

## Comentarios de Avance Legislativo

### Proyecto de ley 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) Segundo Trámite Constitucional

---

por Dr. Vicente Sisto

Centro de Investigación para la Educación Inclusiva

El Proyecto de Ley contenido en el boletín N° 15715-04 unifica las evaluaciones contenidas en la Ley 19.070 (Estatuto de Profesionales de la Educación) y la Ley 20.903 (Sistema de Carrera Docente) para las y los docentes de escuelas municipales y servicios locales de educación, fortaleciendo la coherencia de la política evaluativa quedando alojada plenamente en el Sistema de Carrera Docente, evitando dualidades administrativas, y el agobio laboral vinculado a la doble evaluación. Además, fortalece los procesos de mentoría articulándolos de mejor manera con la Red de Maestros de Maestros.

El Policy Brief *“La Evaluación y el Fortalecimiento del Trabajo Docente”*<sup>1</sup> presentado en su primer trámite constitucional, analizó el proyecto en función de los resultados de investigaciones empíricas nacionales, en torno al funcionamiento y efectos de las políticas de evaluación, e internacionales, en torno al funcionamiento y efectos de políticas similares. Ahí se presentaron diversas recomendaciones basadas en la evidencia empírica existente. Considerando lo anterior, se reconocen importantes avances desarrollados durante su tramitación en la cámara de diputados a través de modificaciones introducidas que

- a) favorecen la participación en los procesos de inducción a profesores con contratos de más de 38 horas;
- b) resguardan un 50% de horas no lectivas (un/a profesor/a jornada completa dedica aprox. 30 horas y 45 minutos a docencia en aula);
- c) y abre la posibilidad de “jornadas comunes” orientadas a “propender a una elaboración colectiva y cooperativa” al interior de los establecimientos. Además se ha anunciado mayor protagonismo de los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente (atender a su representatividad y capacidad articuladora).

Aún así, en su condición actual, ya aprobado en general por el Senado, a partir de la evidencia empírica disponible, consideramos que se requiere realizar algunas modificaciones que permitan favorecer que los instrumentos de evaluación unificados en su aplicación bajo el sistema de desarrollo profesional docente, puedan efectivamente ser un instrumento que potencie el trabajo pedagógico y el desarrollo profesional de las y los profesores. En este contexto, en primer lugar, se comentan las indicaciones presentadas para modificar los artículos 18 M, 18 S, 69 y 42, para, luego,

---

<sup>1</sup> Sisto, V. (2023). *La Evaluación y el Fortalecimiento del Trabajo Docente*. Propuestas para Políticas Inclusivas. Centro de Investigación para la Educación Inclusiva. Disponible en [https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=272973&prmTipo=DOCUMENTO\\_COMISION](https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=272973&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION)

en segundo lugar, dar cuenta de ciertos elementos no incluidos en estas modificaciones, que a juicio de este investigador, y en función de la evidencia empírica disponible también deberían atenderse.

### **1. Comentarios a las indicaciones presentadas para modificar los artículos 18 M, 18 S, 69 y 42**

Estas se orientan a garantizar condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos de inducción, mentoría y preparación de los procesos de evaluación. Un aspecto que efectivamente debe mejorar en el proyecto en su estado actual, en segundo trámite. En este contexto la propuesta de indicaciones a los artículos 18 M, 18 S, 69 y 42, parecen ir en la dirección correcta. Se presentan algunos comentarios:

#### **Indicación referente al art. 18 M**

*Respecto del artículo numero 18 M reemplazase el inciso primero por el siguiente: Las condiciones de desarrollo de los procesos de inducción deben garantizar las condiciones de transparencia, durante todo el procedimiento de inducción administrados e implementados por el Centro se encontrarán disponibles en su sitio web.*

Esta indicación se orienta a aumentar los procesos de transparencia del proceso, lo que parece fundamental. Diversos reportes han dado cuenta que, para las y los docentes sometidos a evaluación, la falta de transparencia en el proceso es uno de los problemas más graves que detectan, y que genera desazón y pérdida de compromiso con el proceso, perdiendo legitimidad (ver Ramírez-Casas del Valle, Baleriola, Sisto, 2022). Por ello esta indicación resulta plenamente necesaria.

