de evidencia directa, escrita y audiovisual. Consta de cinco tareas, distribuidas en tres módulos: (1) diseño o planificación de la enseñanza, evaluación, análisis y reflexión pedagógica; (2) grabación de la práctica pedagógica y (3) experiencia de trabajo colaborativo con pares, padres y apoderados. Tiene una ponderación de 60% en la calificación final.
 - ii. Evaluación de un par: entrevista de un evaluador par, previamente capacitado, con al menos cinco años de experiencia, que preferentemente trabaje en la misma comuna del docente

¹ Decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican.

evaluado y se desempeñe en el mismo nivel, sector y modalidad. Tiene una ponderación de 20% en la calificación final.

iii. Informe de Referencia de Terceros: realizado por el director y jefe de la unidad técnico profesional del establecimiento, referido al quehacer del docente evaluado. Tiene una ponderación de 10% en la calificación final.

iv. Autoevaluación: reflexión en torno a su práctica pedagógica y valoración de desempeño. Tiene una ponderación de 10% en la calificación final.

- La evaluación final es realizada por la Comisión Comunal de Evaluación respectiva, integrada por docentes seleccionados y capacitados por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Mineduc (CPEIP). **El Portafolio es el único instrumento que es sometido a un proceso de corrección propiamente tal**, pues en los demás, los propios evaluadores asignan el nivel de desempeño correspondiente.
- **Los niveles de desempeño son cuatro: Destacado, Competente, Básico e Insatisfactorio.** Los resultados finales de la evaluación de cada profesional se considerarán para optar a cupos o becas en actividades de perfeccionamiento o estudios de post-grado, para financiar proyectos individuales de innovación y, en general, en todas las decisiones que se tomen para seleccionar profesionales.
- **Consecuencias de los malos resultados:**
 - Un profesional evaluado con desempeño **Insatisfactorio** deberá evaluarse nuevamente al año siguiente. El sostenedor puede exigirle que deje la responsabilidad de curso, costeadando su reemplazo, para trabajar durante el año en su plan de superación profesional. Si se mantiene en nivel Insatisfactorio en la segunda evaluación consecutiva, el profesional dejará de pertenecer a la dotación docente².
 - Un profesional evaluado con desempeño **Básico** deberá evaluarse nuevamente al año subsiguiente. El sostenedor puede exigirle que deje la responsabilidad de curso, costeadando su reemplazo, para trabajar durante el año en su plan de superación profesional. Si se mantiene en nivel Básico en tres evaluaciones consecutivas, dejará de pertenecer a la dotación docente.
 - Si un profesional alterna entre desempeño **Básico e Insatisfactorio** durante tres evaluaciones consecutivas, dejará de pertenecer a la dotación docente.

² Anteriormente eran tres evaluaciones seguidas con desempeño Insatisfactorio que producían el abandono de la profesión. Cambió a dos evaluaciones con la ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad en la Educación, del año 2011.

- De acuerdo al artículo 7bis, los directores del sector municipal pueden proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes que hubieren resultado evaluados con desempeño **Básico o Insatisfactorio**.
- El reglamento (Decreto 192, de junio del año 2005) regula el recurso de reposición por causales taxativas que puede interponerse en contra de la calificación de los profesionales (Art. 46), así como las causales por las cuales el docente puede suspender su evaluación (Art 7).
- **Sobre los Planes de Superación:**
 - Son un conjunto de acciones de formación docente dirigidas a favorecer la superación de las debilidades profesionales que evidencien los docentes con nivel de desempeño Básico o Insatisfactorio.
 - Tendrán un carácter formativo y deberán traducirse en una acción de aprendizaje y reaprendizaje respecto de las competencias, conocimientos, habilidades, dominios y criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza aprobado por el Ministerio de Educación y a partir de las necesidades de desarrollo profesional derivadas de los informes de resultado.
 - El Mineduc transferirá a los municipios y Corporaciones Municipales que ejecuten los planes de superación profesional a que alude la ley los recursos económicos para financiarlos, atendiendo al número de docentes evaluados, con nivel de básico e insatisfactorio.
 - Corresponderán a tutorías o asesorías; participación en cursos, talleres o seminarios; lecturas recomendada; y observaciones de clases hechas por docentes destacados.
 - Los municipios y Corporaciones diseñarán los Planes de Superación, los cuales deberán ser presentados al CPEIP para su aprobación.
 - A profesores con resultado Insatisfactorio o Básico en la evaluación, se les podrá solicitar que dejen la responsabilidad de curso para enfocarse en su trabajo en el Plan de Superación, debiendo el sostenedor costear el reemplazo.
- b. **Sobre el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, “Carrera Docente”:** tiene por objeto reconocer y promover el avance de los docentes hasta un nivel esperado de desarrollo profesional. Se busca un reconocimiento a la experiencia, competencias y saberes disciplinarios y pedagógicos que los docentes pueden alcanzar en las distintas etapas de su ejercicio profesional y de un procedimiento de progresión en distintos tramos.

Se aplica a los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales particular subvencionados, de administración delegada y a los que ocupan cargos directivos y técnico pedagógicos en los establecimientos del sector municipal y servicios locales de educación.

