

INFORME DE LA COMISIÓN DE EDUCACIÓN
recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que consolida el sistema de reconocimiento y promoción del desarrollo profesional docente como único sistema general de evaluación y fortalece los procesos de inducción y acompañamiento

BOLETÍN N° 15.715-04

Objetivos / Constancias / Normas de Quórum Especial (no tiene) / Consulta Excma. Corte Suprema (no hubo) / Asistencia / Antecedentes de Hecho / Aspectos Centrales del Debate / Discusión en General / Votación en General / Texto / Acordado / Resumen Ejecutivo

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Educación tiene el honor de informar el proyecto de ley de la referencia, iniciado en mensaje de Su Excelencia el Presidente de la República, señor Gabriel Boric Font, con urgencia calificada de “suma”.

Se hace presente que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación, la Comisión discutió solo en general esta iniciativa de ley, la que resultó aprobada por la mayoría de sus integrantes presentes. Votaron a favor los Honorables Senadores señora Provoste, y señores García y Sanhueza; y en contra la Honorable Senadora señora Aravena (3x1).

OBJETIVOS DEL PROYECTO

1. Simplificar y descomprimir los mecanismos de evaluación y reconocimiento, estableciendo un único sistema, más eficiente y transparente, con apego a los principios de igualdad de trato y justicia evaluativa para todos los profesores.

2. Mejorar los procesos de inducción para aumentar la retención de docentes principiantes en todos los establecimientos educacionales y simplificar los procedimientos administrativos asociados a aquellos.

3. Fortalecer el trabajo colaborativo y de acompañamiento entre profesores por medio de la Red Maestros de Maestros, ampliándola a todos quienes forman parte del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

4. Abordar la situación de aquellos profesores que el año 2015 obtuvieron buenos resultados en su evaluación docente y que, en su proceso de encasillamiento, solo contaban con los resultados del instrumento portafolio, por no haber rendido las pruebas de conocimientos específicos que fueron derogadas por la ley N° 20.903.

CONSTANCIAS

- **Norma de quórum especial:** No tiene.
- **Consulta a la Excma. Corte Suprema:** No hubo.

ASISTENCIA

- Representantes del Ejecutivo e invitados:

Del Ministerio de Educación: el Ministro de Educación, señor Marco Antonio Ávila; los Coordinadores Legislativos, señora Fernanda González y señor Fernando Carvallo; la asesora, señora Paula García; y el fotógrafo, señor Cristóbal Escobar.

De la Subsecretaría de Educación: la Subsecretaria, señora Alejandra Arratia; y los asesores, señora Luz María Gutiérrez y señor Mario Domínguez.

Del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP): la Directora, señora Lilia Concha.

Del Colegio de Profesores: el Presidente, señor Carlos Díaz.

Del Colegio de Profesores Regional Metropolitano: el Presidente, señor Mario Aguilar; la asesora, señora Marcela Campolo; y el fotógrafo, señor Patricio Quintana

De la Asociación de Educadores de Chile A.G. (ASEDUCH): el Presidente, señor José Luis Velasco Guzmán.

De Acción Educar: el Director Legal, señor Borja Besa.

Del Centro de Investigación para la Educación Inclusiva: el investigador del Programa de Apoyo a la Convivencia Escolar (PACES) de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, señor Vicente Sisto; y del Área de Incidencia Pública del Centro de Investigación, señor José Saúl Bravo.

Las profesoras: señoras Yisis Brito; Patricia Martínez; Delia Roa; María Alejandra Olivos; y Giselle Salazar.

- Otros:

De la Biblioteca del Congreso Nacional: el Coordinador del Área de Políticas Sociales, señor Luis Castro.

De Ideas Republicanas: la Asesora, señora Fernanda Álvarez.

Equipos parlamentarios: del Honorable Senador señor García, los asesores, señores José Miguel Rey y Sebastián Amado, y la periodista, señora Andrea González; de la Honorable Senadora señora Provoste, los asesores, señores Rodrigo Vega, Enrique Soler y Julio Valladares; del Comité Partido Socialista de Chile, la asesora, señora Martina Riveros; y del Comité Partido Unión Demócrata Independiente, el asesor legislativo, señor Fernando Castro.

ANTECEDENTES DE HECHO

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se ha tenido en consideración el [mensaje](#) de Su Excelencia el Presidente de la República, señor Gabriel Boric Font.

ASPECTOS CENTRALES DEL DEBATE

Durante la discusión de la iniciativa, la Comisión reflexionó en torno a la importancia de consagrar un sistema único de evaluación docente, evitando las duplicidades normativas, administrativas, procesales y comunicativas del actual esquema, que se traducen en una falta de eficiencia en el proceso de medición y en una sobrecarga de trabajo para los profesores.

Sin perjuicio de ello, sus integrantes estimaron pertinente llevar a cabo, en lo sucesivo, un trabajo conjunto con el Ministerio de Educación, con miras a incorporar enmiendas que permitan perfeccionar el proyecto y, en especial:

- Determinar las características, periodicidad y efectos de los instrumentos a aplicar en el marco del referido sistema único.

- Potenciar los mecanismos de formación respecto de aquellos docentes que más lo requieren, con el objeto de mejorar su desempeño en forma efectiva.

- Fortalecer los programas de acompañamiento para apoyar a los profesores noveles, y así contribuir a disminuir la deserción.

- Avanzar en medidas que corrijan la situación que afecta a los docentes mal encasillados del año 2015, particularmente, la de aquellos que contaban con resultados de pruebas anteriores.

- Corregir ciertos vacíos normativos advertidos en la legislación vigente respecto de los profesores de establecimientos particulares subvencionados; y de los docentes que desistieron de ingresar a la carrera profesional por encontrarse próximos a jubilar.

- Lograr mayor armonía de la evaluación con el sistema educativo en general.

DISCUSIÓN EN GENERAL¹

A.- Presentación del proyecto por parte del Ministerio de Educación

El Ministro de Educación, señor Marco Antonio Ávila, declaró que la eliminación de la llamada “doble evaluación” ha sido un compromiso asumido por diversos Ministerios anteriores, a partir de la solicitud hecha -desde hace bastante tiempo- por el profesorado del mundo municipal, atendida la alta sobrecarga de trabajo que la situación actual genera. En esa línea, subrayó que la iniciativa pretende crear un sistema único de evaluación, junto con mejorar los procesos formativos asociados al desarrollo profesional, según se explica más adelante. En definitiva, sostuvo, el proyecto aborda aspectos no solo formales, sino que de fondo en relación con la carrera docente.

A continuación, realizó una exposición², mediante la cual trató los siguientes aspectos:

I. Duplicidades del sistema de evaluación

El sistema de evaluación es altamente imbricado y exhibe duplicidades en diversos niveles:

1. Normativo: dos cuerpos regulatorios similares, cuyo objetivo es la evaluación del ejercicio docente (fundamentalmente, del profesorado del ámbito municipal).

2. Administrativo: duplicidad de la gestión y la administración de los procesos de evaluación, lo que supone -por cierto- un mayor gasto público.

¹ A continuación, figura el link de las sesiones, transmitidas por TV Senado, que la Comisión dedicó al estudio del proyecto los días:

- 15 de junio de 2023:

<https://tv.senado.cl/tvsenado/comisiones/permanentes/educacion/comision-de-educacion/2023-06-15/090029.html>

- 3 de julio de 2023: <https://tv.senado.cl/tvsenado/comisiones/permanentes/educacion/comision-de-educacion/2023-06-30/134634.html>

- 10 de julio de 2023:

<https://tv.senado.cl/tvsenado/comisiones/permanentes/educacion/comision-de-educacion/2023-07-10/084436.html>

- 17 de julio de 2023:

<https://tv.senado.cl/tvsenado/comisiones/permanentes/educacion/comision-de-educacion/2023-07-17/105232.html>

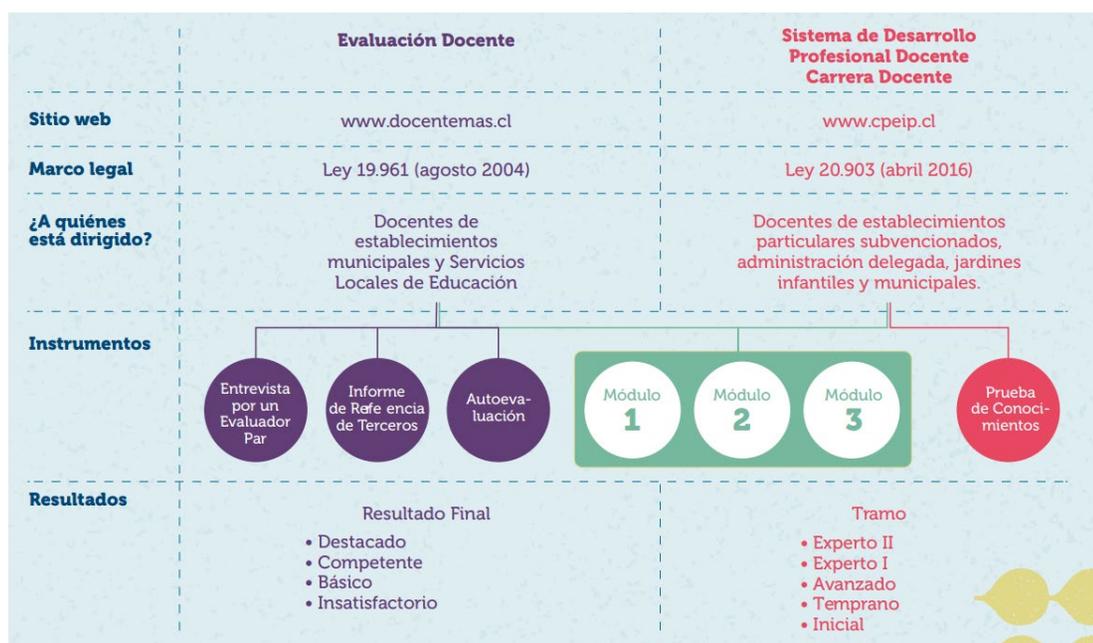
² Acompañó un documento que puede ser descargado desde el siguiente link:

https://www.senado.cl/appsenado/index.php?mo=tramitacion&ac=getDocto&iddocto=16794&tipodoc=docto_comision

3. Procesal: procedimientos de convocatoria paralelos, con sus respectivas reposiciones y apelaciones, en el marco de la Evaluación Docente y del Sistema de Reconocimiento.

4. Comunicativo: diversas plataformas digitales y puntos de información orientados a los docentes.

Para dar cuenta de lo anterior, utilizó la siguiente imagen como apoyo:



II. Principios rectores del proyecto de ley

Enseguida, analizó las directrices de la iniciativa:

1. Potenciar el desarrollo profesional: promover la evaluación -y las correspondientes instancias de análisis-, con foco en mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

2. Mejorar la retención de docentes en el sistema.

3. Alcanzar la justicia evaluativa: otorgar igual trato entre profesores pertenecientes a establecimientos con financiamiento público.

4. Lograr una mayor eficiencia en el Sistema y en el uso de los recursos.

5. Fortalecer el aprendizaje profesional mediante el apoyo, la colaboración y el acompañamiento.

Continuó la presentación **la Directora del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), señora Lilia Concha**, quien se refirió a los siguientes asuntos:

III. Objetivos de la proposición de ley

Abordó los propósitos del proyecto; a saber:

1. Desburocratizar, descomprimir y simplificar los esquemas de evaluación y reconocimiento, fortaleciendo un único sistema, más eficiente.

Sobre el particular, mencionó que hay bastante consenso en cuanto a que no parece razonable mantener dos procesos paralelos de medición, que tienen lógicas, normativas y efectos distintos.

2. Fortalecer las redes de trabajo colaborativo y de acompañamiento entre docentes por medio de la Red Maestros de Maestros.

3. Ampliar la cobertura de los procesos de inducción y mentorías para mejorar la retención de profesores principiantes en todos los establecimientos educacionales.

Acerca de estos dos últimos puntos, recordó que Chile se ha visto afectado por un grave déficit docente, que podría verse incrementado, si no se adoptan las medidas pertinentes. Uno de los factores que más incide en este ámbito, remarcó, es el alto nivel de deserción, especialmente entre profesores nóveles que se encuentran en el primer o segundo año de ejercicio profesional.

Explicó que, de acuerdo a la evidencia a nivel mundial, los procesos de mentorías contribuyen a potenciar competencias pedagógicas que son básicas y que acompañarán a los profesores por el resto de su vida laboral.

4. Introducir ajustes al sistema y flujos de desarrollo profesional docente.

Al efecto, comentó que las y los profesores sienten que “padecen” el sistema de evaluación, aclarando que no se niegan a que exista, sino que demandan mayor orden y alineación en su diseño. Por lo demás, acotó, hay un grupo de docentes que recibe un trato discriminatorio, en tanto debe cumplir con dos procesos.

objetivos de la iniciativa IV. Medidas propuestas para dar cumplimiento a los

1. Sistema único de evaluación y reconocimiento

Al efecto, planteó que el articulado:

a) Elimina la Evaluación Docente del Desempeño Profesional (Evaluación Docente) establecida en el artículo 70 del Estatuto Docente.

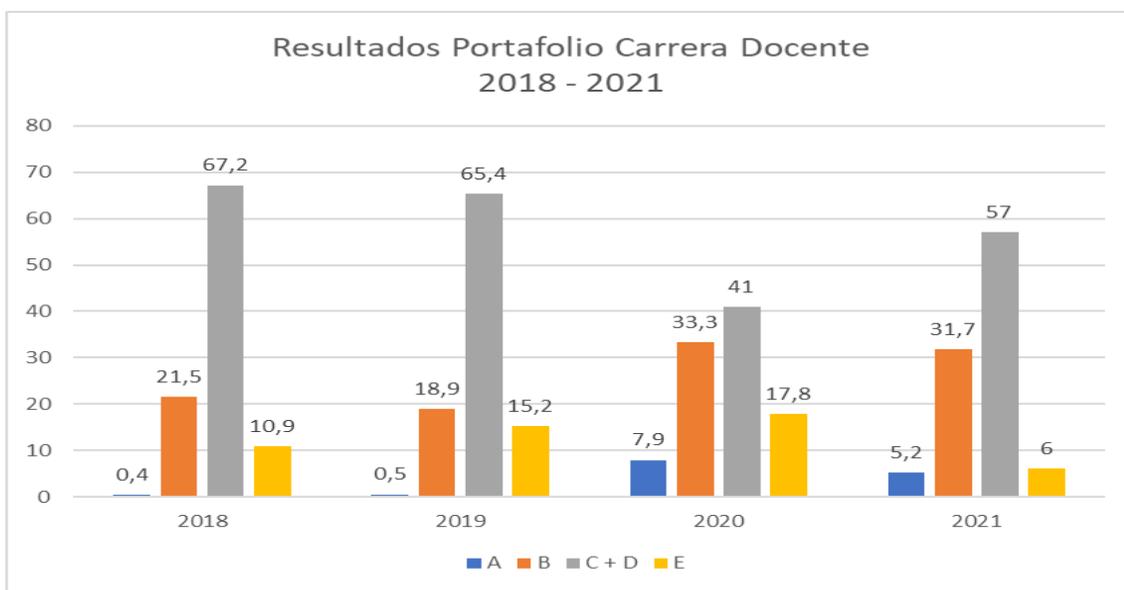
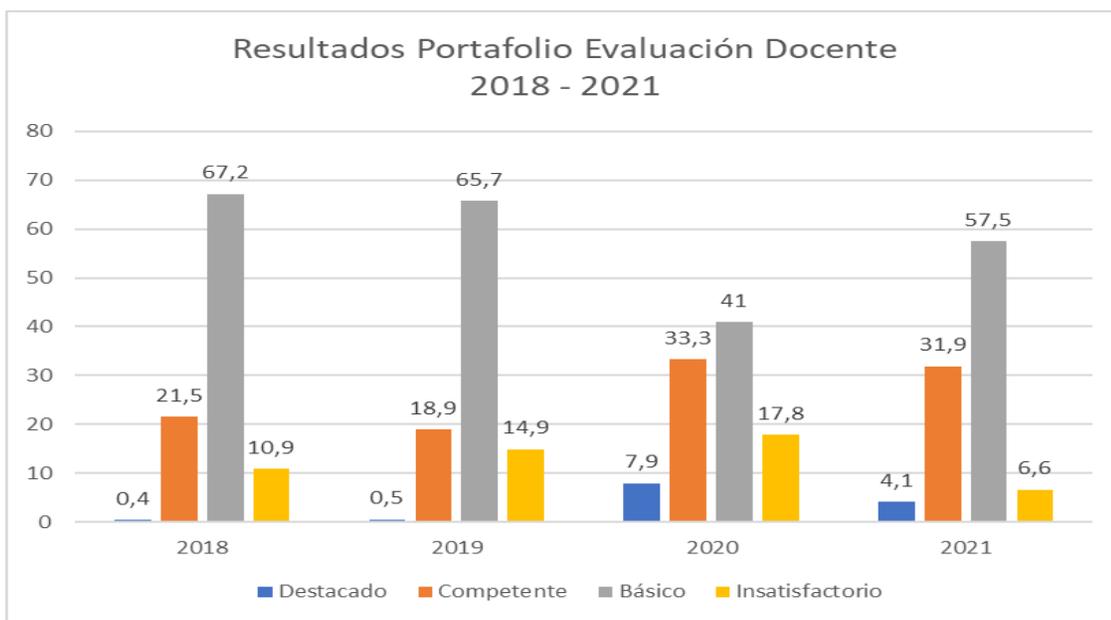
b) Refuerza el Sistema de Desarrollo Profesional Docente como instrumento de progresión y de reconocimiento.

c) Mantiene la posibilidad de los sostenedores de generar sus propios sistemas de evaluación, reconociendo su autonomía y respetando la libertad de enseñanza.

d) Establece que, en tanto un profesor no alcance un nivel óptimo de desarrollo profesional, debe continuar siendo evaluado. Adicionalmente, aquellos que se encuentren en los tramos Avanzado y Experto I pueden evaluarse voluntariamente para progresar en su carrera, con incentivos remuneracionales.

e) Ratifica la facultad de los directivos de proponer la desvinculación de hasta un 5% de docentes que no hayan logrado progresar de los tramos inferiores del sistema; es decir, se mantienen consecuencias para aquellos que, de manera reiterada, y pese a haber sido debidamente capacitados y acompañados, no demuestran capacidad para mejorar su desempeño.