#### **Indicación referente al art. 18 S.**

*Respecto del artículo 18 S letra A agregase al inciso primero agregando al punto final la siguiente frase: El diseño del plan de mentorías debe adaptarse a la realidad cotidiana del aula de los docentes.*

Este artículo refiere a las obligaciones de los docentes mentores, buscando asegurar que el diseño, ejecución y evaluación del plan de mentoría sea pertinente “a la realidad cotidiana del aula”. Esto orienta a desarrollar procesos de mentorías situados, atentos a la complejidad cotidiana que constituye la realidad en la cual se despliega el trabajo pedagógico. Esto permitiría salvar la brecha percibida por docentes entre, por una parte, los estándares de calidad con los que son evaluados, y, por otra su trabajo cotidiano en aula concreta (ver Ramírez-Casas del Valle et al, 2022; Sisto, 2012)

#### **Indicación referente al art. 69.**

*Respecto del artículo 69 agregase al inciso octavo “dentro de la jornada laboral”*

Esta indicación es relevante toda vez que los profesores reportan insistentemente falta de tiempo en sus horas laborales para responder a su trabajo y a las exigencias de la evaluación, debido a las múltiples tareas anexas que deben afrontar. Este artículo busca evitar exceso de tareas y responsabilidades encargadas por los directivos dentro de la jornada laboral, pues esto debilita la dedicación de profesores a sus procesos inducción y preparación de instrumentos de evaluación en las horas no lectivas.

#### **Indicación referente al art. 42.**

*Respecto del inciso segundo del artículo 42 agregando el punto final la siguiente frase:  
Asegurando las condiciones adecuadas, que permitan a los docentes progresar en el sistema de evaluación docente y desarrollo de carrera docente.*

Esta indicación orienta a que 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 que realiza el CPEIP, incluya velar por *‘las condiciones adecuadas’* para el progreso en sistema de desarrollo de carrera docente. Cabe destacar que la incorporación al final de esta indicación de “y desarrollo de carrera docente” permite que el aseguramiento de condiciones no sólo se limite al evento de la evaluación.

Queda por definir cuáles son estas condiciones adecuadas, definición que podría proponer el CPEIP con participación de docentes, a través de sus órganos representación, y de investigadores en trabajo docente.

Tal como se aprecia, las indicaciones señaladas van en la vía correcta en cuanto a favorecer mejores condiciones para los procesos de inducción, mentoría y preparación de instrumentos de evaluación, orientando a la política y sus gentes a atender a las condiciones de aula específicas en las que se realiza el trabajo docente, así como a asegurar condiciones que permitan progresión en el sistema.

#### **2. Aspectos que aún, en su Segundo Tramite Constitucional, el proyecto debe mejorar:**

A continuación se presentan otros aspectos, que ya fueron presentados por este investigador a la comisión de educación del Senado (en sesión del 3 de julio de 2023), que, en función de la investigación empírica existente, también debiesen modificarse:

- a) Si bien, elimina la Doble Evaluación, **mantiene las consecuencias establecidas en el artículo 7 bis (Ley 19.070) sumándose a lo establecido en el 19 S (Ley 20.903). Es decir mantiene doble sanción.**

En efecto, con las modificaciones realizadas, la Ley quedaría de este modo:

*En el literal a) del artículo 7° bis:*

*a) En el ámbito administrativo: Organizar, supervisar y evaluar el trabajo de los docentes y del personal regido por la ley Nº 19.464. En el ejercicio de estas facultades podrá proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que **“se encuentren en el tramo inicial y no hayan progresado en el último proceso de reconocimiento que les correspondía participar y, además, no hayan postulado al proceso de inducción regulado en los artículos 18 G y siguientes o habiendo postulado lo hayan reprobado”**.*

*Artículo 19 S.- El profesional de la educación que, perteneciendo al tramo inicial del desarrollo profesional docente, obtenga resultados de logro profesional que no le permitan avanzar del tramo **en dos procesos consecutivos** de reconocimiento profesional, deberá ser desvinculado*

Tal como se aprecia, lamentablemente, si bien el proyecto elimina la doble evaluación, duplica la

carga punitiva en función de los resultados del proceso de evaluación del Sistema de Carrera Docente. En efecto, el Artículo 1, literal b), del proyecto en discusión propone trasladar la facultad de la/el director de escuela de proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, considerando aquellas y aquellos profesores que “se encuentren en el tramo inicial y no hubieren progresado en el último proceso de reconocimiento que les correspondía participar y, además, no hayan postulado al proceso de inducción regulado en los artículos 18 G y siguientes o habiendo postulado lo hayan reprobado”. Esto duplica la carga punitiva sobre estos docentes, los cuales ya están obligados por la Ley 20.903 a someterse a evaluación en el siguiente período, con la amenaza de ser despedidos si llegan a mantenerse en el tramo inicial por tres períodos. Llama la atención que, si bien se elimina el proceso de evaluación, no se elimina esta consecuencia, la cual además **es discriminatoria al recaer sólo en profesores de escuelas municipalizadas y SLEP**. De este modo, se insiste en ofrecer mecanismos punitivos de altas consecuencias para escuelas y profesores -que se suman a los ya existentes en el sistema educativo y en el sistema público-, como modo de gestión del trabajo docente especialmente en el sector municipalizado y SLEP. La evidencia empírica no respalda que este sea un mecanismo que facilite el mejoramiento del trabajo docente, más aún en sectores vulnerados. Tal como se ha indicado en la revisión de literatura empírica presentada en Sisto (2023) ante la cámara, la evaluación con estándares de desempeño, muchas veces poco pertinentes para las realidades más vulneradas, vinculados a altas consecuencias, no ha ayudado a mejorar los desempeño especialmente en sectores más vulnerables (Garver & Garver, 2019; Holloway & Brass, 2018; Jennings, 2010; Little & Bartlett, 2010; Ozga, 2009; Ranson, 2003).