Asimismo, ingresarán todos los profesionales de la educación que desempeñan funciones de aula, directivas y técnico pedagógicas en establecimientos de **Educación Parvularia** que reciben aportes regulares del Estado para su operación y funcionamiento, dependientes de JUNJI, Fundación Integra, tanto de administración directa como vía transferencia de fondos o administración delegada.

Comenzó a regir el año 2016 y para participar de la Carrera Docente, los establecimientos que reciben financiamiento público deben tramitar su ingreso. Se espera que dentro de los próximos años todos los colegios particulares subvencionados o de administración delegada, así como sus profesores, ingresen y puedan gozar de los beneficios.

La Carrera Docente consta de dos instrumentos de evaluación, que se aplican cada cuatro años por docente:

- i. Portafolio de desempeño pedagógico: el mismo que la Evaluación Docente. Resultados se ordenan en cinco categorías, letras A-E. Los profesionales que en **una** oportunidad obtengan A o en **dos consecutivas** obtengan B, no estarán obligados a rendirlo **en el siguiente proceso**.
- ii. Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos: prueba de 60 preguntas de selección múltiple que aplica la Agencia de Calidad de la Educación, cuyos resultados son entregados al CPEIP. Resultados se ordenan en cuatro categorías, letras A-D. Los profesionales que obtengan en una oportunidad A o B, **no estarán obligados a rendirlo en los procesos siguientes**.

En la Carrera Docente se avanza progresivamente por tramos, debiendo cumplirse con dos requisitos para ello: contar con los años de experiencia requeridos para cada tramo y los resultados de los instrumentos de evaluación.

- Los tramos son: (i) Inicial, 0 años de experiencia; (ii) Temprano, 4 años; (iii) Avanzado, 4 años; (iv) Experto I, 8 años; y (v) Experto II, 12 años. Existe además el tramo Acceso, que es provisorio y donde se ubican los profesores que tienen 4 o más años de experiencia, pero que no cuentan con resultados vigentes de los instrumentos del Mineduc.
- **Para los profesores que se encuentren en los tramos Inicial y Temprano, será obligatorio participar de la evaluación, hasta que alcancen el tramo Avanzado, de lo contrario, perderán el derecho a recibir la asignación de tramo.** El tramo Avanzado es el esperado para un buen ejercicio de la docencia, por lo que desde ahí en adelante la evaluación será voluntaria para quienes deseen avanzar a los siguientes dos tramos y potenciar su desarrollo profesional.

- En ningún caso un docente podrá acceder a un nuevo tramo por el solo transcurso del tiempo, debe obtener los resultados en los instrumentos. Los profesionales no retrocederán nunca a tramos anteriores, aunque obtengan malos resultados en las evaluaciones.
- Los profesionales en tramo Inicial podrán acceder al tramo Temprano o directamente al tramo Avanzado si los resultados se lo permiten.
- Los profesionales que accedan al tramo Temprano con resultado A en alguno de los instrumentos, podrán en el siguiente proceso acceder al tramo Experto I, si obtienen los resultados y cuentan con los años de experiencia requeridos para ello.
- Los profesionales se clasifican en los tramos de acuerdo a sus resultados según la siguiente tabla

Resultado Instrumento Portafolio	Resultado Instrumento de Evaluación			
	A	B	C	D
A	Experto II	Experto II	Experto I	Temprano
B	Experto II	Experto I	Avanzado	Temprano
C	Experto I	Avanzado	Temprano	Inicial
D	Temprano	Temprano	Inicial	Inicial
E	Inicial			

• **Consecuencias de los malos resultados:**

- El profesional en tramo **Inicial** que no obtenga resultados que le permitan avanzar a lo menos al tramo Temprano, deberá rendir nuevamente los instrumentos en el plazo de dos años. Si no logra avanzar en dos procesos consecutivos, deberá ser desvinculado y no podrá ser contratado en el mismo ni en otro establecimiento.
- El profesional en tramo **Temprano** que no obtenga resultados que le permitan avanzar a lo menos al tramo Avanzado en dos procesos consecutivos, deberá ser desvinculado. Transcurrido un plazo de dos años podrá ser contratado nuevamente, debiendo ingresar al tramo Inicial y rendir los instrumentos dentro de los cuatro años siguientes. En caso de no obtener resultados que le permitan acceder al tramo Avanzado, deberá ser desvinculado y no podrá ser contratado en el mismo ni en otro establecimiento. Ahora, de acuerdo al artículo sexagésimo segundo de

la ley 20.903, esto entrará en vigencia el año 2025 y se aplicará a los docentes que ingresen al Sistema de Desarrollo Profesional Docente a partir de dicho año.

- El profesional en tramo **Acceso** que voluntariamente rinda la evaluación y no obtenga resultados que le permitan acceder al menos al tramo Temprano, deberá rendir los instrumentos en el plazo de cuatro años. Si no lograra acceder a un nuevo tramo en este último plazo, deberá rendir los instrumentos en el término de dos años (Art. 33, Decreto 339, Reglamento Sistema de Desarrollo Profesional Docente). De no avanzar, nada se establece.

c. Comentarios Acción Educar al Proyecto de Ley:

Como primera cosa, hay que establecer que es razonable terminar con la dualidad de evaluaciones que se da hoy en el sistema para los profesores del sector público. Hay que avanzar hacia un sistema único de evaluación docente, lo que es un elemento fundamental en la calidad de la educación que reciben los estudiantes, que da sustento a esta política. Es necesario contar con un sistema que evalúe de manera periódica y obligatoria a los docentes, y que tenga consecuencias cada vez que se obtengan malos resultados.

Se ha demonizado la Evaluación Docente (art. 70) como un sistema que tiene una finalidad centralmente punitiva, debido a las consecuencias que puede tener para los profesores mal evaluados. Ahora bien, mirando el mensaje del proyecto de ley que la creó y el reglamento sobre evaluación docente, contemplado en el Decreto 192, publicado el año 2005, la finalidad pareciera distinta. En efecto, y para hacerse una idea, uno de los considerandos del reglamento establece que: ***Que, el sistema de evaluación previsto en la ley pretende fortalecer la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes de sus alumnos y alumnas, para lo cual se establece la creación de planes de superación profesional que beneficiarán a los docentes que resulten evaluados con desempeño básico e insatisfactorio.***

A la vista está que el foco de la política evaluativa es otro, y pese a que a algunos no les agrada que tenga consecuencias, el fin es lograr mejores aprendizajes en los alumnos por medio del fortalecimiento de los profesores. De hecho, la ley menciona que los resultados de las evaluaciones serán considerados para optar a becas en actividades de perfeccionamiento o estudios de post grado, etc., lo cual la propuesta legislativa elimina.

Ahora bien, este proyecto de ley se limita a simplemente eliminar la Evaluación Docente y las referencias a ella en la ley, sin realizar otros necesarios ajustes en materia de evaluación, dejando como único método de evaluación el contemplado en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Art. 19). Esto si

bien pretende resolver el problema, lo hace de manera simplista y presenta varias dificultades por las siguientes consideraciones:

1. Falta de evaluación a la política pública de la Carrera Docente

La llamada Carrera Docente, implementada en el año 2016, que se pretende dejar como el único sistema de evaluación, es una política que no ha estado exenta de críticas y lejos de un muy buen funcionamiento. Por lo demás, no se ha hecho todavía nunca una evaluación formal de ella. Cabe recordar que el **artículo 19 W del Estatuto Docente** mandata que el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, la Evaluación de Desempeño Docente y la aplicación de los programas, cursos y actividades de formación, deben ser evaluados cada seis años por una organización internacional. Es decir, dado la cantidad de años que han transcurrido desde su implementación, este proceso se está o debiera estarse llevando a cabo ahora.

De esta manera, y pensando que este va a ser el sistema único con el cual nos vamos a quedar, lo más razonable, y que no se entiende que no haya sido así, es esperar los resultados de esta evaluación para tener una idea de cómo ha sido su funcionamiento y cuáles son sus falencias.

Una etapa fundamental en el desarrollo de las políticas públicas es su evaluación, y en esta materia, clave para la calidad de la educación, se pretende dejar como única alternativa un sistema que ni siquiera ha sido evaluado ni valorado en su funcionamiento. Es peligroso entonces quedarse con un único sistema que ha sido objeto de tantas críticas y adelantarse a su evaluación formal. Es necesario actuar con cautela en estas materias delicadas antes que cumplir apresuradamente las demandas en la agenda del Colegio de Profesores.

2. Riesgo de eliminación total de las evaluaciones

Por otro lado, y pese a estar de acuerdo con la necesidad de un único sistema, no se puede dejar de mencionar el riesgo implícito que este proyecto significa en avanzar a hacia la eliminación total de un sistema que evalúe a los docentes. De hecho, lo que se pretende dejar no es propiamente una evaluación, como se verá más adelante. Esta intención no es ningún secreto y es un anhelo que el, ahora sector oficialista, ha tenido por largo tiempo, por lo que la eliminación de una de las evaluaciones ya los acerca más a ese objetivo. Y si hoy su discurso valora las evaluaciones, esto puede rápidamente cambiar, como ya hemos visto en muchas materias. La poca preocupación por el sistema que va a quedar, sabiendo su mal funcionamiento y críticas, sin ninguna preocupación por su mejoramiento en este proyecto, puede hacer pensar en ese sentido.

Ya lo planteaba la ex diputada Cristina Girardi (PPD), integrante de la Comisión de Educación, en sesión de comisión del día 4 de junio del año 2020, a propósito del proyecto de ley para suspender la evaluación docente (del art. 19 y del art. 70) y el Simce señalando que: *“No se trata de aprovecharse de la pandemia, porque desde antes ya se quería eliminar estos instrumentos, y hoy se están volviendo a plantear estos temas porque en época de crisis es cuando vuelven a abrirse los debates.”*

La frase tan usada por el Ejecutivo y oficialismo al afirmar que “los profesores son los únicos profesionales en Chile que se evalúan de manera estandarizada más de una vez en su carrera”, no hace más que apuntar en el sentido de terminar con estas evaluaciones, que es lo que efectivamente la línea en la que avanza el proyecto de ley.

3. Diferencia de foco entre las evaluaciones

Dada la importancia de contar con una evaluación periódica y obligatoria para resguardar la calidad de la educación, es importante hacer ver la diferencia de foco entre la Evaluación Docente, que pretende derogarse, y la “evaluación” de la Carrera Docente con que nos quedaríamos.

La primera es una evaluación propiamente tal, periódica y obligatoria, que puede tener consecuencias cada vez que un docente obtiene malos resultados, independiente de la etapa de su carrera en que se encuentre el docente. La segunda en cambio, es una certificación para ir avanzando en los tramos de la carrera docente. Se enmarca en el Sistema de Desarrollo Profesional docente, que, de acuerdo a la ley, tiene por objeto reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional. El proceso “evaluativo” es el Sistema Nacional de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente, para la progresión en los tramos.

Art. 19 *“El presente título regulará el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, en adelante “el Sistema”, **que tiene por objeto reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional (...)**”*

Art. 19 G. *“Corresponde al Centro administrar el Sistema Nacional de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente que, **para la progresión en los tramos del desarrollo profesional, considera tanto el desempeño como las competencias pedagógicas de los profesionales de la educación.***

Para estos efectos, a través de un proceso evaluativo integral se reconocerá (...)”

Esto ya es bastante ilustrativo: el objetivo no es evaluar al docente a modo de resguardar la calidad de la educación que entrega, sino que éste vaya avanzando en la carrera. Prueba de ello es la imposibilidad de que un profesional retroceda en los tramos, pese a obtener una mala evaluación; o que la evaluación

sea voluntaria a partir del nivel avanzado (lo que por lo demás se puede alcanzar en la primera evaluación). Es decir, a partir de cierto punto, queda al arbitrio y voluntad de cada docente si se evalúa o no, en consideración a sus intereses personales. **La evaluación sirve al interés del profesional de avanzar en la carrera si así lo quiere, no al interés de que los estudiantes reciban una educación de calidad, ya que para eso es necesario medirla de manera periódica y obligatoria.**

No es posible basar una política pública de evaluación de la calidad docente en la voluntariedad y menos hacer suposiciones relativas a que los profesionales van a querer evaluarse para avanzar en la carrera. La calidad de la educación es fundamental y debe asegurarse, esa es la finalidad de evaluar a nuestros profesores. Pero al dejar este único sistema, ella queda en segundo plano, dependiendo de la voluntad de los profesionales de evaluarse para avanzar. Podemos hablar entonces en los primeros años de la carrera de una evaluación docente, y luego de una certificación docente voluntaria.

4. Posibilidades de no evaluarse

De la mano del punto anterior, vemos que, en el Sistema Nacional de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente, hay demasiadas posibilidades para no evaluarse.

Como se señaló anteriormente en el documento, **la evaluación únicamente es obligatoria para los profesionales que se encuentren en los tramos Inicial y Temprano.** Desde el tramo Avanzado en adelante esta es voluntaria, lo cual considerando además que un profesional no puede retroceder de tramo, genera dos problemas: (i) Se cae en una lógica de certificación (ii) Un profesor que voluntariamente se evalúa y obtiene un mal resultado, lo que refleja que está entregando una educación deficiente, no tiene ninguna consecuencia, ya que los profesionales no pueden retroceder.

Las consecuencias son únicamente en los dos primeros tramos (esto estrictamente para los profesores que entren a partir del año 2025, como se explicará más adelante. Para los profesores ingresados antes de ese año la única consecuencia es en el primer tramo).

Así las cosas, un profesor en tramo Avanzado, que decide voluntariamente evaluarse y obtiene malos resultados, solamente no avanzará. Si en cuatro años más, voluntariamente se evalúa de nuevo, y vuelve a tener malos resultados, peores incluso que los anteriores, lo mismo. Nos enfrentamos a una situación en la que conscientemente, con resultados objetivos, sabemos que tenemos un mal profesor en el sistema y no se puede hacer nada para removerlo. Y esto podríamos no saberlo incluso si, según su facultad, decide no evaluarse.

Bajo esta lógica de únicas certificaciones, bastaría a las universidades y las carreras de pedagogía y medicina, por ejemplo, acreditarse una sola vez, lo cual aseguraría la calidad de la educación que entregan para siempre, lo cual es absurdo y nadie pensaría en defender. Es absolutamente necesario verificar y asegurar, de manera periódica, que la educación que se está entregando es de calidad.

Es muy importante tener en consideración además en este punto, que la ley permite que un profesional avance directamente desde el tramo Inicial al tramo Avanzado. Es decir, si un profesor novel en la primera evaluación de toda su carrera obtiene un buen resultado y logra avanzar al tramo Avanzado, se podría **evaluar una sola vez** en los 40 años de carrera o más que le queden. O como se dijo, evaluarse voluntariamente esos 40 años con malos resultados sin ninguna consecuencia. Esto ya que obtuvo la certificación necesaria y no existe una evaluación. ¿Cuántos miles de estudiantes pasan por un profesor en 40 años?

Ahora bien, si no se da esta situación, y pasa del tramo Inicial al Temprano, y luego al Avanzado, se evalúa obligatoriamente **sólo dos veces** en toda su carrera, lo cual sigue siendo igual de perjudicial en el aseguramiento de la calidad.

Si voluntariamente realiza todas las evaluaciones para llegar al último tramo, esto resulta en que se evalúa tres o cuatro veces, pudiendo llegar al tramo final, del cual no retrocederá nunca más, en doce años. Es decir, si comenzó su carrera a los 24 años de edad, a partir de los 36 años no deberá jamás volver a evaluarse.

Es necesario recordar en este punto, además, que la evaluación para los profesores en tramo Acceso, es voluntaria, pudiendo los profesionales permanecer en ese tramo toda su carrera. (Según datos del CPEIP, al 2021, había 70.436 docentes en este tramo).

En este mismo sentido, preocupa también la **eximición que existe respecto a la prueba de conocimientos específicos**. El Estatuto establece (art. 19 Ñ) que, habiendo obtenido una vez un resultado A o B (entre A-D posibles), los profesionales no estarán obligados a rendirla nuevamente nunca más. Lo anterior es preocupante por todo lo ya expuesto. Consideremos además que el conocimiento está en constante desarrollo y evolución, por lo que obtener una certificación una vez (y ni siquiera exclusivamente con la máxima distinción), no asegura el dominio de esos necesarios conocimientos para siempre, lo que atenta directamente contra la calidad de la enseñanza.

De acuerdo al artículo 19 M del Estatuto Docente, las categorías de logro en esta prueba se obtienen de acuerdo a los puntajes indicados en la siguiente tabla:

Categorías de logro	Puntaje de logro (puntos)
A	De 3,38 a 4,00
B	De 2,75 a 3,37
C	De 1,88 a 2,74
D	De 1,00 a 1,87

De acuerdo a esta información, la categoría B, que permite eximirse de por vida de esta prueba, se puede obtener con un puntaje de 2,75. Lo anterior corresponde a 35 preguntas correctas de 60, esto es un 58% de respuestas correctas. Equiparándolo a una calificación del colegio, que usa una escala del 60%, este puntaje equivale a obtener una nota 3,9, es decir, reprobado.

Preocupa en extremo que con este puntaje un profesor se pueda eximir de por vida de rendir esta prueba. Se hace una exigencia menor a los profesores que imparten las asignaturas que a los mismos alumnos.

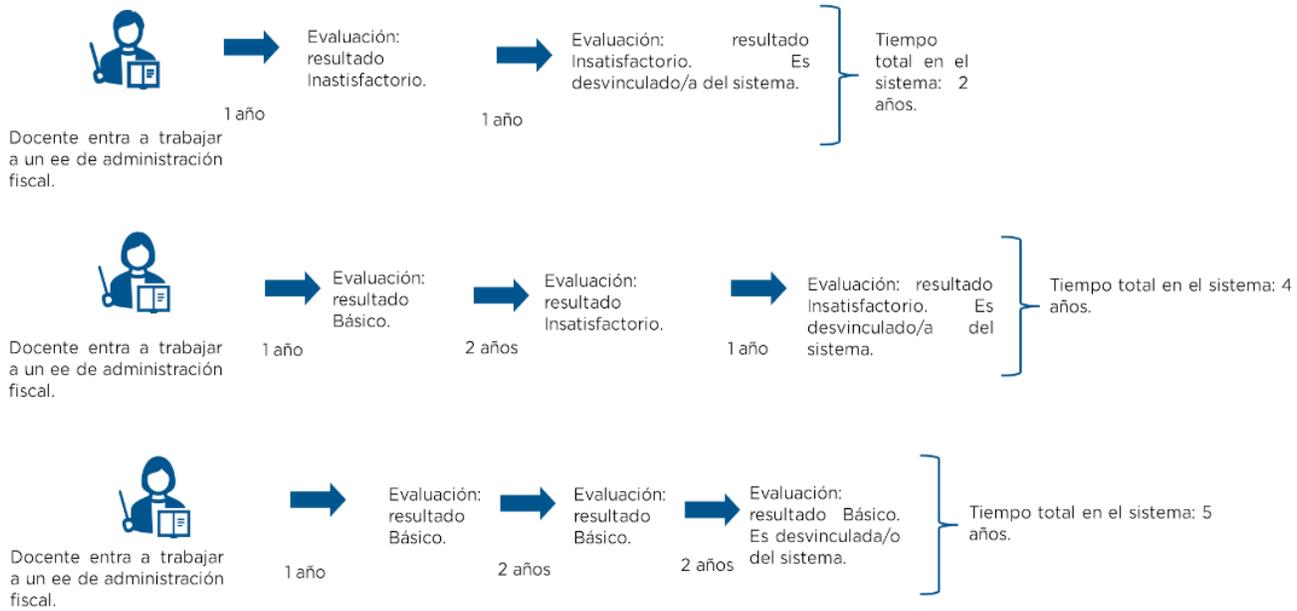
5. Consecuencias o falta de consecuencias de la evaluación

Respecto de las consecuencias para los que se deben evaluar obligatoriamente (tramos Inicial y Temprano), estas se vuelven más laxas respecto a las que existen hoy día en la Evaluación Docente y se eliminan con su derogación.

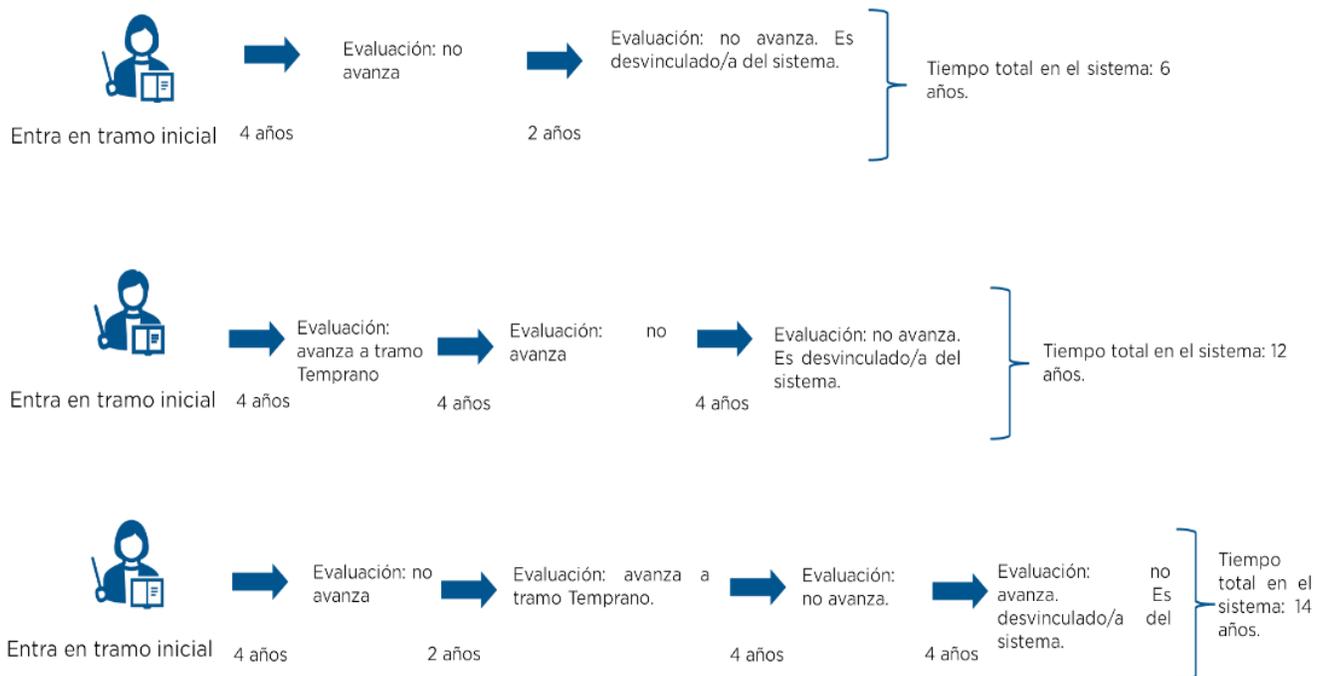
Hay que tener presente que en la Evaluación Docente del artículo 70 se eximen los profesores en su primer año de ejercicio profesional. A contar del segundo comienzan a evaluarse. En la Carrera Docente los profesores nuevos ingresan al tramo Inicial, y luego de cuatro años van a evaluarse para avanzar de tramo. Ya hay ahí 4 años sin conocimientos del desempeño del profesor.

En las siguientes figuras se pueden apreciar las diferencias en las consecuencias de ambas evaluaciones ante la obtención de malos resultados:

Casos de desvinculación en la Evaluación Docente (Art. 70)



Casos de desvinculación en la Carrera Docente



Además, de acuerdo al **artículo sexagésimo segundo transitorio de la ley 20.903**, las consecuencias descritas en la Carrera Docente para el profesional en el tramo Temprano que no logra avanzar, **entrarán en vigencia el año 2025 y se aplicará a los docentes que ingresen al Sistema de Desarrollo Profesional Docente a partir de dicho año.**

Es decir, que la consecuencia de la evaluación en tramo Temprano sin avanzar comenzará a regir recién el año 2025 y únicamente a los profesionales que entren a partir de ese año. Todos los profesionales del sistema actual y los que ingresen hasta el 2025, no sufrirán **ninguna consecuencia** en este nivel, **pudiendo mantenerse en el tramo Temprano (que no asegura una educación de calidad) durante toda su carrera.**

Lo anterior nos deja con que, la única consecuencia para todos los profesores que conforman hoy el sistema y los que ingresen hasta el año 2025, durante toda su carrera profesional, es la relativa a no avanzar desde el tramo Inicial al Temprano.

Se debe recordar nuevamente en este punto, que los profesionales en tramo **Acceso**, de evaluarse voluntariamente y no poder avanzar de tramo, no tienen contemplada ninguna consecuencia, pudiendo permanecer en este tramo toda su carrera (además de poder permanecer en este tramo toda su carrera al no estar obligados a evaluarse).

6. Falta de participación de los directores

Con el proyecto de ley se quita cualquier tipo de injerencia en esta materia a los directivos de los establecimientos. Uno de los instrumentos de la Evaluación Docente, que el proyecto elimina, es el Informe de Referencia de Terceros, el cual es realizado por el director y jefe de la unidad técnico profesional del establecimiento y se refiere al quehacer del docente evaluado. La evaluación contenida en la Carrera Docente consta de dos instrumentos, el portafolio y la prueba de conocimientos específicos, ninguno de los cuales implica participación alguna por parte de los directores.

Lo anterior no parece adecuado, habida consideración de que son ellos los que conocen la realidad y circunstancias de los establecimientos donde se desempeñan los docentes a evaluar, pudiendo hacer una medición más certera, realista y acabada que la realizada por un sistema centralizado que no hace ningún tipo de distinción por establecimiento.

7. Falta de apoyo a los docentes

Con la derogación de la Evaluación Docente se eliminan los Planes de Superación Profesional que hoy existen para apoyar a los docentes evaluados en los niveles Insatisfactorio y Básico. En el informe

financiero del proyecto de ley se detallan los recursos que se van a dejar de gastar por este concepto (\$229.100 miles de pesos).

Como apoyo a estos docentes, el Mensaje del proyecto plantea potenciar la Red Maestros de Maestros.

El articulado respectivo del proyecto señala que se incorporará el siguiente inciso nuevo en la legislación correspondiente:

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior y los ámbitos prioritarios que defina el Ministerio de Educación, se considerará como ámbito de acción prioritario el acompañamiento a docentes en su primer o segundo año de ejercicio y aquellos que no logren progresar en el sistema de reconocimiento profesional, a través de acciones específicas tendientes a mejorar su desempeño docente.

Así, la manera de “potenciar” la Red, es considerar el acompañamiento a docentes en su primer y segundo año y aquellos mal evaluados que no logren progresar, como prioritario. Esto, además y junto con los otros ámbitos prioritarios que existan. Es decir, dentro de todos los ámbitos prioritarios que hayan, uno de ellos va a ser el apoyo a los docentes mal evaluados. Para esto no se contempla ningún recurso adicional.

Ahora bien, de acuerdo a la ley, anualmente se fijarán cupos y su distribución regional, junto con presupuesto, para que los docentes que pertenecen a esta Red (2.461) postulan a proyectos de participación activa para prestar sus servicios, los cuales son seleccionados en un concurso anual a cargo del CPEIP.

De acuerdo a los últimos datos disponibles entregados por el CPEIP, el número total de estos cupos para todo el país el año 2022 fue de 182 docentes, distribuidos por las distintas regiones, lo que es a todas luces un número insuficiente para la tarea. A modo de ejemplo, las regiones de Aysén y Magallanes cuentan con un solo cupo. Las regiones de Arica, Tarapacá y Atacama cuentan con tres cupos. Antofagasta con cuatro y la región de Los Lagos con cinco.

Así, en la región de Magallanes entonces, un solo docente va a tener que hacerse cargo, dentro de todas las prioridades que tiene en la Red, del acompañamiento de todos los docentes en su primer y segundo año de la región y de aquellos que no logren progresar en su carrera.

En concreto, el proyecto de ley elimina una herramienta de apoyo real y concreta a los profesores que lo necesitan, se quitan recursos y no se reemplaza con nada. Únicamente se suma una acción a una lista de prioridades en una Red que claramente no da abasto.

Por último, es importante recordar la posibilidad que tienen los profesores en la Evaluación Docente de dejar la responsabilidad de curso para trabajar con dedicación exclusiva en su Programa de Superación Profesional, debiendo el sostenedor costear su reemplazo. Esto es también eliminado, lo cual solo ahonda en la falta del necesario apoyo que el proyecto implica para estos docentes.

II. Se modifica el Proceso de Inducción y Mentorías contemplado en el Estatuto Docente para los docentes principiantes, eliminándose la restricción de horas de contrato para cursar el proceso de inducción.

El proceso de inducción pretende acompañar y apoyar al docente principiante en su primer año de ejercicio laboral, lo que es realizado por otro docente “mentor”. Tiene una duración de 10 meses y requiere de una dedicación semanal exclusiva de entre 4 y 6 horas.

Los colegios considerados como de Desempeño Alto y Desempeño Medio, pero que hayan fluctuado entre Medio y Alto durante los años anteriores a la solicitud, podrán implementar y administrar sus propios procesos de inducción³.

El proyecto de ley introduce modificaciones a este proceso:

- a. Pasa a ser un derecho de todos los docentes de establecimientos subvencionados con nombramiento o contrato y ya no sólo de aquellos docentes cuyo contrato estipule una jornada semanal de un máximo de 38 horas (Art. 18 G).
- b. Se moderniza el proceso en caso que este sea implementado por el CPEIP. Actualmente los docentes principiantes y mentores deben firmar un convenio donde se establecen las obligaciones. El proyecto contempla que en estos casos las condiciones de su desarrollo para ambas partes se encontrarán en el sitio web del CPEIP, el que dispondrá de una funcionalidad para que los docentes manifiesten su voluntad de participar en el proceso (Art 18 M y S).
- c. A través de una o más resoluciones, la Subsecretaría de Educación individualizará a los docentes principiantes y mentores que se someterán al proceso de inducción y establecerá las obligaciones. Para los principiantes siguen siendo, al menos, dedicar un mínimo de 4 y máximo de 6 horas semanales exclusivamente para las actividades del proceso de inducción, y asistir a las actividades convocadas por el CPEIP (Art. 18 M). En el caso de los mentores, las obligaciones se mantienen y dicen relación con diseñar, ejecutar y evaluar el plan de mentoría, mantener la comunicación y trabajo colaborativo con los directivos del establecimiento, así como entregar un informe final del plan realizado (Art. 18 S).
- d. Los docentes que actualmente participan del proceso de inducción, tienen derecho a percibir una asignación mensual de \$81.054, por un máximo de diez meses, la que es financiada por el Mineduc. Los docentes que tengan una jornada semanal de hasta 38 horas podrán percibir esta asignación.

³ Esta categorización de los colegios es realizada la Agencia de la Calidad de la Educación de acuerdo a los resultados del Simce, indicadores de calidad educativa y características intrínsecas y específicas de los estudiantes de cada establecimiento.

En el caso que ésta sea superior, el proceso destinado a inducción se desarrollara en las horas no lectivas sin derecho a la asignación (Art. 18 N).

- e. Se modifica la redacción para que, ante el incumplimiento grave de las condiciones y obligaciones por parte del docente principiante, éste pierda la asignación de inducción, poniéndose término al proceso. Similar a lo que ocurría ante un incumplimiento del convenio (Art. 18 Ñ).

III. Se busca potenciar la Red Maestros de Maestro⁴

Es un programa nacional de apoyo a la docencia, administrado por el Mineduc a través del CPEIP, y su propósito es fortalecer la profesión docente, mediante el aprovechamiento de las capacidades de los profesionales previamente acreditados como docentes de excelencia, contribuyendo así al desarrollo profesional del conjunto de los docentes de aula.

Los miembros de la Red podrán postular y ser seleccionados para llevar a cabo **proyectos de participación activa**, en cuyo caso, **tendrán derecho a la percepción de la suma adicional** prevenida en el artículo 17º de la ley Nº 19.715.

El proyecto de ley introduce modificaciones a este proceso:

- a. Se incorpora como un ámbito de acción prioritario, el acompañamiento a docentes en su primer o segundo año de ejercicio (pertenecientes a los tramos “Inicial” y “Temprano”) y que no hayan logrado progresar en el sistema de reconocimiento profesional docente, a través de acciones específicas tendientes a mejorar su desempeño docente (Art. 42).
- b. Se modifican los requisitos de los miembros de la Red que hayan convenido la ejecución de proyectos de participación activa, para percibir la suma adicional, quedando solamente la de dar cumplimiento oportuno y satisfactorio a las obligaciones de los respectivos contratos, eliminándose el requisito de conservar su derecho a percibir asignación de excelencia pedagógica.

Se aprecia que lo anunciado como “potenciar”, es únicamente agregar a un listado de prioridades la tarea de acompañamiento a los docentes que lo necesiten, sin ningún incremento de recursos económicos ni de ningún otro tipo.

⁴ Art. 29 y ss del DFL 1, de 2002, del Ministerio de Educación, sobre el funcionamiento y operación de la asignación de excelencia pedagógica y de la red maestros de maestros.

IV. Situación de encasillamiento a docentes año 2015.

Respecto a la regularización de los docentes cuyo proceso de evaluación del año 2015 obtuvieron resultados competentes o destacado y no rindieron las pruebas de conocimientos específicos, debido a que la Carrera Docente la eliminó, el proyecto establece, para el próximo proceso, las posibilidades de:

- Rendir la prueba conocimientos específicos y eximirse de rendir el portafolio, manteniendo la calificación obtenida el año 2015.
- Rendir la prueba y el portafolio, y para éste último optar por la calificación obtenida en este proceso o en el año 2015.
- Eximirse de ambos instrumentos y ser asignado a un tramo considerando el resultado del portafolio del año 2015 y la prueba del año 2019.

V. Se extienden los plazos para aquellos docentes que suspendieron su evaluación a causa de la pandemia y les corresponde rendirla el año 2023.

Se pretende distribuir de forma equitativa en el tiempo el número de docentes a evaluar cada año. Aquellos docentes que debían rendir las evaluaciones el 2020, podrán hacerlo hasta el 2024. Los del 2021, hasta el 2025 y, los del 2022, hasta el 2026.

VI. Informe financiero

El informe financiero presentado junto al proyecto contempla un mayor gasto fiscal, dado exclusivamente por las medidas que se toman respecto a los docentes evaluados el año 2015, lo que implica un aumento en las remuneraciones de los docentes beneficiarios que accedan a un mejor tramo de desarrollo profesional.

Tabla 2. Mayor gasto fiscal por aplicación del art. primero transitorio del proyecto de ley (miles de pesos de 2023)

Escenario	Costo Año 1
Progresión natural	\$10.223.148
Cambio normativo	\$12.279.459
Mayor gasto fiscal	\$2.056.311

El informe detalla también un ahorro dado por la eliminación de la Evaluación Docente y sus instrumentos, así como por la eliminación de los Planes de Superación Profesional, de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla 1. Menor gasto fiscal en instrumentos de evaluación
(miles de pesos de 2023)**

Concepto de gasto anual	Año 1
Diseño/actualización de plataforma e instrumentos de evaluación	\$137.213
Aplicación y corrección de instrumentos de evaluación	\$202.266
Evaluadores Pares	\$1.065.420
Planes de Superación Profesional (PSP)	\$229.100
Menor gasto fiscal total	\$1.633.999

Así, como efecto neto del proyecto sobre el presupuesto fiscal se tiene que el mayor gasto fiscal total del primer año de aplicación es de \$422.312 miles de pesos de 2023.