En lo tocante a los resultados arrojados durante los últimos años, examinó los siguientes gráficos:



Explicó que el instrumento “portafolio” es común a los dos sistemas vigentes y es uno de los que -de acuerdo a la evidencia- detecta de mejor forma y con mayor precisión el nivel de desempeño, junto con la prueba de conocimientos. De ahí que ambos se mantendrán en el nuevo esquema único, añadió. En este mismo orden de ideas, expresó que, sin embargo, hay diferencias marginales en los resultados obtenidos, por algunas descoordinaciones que se producen en el proceso.

2. Fortalecimiento de la Red Maestros de Maestros

Seguidamente, manifestó que se define como ámbito de acción prioritaria el apoyo a profesores que no logren progresar en la carrera docente.

Puso de relieve que la Red Maestros de Maestros ha sido abordada con visión de Estado, manteniéndose durante varios gobiernos. Este mecanismo reconoce a los profesores con buen desempeño y los integra a esta red que promueve las ideas de colaboración, trabajo colectivo y comunidad de aprendizaje, acotó.

En esa línea, destacó que:

a) Por medio de Proyectos de Participación Activa, los docentes pertenecientes a la Red podrán acompañar y apoyar a pares que se encuentren en tramos Inicial y Temprano, y no logren progresar en el Sistema de Reconocimiento.

b) Se coordina el acceso al apoyo de la Red Maestros de Maestros por medio de los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente -ya incluidos en la [ley N° 20.903-](#), que organizan a todos los actores relevantes del mundo de la educación a nivel provincial. De esta manera se pretende desarrollar procesos situados, que atiendan a las particularidades de cada territorio, añadió. La idea es que estos Comités Locales elaboren planes de mejoramiento orientados a los profesores que no obtienen buenos resultados, en forma contextualizada.

c) Se incorpora, en el marco de las horas no lectivas -en concreto, un 50%-, el espacio para realizar el proceso de evaluación docente o inducción. Sobre el particular, expresó que se pretende reunir evidencia acerca de la práctica verdadera de los profesores; entonces, al preparar los instrumentos de medición con el tiempo suficiente, el desempeño pedagógico también mejora.

3. Fortalecimiento de los procesos de inducción y mentorías.

En este orden de ideas, puso de relieve lo siguiente:

a) Se elimina el límite máximo de las 38 horas de contrato para docentes principiantes: actualmente un 54% de los profesores nóveles no se inscriben, o bien, abandonan posteriormente la mentoría por esta razón.

Al efecto, enunció que, en un escenario de déficit docente, ocurre -cada vez con mayor frecuencia- que los sostenedores demandan una contratación por jornada completa.

Asimismo, planteó que, a raíz de lo anterior, las mentorías constituyen una política pública que no ha logrado la cobertura esperada, teniendo la extensión de un piloto.

b) Se introducen modificaciones a la firma del convenio: en línea con la transformación digital del Estado, se establece un sistema más expedito para suscribir el convenio.

Esta medida, consignó, también contribuirá a incrementar la aplicación de las mentorías.

4. Ajustes al sistema y flujos de desarrollo profesional docente

Remarcó que aquellos docentes que, en su proceso de evaluación docente del año 2015, obtuvieron resultados competente o destacado y no rindieron las pruebas de conocimientos específicos -por haber sido eliminadas por la ley N° 20.903-, podrán acceder a un nuevo tramo de desarrollo profesional docente, considerando los resultados de su Portafolio 2015 y el instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos rendido en el marco del Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Así, subrayó, se busca dar solución a profesores que quedaron mal categorizados y que, por tanto, vieron afectadas sus remuneraciones.

Luego, señaló que, producto de la [ley N° 21.272](#) -que suspende la realización de la evaluación docente, por el año 2020, debido a la pandemia mundial de covid-19- y la [ley N° 21.506](#) -que suspende las evaluaciones de los profesionales de la educación durante el año 2022 y modifica las normas que indica-, la cantidad de mediciones estimadas para el año 2023 alcanza a 86.689 profesores. Por tal motivo, expuso, se establece la posibilidad de extender los procesos evaluativos hasta por cuatro años, de manera que el número de docentes a evaluar cada año se distribuya de forma equitativa en el tiempo, evitando complicaciones logísticas.

V. Impactos del proyecto

Finalmente, se refirió a los efectos que generará la proposición de ley:

a) Rentabilidad social y educativa por medio del ahorro en procesos que permiten invertir en desarrollo profesional y mejora continua.

Hasta el momento, sostuvo, los esfuerzos han sido poco equilibrados, con énfasis en la evaluación, en lugar del acompañamiento; la formación inicial y continua; y el liderazgo educativo de los equipos directivos.

b) Eficiencia en el uso de los recursos públicos y en la gestión administrativa del sistema de evaluación y reconocimiento.

c) Igualdad de trato y de oportunidades de desarrollo profesional para los profesores pertenecientes a establecimientos con financiamiento público.

d) Facilitación de la reactivación educativa, gracias al uso eficiente del tiempo de los docentes y educadores.

En este sentido, destacó que, de acuerdo a la evidencia, la primera variable de impacto en la calidad educativa son los docentes de aula, seguidos por los directivos; en consecuencia, esos son los actores respecto de los cuales debe haber mayor intervención.

En lo que respecta al ámbito financiero, se refirió al menor y mayor gasto que supondrá la implementación de las medidas propuestas:

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

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

Nota: el mayor gasto fiscal estimado para efectos de este informe financiero es únicamente referencial; si la aplicación de las disposiciones del proyecto genera un gasto mayor al estimado, se pagará a los y las docentes beneficiarios y beneficiarias todas las asignaciones que les correspondan de acuerdo a la normativa vigente.

En lo que atañe a los flujos estimados de evaluaciones entre 2023 y 2027, exhibió la siguiente tabla:

		2022 efectivo	2023 sin PDL	2024 sin PDL	2025 sin PDL	2026 sin PDL	2027 sin PDL
Rinden solo ED	Suspendidos proceso anterior	8508	8508	5219	3171	3127	1451
	Nuevos convocados/ Calendario		8888	5351	7252	1709	4263
	Suspenden/ No rinden (30%)	8508	5219	3171	3127	1451	1714
	Total Rinde estimado solo ED	0	12177	7399	7296	3385	4000
Rinden solo CD	Suspendidos proceso anterior	33868	24550	12070	10102	7903	5966
	Nuevos convocados/ Calendario		23728	28338	21512	15962	54394
	Suspenden/ No rinden (25%)	24550	12070	10102	7903	5966	15090
	Total Rinde estimado solo CD	9318	36209	30306	23710	17899	45270
Rinden ED y CD	Suspendidos proceso anterior	45884	33337	12768	5857	2621	2131
	Nuevos convocados/ Calendario		17734	10659	4628	5903	20118
	Suspenden/ No rinden (25%)	33337	12768	5857	2621	2131	5562
	Total Rinde estimado ED y CD	12547	38303	17570	7864	6393	16687
Total Rinde estimado general RUTs únicos		21865	86689	55275	38870	27677	65957
Total en ED***		0	12177	7399	7296	3385	4000
Total en CD***		21865	74512	47876	31574	24292	61957

Una vez finalizada la exposición, intervinieron las señoras y los señores Senadores presentes.

La Honorable Senadora señora Provoste afirmó que el fin a la doble evaluación forma parte de un acuerdo al que llegó el gobierno anterior con el magisterio. Valoró que esta Administración lo haya concretado mediante la presentación del proyecto.

Adicionalmente, celebró que se incluyan medidas para resolver la situación de los profesores mal encasillados del año 2015. No obstante, advirtió que no se abordan todos los casos, adelantando que -en las próximas etapas de tramitación de esta iniciativa legal - instará por formular indicaciones, con miras a corregir este aspecto.

En lo tocante a los instrumentos de evaluación docente, preguntó cuál es el objetivo de mantener mecanismos como la filmación, considerando que solo tendría sentido, si se utilizara para la reflexión de la práctica pedagógica; es decir, si el profesor luego pudiera revisar la grabación y analizarla.

Acerca de las horas no lectivas, solicitó ahondar en la cantidad de tiempo que tendrán los docentes para desarrollar su portafolio.

A continuación, **el Honorable Senador Sanhueza** aseveró que existe consenso en cuanto a la pertinencia de eliminar la doble

evaluación, considerando los niveles de estrés que genera para los profesores, y las complejidades que se observan respecto del tiempo y la operatividad, desviando esfuerzos que deberían estar orientados a elevar la calidad de la enseñanza.

Después, sentenció que las evaluaciones son un instrumento positivo, que permite corregir defectos e introducir mejoras. De ahí que manifestó su inquietud por que la evaluación sea obligatoria, únicamente, para el tramo Inicial y Temprano, pero no para el Avanzado, y Experto I y II. En su opinión, es necesario avanzar hacia una acreditación de los establecimientos educacionales asociada a una evaluación de carácter más permanente, que no quede entregada a la voluntariedad. En ese sentido, advirtió que un profesor podría llegar al tramo Avanzado y no someterse nunca más al proceso, pese a que, en el tiempo, su desempeño podría decaer. Las características de las nuevas generaciones y los rápidos cambios sociales y tecnológicos exigen una constante capacitación y actualización de parte de los profesores, reflexionó.

Asimismo, expresó su preocupación por el caso de docentes que compran el portafolio para efectos de presentarlo a la evaluación, según le han comunicado otros profesores. Sobre el particular, preguntó si está prevista alguna sanción frente a malas prácticas como esta. Esta iniciativa, razonó, representa una oportunidad para incorporar enmiendas en esa línea, de manera que el sistema sea efectivamente justo, sobre todo considerando las implicancias económicas de sus resultados.

Al igual que quienes le antecedieron en el uso de la palabra, **el Honorable Senador señor García** remarcó que el término de la doble evaluación docente ha sido una inquietud planteada por años y que fue comprometido en 2019 por la entonces Ministra de Educación, señora Marcela Cubillos, luego de una larga movilización de los profesores. Dado el tiempo transcurrido, valoró que se esté tramitando este proyecto de ley.

Enseguida, recordó que la Directora del CPEIP anunció que, en el marco de las horas no lectivas, se incorporará el espacio para realizar el proceso de evaluación y la inducción. Sin embargo, los profesores afirman que dicho horario ya se encuentra copado con otras actividades propias de sus funciones, previno. Hoy en día, resaltó, la evaluación se ha transformado en una carga adicional para los docentes, quienes ya tienen una enorme cantidad de trabajo.

Más adelante, solicitó profundizar en el mecanismo de solución previsto para los profesores mal encasillados del año 2015, que han debido experimentar una situación muy injusta y que les ha provocado un perjuicio patrimonial, pese a sus buenos resultados.

Puso de relieve que la carrera de un docente puede durar varias décadas y preguntó cuántas veces será sometido a evaluación a lo largo de su vida laboral. Indicó que, por cierto, los profesores tienen un legítimo interés por acceder a una mejor categorización, con el consiguiente mejoramiento de las condiciones remuneracionales. En relación con ello, consultó si las enmiendas que introduce esta proposición legislativa facilitan que los docentes avancen en su carrera profesional.

A continuación, **la señora Directora del CPEIP** se refirió a los instrumentos de evaluación vigentes. Por un lado, enunció, en el marco de la Evaluación Docente -aplicable a los profesores del sistema público-, se emplean la evaluación de pares; la autoevaluación; la referencia de terceros; el portafolio; y la prueba. Constató que, en el contexto del Sistema de Desarrollo Profesional Docente -al que se someten los profesores de colegios particulares subvencionados-, en tanto, se recurre al portafolio y la prueba. Se optó por mantener estos dos últimos mecanismos, ya que son los mejores predictores, al discriminar con mayor precisión entre docentes de buen y mal desempeño.

Sin perjuicio de lo anterior, manifestó que hay distintas formas de desarrollar tales instrumentos. Compartió el juicio crítico en relación con la forma en que se ha desarrollado hasta el momento el portafolio. Este último, señaló, es una herramienta que pretende recoger evidencia de procesos permanentes de enseñanza; es decir, se busca que el profesor dé cuenta de su práctica recurrente en aula y no de una "puesta en escena". No obstante, los mismos docentes reclaman que la forma en que se cumple con él no refleja realmente la dinámica habitual de las clases impartidas, observó. Por lo tanto, argumentó que es indispensable rediseñar el portafolio y, en ese sentido, se está llevando a cabo un piloto en conjunto con la Universidad de la Frontera para validar otros procedimientos y revisar, entre otros factores, la grabación de la clase. Así, coincidió con la Honorable Senadora señora Provoste en que la filmación solo contribuye a mejorar la calidad educativa en la medida que los docentes tengan la posibilidad de revisarla posteriormente y reflexionar en torno a ella, cosa que hoy no ocurre.

Más adelante, subrayó que la evaluación realizada en el marco de la carrera docente es estandarizada, masiva, censal y externa; en consecuencia, los instrumentos deben responder a esas características. Sin embargo, adujo, también debe complementar otros procesos internos de los establecimientos; de ahí que el proyecto explicita que los sostenedores conservan la posibilidad de realizar sus mediciones propias, de conformidad con sus proyectos educativos. Este aspecto debería ser fortalecido a propósito del futuro proyecto de ley que se presentará en relación con la carrera docente directiva, anunció.

Enseguida, **el señor Ministro de Educación** se refirió al portafolio, resaltando que supone una planificación de cuatro sesiones

de clases, en cada una de las cuales un profesor demuestra un diseño de enseñanza asociado a un objetivo de aprendizaje. Manifestó que el portafolio -y la filmación que implica- debería ser un insumo para la toma de decisiones al interior del establecimiento y, con tal fin, podrían incorporarse enmiendas a nivel reglamentario. Sin embargo, lamentó, los jefes técnicos de las escuelas, hoy en día, no tienen facultades para conocer los resultados ni para examinar la grabación. Esto lleva a que cada establecimiento desarrolle un sistema de evaluación paralelo, en que los jefes de la Unidad Técnico Pedagógica (UTP) visitan a los profesores, llevan a cabo un proceso de retroalimentación y adoptan decisiones. Declaró que este aspecto, probablemente, no podrá ser mejorado por medio de esta iniciativa y razonó que, en buena parte, los avances en esa línea dependerán de un cambio cultural.

En lo que concierne a la “compra de portafolios”, expresó que los docentes firman una declaración en que consta que la falsificación de ese instrumento público constituye un delito. Dijo no conocer denuncias formales en torno a esta clase de hechos; no obstante, expresó su disposición para apoyar modificaciones tendientes a volver más estricta la normativa en este ámbito.

En lo que atañe a la cantidad de ocasiones en que un docente será examinado, **la señora Directora del CPEIP** llamó a considerar que los profesores son el único grupo profesional que está sujeto a más de una evaluación estandarizada, censal y externa a lo largo de su vida laboral. Es relevante atender a este punto, remarcó, porque la idea es contar con un procedimiento que ponga el foco en mejorar y aprender, y no en agobiar constantemente con un instrumento construido desde la desconfianza.

La obligatoriedad que se pretende fijar, enunció, responde a los niveles alcanzados. Señaló que alguien que llega al tramo Avanzado es un profesor competente y no tendrá el deber de continuar sometándose a examen. Con todo, agregó, si quiere obtener mejores condiciones remuneracionales, tendrá que evaluarse y subir de tramo; es decir, hay incentivos para seguir rindiendo los instrumentos. Es más, sostuvo que eso es lo que ha sucedido en la práctica con quienes hoy están sujetos a la [ley N° 20.903](#).

Detalló que existe un solo supuesto en que un profesor tendrá la obligación de ser evaluado por única vez: el de aquel que pasa directamente al tramo Avanzado. No obstante, explicó, ello ocurre muy excepcionalmente -en el 2% de los casos-, cuando se demuestra un desempeño muy destacado y se cumple el requisito de contar con cuatro años de experiencia en aula. Se trata de docentes nóveles de excelencia, que son justamente los que se quiere retener, enfatizó. Adicionalmente, planteó que, muy probablemente, ese profesor querrá seguir evaluándose par avanzar en su carrera y aumentar sus remuneraciones.

Incluso si alguien actuara de forma fraudulenta con el portafolio, argumentó, no podría alcanzar el nivel aludido, pues además tiene que rendir la prueba, que exige tener conocimientos conceptuales de contenido disciplinar, y de asuntos didácticos y pedagógicos.

A continuación, **la Honorable Senadora señora Provoste** comentó que el artículo vigésimo quinto³ de la **ley N° 20.903** establece, hasta el año 2025, la voluntariedad de los sostenedores o administradores -de establecimientos particulares subvencionados o de administración delegada, respectivamente- para adscribir al Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Al respecto, pidió informar cuántos ya lo han hecho a la fecha.

Sobre el particular, **el asesor de la Subsecretaría de Educación, señor Mario Domínguez**, informó que 3.196 establecimientos particulares subvencionados, de un total de 5.650, son los que han solicitado el ingreso a la carrera docente.

La Honorable Senadora señora Provoste explicó que la referida disposición admite que los administradores o sostenedores opten al Sistema con todos los docentes de su dependencia, o bien, con un grupo más reducido, a los cupos que anualmente determine el CPEIP; entonces, los 3.196 establecimientos podrían abarcar a todos o solo algunos de sus profesores.

Confirmó lo anterior **el asesor de la Subsecretaría**, indicando que hay un conjunto de docentes que queda en el tramo Acceso; y en la medida que quieran ingresar a la carrera docente, van rindiendo las evaluaciones.

Por su parte, **la Directora del CPEIP** adujo que, en establecimientos particulares subvencionados, podría ocurrir que un grupo de profesores quede eternamente en el tramo Acceso, sin activar la carrera y, por ende, sin rendir evaluación. Estos casos -en que podría no haber una motivación para ingresar- constituyen un vacío de la legislación original, respecto del cual existe voluntad para presentar indicaciones por parte del Ejecutivo, afirmó.

La Honorable Senadora señora Provoste sentenció que la cifra no es baja, teniendo presente que la adscripción es

³ “Artículo vigésimo quinto.- La primera etapa comenzará el año 2017 y finalizará el año 2025, y en ella será voluntaria la adscripción de los sostenedores o administradores al Sistema de Desarrollo Profesional Docente de sus respectivos profesionales de la educación, pudiendo optar, para estos efectos, con todos los docentes de su dependencia, a los cupos de docentes que anualmente disponga el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas de conformidad al artículo siguiente.”.

voluntaria. Sin perjuicio de ello, formuló reparos, ya que la decisión no es finalmente del profesor, sino del sostenedor.

Prosiguiendo en sus apreciaciones, **la Honorable Senadora señora Provoste** se refirió a las medidas para fortalecer el acompañamiento y el apoyo al desarrollo profesional; esto es, las que recaen en la Red Maestros de Maestros, y a los procesos de inducción y mentorías. A su juicio, las innovaciones en esta línea deberían ser mucho más nítidas en el proyecto de ley, tomando en consideración que cerca de un 20% de los profesores deserta en los primeros años de ejercicio laboral, agravando el problema del déficit docente. Hizo hincapié en que los motivos para abandonar las aulas dicen relación, principalmente, con insatisfacción por la falta de oportunidades para el desarrollo profesional; las precarias condiciones de trabajo; los ingresos económicos; y la deficiente gestión directiva, entre otros.

En lo que atañe a las mentorías, expresó que su cobertura actual es muy baja y adolece, además, de otras dificultades, como los obstáculos para reunir a los mentores con los profesores nóveles; sin embargo, la proposición de ley no se hace cargo de este escenario. De ahí que hizo un llamado a realizar mayores esfuerzos para perfeccionar este mecanismo.

A propósito de la Red Maestros de Maestros, consultó por las atribuciones de los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente para formular programas de capacitación dirigidos a los profesores mal evaluados y de los recursos que se pretende asignar con tal fin.

Luego, consignó que, los planteamientos formulados por el Ejecutivo no hacen mención a los Planes de Superación Profesional (PSP) y preguntó si se descartarán. En caso afirmativo, consultó si su financiamiento se redestinará a los planes de mejoramiento a cargo de los Comités Locales. Adicionalmente, dijo tener dudas acerca de la pertinencia de suprimir los PSP, pues desconoce si ha habido alguna evaluación acerca de su funcionamiento.

Posteriormente, **el Honorable Senador señor García** consignó que la eliminación del límite de 38 horas de contrato para que los profesores nóveles participen en los procesos de inducción es un avance, pero podría no ser suficiente. Consultó si existen razones diferentes a este límite que expliquen el abandono de las mentorías.

En cuanto a la inducción, **la señora Directora del CPEIP** dijo compartir el diagnóstico de los señores Senadores. Con todo, afirmó que es indispensable distinguir entre las materias de ley y aquellas que son reglamentarias. Expuso que las mentorías requieren de un trabajo de reingeniería en su forma de implementación y, en ese sentido, el proyecto remueve algunos obstáculos importantes que impedían a los profesores

nóveles ejercer este derecho, así calificado por la [ley N° 20.903](#). Sin embargo, es también menester corregir defectos detectados a nivel reglamentario y que están vinculados al diseño técnico-político. Así, argumentó que no es razonable pensar que un mentor y un docente principiante, que provienen de diferentes establecimientos, se van a reunir para llevar adelante la mentoría. Por tal motivo, postuló que se debe avanzar hacia un programa de inducción por escuela, como parte del Plan de Mejoramiento Educativo.

Un plan de inducción, profundizó, implica acompañar a un profesor que debe incorporarse a un sistema educativo nuevo, quien puede ser un docente principiante, o también, un profesional inmigrante que se ha habilitado o uno que ha transitado desde el esquema privado al público, por ejemplo. Declaró que el objetivo es universalizar la cobertura, para que a futuro cada establecimiento cuente, al menos, con un docente mentor con la capacitación suficiente para apoyar a otros. Se trata, añadió, de aspectos en los cuales ya se está trabajando y que se verán reflejados en la normativa reglamentaria. En su opinión, no corresponde que la ley llegue a un nivel de detalle tal, que rigidice en exceso la regulación, impidiendo su adaptación rápida a los cambios que ocurren en los hechos, como sucedió con el límite de horas de contratación.

En lo tocante a los Planes de Superación Profesional (PSP), explicó que están asociados al artículo 70 del [decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, 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 (Estatuto Docente). Al efecto, detalló que se trata de un acompañamiento dirigido al profesor mal evaluado, que pertenece al sistema público; en consecuencia, no da respuesta a los docentes del sector particular subvencionado, lo que debe ser corregido.

Asimismo, planteó que los recursos que actualmente financian los PSP deberían ser incrementados y reasignarse a una modalidad descentralizada de apoyo y capacitación. Añadió que la evaluación del PSP es crítica: al ser un mecanismo centralizado no responde a las necesidades situadas de los territorios; hay profesores que no han podido acceder a él; y no hay un estándar relativo a su calidad y contenido mínimo. Por tal motivo, recalcó, habría que fortalecer a los Comités Locales -a partir de los recursos que se reasignen desde los PSP-, pues en sus condiciones actuales tampoco podrían resolver los inconvenientes descritos.

Seguidamente, sostuvo que, al hablar de dispositivos de acompañamiento a los profesores mal evaluados, hay que pensar en un conjunto de acciones. La Red Maestros de Maestros es una herramienta a utilizar, pero no se encuentra disponible de forma homogénea en todo el territorio; entonces, es necesario diversificar las actividades. Así, también se deben reforzar las mentorías y diseñar un programa de superación

profesional que recoja los aciertos del PSP, pero que supere sus dificultades en cuanto a descentralización, recursos, y criterios de calidad.

El Honorable Senador señor García consultó cuántos docentes integran la Red y solicitó aclarar si hay regiones que carecen de cobertura.

Al efecto, **el señor Ministro** aclaró que la Red está presente en todas las regiones del país, mientras que **el asesor de la Subsecretaría de Educación, señor Mario Domínguez**, explicó que hay un total de 2.461 profesores activos, que pueden acompañar a otros 5.323. El índice que resulta aplicable es de un docente de la Red por cada tres que requieren de apoyo, acotó.

A continuación, **el señor Ministro de Educación** estimó que la presente iniciativa de ley representa una oportunidad y, por cierto, un desafío respecto de la articulación del proceso de evaluación docente con la Estrategia de Educación Pública, la cual debe ser revisada periódicamente. Adicionalmente, planteó que la referida medición tampoco tiene -hoy en día- mayor coordinación con el Plan Educativo Local de cada SLEP, ni con la participación de los Comités Locales. En su opinión, un error que -en ocasiones- se comete a nivel de políticas educativas es no aprovechar los dispositivos ya disponibles.

Los secretarios técnicos de los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente están presentes en todas las regiones del país, tienen una vinculación directa con el CPEIP, están instalados en las SEREMIS, y deberían articular la oferta educativa de las universidades acreditadas, y la asistencia técnica educativa (ATE). Por lo demás, subrayó, el Plan de Desarrollo Profesional Docente debe estar incorporado al Plan de Mejoramiento Educativo y es fiscalizado por la Superintendencia. Actualmente, es financiado con recursos de la Subvención Escolar Preferencial o del FAEP; por lo tanto, todas las acciones relacionadas con los resultados de la evaluación docente deben ser incorporados, de acuerdo a las necesidades de cada escuela.

Más adelante, **la Honorable Senadora señora Provoste** juzgó que un elemento adicional a corregir durante la tramitación de la iniciativa legal en informe dice relación con la bonificación de reconocimiento profesional, contemplada por la ley N° 20.158 -que establece diversos beneficios para profesionales de la educación y modifica distintos cuerpos legales-, que hoy no es recibida por quienes han aprobado un programa de prosecución de estudios de pedagogía.

Cuando se reguló este beneficio, informó, se establecieron ciertas exigencias atingentes a las horas de formación, para hacer una distinción con algunos programas que -en ese entonces- se

impartían, por ejemplo, los fines de semana. Esta realidad, sin embargo, ha cambiado, pues la prosecución de estudios hoy debe apegarse a estándares de acreditación y, además, está sujeta a las evaluaciones diagnósticas, remarcó. Adicionalmente, argumentó, quienes participan en estos programas son personas que ya cuentan con una formación universitaria anterior, como ocurre con historiadores o biólogos que luego optan por la pedagogía. En su opinión, resulta de toda justicia permitirles obtener esta bonificación.

En lo que atañe al informe financiero, **el Honorable Senador señor García** pidió aclarar si los recursos previstos estarán destinados a financiar el proceso de evaluación propiamente tal o si también hay fondos previstos para incrementar las remuneraciones de los profesores que avanzarán en su carrera, fruto del fin de la doble evaluación.

Acerca de este último punto, **la Directora del CPEIP, señora Lilia Concha**, aclaró que, por un lado, el informe financiero contempla un ahorro de fondos derivado de la simplificación del proceso de evaluación. Por otro lado, señaló, el documento incluye mayores recursos para solventar la corrección -hacia el futuro- de los tramos de la cohorte del año 2015. Al efecto, planteó que se está proponiendo un aumento de gastos razonable y que, de haberse previsto efectos retroactivos, la medida habría sido impagable. Asimismo, explicó que el mayor gasto final es de M\$422.312, una vez aplicado el ahorro precedentemente señalado.

B.- Exposiciones de los invitados y debate suscitado en la Comisión con ocasión de ellas

1. Acción Educar⁴

El Director Legal de Acción Educar, señor Borja Besa, efectuó una presentación, abordando los siguientes aspectos:

I. Necesidad de evaluar a los docentes

Resaltó que la importancia de evaluar a los profesores radica en asegurar la calidad de la educación que reciben los estudiantes, considerando que, para esta última, el factor más relevante está dado -precisamente- por los docentes. Enseguida, sostuvo que los alumnos tienen derecho a recibir una educación de calidad siempre, independiente de la etapa de la carrera en que se encuentren los profesores.

⁴ La exposición se encuentra disponible en:
https://senado.cl/appsenado/index.php?mo=tramitacion&ac=getDocto&iddocto=16913&tipodoc=docto_comision

Puso de relieve que la evaluación, para ser efectiva, debería ser: a) periódica; b) obligatoria; y c) con consecuencias. Sin embargo, advirtió que el proyecto pretende mantener un único mecanismo de examinación, que no cumple con tales características. Si bien existe acuerdo en cuanto al término de la doble evaluación, la iniciativa constituye una mala manera para lograrlo, observó. En ese sentido, consignó que solo se elimina el artículo 70 del [Estatuto Docente](#), sin rescatar sus elementos positivos, ni realizar ninguna adecuación al esquema que se mantendrá en vigor.

II. Enfoque de los mecanismos de evaluación vigentes

Sobre las finalidades de las actuales mediciones, planteó lo siguiente:

- La evaluación docente del artículo 70 tiene, justamente, un foco evaluativo y se aplica de forma periódica, obligatoria, y generando consecuencias.

- El Sistema de Desarrollo Profesional Docente del Párrafo II del Título III, en tanto, tiene por objeto “reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional” (artículo 19) y “la progresión en los tramos del desarrollo profesional” (artículo 19 G); es decir, no tiene por propósito medir la calidad de la educación impartida por los profesores.

III. Preocupaciones

Más adelante, expresó algunas inquietudes en torno al esquema de evaluación que se busca mantener, esto es, el del Párrafo II del Título III del [Estatuto Docente](#):

a) Falta de obligatoriedad y de periodicidad

Criticó que la medición sea vinculante solo para los tramos Inicial y Temprano, y voluntaria para todo el resto.

Considerando que la trayectoria de un profesor puede durar alrededor de 40 años, realizó las prevenciones que constan a continuación:

- Hay profesionales -aproximadamente un 2% del total- que podrían ser sometidos a evaluación una única vez en toda su carrera, dado que se puede avanzar directamente del tramo Inicial al Avanzado.

- De no transitar directamente del tramo Inicial al Avanzado, serán examinados obligatoriamente solo dos veces en toda su carrera.

- Si voluntariamente realizaran todas las mediciones, ello ocurrirá en 3 o 4 oportunidades, pudiendo llegar al último tramo en 12 años (es decir, si comenzó su carrera a los 24 años, a los 36 años ya no se evaluará nunca más).

- En el tramo Acceso -en que se ubican los profesores con cuatro años en el Sistema y que no han podido ser clasificados en otra categoría, por no haber ingresado a la Carrera Docente- la evaluación es voluntaria (hay 70.236 profesores al año 2021, según datos del CPEIP)

- Asegurar la calidad no puede quedar a la voluntad ni a suposiciones relativas a los incentivos que tendrán los profesores para querer evaluarse, alejándose del criterio que se aplica en otros ámbitos, como el de la educación superior, en que las instituciones deben acreditarse periódicamente.

Posteriormente, ahondó en uno de los instrumentos que continuará empleándose: la prueba de conocimientos específicos. Al respecto, señaló que, de obtener una vez resultado A o B, el profesional no deberá rendirla nunca más en toda su carrera (artículo 19 Ñ). La tabla de puntuación del aludido examen es el que consta enseguida:

Categoría 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

En relación con lo anterior, planteó que:

- Con 58% de respuestas correctas (35 de 60) se puede obtener un resultado B (2,75 puntos).

- En el colegio, esto equivaldría a una nota 3,9 (escala 60%).

Manifestó que los conocimientos y los escenarios educativos son dinámicos y exigen una constante actualización y adaptación de parte de los docentes; en consecuencia, el hecho de haber obtenido buenos resultados en un momento determinado no asegura que la capacidad para impartir educación de calidad se mantenga invariable en el tiempo.

b) Falta de consecuencias

Continuó su intervención, remarcando que el mecanismo de examinación que se pretende establecer como único prevé consecuencias solo para los dos primeros tramos.

En lo que atañe al tramo Inicial, comentó que, en caso de malos resultados, se debe rendir nuevamente la evaluación en el plazo de dos años, y si no se avanza por segunda vez, se tiene que dejar el sistema (habiendo estado seis años en él).

En cambio, agregó, tratándose de la medición del artículo 70, cuando un profesor alcanza un mal nivel, debe rendirla nuevamente el año siguiente; y si una vez más obtiene malos resultados, tiene que salir del sistema (después de solo tres años).

En lo que concierne al tramo Temprano, detalló que, luego de un mal resultado, si el docente no avanza en el próximo proceso, deja el sistema (habiendo transcurrido ocho años).

Respecto de esta última medida, aclaró que operará solo a contar del año 2025, aplicándose a los profesores que ingresen al Sistema de Desarrollo Profesional Docente a partir de dicho año, de conformidad con el artículo sexagésimo segundo transitorio de la [ley N° 20.903](#). Por lo tanto, aquellos que ingresen hasta el año 2024 y que se encuentren en el tramo Temprano, no tendrán la obligación de medirse nuevamente, enfatizó.

Más adelante, se refirió al tramo Acceso, que solo exige una nueva evaluación en un plazo de cuatro años, si se han obtenido malos resultados; para luego volver a rendirla en dos años más, en caso de no lograr avanzar por segunda vez, sin que se apliquen otras medidas.

Adicionalmente, afirmó que un profesional puede obtener un pésimo puntaje estando en las categorías Avanzado, Experto I y Experto II, y no tendrá que dejar el sistema, manteniéndose allí, pese a la evidencia de su mal desempeño (nunca se retrocede de tramo).

c) Falta de apoyo a los docentes mal evaluados

A continuación, lamentó que el proyecto de ley elimine los Planes de Superación Profesional (PSP), y que se haya esgrimido como razón que se encuentran disponibles solo para los docentes del sector público y no del particular subvencionado.

En su reemplazo, añadió, se ha optado por potenciar la Red Maestros de Maestros y, al efecto, el numeral 1) del artículo 2° de la iniciativa establece que se considerará como ámbito de acción prioritario

-sumándose a otros que determine el Ministerio-, el acompañamiento a los profesores en su primer o segundo año de ejercicio, y a aquellos que no logren progresar en el sistema de reconocimiento profesional docente.

A propósito de esta Red, recordó que, en una sesión anterior, se informó desde la Cartera de Educación que hay un total de 2.461 profesores integrantes, para cubrir las necesidades de apoyo de alrededor de 5.400 docentes. Sin embargo, explicó que las cifras pueden resultar un tanto engañosas, ya que dentro del primer grupo solo algunos participan de forma activa en la iniciativa.

En ese sentido, expresó que el CPEIP, anualmente, realiza concursos para seleccionar a los profesores de la Red que llevarán adelante las labores de acompañamiento y que recibirán una asignación especial por ello.

Al efecto, citó algunas disposiciones del [decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio de Educación](#), que fija las normas que estructuran y organizan el funcionamiento y operación de la asignación de excelencia pedagógica y la Red Maestros de Maestros, a que se refieren los artículos 14 a 18 de la ley N° 19.715:

- “Artículo 37.- Sólo los miembros de la Red Maestros de Maestros podrán postular y ser seleccionados para llevar a cabo proyectos de participación activa, conforme a las disposiciones contenidas en este título, en cuyo caso, tendrán derecho a la percepción de la suma adicional prevenida en el artículo 17° de la ley N° 19.715”.

- “Artículo 38.- Anualmente se fijarán en la Ley de Presupuestos del Sector Público los recursos para el pago de la suma adicional a que se refiere el artículo 17° de la ley N° 19.715, y el número máximo de docentes con derecho a percibirla por su participación activa en la Red Maestros de Maestros. / Corresponderá al Ministerio de Educación determinar la distribución regional de los cupos para la percepción de la referida suma adicional (...).”.

- “Artículo 42.- El Ministerio de Educación, a través del CPEIP, en su calidad de administrador de la Red Maestros de Maestros, identificará los ámbitos de acción prioritarios para el fortalecimiento de la profesión docente, en los cuales se solicitará la participación activa de sus miembros”.

- “Artículo 43.- El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas llamará a concurso anual de proyectos de participación activa a los miembros de la Red (...).”.

- "Artículo 44.- Los concursos referidos en el artículo anterior serán resueltos por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas. En virtud de dicha resolución se seleccionará a aquellos miembros de la Red Maestros de Maestros que ejecutarán proyectos de fortalecimiento de la profesión docente, dando lugar a la percepción de una suma adicional por su participación activa en la Red".

De acuerdo a información solicitada al CPEIP, señaló, los cupos adjudicados y la suma adicional otorgada por apoyo a la docencia son los que se indican en la siguiente tabla:

Región	2020		2021		2022	
	N° de cupos - PPA	Suma adicional	N° de cupos - PPA	Suma adicional	N° de cupos - PPA	Suma adicional
Arica y Parinacota	6	\$5.455.800	4	\$7.159.440	3	\$4.425.484
Tarapacá	6	\$7.274.400	4	\$8.715.840	3	\$5.944.680
Antofagasta	1	\$909.300	3	\$5.260.632	4	\$5.251.134
Atacama	3	\$2.667.280	1	\$1.789.860	3	\$3.236.548
Coquimbo	13	\$11.714.815	10	\$16.373.328	10	\$13.524.147
Valparaíso	32	\$30.006.900	22	\$39.330.228	27	\$41.414.604
Metropolitana	53	\$51.375.450	35	\$68.279.268	41	\$64.565.830
O'Higgins	13	\$11.442.025	8	\$13.136.016	9	\$13.722.303
Maule	19	\$17.170.615	11	\$19.968.612	17	\$28.980.315
Ñuble	19	\$17.776.815	9	\$14.785.800	14	\$23.134.713
Biobío	42	\$40.539.625	24	\$44.886.576	22	\$35.734.132
La Araucanía	30	\$26.354.545	13	\$22.100.880	14	\$21.830.186
Los Ríos	11	\$10.441.795	5	\$11.050.440	8	\$14.036.050
Los Lagos	13	\$11.290.475	13	\$20.528.916	5	\$6.473.096
Aysén	1	\$848.680	2	\$3.579.720	1	\$1.370.579
Magallanes	4	\$4.197.935	1	\$2.490.240	1	\$2.642.080
TOTAL	266	\$249.466.455	165	\$299.435.796	182	\$286.285.881

Entonces, mencionó, si bien hay 2.461 inscritos en la Red Maestros de Maestros, el año 2022 participaron activamente solo 182 de ellos, habiendo algunas regiones que solo contaron con un docente para efectuar tareas de acompañamiento.

IV. Comentarios finales y conclusiones

Por último, hizo un llamado a considerar los siguientes planteamientos:

- Es de vital importancia evaluar a los profesores de manera periódica, obligatoria y con consecuencias, para que puedan mejorar.
- Hay consenso en eliminar la doble evaluación, pero esta no es la manera.

- Se requieren adecuaciones al sistema de medición que se va a mantener.

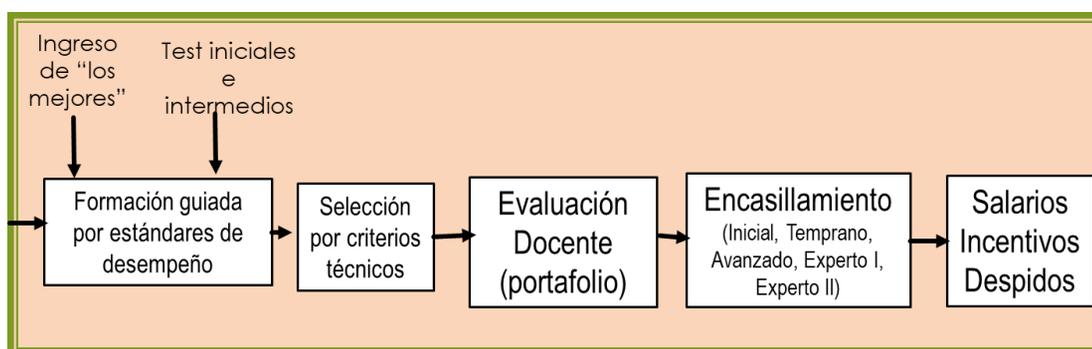
- El proyecto de ley atenta contra la calidad de la educación, la cual no se puede asegurar haciendo una evaluación voluntaria.

2. Centro de Investigación para la Educación Inclusiva⁵

El académico del Centro de Investigación para la Educación Inclusiva, señor Vicente Sisto, realizó una presentación, que dividió en los siguientes puntos:

I. Contexto

Revisó un esquema de las etapas y componentes de la evaluación que se mantendrá como única:



Sobre el particular, sostuvo que se ha instalado una lógica prescriptiva en las políticas públicas, cuyas consecuencias han sido investigadas empíricamente.

II. Análisis del actual sistema

Seguidamente, revisó los planteamientos de algunos autores en torno a:

a) Políticas de aseguramiento de la calidad (SEP /SAC)

Destacó las siguientes ideas:

- No generan mejoras de prácticas y desempeños. Se incorporan prácticas de corto plazo orientadas a resultados, desviando gran

⁵ El documento que utilizó de apoyo puede ser descargado desde:
https://senado.cl/appsenado/index.php?mo=tramitacion&ac=getDocto&iddocto=16882&tipodoc=docto_comision

parte del trabajo a la preparación del SIMCE, más que al mejoramiento educativo como tal (De la Vega-Rodríguez y Picazo, 2016).

- Se reemplaza la lógica del aprender por la de lograr resultados (Villalobos y Quaresma, 2015).

- Es vivido como un proceso de confirmación/desconfirmación externa, que orienta una búsqueda “sin sentido” por resultados (Quaresma y Orellana, 2016).

b) Políticas de regulación del desempeño docente según estándares (Evaluación Docente/Carrera Docente)

Al respecto, destacó las siguientes apreciaciones:

- Hay una falta de correspondencia entre los estándares de desempeño que guían la evaluación docente y la carrera docente, y las prácticas requeridas en contextos de alta vulnerabilidad (Assael & Cornejo, 2019; Cornejo et al., 2015; Ramírez, Baleriola & Sisto, 2019; Sisto 2011, 2012 y 2019, entre otros).

- Los estándares de evaluación son artificiales: el trabajo está orientado a responder a los instrumentos de evaluación, y no a lo que se requiere día a día en un contexto de vulnerabilidad (Sisto, 2012; Palacios, Sisto, Palma, Baez, 2023).

- Los instrumentos de evaluación, particularmente el portafolio, prescriben una concepción del trabajo docente como ejecución individual de carácter instruccional (Ramírez, Baleriola & Sisto, 2019).

III. Efectos

Más adelante, hizo hincapié en que la investigación empírica nacional e internacional ha sido unánime en concluir que las políticas basadas en sistemas de rendición de cuentas de altas consecuencias orientadas al cumplimiento de estándares de desempeño y resultados en pruebas estandarizadas dañan los procesos educativos, especialmente en los sectores de más alta vulnerabilidad.

En esa línea, enunció que el proceso educativo se reduce al entrenamiento para los test y evaluaciones, centrando gran parte de los esfuerzos de los profesores y la administración en estos rendimientos (Polesel et al., 2013; Statistik, 2014; Supovitz, 2009).

Asimismo, indicó que los modelos de desarrollo de carrera basados en el cumplimiento de estándares de desempeño individuales desconocen la dificultad del trabajo docente en ámbitos vulnerables, debilitando

la colegialidad, el desempeño conjunto, y la capacidad de acción y respuesta a entornos de alta complejidad (Carter, Klenowski y Chalmers 2016; Holloway, 2021; Little & Bartlett, 2010, entre otros).

Añadió que todo lo anterior (de acuerdo a Garver & Garver, 2019; Holloway & Brass, 2018; Jennings, 2010; Little & Bartlett, 2010; Ozga, 2009; Ranson, 2003) tiene repercusiones a nivel de: deserción escolar; debilitamiento de los lazos sociales y comunitarios al interior de la escuela entre los distintos actores; aumento de la conflictividad al interior de la escuela; estrés; aumento del malestar; y pérdida de sentido del trabajo.

Luego, puntualizó que las evaluaciones y los estándares pueden generar un impacto positivo, siempre que sean utilizados, no como sistema de rendición con altas consecuencias, sino como criterios orientadores, para facilitar a los profesores, directivos y administradores realizar procesos de análisis colaborativos de prácticas concretas y situadas, y desarrollar diálogos pedagógicos formativos.

IV. Situación en Chile

Recordó que el 20% de los profesores abandona las aulas al quinto año de ejercicio profesional.

En esa línea, dio cuenta de algunos testimonios recopilados en el marco de sus investigaciones relativas a las evaluaciones:

- “Quienes hemos sido correctores, cuando conocemos las rúbricas decimos: ¡con razón salimos todos mal! Si en realidad, lo que nos piden a nosotros es irreal prácticamente, porque no es lo que se hace en la sala de clases. Por una parte, está obsoleto y, por otra parte, nos piden algo que nosotros nunca hemos trabajado o que está fuera del currículum incluso”.

- "Al final, mata la escuela. O sea, no pone al centro la escuela (...) lo que en el fondo hace es nombrar lo siguiente: “en este lugar ya no se puede estar”. Entonces, ¿cuál es la solución para el que hace la ecuación económica? “Este lugar tiene que dejar de existir y ustedes váyanse!!(...) El discurso de la crisis no instala una discusión respecto de qué es la escuela, qué es el trabajo docente. Por eso digo que es una trampa, finalmente no elabora nada”.

V. Comentarios atinentes al proyecto de ley

En términos generales, valoró el contenido de la iniciativa, en tanto elimina la doble evaluación -y todas las complejidades que ello importa-; sin embargo, no resuelve los temas de fondo, que fueron abordados precedentemente.

Entre los aspectos positivos, destacó que la proposición legislativa:

- Favorece la participación en procesos de inducción a los profesores con contratos de más de 38 horas.
- Resguarda un 50% de las horas no lectivas.
- Abre la posibilidad de “jornadas comunes” orientadas a “propender a una elaboración colectiva y cooperativa.”

Sin perjuicio de lo anterior, realizó los reparos que constan enseguida:

- Conserva las consecuencias establecidas en el literal a) del artículo 7° bis y el artículo 19 S del [Estatuto Docente](#); es decir, la doble sanción.
- Mantiene la posibilidad de realizar otras evaluaciones por parte de los sostenedores, pero sin favorecer su articulación con la medición y los estándares de desempeño del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

3. Profesora Patricia Martínez (Angol) ⁶

La profesora, señora Patricia Martínez, centró su intervención en el contenido del artículo primero transitorio del proyecto, que pretende abordar la situación de los docentes que fueron sometidos a evaluación en 2015, rindiendo el instrumento portafolio, pero no las pruebas de conocimientos específicos y pedagógicos. Al respecto, exhibió la siguiente imagen:



⁶ El documento que acompañó puede ser descargado desde:
https://senado.cl/appsenado/index.php?mo=tramitacion&ac=getDocto&iddocto=16883&tipodoc=docto_comision

Enseguida, consignó que hay dos grupos de profesores afectados, que rindieron el instrumento portafolio en 2015 y no la prueba. Por un lado, consignó, están quienes nunca habían sido evaluados y, por lo tanto, no contaban con resultados de pruebas anteriores. Detalló que estos profesionales fueron encasillados como si hubiesen obtenido los resultados más bajos en la prueba que no rindieron, pese a cumplir con los bienios y haber alcanzado buenos puntajes en el portafolio.

Por otro lado, indicó, están los docentes que sí tenían resultados de pruebas anteriores -no actualizadas y derogadas-, los cuales fueron considerados para efectos de la medición del año 2015. Aunque en un primer momento hubo dudas al respecto, adujo que la situación de estos últimos profesores sí estaría abordada por el texto en estudio.

Afirmó que el escenario descrito no solo ha perjudicado a los docentes desde el punto de vista de sus remuneraciones, sino también desde la perspectiva de la valoración de su trayectoria y sus capacidades.

Más adelante, relató que, durante el primer trámite constitucional, la propuesta inicial del Ejecutivo no resultaba satisfactoria para los profesores afectados; sin embargo, luego se efectuaron modificaciones que permitirán la aplicación de un sistema de progresión que habilitará el avance de todos los tramos que corresponda -y no solo uno-, de acuerdo a los años de experiencia y los resultados obtenidos, como si estuvieran siendo evaluados por primera vez. Asimismo, remarcó que esta medida comenzará a operar a partir de 2024.

Después, previno que no existe total claridad en cuanto al universo de docentes a los que resultaría aplicable la solución propuesta, toda vez que algunos ya no se encuentran ejerciendo la profesión por diferentes motivos.

Finalmente, hizo presente que el impacto negativo que se ha generado en las remuneraciones de los profesores afectados es significativo; con todo, en atención a la cantidad de recursos que habría implicado una normativa con efectos retroactivos, se optó por aceptar una fórmula que operara únicamente hacia el futuro, y así destrabar un conflicto que se ha arrastrado por años.

4. Profesora Yisis Brito (Iquique)⁷

La profesora, señora Yisis Brito, valoró la tramitación de esta iniciativa y, en especial, que se hayan incluido medidas para resolver las dificultades de los docentes que fueron evaluados en 2015.

No obstante, discrepó de quien le antecedió en el uso de la palabra, interpretando que los profesores que el citado año ya contaban con resultados de pruebas anteriores no estarían -a su juicio- considerados por el proyecto.

En relación con lo anterior, se refirió a las condiciones que exige el inciso segundo del artículo primero transitorio para poder acogerse a alguna de las alternativas de solución; a saber:

a) Haber obtenido nivel de desempeño competente o destacado en su evaluación de desempeño profesional docente del año 2015.

b) No haber rendido las pruebas de conocimientos específicos establecidas para percibir la asignación del artículo 15 de la [ley N° 19.715](#) o la establecida en el artículo 17 de la [ley N° 19.933](#), por haber sido derogadas.

c) Haber sido asimilados a un tramo del desarrollo profesional docente en virtud de las normas transitorias de la [ley N° 20.903](#) considerando solo los resultados de su instrumento portafolio rendido el año 2015.

En lo que atañe al segundo requisito, clarificó que las asignaciones no se obtuvieron de manera sostenida en el tiempo, sino que fueron percibidas solo en el período contemplado por los artículos derogados que se mencionan; esto es, durante cuatro años o menos, dependiendo del año en que se rindieron las pruebas. Adicionalmente, detalló que el monto obtenido era bastante bajo y equivalía a un rango entre 5% y 15% del sueldo base, o un 25%, según si el resultado era competente o destacado, respectivamente. En atención a estas consideraciones, llamó a descartar la idea de que los profesores que percibieron esta asignación vieron incrementados sus ingresos en forma permanente.

En cuanto a la tercera condición, estimó que podría ser redundante, pues deriva de la anterior. En otras palabras, expresó que un

⁷ Realizó una presentación, que se encuentra disponible en el siguiente link:
https://senado.cl/appsenado/index.php?mo=tramitacion&ac=getDocto&iddocto=16884&tipodoc=docto_comision

docente que no rindió las pruebas de conocimientos específicos solo pudo ser asimilado a un tramo en mérito de los resultados del instrumento portafolio.

Puso de relieve que los profesores que sí contaban con resultados de pruebas anteriores al año 2015 vieron vulnerados sus derechos, pues no se les permitió elegir si utilizar tales puntajes o no, de conformidad con el artículo décimo transitorio de la [ley N° 20.903](#), que les otorgaba la posibilidad de optar. Al efecto, enunció que simplemente se les encasilló, sin consulta previa, recurriendo a resultados obtenidos a partir de mediciones que incluían materias de un nivel muy avanzado, que nunca son impartidas a nivel escolar.

Finalmente, manifestó que se está buscando dar solución a un grupo de docentes que han sido bien evaluados, subrayando que los mayores recursos que se requieren para ello no pueden ser considerados como un gasto, sino una inversión en la educación del país.

5. Colegio de Profesores Regional Metropolitano

El Presidente del Colegio de Profesores Regional Metropolitano, señor Mario Aguilar, destacó que la iniciativa resuelve la duplicidad de evaluaciones, que ha generado una superposición de normativas y procesos burocráticos. Con todo, aseveró que la propuesta no modifica el Sistema de Desarrollo Profesional Docente en su esencia, ni soluciona los múltiples cuestionamientos que se han hecho a su respecto y que dicen relación con la carga de trabajo y el agobio que genera para los profesores.

A continuación, se refirió a las intervenciones realizadas por otros invitados. En concreto, sentenció que la presentación de Acción Educar estaba basada principalmente en opiniones, mientras que la del Centro de Investigación para la Educación Inclusiva estaba centrada en datos, evidencia e investigaciones. En ese sentido, declaró que ningún país en el mundo ha mejorado la educación a partir de políticas como las que sustentan el Sistema nacional.

Con posterioridad, resaltó que se cometió una enorme injusticia con los profesores que fueron evaluados en 2015 y así se ha denunciado desde ese entonces. A su juicio, este proyecto no repara el daño económico generado durante todos los años en que estos docentes han debido cargar con el mal encasillamiento, ya que solo permite corregir el tramo hacia el futuro.

6. Profesoras Delia Roa (Colcura, Lota) y María Alejandra Olivos (Santiago)⁸

I. Contexto

La profesora, señora Delia Roa, explicó que el año 2015 los docentes no pudieron rendir la prueba de conocimientos específicos y disciplinares, ya que se trataba de un período de transición. En esa línea, detalló que el [Estatuto Docente](#) permitía rendir dicho examen hasta 36 meses después de entregados los resultados de la evaluación o portafolio. Sin embargo, enunció que, con la entrada en vigencia de la [ley N° 20.903](#) en abril de 2016, esa posibilidad -que ya constituía un derecho adquirido- quedó sin efecto, ocasionando perjuicios profesionales y patrimoniales a los afectados, pues se vieron impedidos de recibir las asignaciones correspondientes.

Luego, relató que ya se había intentado resolver esta dificultad. Así, el proyecto de ley, que mejora el ingreso de docentes directivos al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, modifica diversos cuerpos legales y establece los beneficios que indica ([Boletín N° 11.621-04](#))⁹ contenía una norma en esa línea; no obstante, en mayo de 2018, el Ejecutivo formuló una indicación que la eliminó.

II. Justificación de la reparación y propuesta

Por su parte, **la profesora, señora María Alejandra Olivos**, argumentó que la experiencia adquirida; el perfeccionamiento y actualización permanente a que se someten los docentes; y el daño remuneracional y profesional ocasionado son factores que justifican que los profesores afectados obtengan una reparación real.

Si bien el Ejecutivo ha manifestado su disposición para buscar alternativas en ese sentido, estimó que la iniciativa de ley no aborda íntegramente la problemática de los profesores que fueron perjudicados el año 2015, al no poder rendir las pruebas de conocimientos específicos antes de su evaluación siguiente.

De ahí que exhortó a estudiar la posibilidad de asignar un tramo a todos los docentes evaluados en 2015, que hayan obtenido resultados destacado y competente, pero que fueron mal encasillados, considerando para ello los puntajes obtenidos el referido año y el tiempo de

⁸ La presentación realizada se encuentra alojada en la siguiente dirección:
https://senado.cl/appsenado/index.php?mo=tramitacion&ac=getDocto&iddocto=16885&tipodoc=docto_comision

⁹ Actualmente, [ley N° 21.152](#).

experiencia. En definitiva, instó por permitir el avance de un tramo a todos los profesores afectados, de manera de hacer justicia ante los daños producidos.

7. Asociación de Educadores de Chile A.G. (ASEDUCH)¹⁰

El Presidente de ASEDUCH, señor José Luis Velasco, declaró que la organización que representa comparte plenamente el objetivo de simplificar la evaluación de los profesores, creando un solo esquema de categorías, plazos e instrumentos; así como de consolidar el apoyo de parte de mentores, tanto a docentes nóveles como a aquellos calificados en las categorías inferiores.

Manifestó que los dos sistemas actualmente vigentes tienen diferentes enfoques y finalidades, y por tanto, son complementarios. En consecuencia, razonó, de aprobarse este proyecto en sus términos actuales -eliminándose completamente los mecanismos del artículo 70-, se estarán dejando fuera elementos centrales que debe tener todo esquema de medición de las prácticas pedagógicas, como la descentralización, la evaluación horizontal, la pertinencia y la periodicidad. Lo más relevante de este sistema de evaluación, subrayó, es que es de carácter formativo, y reconoce la perfectibilidad del desempeño de los docentes para mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Esto es muy importante, ya que lo normal es que las competencias y la forma en que se desenvuelve un profesor experimenten variaciones en el tiempo, afirmó.

Enseguida, trató las materias que se indican:

I. Dificultades a resolver

Examinó los aspectos problemáticos que -a su parecer- deberían ser subsanados:

1. El Sistema de Desarrollo Profesional Docente, antes que un esquema de evaluación, es uno de certificación o reconocimiento de las competencias y habilidades profesionales de los profesores.

La medición cumple un rol, pero no es lo central en este Sistema, remarcó. Agregó que, en ese marco, una vez que un docente accede a un determinado tramo, no puede retroceder ni verse obligado a ser examinado nuevamente. Constató que la redacción actual de la iniciativa supondrá que algunos profesores se evaluarán una única vez en toda su vida

¹⁰ La minuta que acompaño puede ser descargada desde:
https://senado.cl/appsenado/index.php?mo=tramitacion&ac=getDocto&iddocto=16912&tipodoc=docto_comision

profesional. Con la supresión del artículo 70, se perderá la evaluación de carácter formativo y periódico que dicha disposición contempla, expresó.

2. Hay tramos que no exigen nuevas evaluaciones.

Explicó que, de conformidad con la [ley N° 20.903](#), los profesores que se encuentran en el tramo Experto I y II de la Carrera Docente quedan exceptuados de la evaluación de desempeño, pese a que el rendimiento profesional puede cambiar con los años.

3. La evaluación docente del artículo 70 contiene elementos valiosos.

En ese sentido, señaló que contempla la participación de profesores pares y la opinión de terceros -normalmente directivos del establecimiento-, lo que hace que el sistema sea contextualizado y que considere todo el proceso, en lugar de un momento específico, como ocurre en la práctica con los instrumentos que se propone mantener.

4. Se eliminan los Planes de Superación Profesional (PSP).

Al efecto, indicó que se trata de un mecanismo de apoyo que se aplica respecto de docentes con desempeño insatisfactorio. Si bien existen los Planes de Desarrollo Profesional Docente -los cuales deben ser incluidos en el PME de cada establecimiento-, consignó que estos tienen un carácter general, y no atienden a las particularidades y necesidades de mejora de cada profesor.

5. Los instrumentos que se mantendrán resultan insuficientes.

En esa línea, comentó que la prueba de conocimientos específicos y pedagógicos, y el portafolio no bastan para recoger información sobre el desarrollo profesional, y no favorecen adecuadamente el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades del profesional de la educación.

II. Propuestas

Más adelante, efectuó una serie de recomendaciones orientadas a la consolidación del Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente, sin perjudicar la evaluación; a saber:

1. Separar la evaluación docente del Sistema aludido.

En ese sentido, instó por mantener la evaluación del artículo 70, incorporando las enmiendas que sean menester y eliminando las actuales consecuencias. Asimismo, exhortó a conservar el sistema de reconocimiento del Título III, sin mediciones adicionales. De este modo, añadió, el avance en la Carrera Docente se nutrirá de los resultados obtenidos en el esquema de medición.

2. Mantener la evaluación docente con una batería de instrumentos similares a los actuales, pero más pertinentes y simples, y aplicados de manera diferenciada en los distintos tramos.

En concreto, sugirió los siguientes instrumentos:

a) Prueba de conocimientos específicos y pedagógicos, atingentes a la disciplina y nivel que se imparte.

b) Portafolio simplificado, centrado en las actividades cotidianas de los profesores y evaluado unitariamente.

c) Entrevista con un par evaluador.

d) Evaluación de proceso llevada a cabo por los docentes directivos del establecimiento o los jefes directos del profesor de que se trate, de acuerdo a desafíos y metas propias de sus responsabilidades.

Dependiendo de los resultados obtenidos en las mediciones previas, algunos instrumentos podrían no ser aplicados posteriormente, planteó. Con todo, subrayó, la entrevista con un par evaluador y el examen del proceso por los docentes directivos deberían ser necesarios para subir de tramo.

Si bien el proyecto dispone que se mantendrá la facultad de los sostenedores de implementar sus propios procesos de medición, sentenció que, al no ser vinculantes sus resultados para la Carrera Docente, dicha evaluación se desvaloriza y pierde eficacia. Adicionalmente, comentó que muchos pequeños y medianos sostenedores particulares subvencionados -que son la mayoría- no cuentan con sistemas sólidos de medición de habilidades personales, conductas de trabajo y otros aspectos de carácter cualitativo. De ahí que consideró fundamental que este instrumento se mantenga como obligatorio y que sus resultados sean vinculantes.

3. Modificar la puntuación de los instrumentos.

En su opinión, los resultados de la evaluación podrían ser cuantificados hasta los 100 puntos, logrando así una unificación de criterios y una comunicación más simple de los mismos, lo que no se aprecia hoy.

Propuso la siguiente escala:

Puntaje	Desempeño
De 80 a 100 pts.	Destacado (D)
De 60 a 79 pts.	Competente (C)
De 40 a 59 pts.	Básico (B)
De 1 a 39 pts.	Insatisfactorio (I)

4. Volver a la periodicidad de la evaluación para todos los docentes, con plazos flexibles y con la posibilidad de retroceder en la certificación alcanzada previamente.

Sobre la base de la evidencia, aseveró que las competencias y los desempeños de un profesor son diversos y cambiantes a lo largo de su trayectoria, pudiendo tener excelentes rendimientos en un momento o ámbito determinado, regular en otros y, quizás, debilidades más adelante.

5. Incorporar algunas modificaciones al Sistema de Desarrollo Profesional Docente del Título III.

A su parecer, se deberían introducir modificaciones en relación con los años de las diferentes fases y tramos en que los profesores pueden o deben evaluarse (con un mínimo y un máximo de tiempo). Recalcó que esto permitiría a los docentes nuevos, que estén más motivados por avanzar, someterse antes a la examinación; pero junto con ello, se tendría que fijar un plazo máximo para aquellos que quieran retrasar el proceso.

Recomendó el siguiente esquema de condiciones por tramo:

a) Tramo Inicial: los docentes ingresan a él y deben mantenerse un mínimo de dos años y un máximo de cinco, período durante el cual se someten obligatoriamente al proceso de evaluación para acceder al tramo Temprano. Se aplicarían las reglas que se expresan:

- Tiene que rendir los cuatro instrumentos señalados en el punto 2 y avanza al tramo Temprano, si obtiene categorías de logro D o C (según lo propuesto en el punto 3 anterior) en todos ellos.

- Si obtiene categorías de logro D o C en dos o tres instrumentos, deberá volver a rendir aquellos en los que obtuvo B o I el año siguiente.

- Si obtiene B o I en tres o cuatro instrumentos, el profesor debe trabajar en un Plan de Superación Profesional con algún mentor o ATE, y tiene que someterse a una nueva evaluación el año siguiente.

b) Tramo Temprano: deben mantenerse en este tramo, al menos, por cuatro años y por un máximo de 10, período en el que tienen que someterse al proceso de evaluación obligatoriamente para subir al tramo Avanzado. Se aplicarían las siguientes reglas:

- Si en el proceso anterior, en los instrumentos prueba de conocimientos o portafolio obtiene categorías D o C, no debe rendirlos en esta ocasión.

- Si obtiene categorías de logro D o C en todos los instrumentos que rinda, alcanza el tramo Avanzado.

- Si rinde tres o cuatro instrumentos y obtiene C o D solo en dos o tres, respectivamente, el profesional debe volver a rendir aquellos en los que obtuvo B o I el año siguiente; lo mismo que si rinde sólo dos y obtiene C o D solo en uno.

- Si, en cambio, rinde tres o cuatro instrumentos y obtiene B o I en dos o tres, respectivamente, el profesor debe trabajar en un Plan de Superación Profesional con algún mentor o ATE, y tiene que someterse a una nueva evaluación el año siguiente; lo mismo que si rinde dos instrumentos y obtiene B o I en los dos.

c) Tramo Avanzado: los docentes pueden acceder a él con un mínimo de 10 años de ejercicio profesional y, al menos, cuatro años desde que alcanzan el tramo Avanzado, pudiendo someterse a un nuevo proceso de evaluación voluntario para certificarse como Experto I. Las reglas a aplicar serían las que se indican:

- Si el docente no quiere avanzar al tramo siguiente, debe trabajar a un proceso de perfeccionamiento y acompañamiento a cargo de los docentes directivos de su establecimiento o sus jefes directos, de forma obligatoria, cada cinco años.

- Para avanzar a Experto I, debe obtener categorías de logro C o D en todos los instrumentos rendidos (si obtuvo D en el proceso anterior o C en los dos procesos anteriores en los instrumentos prueba de conocimientos o portafolio, no debe rendirlos en esta ocasión).

- Si rinde tres o cuatro instrumentos y obtiene C o D solo en dos o tres, respectivamente, el profesional puede volver a rendir aquellos en los que obtuvo B o I el año siguiente; lo mismo que si rinde solo dos y obtiene C o D solo en 1.

- Si, en cambio, rinde tres o cuatro instrumentos y obtiene B o I en dos o tres, respectivamente, el docente podrá trabajar en un Plan de Superación Profesional con algún mentor o ATE, y deberá someterse a una nueva evaluación el año siguiente; lo mismo que si rinde dos instrumentos y obtiene B o I en los dos.

d) Tramo Experto I: ingresarían a él con un mínimo de 14 años de ejercicio profesional y, al menos, 4 años desde que alcanzan el tramo Experto I, pudiendo someterse a un nuevo proceso de evaluación voluntario para certificarse como Experto II. Se aplicarían las mismas reglas indicadas a propósito del tramo anterior.

e) Tramo Experto II: en este último tramo de la carrera docente el profesor debería trabajar en un proceso de perfeccionamiento y acompañamiento a cargo de los docentes directivos de su establecimiento o sus jefes directos, de modo obligatorio, cada cinco años.

6. No resulta pertinente, ni justo, ni necesario, que los profesionales evaluados de manera insatisfactoria o que no avancen en su carrera profesional abandonen automáticamente el sistema educacional financiado con recursos públicos.

Al efecto, arguyó que tal circunstancia debería ser considerada como un antecedente por el equipo directivo y el sostenedor, tanto para una posible desvinculación como para el Plan de Superación Profesional.

III. Fórmulas de acompañamiento docente y proceso de inducción

Si bien valoró, en términos generales, las medidas dispuestas por el proyecto en este ámbito, realizó las siguientes sugerencias:

1. Incorporar en el artículo 18 I la posibilidad de que el director del establecimiento, en conjunto con el equipo directivo, además de designar docentes mentores, solicite a su sostenedor la contratación, vía licitación, de una ATE para que realice el proceso de inducción, la que podrá ser financiada con los fondos contemplados por el artículo 18 K.

2. No excluir de la asignación de inducción consagrada en el inciso quinto del artículo 18 N a los docentes cuyos contratos incluyan más de 38 horas. Sobre el particular, consignó que, aunque la inducción se efectúe en el horario laboral, los docentes tendrán que realizar

igualmente otras actividades propias de su trabajo; entonces, si la medida solo conlleva más trabajo y ninguna retribución, no hay incentivos para participar en ella. De ahí que instó por establecer una gratificación decreciente hasta las 44 horas semanales de contrato.

8. Colegio de Profesoras y Profesores de Chile¹¹

El Presidente del Colegio de Profesoras y Profesores de Chile, señor Carlos Díaz, expuso ante la Comisión, abordando las siguientes materias:

I. Situación actual

a) Triple evaluación

Puso de relieve que, de conformidad con la legislación vigente, los profesores están sometidos a múltiples exámenes:

- La evaluación docente del artículo 70.
- La evaluación del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
- La evaluación complementaria que pueden llevar a cabo los sostenedores.

b) Consecuencias de la doble evaluación

Acerca de la aplicación de las mediciones del artículo 70 y del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, constató que:

- Afecta al 44% del profesorado, que es el que se desempeña en el sector municipal.
- Implica perder el foco del trabajo docente (lo pedagógico pierde importancia).
- No se traduce en mejoras de la educación ni de la práctica docente, toda vez que no existe retroalimentación ni apoyo a los profesores.
- Genera agobio, cansancio, estrés y angustia, ya que conlleva una carga adicional que se debe cumplir fuera del horario laboral.

¹¹ La presentación acompañada se encuentra disponible en:
https://www.senado.cl/appsenado/index.php?mo=tramitacion&ac=getDocto&iddocto=16953&tipodoc=docto_comision

- Importa destinar menos tiempo a los estudiantes.

c) Consejo Asesor para la Reactivación Educativa

Asimismo, constató que el Consejo Asesor para la Reactivación Educativa -del cual forma parte el propio Colegio de Profesoras y Profesores- ha subrayado que el foco debe estar precisamente en la reactivación educativa, atendiendo y trabajando con las niñas, niños y adolescentes, lo que supone evitar que se pierda tiempo en otras actividades.

II. Aspectos positivos

A continuación, valoró algunas de las innovaciones propuestas por el proyecto:

a) Derogación del artículo 70, que pone fin a la doble evaluación docente.

b) Reducción -pero no eliminación- del agobio laboral, el cansancio y el estrés.

c) Modificaciones al proceso de inducción y mentorías de profesores noveles.

d) Reforzamiento de la Red Maestros de Maestros, por medio de medidas concretas tendientes a brindar apoyo y acompañamiento a los docentes.

e) Búsqueda de solución para la situación de los profesores mal encasillados del año 2015.

f) Posibilidad de desarrollar gradualmente la evaluación entre los años 2023 y 2025.

III. Aspectos negativos

Después, manifestó aprensiones respecto a los siguientes puntos:

a) No modifica la concepción de fondo, que gira en torno a una práctica individual, descontextualizada y no colaborativa.

A su juicio, se debería avanzar hacia un proceso de evaluación colectiva y contextualizada, que dé cuenta de lo que el profesor efectivamente realiza en el ejercicio de sus labores, y que contribuya a mejorar

la práctica docente; sin embargo, el sistema actual no sigue esa lógica y la iniciativa en estudio tampoco está orientada en ese sentido.

b) Mantiene en el artículo 7° bis del [Estatuto Docente](#) una consecuencia que está prevista a propósito de la evaluación docente del artículo 70 (letra b) del numeral 1) del artículo 1° del proyecto).

En concreto, detalló que se conserva la facultad de los directores de los establecimientos para proponer al sostenedor, anualmente, el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes que, encontrándose en el tramo inicial, no hayan progresado en el último proceso de reconocimiento, y no hayan postulado a inducción o la hayan reprobado.

A su parecer, esto resulta innecesario y abusivo, pues el artículo 19 S ya establece que quienes no avanzan del tramo inicial deben ser desvinculados.

c) Conserva la facultad de los sostenedores para desarrollar sus propios sistemas de evaluación.

IV. Propuestas de modificación

Más adelante, sugirió enmiendas, con el ánimo de mejorar el contenido de la iniciativa; a saber:

a) Eliminar la letra b) del numeral 1) del artículo 1° del proyecto, por cuanto implica replicar en el ámbito de la carrera docente una consecuencia que hoy está prevista para la evaluación del artículo 70, agudizando y fomentando la lógica punitiva.

b) Incorporar el principio formativo, entregando perfeccionamiento al profesor mal evaluado (pagado por el sostenedor).

c) Fortalecer la participación vinculante del magisterio en el diseño y monitoreo de las políticas y los programas de perfeccionamiento y formación continua.

d) Garantizar que la evaluación docente se realice dentro del horario laboral, pues si bien se aumenta el porcentaje de horas no lectivas dedicadas a la preparación de los instrumentos de medición, ello no resulta suficiente.

e) Reparar efectivamente a todos los profesores mal encasillados con motivo del proceso incompleto que se realizó el año 2015, ya que la disposición transitoria excluye a quienes tenían resultados anteriores de las pruebas voluntarias relativas a la Asignación Variable de Desempeño

Individual (AVDI) o la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP), cuya incidencia en la futura carrera docente -que a esa fecha no existía siquiera- jamás fue advertida.

f) No imputar la inducción al tiempo no lectivo respecto de quienes tengan más de 38 horas de contrato, ya que supone aumentar el agobio de los profesores.

V. Comentarios finales

Luego, hizo un llamado a ponerse en el lugar de los docentes, reconociendo las malas condiciones en que ejercen su labor. Asimismo, afirmó que el agobio, el estrés y el castigo no contribuyen a mejorar la educación, sino que el progreso en esa línea está asociado a la ayuda, confianza y respaldo que se deposita en el profesorado. Por último, abogó por aprobar esta iniciativa de ley, incorporando las enmiendas sugeridas precedentemente.

9. Profesora Giselle Salazar (Santiago)¹²

La profesora, señora Giselle Salazar, realizó una exposición, a través de la cual abordó los temas que se indica:

I. Introducción

Inició su intervención señalando que concurría en representación de 32 docentes de la cohorte 2015, que obtuvieron resultados competente y destacado, y que fueron encasillados con los puntajes alcanzados en la prueba que rindieron para acceder a la Asignación Variable de Desempeño Individual (AVDI) o la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP). Al efecto, sostuvo que se trataba de un examen de carácter voluntario, cuyo contenido era bastante complejo.

Enunció que el proyecto intenta otorgar una solución a quienes supuestamente son los “más afectados” -esto es, los que en 2015 fueron encasillados con un solo instrumento, sin contar con resultados de prueba-, y no considera que todos los evaluados ese año se encuentran en una situación de desmedro. Agregó que la iniciativa, entonces, excluye a los profesores que habían rendido pruebas con anterioridad, pues -al parecer- no hay recursos para incorporar a la totalidad de los afectados.

¹² Utilizó una presentación de apoyo, que puede ser descargada desde el siguiente link:
https://www.senado.cl/appsenado/index.php?mo=tramitacion&ac=getDocto&iddocto=16954&tipodoc=docto_comision

II. Profesores evaluados en 2015 que contaban con resultados de la prueba vinculada a la AVDI o la AEP

Enseguida, revisó una tabla que compara el escenario en que se encuentran los docentes evaluados en 2015 con la de aquellos que fueron examinados en años anteriores, habiendo rendido todos la prueba AVDI:

Año Evaluación Docente	Año para rendir prueba AVDI	Nuevo Proceso de Evaluación	Cuántas pruebas para mejorar resultados	Años de Espera para poder modificar resultados
2012	2013	2016 (Portafolio + prueba)	2 en 2013 y luego 2016.	3 Entre cada proceso
2013	2014	2017 (Portafolio + prueba)	2 en 2014 y luego 2017.	3 Entre cada proceso
2014	2015	2018 (Portafolio + Prueba)	2 en 2015 y luego en 2018.	3 Entre cada proceso
2015	Sin posibilidad de darla	2019 (Portafolio + Prueba)	1 Solo en 2019	7

Resaltó que los profesores evaluados en 2015 cuentan con una prueba menos en comparación con los de 2012, 2013 y 2014, ya que en todos estos procesos se pudo rendir otra prueba al año siguiente de haber realizado el portafolio, existiendo la posibilidad de mejorar el resultado anterior. Es clara la situación de desventaja en que se encuentran los docentes sometidos a medición en 2015, afirmó. Es más, adujo que, con o sin prueba, el encasillamiento de ese año no se realizó en igualdad de oportunidades.

En lo que atañe a este asunto, recordó que, en 2017, los profesores afectados recibieron un correo de parte de las autoridades ministeriales de la época, en el cual se declaraba lo siguiente:

“Ante la solicitud presentada por el Colegio de Profesores a la señora Ministra de Educación el día 2 de octubre de 2017, respecto a la posibilidad de que los docentes que participaron de la Evaluación Docente 2015, y que obtuvieron resultado competente y destacado en dicho proceso, pudiesen “anticipar la rendición de la prueba de conocimientos específicos y con ello puedan compensar ‘al menos en parte’ la evidente desventaja en su encasillamiento”; frente a la respuesta positiva de la señora Ministra, se informa que hecho el análisis por parte de los equipos del Ministerio de Educación, para dar respuesta a esta petición se requiere realizar una modificación legal que permita adecuar las normas que regulan la promoción en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente”.

Sobre el particular, explicó que obtener resultado competente o destacado en la evaluación era requisito para rendir los instrumentos de la Asignación Variable de Desempeño Individual.

Asimismo, coligió que la misiva está reconociendo el perjuicio ocasionado a los profesores en comento, y que llevan estancados ocho años en un mismo encasillamiento.

III. Observaciones al proyecto

Posteriormente, previno que solo se está abordando el caso de los evaluados en 2015 que no rindieron pruebas con anterioridad -y que, por tanto, fueron encasillados únicamente sobre la base de los resultados del portafolio-, puesto que a simple vista fueron los únicos perjudicados.

En esa línea, expresó que no se analizó en profundidad la situación de desmedro de los docentes que rindieron la prueba AVDI, cuyo contenido no guarda relación alguna con los instrumentos de medición asociados a la carrera docente, que en ese momento no existía siquiera.

En este marco, relató, el CPEIP ha planteado que este grupo de profesores se encuentra en igualdad de condiciones con los de años anteriores, en tanto fueron encasillados a partir de una prueba y el portafolio. Sin embargo, por los motivos antes desarrollados, estimó que estos docentes se han visto perjudicados de forma injusta y discriminatoria.

IV. Propuesta de enmienda

En atención a los planteamientos precedentemente señalados, instó por eliminar los requisitos de los literales b) y c) del inciso segundo del artículo transitorio -que se deben cumplir para optar a un nuevo tramo de desarrollo profesional docente-, toda vez que excluyen a quienes contaban en 2015 con resultados de una prueba AVDI o AEP, pese a que se encuentran en desventaja, tal como aquellos que no rindieron prueba alguna. En su opinión, se trata de una solicitud razonable, que permitiría corregir una injusticia y que se ajusta a los compromisos asumidos por el señor Presidente de la República en esta materia.

C.- Comentarios y precisiones del Ejecutivo en relación con los planteamientos de los invitados.

1. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP)

La Directora del CPEIP, señora Lilia Concha, realizó una nueva intervención, abordando algunas de las consideraciones efectuadas por los invitados que fueron recibidos por la Comisión.

I. Espíritu de la iniciativa

Puntualizó que el propósito del proyecto es contar con un sistema más racional y eficiente, y en ningún caso, evitar que los profesores se evalúen. Adicionalmente, aseveró que existe convicción en torno a la necesidad de la medición, pues aporta datos relevantes para poder perfeccionar el desempeño y las competencias docentes. Sin embargo, el proceso debe responder a un sentido formativo y tiene que estar orientado a la mejora continua, subrayó.

II. Profesores evaluados en 2015

En el contexto de las reformas legislativas, manifestó, se producen transiciones que dan paso a una casuística muy diversa, que no genera los mismos efectos para todos. En ese sentido, remarcó que -desde la política pública- se ha optado por hacerse cargo de aquel grupo que, de conformidad con los datos sistemáticos, se vio afectado y categorizado en condiciones desiguales en comparación con otras generaciones. Tal es el supuesto de algunos docentes que en 2015 fueron encasillados en un tramo a partir de los resultados del portafolio y de la asignación arbitraria de un puntaje por una prueba que nunca rindieron.

Dijo empatizar con la frustración que pueden sentir los profesores de esa cohorte que fueron categorizados sobre la base de los resultados del portafolio y de la prueba AVDI, ya que no sabían que este examen iba a ser utilizado en el contexto de un sistema de carrera docente que, en ese entonces, no existía.

Con todo, aseguró que el comportamiento de los resultados de la generación 2015 con prueba es bastante similar al histórico de otros años; en cambio, el daño que se produjo a los docentes que no rindieron una prueba con anterioridad es evidente. Así, entregó los siguientes datos acerca de los niveles alcanzados por cada uno de estos grupos:

Tramo	Cohorte año 2015 <u>con</u> prueba	Cohorte año 2015 <u>sin</u> prueba
Temprano	38,3%	68,6%
Avanzado	34,3%	1%
Experto I	16,8%	0%
Experto II	2,9%	0%

En definitiva, hizo hincapié en que estos antecedentes dan cuenta de la manifiesta e injusta distorsión que se produjo respecto de los profesores que fueron categorizados sin haber rendido previamente una prueba, y que forman el universo del cual se hace cargo la iniciativa.

El Honorable Senador señor García consultó cuántos son los docentes que fueron encasillados en 2015 sin contar con resultados de prueba, ante lo cual **la señora Directora del CPEIP** señaló que hay un total de 8.417.

III. Establecimientos particulares subvencionados

Luego, **la señora Directora** reconoció que existe un vacío normativo que permite a los profesores de establecimientos particulares subvencionados mantenerse de forma permanente en el tramo Acceso, sin tener el deber de ingresar a la carrera docente, incluso cuando los colegios en que se desempeñan están dentro del Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Por cierto, nunca fue la intención de la [ley N° 20.903](#) que se produjera este escenario y tampoco se condice con el espíritu de este proyecto, remarcó.

Además, planteó que se produce una diferencia que no es razonable con los docentes de las escuelas municipales y de los Servicios Locales, quienes ingresaron obligatoriamente al Sistema.

Por tales consideraciones, anunció que se presentará una indicación que resuelva esta laguna en la regulación.

Acerca de este punto, **el Honorable Senador señor García** recordó que, en una oportunidad anterior, se advirtió que el ingreso a la carrera no depende únicamente de la voluntad de los profesores, sino que también del sostenedor, que es el que debe adscribirse al Sistema.

La señora Directora del CPEIP declaró que la propuesta de enmienda del Ejecutivo incluirá ambas dimensiones; esto es, la de los docentes que no ingresan al Sistema por decisión de los sostenedores, y la de aquellos que nunca “activan” la carrera, al no someterse a evaluaciones.

La idea es que todo profesor vea en la carrera profesional un derecho que les permite valorizar su desempeño, y acceder no solo a remuneraciones más elevadas, sino también a oportunidades de mejora de sus capacidades y a un mayor reconocimiento social, reflexionó.

IV. Planes de Superación Profesional (PSP)

Enseguida, **la Directora del CPEIP, señora Lilia Concha**, se abocó a analizar la manera en que la iniciativa asume la responsabilidad del Estado de ofrecer oportunidades formativas a los profesores con resultados más bajos en la evaluación, para que puedan mejorar su desempeño. Al efecto, coligió que tal vez sea necesario introducir enmiendas que precisen la redacción, dando una señal más clara en cuanto al fortalecimiento de este deber.

Los Planes de Superación Profesional, expuso, están asociados al artículo 70 del [Estatuto Docente](#), que se elimina. Sin embargo, sostuvo que, por diversas razones, no sería adecuado que simplemente se trasladaran al nuevo sistema único de evaluación.

Así, constató que estos Planes han evidenciado múltiples debilidades y, por tanto, sería un error mantenerlos. En ese sentido, detalló que no cuentan con estándares mínimos a cumplir, y pueden consistir en diferentes acciones, que van desde la entrega de un libro hasta una capacitación más completa.

Adicionalmente, relató que un 84% de los profesores que ha participado en un PSP valora esta clase de actividades; sin embargo, su impacto positivo es mínimo, en tanto se traduce en un incremento que no les permite subir de tramo.

Por lo demás, previno que su diseño responde a una lógica centralizada, lo que les resta pertinencia y calidad. Las acciones formativas deben ser contextualizadas, ajustándose a las particularidades de las escuelas, ya que no pueden ser iguales para establecimientos urbanos y rurales, por ejemplo.

A su juicio, se debería fortalecer a los Comités Locales desde la perspectiva de sus atribuciones y financiamiento, de modo que generen planes acordes a las realidades territoriales, que estén asociados a la Red Maestros de Maestros. Agregó que los recursos que actualmente se invierten en los PSP deberían ser trasladados para solventar ese diseño por parte de los Comités Locales y las 15.000 horas de acompañamiento que ganaría la Red.

Aclaró que la Red Maestros de Maestros forma parte del conjunto diversificado de esfuerzos que se debe llevar a cabo en este ámbito. Asimismo, hizo presente que no todos los factores descritos corresponden a materias de ley y, por ende, algunas de las medidas a adoptar deben quedar entregadas a la normativa reglamentaria.

V. Inducción y mentorías

Luego, observó que es menester destrabar los obstáculos que hoy dificultan el acceso de los profesores noveles a estas actividades. De ahí la importancia de suprimir en la ley el límite máximo de 38 horas semanales de contratación, puntualizó. En el caso de las educadoras de párvulos, expresó, la situación es especialmente crítica, pues son pocas las que tienen una jornada inferior a 44 horas.

Junto con lo anterior, es indispensable -además- rediseñar estas herramientas desde una perspectiva técnica, por medio de

enmiendas reglamentarias, añadió. Comentó que, con tal objetivo, el Ministerio, con apoyo del CPEIP, ha conformado la mesa Más Mentorías, que cuenta - además- con la participación de expertos.

Adujo que estos procesos de acompañamiento son cruciales para disminuir la alta deserción que se observa en los primeros años de ejercicio profesional, la cual agrava el déficit docente que enfrenta el país.

VI. Frecuencia de evaluación

Consultada por **el Honorable Senador señor García, la señora Directora** se refirió a la posibilidad de que algunos profesores se evalúen una sola vez en toda su carrera. Al efecto, manifestó que los docentes constituyen el único grupo profesional que en Chile se somete a mediciones estandarizadas y censales en más de una oportunidad durante su vida profesional.

Asimismo, clarificó que existe una hipótesis sumamente excepcional en que un profesor podría verse eximido de la obligación de evaluarse nuevamente: el de aquel que, estando en el tramo Inicial y contando con cuatro años de experiencia laboral, obtiene resultados tan sobresalientes en los instrumentos de medición, que avanza directamente al tramo Avanzado. Subrayó que esto ocurre solo en el 2% de los casos y que, por lo demás, dice relación con docentes nóveles con un desempeño excelente, que son los que se quiere retener.

Después, enunció que alguien que se encuentra en el tramo Avanzado no tiene el deber de evaluarse nuevamente; sin embargo, tiene incentivos para hacerlo, pues alcanzar el nivel Experto I y II entraña una mejor remuneración. Entonces, en esta etapa, opera la lógica del refuerzo positivo, y no del castigo, declaró. Sentenció que el sistema es meritocrático, por cuanto responsabiliza a los docentes por el desempeño exhibido.

2. Ministerio de Educación

El señor Ministro de Educación, señor Marco Antonio Ávila, señaló que, a lo largo del tiempo, se ha generado cierto consenso en cuanto a que la evaluación de los profesionales del rubro es consustancial a su desarrollo profesional. De igual forma, se ha consolidado la idea del factor docente como el segundo más influyente en el éxito académico, luego del liderazgo de los equipos directivos, acotó.

Adicionalmente, llamó a tener en consideración que algunas dimensiones tratadas durante la discusión forman parte de las orientaciones y el diseño técnico de la política, más que de la regulación legal. Al respecto, expresó plena disposición para continuar el trabajo conjunto con

expertos, organizaciones y gremios, con miras a perfeccionar los aspectos que resulten necesarios.

En esa línea, consignó que el portafolio debería reflejar lo que ocurre cotidianamente en la gestión pedagógica; no obstante, ello no sucede en la práctica. En ese sentido, indicó que la evaluación realizada internamente por los establecimientos debería ser similar, de manera que no se traduzca en una sobrecarga laboral. Reconoció que ha faltado que la política educativa logre alinear las diferentes mediciones, pero se está avanzado al respecto.

Igualmente, destacó que, desde la Cartera, se ha estado trabajando para que la Red Maestros de Maestros, y los procesos de inducción y mentorías estén en sintonía con el acompañamiento que proveen las Unidades Técnico Pedagógicas de los centros educativos a los profesores nóveles.

En el mismo sentido, mencionó que la política educativa también debería conciliar diversos lineamientos, dispositivos y herramientas, como el Proyecto Educativo Institucional (PEI) -que opera a nivel de los SLEP-; el Proyecto Educativo Comunal (PADEM) -relativo la educación municipal-; la Planificación Estratégica Institucional -aplicable a los establecimientos particulares subvencionados-; la Asistencia Técnica Educativa (ATE); las competencias que se exigen en el Marco para la Buena Enseñanza y el Marco de para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar; y el trabajo que realizan cada uno de las autoridades y organismos competentes.

Finalmente, opinó que, en el caso de los profesores encasillados en el tramo Avanzado, debería existir una fuerte vinculación con el diseño de la futura carrera directiva. Hizo presente que el 2% de los docentes que avanzan directamente a esa categoría, en general, salen rápidamente del aula y se convierten en coordinadores académicos, jefes técnicos o directores, o se dedican a la academia.

D.- Votación en general y fundamento de voto

- Cerrado el debate y puesta en votación la idea de legislar, fue aprobada por la mayoría de los integrantes presentes de la Comisión. Votaron a favor los Honorables Senadores señora Provoste, y señores García y Sanhueza; y en contra la Honorable Senadora señora Aravena.

La Honorable Senadora señora Aravena estimó que eliminar la dualidad de evaluaciones es del todo razonable y eficiente, sin perjuicio de lo cual reiteró algunas de sus observaciones en torno a la iniciativa. En esa línea, expresó sus aprensiones por avanzar en un sistema único de

medición, sin incorporar en su diseño medidas tendientes a mejorar la calidad de la educación impartida y los aprendizajes de los alumnos. A su juicio, es posible introducir enmiendas en esa dirección y así fortalecer el proyecto.

Añadió que en los organismos públicos, en general, se realizan procesos periódicos de evaluación y de mejora continua, con miras a prestar un servicio óptimo a la ciudadanía. Entonces, declaró, mantener solo la medición del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, y centrarse únicamente en la capacitación y los años de experiencia de los profesores genera inquietud.

En su opinión, la evaluación de los docentes debería ser obligatoria y, además, periódica, dado que su desempeño puede variar en el tiempo. Asimismo, argumentó que sus resultados tienen que generar consecuencias, en el sentido de identificar fortalezas y debilidades, e implementar medidas e incentivos para superar estas últimas.

Luego, consignó que los actuales mecanismos de formación y superación no han tenido los efectos esperados; sin embargo, remarcó que, para resolver esta dificultad, no basta simplemente con suprimir algunos de los planes existentes y potenciar otros que todavía no están consolidados.

Dijo esperar que, a partir de este proyecto, se desarrolle un diálogo que arroje resultados positivos y, en ese sentido, recomendó la conformación de una mesa técnica que permita superar las dificultades detectadas. En esa virtud, optó por votar en contra como señal de preocupación por los puntos señalados.

Al fundamentar su voto, **la Honorable Senadora señora Provoste** puso de relieve que la formulación de esta iniciativa fue parte de un acuerdo suscrito en 2019 entre el Ejecutivo anterior -representado por la ex Ministra de Educación, señora Marcela Cubillos- y el gremio de las y los profesores para eliminar la doble evaluación docente y así poner término a una larga movilización. Afirmó que, ya en ese entonces, la administración reconocía que la doble medición constituía un problema, al que había que dar solución mediante una proposición de ley.

No se puede desconocer que el modelo educacional que se pretende implementar en el país tiene alcances en diferentes dimensiones, que no se agotan en la carrera profesional docente, ni en las dificultades que han derivado de la doble evaluación. En esa línea, destacó, en primer término, que las carreras de pedagogía solo pueden ser impartidas por universidades y, además, deben someterse a un proceso de acreditación. Añadió que el único otro caso en que ello ocurre es en la carrera de medicina, ya que el país ha entendido que se trata de disciplinas estratégicas para el desarrollo nacional.

En segundo lugar, remarcó que todos los alumnos de pedagogía quedan sujetos a dos evaluaciones diagnósticas: una es aplicada por la universidad al comienzo de la carrera y la otra por el CPEIP durante el cuarto año de la misma. Esta medición permite detectar el aporte que realizan las instituciones de educación superior durante la formación de los estudiantes, consignó.

En un tercer nivel, mencionó los programas de mentorías, que -de ser perfeccionados en mérito de esta iniciativa- contribuirían a contrarrestar la deserción durante los primeros años de ejercicio profesional, y a disminuir -en consecuencia- el déficit docente.

En definitiva, postuló que todos estos componentes permiten aseverar que el proyecto no supondrá un relajamiento de las exigencias a que se ven sometidos los profesores.

De igual modo, manifestó su apoyo a la iniciativa, recalcando que, junto con suprimir la doble evaluación, también incorpora una dimensión colectiva que debe existir en este ámbito. Con todo, tal cual lo precisó durante la discusión, anunció que presentará indicaciones para abordar algunas materias de su preocupación, como la desaparición de los Planes de Superación Profesional -y del financiamiento asociado a ellos-; el tiempo destinado a la preparación de los instrumentos de examinación; y la situación en que se encuentran algunos de los profesores mal encasillados del año 2015, que no han quedado cubiertos por la propuesta y que, no solo se ven afectados desde una perspectiva económica, sino también desde el punto de vista del reconocimiento profesional.

Por último, hizo un llamado al Ejecutivo a diseñar una propuesta que permita a los profesores que desistieron de ingresar a la carrera docente -por encontrarse próximos a jubilar- retractarse de tal decisión.

A su turno, **el Honorable Senador señor Sanhueza** consignó que uno de los temores que habían surgido a propósito de esta proposición de ley es que se inicie un camino hacia la supresión de la evaluación de los docentes. Sin embargo, aseveró que el texto viene, en cambio, a ratificar la necesidad de que el desempeño de los profesores sea sometido a instrumentos de medición.

Existe amplio consenso en cuanto a la pertinencia de consagrar un sistema único de evaluación, puntualizó. No obstante, añadió, durante las fases siguientes de la discusión se tendrán que examinar las características particulares del proceso, e -idealmente- acordar enmiendas que cuenten con un apoyo transversal.

Igualmente, mencionó la importancia de adoptar medidas que hagan justicia respecto de los profesores que fueron mal encasillados el año 2015. Al efecto, valoró que el proyecto se haga cargo -al menos- de parte del universo afectado por esta circunstancia y dijo esperar que se logren nuevos avances.

Al justificar su voto, **el Honorable Senador señor García** sostuvo que esta iniciativa se debería haber tramitado con antelación, ya que hubo un acuerdo suscrito por las autoridades que se encontraban en ejercicio en 2019, el cual permitió destrabar un conflicto que se desarrolló en la época.

El proyecto, reflexionó, no suprime la evaluación, sino que se limita a eliminar su duplicidad, lo que implica reconocer y ratificar la importancia que la medición tiene dentro del sistema educacional. Las condiciones en que se debe llevar a cabo y su periodicidad tendrán que ser analizadas durante la discusión en particular, adujo.

Afirmó que le ha sorprendido positivamente que una significativa cantidad de profesores le han expresado su ánimo de ser evaluados. Agregó que, por lo demás, así ha quedado de manifiesto a partir de las intervenciones de los distintos docentes que expusieron ante la Comisión, quienes solo están solicitando que se corrija la injusticia de haber sido mal encasillados en su oportunidad, no para percibir mayores remuneraciones de forma retroactiva, sino solo hacia el futuro; y para obtener el debido reconocimiento profesional. En su opinión, es necesario respaldar y valorar la tarea que llevan adelante.

Si bien manifestó su apoyo a la idea de legislar, advirtió que la proposición de ley no debería permitir que algunos profesores solo tengan que someterse a evaluación por una única vez en su carrera, pues dicho escenario sería contrario a lo que se pretende reafirmar. De ahí que sería pertinente diseñar modificaciones en conjunto con la Cartera del ramo -como ha sugerido la Honorable Senadora señora Aravena-, en orden a contar con un texto con el mayor consenso posible, sentenció.

- - -

De acuerdo a los juicios precedentemente formulados, hubo consenso entre los integrantes de la Comisión de conformar una mesa técnica -integrada por asesores parlamentarios y ministeriales-, con miras a desarrollar un trabajo orientado a diseñar enmiendas que permitan perfeccionar la iniciativa durante su discusión en particular.

- - -

Al término del debate, **la señora Subsecretaria de Educación, señora Alejandra Arratia**, explicó que incorporar el factor calidad a propósito de la evaluación es complejo, por cuanto la medición arroja resultados individuales, que impactan en la carrera de cada profesor. Al efecto, subrayó que los alumnos interactúan con diferentes docentes y, por lo tanto, la mayor o menor calidad de la educación no se le puede atribuir solo a uno de ellos.

En tal sentido, profundizó, se debe considerar que hay una serie de variables que inciden en el aprendizaje de los estudiantes, entre las cuales las más influyentes son las que se presentan fuera de los establecimientos. Sin perjuicio de ello, reconoció que, entre las variables intra escuela, la más importante está representada por la labor docente y las condiciones en que se imparte. Esta proposición de ley contribuye a mejorar estas últimas, comentó.

Finalmente, expresó la plena disposición del Ejecutivo para considerar la presentación de enmiendas que permitan hacerse cargo de las inquietudes planteadas por los integrantes de la Comisión y perfeccionar así la iniciativa.

Por su parte, **la Directora del CPEIP, señora Lilian Concha** recordó que ya se ha comprometido la formulación de una indicación que precise y enfatice las medidas formativas que deben acompañar el proceso de evaluación. En concreto, enunció que se debe aclarar cómo los Planes de Superación Profesional (PSP) -que solamente beneficiaban a las escuelas públicas- serán reemplazados para otorgar cobertura a la totalidad de los establecimientos que reciben financiamiento público, y asegurar estándares de calidad que se traduzcan en un mayor impacto positivo.

Asimismo, postuló que es menester hacer una revisión general de la política pública en este ámbito, advirtiendo que dentro del presupuesto del CPEIP, un 67% está destinado a la evaluación y el 33% restante se distribuye entre el trabajo técnico con los equipos directivos; el fortalecimiento de la formación inicial; y la formación continua. En definitiva, declaró compartir la preocupación que algunos señores Senadores han planteado en esta materia, pues hay un claro desequilibrio.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

A continuación, y en mérito del acuerdo precedentemente consignado, se transcribe literalmente el texto del proyecto

de ley despachado por la Cámara de Diputados, y que la Comisión de Educación propone aprobar en general:

PROYECTO DE LEY

“Artículo 1.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el 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:

1. En el literal a) del inciso tercero del artículo 7 bis:

a) Reemplázase la frase “regido por la ley N° 19.464” por la expresión “asistente de la educación”, las dos veces que se menciona.

b) Sustitúyese la frase “hubieren resultado mal evaluados según lo establecido en el artículo 70 de esta ley” por “se encuentren en el tramo inicial y no hayan progresado en el último proceso de reconocimiento en que les correspondió participar y, además, no hayan postulado al proceso de inducción regulado en los artículos 18 G y siguientes o, habiendo postulado, lo reprobaron”.

2. Suprímese en el inciso tercero del artículo 12 ter la frase “y los resultados del sistema de evaluación establecido en el artículo 70”.

3. Reemplázase en el inciso segundo del artículo 18 G la frase “siempre y cuando en su respectivo contrato se estipule una jornada semanal de un máximo de 38 horas” por “con nombramiento o contratado”.

4. Sustitúyese en el inciso primero del artículo 18 L la frase “que no se rijan por lo dispuesto en dicho artículo” por “que no realicen los propios”.

5. Reemplázase el artículo 18 M por el siguiente:

“Artículo 18 M.- Las condiciones de desarrollo de los procesos de inducción administrados e implementados por el Centro se encontrarán disponibles en su sitio web. Éste dispondrá de una funcionalidad para que los docentes principiantes manifiesten su voluntad de participar en dicho proceso, mediante su adscripción. Para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, el Centro utilizará el domicilio digital único del docente principiante en conformidad a la ley N° 21.180, de Transformación Digital del Estado y sus reglamentos.

Determinados los docentes que realizarán los procesos de inducción, la Subsecretaría de Educación deberá dictar una o más resoluciones en las que, junto con individualizar a los docentes principiantes, se les establecerán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Dedicar un mínimo de cuatro y un máximo de seis horas semanales exclusivamente para el desarrollo de actividades propias del proceso de inducción.

b) Asistir a las actividades convocadas por el Centro que se encuentren directamente vinculadas con el proceso de inducción.”.

6. Agréganse en el artículo 18 N los siguientes incisos cuarto y quinto:

“La Subsecretaría de Educación deberá dictar las resoluciones que asignen y transfieran los recursos a que se refiere el inciso anterior.

En aquellos casos en que la jornada semanal contratada sea superior a 38 horas, el tiempo destinado al proceso de inducción se desarrollará dentro de la jornada de trabajo del docente, y se considerará como actividad curricular no lectiva.”.

7. Sustitúyese el literal b) del inciso primero del artículo 18 Ñ, por el siguiente:

“b) incumplan gravemente las condiciones establecidas en el sitio web y/o en la resolución a la que se alude en el artículo 18 M al desarrollar el proceso de inducción. Esta resolución deberá especificar qué se entiende como incumplimiento grave para estos efectos.”.

8. Sustitúyese el artículo 18 S por el siguiente:

“Artículo 18 S.- En los procesos de inducción administrados por el Centro, el profesional de la educación que sea designado de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior podrá revisar las condiciones para el desarrollo de la mentoría en el sitio web del Centro, el que dispondrá de una funcionalidad para que los docentes mentores manifiesten su voluntad de participar en dicho proceso, mediante su adscripción. Para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, el Centro utilizará el domicilio digital único del docente mentor, de conformidad con la ley N° 21.180, de Transformación Digital del Estado y sus reglamentos.

Determinados los docentes mentores, la Subsecretaría de Educación deberá dictar una o más resoluciones, en las que se les establecerán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Diseñar, ejecutar y evaluar el plan de mentoría para cada docente principiante que se le asigne.

b) Mantener comunicación y trabajo colaborativos permanentes con quienes desempeñen la función docente-directiva en el o los establecimientos educacionales donde ejerzan el o los docentes principiantes a su cargo.

c) Entregar al establecimiento y al Centro un informe final de las actividades realizadas en el marco del plan de mentoría, el proceso de inducción y su grado de cumplimiento. Copia de dicho informe deberá ser remitido a la Dirección Provincial de Educación correspondiente al domicilio del establecimiento educacional en el que desarrolló la mentoría.

El Centro deberá notificar al docente de la resolución indicada en el inciso anterior.

El docente deberá confirmar, por el medio indicado en el inciso primero, su participación en el proceso dentro del plazo de diez días hábiles contado desde la notificación de la resolución a que se refiere este artículo. En caso de no hacerlo, se entenderá para todos los efectos legales que ha rechazado ejercer la mentoría para el respectivo docente principiante. En este caso, el Centro deberá designar otro docente mentor disponible de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 18 R, en la forma indicada precedentemente.”.

9. En el artículo 18 V:

a) En el inciso primero:

i. Sustitúyese en su literal a) la frase “el convenio señalado” por “la resolución señalada”.

ii. Elimínase el literal c).

b) Reemplázase en el inciso segundo la expresión “a), b) o c),” por el vocablo “precedentes”.

10. Elimínase en el inciso primero del artículo 19 L el siguiente texto: “, en la misma oportunidad que el sistema de evaluación establecido en el artículo 70. Se utilizará el mismo instrumento portafolio en ambos sistemas de evaluación”.

11. En el artículo 19 S elimínase en su inciso primero la frase “, y no podrá ser contratado en el mismo ni en otro establecimiento educacional donde se desempeñen profesionales de la educación que se rijan por lo dispuesto en este Título”.

12. En el artículo 19 W suprímese en su inciso primero la expresión “, la Evaluación de Desempeño Docente”.

13. En el artículo 69:

a) En su inciso séptimo:

i. Reemplázase la expresión “40%” por “50%.

ii. Intercálase, a continuación de la frase “clases y de evaluación de aprendizajes,”, lo siguiente: “a las relacionadas con el proceso de inducción regulado en el Párrafo II del Título II; a la preparación de los instrumentos de evaluación de desarrollo profesional docente regulados en el artículo 19 K,”.

iii. Agrégase, a continuación del punto y aparte, que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración: “En virtud de lo anterior, los directores no podrán encargar a los docentes responsabilidades distintas a las señaladas que les ocupen, en total, más de la mitad de las horas no lectivas por las que se encuentren contratados.”.

b) Incorpórase el siguiente inciso octavo, nuevo, pasando el actual octavo a ser inciso noveno:

“Respecto de los instrumentos de evaluación de desarrollo profesional docente regulados en el artículo 19 K, los directores, a solicitud del Consejo de Profesores, deberán establecer jornadas comunes entre todos o algunos de los docentes a los que se les esté aplicando, a fin de propender a una elaboración colectiva y cooperativa.”.

14. Derógase el artículo 70.

15. Reemplázase en el inciso primero del artículo 70 bis la frase “Sin perjuicio de la evaluación docente establecida en el artículo 70, los sostenedores” por “Los sostenedores”.

16. Derógase el artículo 70 ter.

17. En el artículo 72:

a) En su inciso primero:

i. Elimínase el literal g).

ii. Suprímese en el literal l) la frase “, tratándose de los docentes mal evaluados en virtud de lo dispuesto en el artículo 70 de esta ley”.

b) Elimínase en su inciso segundo la expresión “, g)”.

18. Sustitúyese en el inciso segundo del artículo 73 el texto que señala “calificados como destacados o competentes; en segundo lugar, con los profesionales que se encuentren en edad de jubilar, independiente de su calificación. Se proseguirá con los profesionales que, no encontrándose en edad de jubilar, sean calificados como insatisfactorios o básicos” por el siguiente: “en los tramos profesionales avanzado, experto I o experto II, conforme a las normas del Título III; en segundo lugar, con los profesionales que se encuentren en edad de jubilar, independiente de su tramo. Se proseguirá con los profesionales que, sin encontrarse en edad de jubilar, habiéndose evaluado se hayan mantenido en el tramo inicial o temprano, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 S”.

19. En el artículo 73 bis:

a) En el encabezamiento de su inciso primero:

i. Elimínase la oración “Los docentes que dejen de pertenecer a la dotación docente como consecuencia de la causal establecida en la letra g) del artículo 72 de la presente ley, tendrán derecho a una bonificación de cargo del Ministerio de Educación.”.

ii. Reemplázase la frase “En ambos casos, esta bonificación” por “Esta bonificación”.

b) Elimínase su inciso tercero.

c) Suprímese en su inciso cuarto la frase “de acuerdo al mecanismo establecido en el artículo 70 de la presente ley”.

20. En el artículo 80:

a) En su inciso séptimo:

i. Reemplázase la expresión “40%” por “50%.”.

ii. Intercálase, a continuación de la frase “clases y de evaluación de aprendizajes,” lo siguiente: “a las relacionadas con el proceso de inducción regulado en el Párrafo II del Título II; a la preparación de los instrumentos de evaluación de desarrollo profesional docente regulados en el artículo 19 K,”.

iii. Incorpórase, a continuación del punto y aparte, que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración: “En virtud de lo anterior, los directores no podrán encargar a los docentes responsabilidades distintas a las señaladas que les ocupen, en total, más de la mitad de las horas no lectivas por las que se encuentren contratados.”.

b) Introdúcese el siguiente inciso octavo, nuevo, pasando el actual octavo a ser inciso noveno, y así sucesivamente:

“Respecto de los instrumentos de evaluación de desarrollo profesional docente regulados en el artículo 19 K, los directores, a solicitud del Consejo de Profesores, deberán establecer jornadas comunes entre todos o algunos de los docentes a los que se les esté aplicando, a fin de propender a una elaboración colectiva y cooperativa.”.

Artículo 2.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio de Educación, que Fija las normas que estructuran y organizan el funcionamiento y operación de la asignación de excelencia pedagógica y la Red Maestros de Maestros, a que se refieren los artículos 14 a 18 de la ley N° 19.715:

1. Incorpórase en el artículo 42 el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual segundo a ser inciso tercero:

“Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior y de 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 a aquellos que no logren progresar en el sistema de reconocimiento profesional docente, a través de acciones específicas tendientes a mejorar su desempeño docente, incluyendo el acceso al acompañamiento a nivel provincial por medio de la coordinación en el desarrollo de planes de mejora en el marco del proceso de acompañamiento profesional local.”.

2. Reemplázase el artículo 49 por el siguiente:

“Artículo 49.- Los miembros de la Red Maestros de Maestros que hayan convenido la ejecución de proyectos de participación activa para percibir la correspondiente suma adicional durante la vigencia de sus respectivos contratos, deberán dar cumplimiento oportuno y satisfactorio a las obligaciones contenidas en ellos.”.

Disposiciones transitorias

Artículo primero.- Los profesionales de la educación que durante el año 2015 rindieron la evaluación de desempeño profesional

docente establecida en el artículo 70 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, podrán optar entre las siguientes alternativas para ser asignados a un tramo de desarrollo profesional:

a) Rendir el instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos establecido en el artículo 19 K y eximirse de rendir el instrumento portafolio en su próximo proceso de reconocimiento, manteniendo la calificación obtenida en el año 2015.

b) Rendir el instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos prescrito en el artículo 19 K conjuntamente con el instrumento portafolio en su próximo proceso de reconocimiento, y optar, para el instrumento portafolio, entre la calificación obtenida en dicho proceso y aquella lograda en el proceso del año 2015.

c) Eximirse de rendir el instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos y el portafolio profesional de competencias pedagógicas regulados por el artículo 19 K, y ser asignado a un tramo de desarrollo profesional considerando el instrumento portafolio rendido el año 2015 y el instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos rendido el año 2019.

Para optar a alguna de estas alternativas, los docentes deberán cumplir las siguientes condiciones:

a) Haber obtenido nivel de desempeño competente o destacado en su evaluación de desempeño profesional docente del año 2015.

b) No haber rendido las pruebas de conocimientos específicos establecidas para percibir la asignación del artículo 15 de la ley N° 19.715 o la establecida en el artículo 17 de la ley N° 19.933, por haber sido derogadas.

c) Haber sido asimilados a un tramo del desarrollo profesional docente en virtud de las normas transitorias de la ley N° 20.903 considerando sólo los resultados de su instrumento portafolio rendido el año 2015.

Los docentes que opten por una de las alternativas indicadas en los literales anteriores deberán manifestar su voluntad en la forma y plazos que establezca por resolución exenta el Ministerio de Educación. Dicha resolución deberá dictarse dentro de los noventa días siguientes a la publicación de esta ley en el Diario Oficial y deberá ser publicada en el sitio web del Ministerio.

La asignación a un tramo de desarrollo profesional, considerando alguna de las alternativas indicadas precedentemente, se hará conforme al artículo décimo transitorio de la ley N° 20.903 y surtirá efectos desde la total tramitación del acto administrativo que la ordene.

Artículo segundo.- El Ministerio de Educación deberá dictar o modificar los reglamentos que sean necesarios para aplicar lo dispuesto en esta ley, dentro del plazo de un año contado desde su publicación.

Las modificaciones a los artículos 18 M, 18 N, 18 Ñ y 18 S del 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, entrarán a regir a partir del año siguiente a la entrada en vigencia de los reglamentos o de sus modificaciones.

Artículo tercero.- Los docentes que hayan suspendido la aplicación de los instrumentos establecidos en el artículo 19 K del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, conforme a las leyes Nos 21.272 y 21.506, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la ley N° 21.506, podrán rendir los instrumentos indicados en los siguientes plazos:

a) Aquellos docentes que debían rendir los instrumentos en el año 2020 podrán hacerlo hasta el año 2024.

b) Aquellos docentes que debían rendir los instrumentos en el año 2021 podrán hacerlo hasta el año 2025.

c) Aquellos docentes que debían rendir los instrumentos en el año 2022 podrán hacerlo hasta el año 2026.

En los casos señalados en los literales del inciso anterior se aplicará lo establecido en el artículo 4 de la ley N° 21.506.

Artículo cuarto.- Mientras la ley N° 21.180, de Transformación Digital del Estado no se encuentre en régimen, las notificaciones a las que refieren los artículos 18 M y 18 S podrán ser realizadas al correo electrónico que indiquen los docentes principiantes y mentores para tal efecto.

Artículo quinto.- El mayor gasto fiscal que irroque la aplicación de esta ley durante su primer año presupuestario de vigencia se financiará con cargo al presupuesto del Ministerio de Educación y, en lo que faltare, con cargo a los recursos de la partida presupuestaria Tesoro Público, de la ley de Presupuestos del Sector Público.”.

ACORDADO

Tratado y acordado en sesiones celebradas los días: 15 de junio de 2023, con la asistencia de los Honorables Senadores señor José García Ruminot (Presidente), señoras Carmen Gloria Aravena Acuña y Yasna Provoste Campillay, y señor Gustavo Sanhueza Dueñas; 3 de julio de 2023, con la asistencia de los Honorables Senadores señor José García Ruminot (Presidente), señoras Carmen Gloria Aravena Acuña y Yasna Provoste Campillay, y señor Gustavo Sanhueza Dueñas; y 10 de julio de 2023, con la asistencia de los Honorables Senadores señor José García Ruminot (Presidente), señora Yasna Provoste Campillay, y señor Gustavo Sanhueza Dueñas; y 17 de julio de 2023, con la asistencia de los Honorables Senadores señor José García Ruminot (Presidente), señoras Carmen Gloria Aravena Acuña y Yasna Provoste Campillay, y señor Gustavo Sanhueza Dueñas

Sala de la Comisión, a 26 de julio de 2023.



FRANCISCO JAVIER VIVES DIBARRART
Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

INFORME DE LA COMISIÓN DE EDUCACIÓN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY, EN SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL, QUE CONSOLIDA EL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO Y PROMOCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE COMO ÚNICO SISTEMA GENERAL DE EVALUACIÓN Y FORTALECE LOS PROCESOS DE INDUCCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO (BOLETÍN N° 15.715-04)

I. OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:

1. Simplificar y descomprimir los mecanismos de evaluación y reconocimiento, estableciendo un único sistema, más eficiente y transparente, con apego a los principios de igualdad de trato y justicia evaluativa para todos los profesores.
2. Mejorar los procesos de inducción para aumentar la retención de docentes principiantes en todos los establecimientos educacionales y simplificar los procedimientos administrativos asociados a aquellos.
3. Fortalecer el trabajo colaborativo y de acompañamiento entre profesores por medio de la Red Maestros de Maestros, ampliándola a todos quienes forman parte del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
4. Abordar la situación de aquellos profesores que el año 2015 obtuvieron buenos resultados en su evaluación docente y que, en su proceso de encasillamiento, solo contaban con los resultados del instrumento portafolio, por no haber rendido las pruebas de conocimientos específicos que fueron derogadas por la ley N° 20.903.

II. ACUERDOS: Aprobado, en general, por mayoría (3x1).

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: Consta de dos artículos permanentes y cinco disposiciones transitorias.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: No tiene.

V. URGENCIA: “Suma”.

VI. ORIGEN E INICIATIVA: Cámara de Diputados. Mensaje de Su Excelencia el Presidente de la República, señor Gabriel Boric Font.

VII TRÁMITE CONSTITUCIONAL: Segundo.

VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: Aprobado en general y en particular, a la vez, por 71 votos a favor, 53 en contra y 3 abstenciones.

IX. INICIO DE LATRAMITACIÓN EN EL SENADO: 6 de junio de 2023.

X. TRÁMITE REGLAMENTARIO: Primer informe, en general.

XI. NORMATIVA QUE SE MODIFICA O QUE SE RELACIONA CON LA MATERIA:

- [Decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, 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 (Estatuto Docente).

- [Decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio de Educación](#), que fija las normas que estructuran y organizan el funcionamiento y operación de la asignación de excelencia pedagógica y la Red Maestros de Maestros, a que se refieren los artículos 14 a 18 de la ley N° 19.715.

- [Ley N° 21.180](#), sobre Transformación Digital del Estado.

- [Ley N° 19.933](#), que otorga un mejoramiento especial a los profesionales de la educación que indica.

- [Ley N° 20.903](#), que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas.

- [Ley N° 21.272](#), que suspende la realización de la evaluación docente, por el año 2020, debido a la pandemia mundial de covid-19.

- [Ley N° 21.506](#), que suspende las evaluaciones de los profesionales de la educación durante el año 2022 y modifica las normas que indica.

- [Ley N° 19.715](#), que otorga un mejoramiento especial de remuneraciones para los profesionales de la educación

Valparaíso, a 26 de julio de 2023.

FRANCISCO JAVIER VIVES DIBARRART
Secretario de la Comisión