***¿Cuándo sirven los estándares para mejorar el trabajo de las y los profesores?*** La investigación muestra que cuando estos son usados, no como sistemas de rendición con consecuencias, sino más bien como criterios orientadores que pueden ser usados por las y los profesores, directivos y administradores, para facilitar procesos de análisis colaborativos de prácticas concretas, permiten diálogos pedagógicos formativos, con efectos concretos de mejora. Para ello se promueve la participación de los agentes directamente involucrados en los procesos de formación: profesores, directivos, estudiantes, apoderados y/o administraciones locales, entre otros, generando procesos de responsabilización conjunta atendiendo a las características situadas de los contextos educativos en que son utilizados dichos estándares (ver Darling-Hammond, 2020; Kraft, Brunner, Dougherty, & Schwegman, 2020).

- b) Mantiene la posibilidad de evaluaciones de sostenedores, pero sin favorecer su articulación con los sistema de evaluación y estándares de desempeño del Sistema de Desarrollo Profesional Docente

Con las modificaciones realizadas (Art. 15 del actual proyecto), el artículo 70 bis quedará del siguiente modo: “Los sostenedores podrán crear y administrar sistemas de evaluación que complementen a los mecanismos establecidos en esta ley para los docentes que se desempeñen en funciones de docencia de aula”.

Si bien es importante que los sostenedores e incluso las propias comunidades educativas puedan desarrollar sistemas de evaluación, primero, estos pueden ser complementarios, pero siempre coherentes con el modelo de desarrollo profesional que la política busca desarrollar. Cabe la posibilidad que los sostenedores desarrollen sistemas de evaluación incluso contrarios a los modelos de desempeño promovidos, como ya se ha mostrado. Además es relevante asegurar que estas evaluaciones sean transparentes e incluyan mecanismos de retroalimentación. Se sugiere

incorporar al Art 15 del proyecto, tal como está en su segundo trámite, un inciso tercero que indique “Incorpórese al Art. 70 bis el siguiente inciso cuarto: **“Los sostenedores que desarrollen estas evaluaciones deben garantizar transparencia en el proceso y desarrollar mecanismos de retroalimentación y soporte que favorezcan el mejoramiento del desempeño docente, incluyendo procesos colaborativos y colegiados de retroalimentación y soporte”**.”

Se sugiere además que los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente tengan un rol relevante de soporte y supervisión a estos procesos.

## Referencias

- Garver, R. (2020). Evaluative relationships: teacher accountability and professional culture. *Journal of Education Policy*, 35(5), 623–647. <https://doi.org/10.1080/02680939.2019.1566972>
- Managing in an era of accountability. *Sociology of Education*, 83(3), 227-247.
- Kirsten, N. (2020). A systematic research review of teachers’ professional development as a policy instrument. *Educational Research Review*, 31, 100366.
- Kraft, M. A., Brunner, E. J., Dougherty, S. M., & Schwegman, D. J. (2020). Teacher accountability reforms and the supply and quality of new teachers. *Journal of Public Economics*, 188, 104212.
- Little, J. W., & Bartlett, L. (2010). The teacher workforce and problems of educational equity. *Review of Research in Education*, 34(1), 285-328.
- Ozga, J. (2009). Governing education through data in England: From regulation to self-evaluation. *Journal of Education Policy*, 24(2), 149–162.
- Ramírez-Casas del Valle, L., Baleriola Escudero, E., & Sisto, V. (2019). Pedagogía en la Era de la Rendición de cuentas: Análisis del Portafolio Docente en Chile. *Educação & Sociedade*, 40, e0209826.
- Ramírez-Casas del Valle, L., Baleriola Escudero, E., & Sisto, V. (2022). Experiencias y resistencias de los y las profesoras sobre el sistema de evaluación docente. *Revista Izquierdas*, 2022, 51.
- Sisto, V. (2012). Identidades desafiadas: individualización, managerialismo y trabajo docente en el Chile actual. *Psyche (Santiago)*, 21(2), 35-46.
- Sisto, V. (2020). La escuela abandonada a evaluaciones y estándares, confinada en el managerialismo. *Praxis educativa*, 15.
- Sisto, V. (2023). *La Evaluación y el Fortalecimiento del Trabajo Docente*. Propuestas para Políticas Inclusivas. Centro de Investigación para la Educación Inclusiva. Disponible en [https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=272973&prmTipo=DOCUMENTO\\_COMISION](https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=272973&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION)