



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 2528(570) 2018

2426

ORD.:

MAT.: La circunstancia de haber sido asignada en el tramo experto I, no la exime de su obligación de someterse al proceso de evaluación contemplado en el artículo 70 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 22.01.1996, del Ministerio de Educación que Fija 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.

ANT.: 1) Instrucciones de 23.05.2018 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Pase N° 381 de 09.03.2018 de Jefe de Gabinete de Director del Trabajo.
3) Oficio Nro. 6.508 de 05.03.2018 de Subjefe División Jurídica- Contraloría General de la República.
4) Presentación de 10.07.2017 de Marcela Lucía Jofré Bourguet.

SANTIAGO,

28 MAY 2018

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : MARCELA LUCIA JOFRE BOURGUET
PASAJE SOR ALBINA N° 0534
SAN BERNARDO

Mediante Oficio del antecedente 3) se ha derivado presentación indicada en el nro. 3) en que se solicita un pronunciamiento respecto de la obligación de someterse a un proceso de evaluación docente pese al hecho de haber sido asimilada en el tramo experto I, circunstancia que a su parecer, la exime del proceso de evaluación de conformidad a lo establecido en la Ley N° 20.903.

Agrega, que el Ministerio de Educación a través de la plataforma "Docentemas" le informó por medio de correo electrónico que la Ley sobre evaluación docente aún está vigente y en ella se establece que la evaluación es obligatoria respecto de todos los docentes de aula.

Señala que el artículo 19 ñ de la Ley N° 20.903 establece que en el caso de haber un resultado "Destacado" en su último portafolio puede exonerarse de un período de evaluación, el que correspondería a este año, no obstante, la Coordinadora Comunal de Evaluación le informó que igualmente debía someterse al proceso de evaluación.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 70 de Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 22.01.1996, del Ministerio de Educación que Fija 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, en sus incisos 1°, 2°, 5°, 6° y 11, dispone:

"Establécese un sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñen en funciones de docencia de aula, de carácter formativo.

"Corresponderá al Ministerio de Educación a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógicas (CPEIP), la coordinación técnica para la adecuada aplicación de los procesos de evaluación.

"La evaluación de cada docente se realizará cada cuatro años y su resultado final corresponderá a uno de los siguientes niveles de desempeño; destacado, competente, básico o insatisfactorio.

"Los resultados finales de la evaluación de cada profesional de la educación se considerarán como antecedente para los concursos públicos estipulados en este Título. Del mismo modo, se considerarán para optar a cupos o becas en actividades de perfeccionamiento o estudios de post-grado, para financiar proyectos individuales de innovación y, en general, en todas las decisiones que se tomen para seleccionar profesionales.

"Podrán eximirse del proceso de evaluación docente establecido en los inciso anteriores, los profesionales de la educación a quienes les falten tres años o menos para cumplir la edad legal para jubilar, siempre que presenten la renuncia anticipada e irrevocable a su cargo, la que se hará efectiva al cumplirse la edad legal de jubilación por el solo ministerio de ley. En todo caso, esto profesionales tendrán derecho a la indemnización establecida en el artículo 73 y quedarán sujetos a los prescrito en el artículo 74".

A su vez, el artículo 1°, letra a) del Decreto N° 192 de 30.08.2004, del Ministerio de Educación, que Aprueba Reglamento sobre Evaluación Docente, dispone que para efectos de dicho Reglamento, la "Evaluación Docente" consiste en un: *"sistema de evaluación de los profesionales de educación que se desempeñan en funciones de docencia de aula, de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo según lo establecido en el artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1997, del Ministerio de Educación, con niveles de desempeño que corresponde a destacado, competente, básico o insatisfactorio."*

Luego, el inciso 1° del artículo 4° del referido Reglamento, dispone:

" Serán evaluados todos los docentes de aula del ámbito de la educación municipal, es decir, aquellos docentes que cumplen funciones en Educación Básica, formación General Enseñanza Media, Educación Parvularia, Educación Especial o Diferencial, Educación de Adultos, Formación Diferenciada de Enseñanza Media Humanístico- Científica y especialidades de la Educación Media Técnico Profesional"

En igual sentido, el artículo 6° de dicho Reglamento, establece:

"Quedarán eximidos de participar en el proceso de evaluación de un determinado año:

- a) Los evaluadores pares de ese proceso anual, los cuales deberán obligatoriamente evaluarse en el proceso del año siguiente, y
- b) Los docentes durante su primer año de ejercicio profesional en un establecimiento educacional, entendiéndose por éste aquel en que suscribe su primer contrato de trabajo o sea designado, en su caso.

Por su parte, el artículo 7° del referido Reglamento, dispone:

“Se podrá a solicitud del docente suspender la evaluación para el año inmediatamente siguiente, en los casos que a continuación se señalan:

- a) *Por razones de fuerza mayor;*
- b) *Cuando el docente ha sido trasladado de establecimiento o de curso, con fecha posterior al 30 de abril del año en evaluación;*
- c) *Por permiso sin goce de remuneraciones superior a tres meses, otorgado por el sostenedor, y que afecte al proceso de elaboración de las evidencias de evaluación. En todo caso, el docente no podrá interponer esta causal en el año siguiente, y,*
- d) *Por encontrarse el docente realizando actividades de formación profesional fuera del territorio nacional, autorizadas por el sostenedor, durante el período de elaboración de evidencias de evaluación.*

Las causales deberán ser debidamente acreditadas ante el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal respectivo, quien resolverá.

Para los efectos del recurso establecido en el artículo 46 de este Reglamento, estas causales deberán alegarse antes del inicio del proceso de evaluación que corresponda o al momento de verificarse la misma”.

De esta forma, las causales para eximirse del proceso de evaluación de desempeño profesional o bien suspender su aplicación son aquellas previstas en las normas legales y reglamentarias, precedentemente citadas.

En el mismo orden de ideas, el artículo 12° del referido Reglamento, establece los instrumentos de evaluación que deben ser utilizados en cada proceso y que corresponden a los siguientes: autoevaluación, portafolio de desempeño pedagógico, entrevista al docente evaluado e informe de referencia de terceros (Director y Jefe Técnico Pedagógico).

De las normas legales y reglamentarias se desprende que el sistema de evaluación docente es un instrumento que se aplica de forma obligatoria, cada cuatro años a todos los docentes de aula pertenecientes al sector municipal y cuyo objetivo, en términos generales, es promover el desarrollo profesional de los docentes, fortalecer el ejercicio de sus funciones y contribuir a mejorar la calidad de la educación.

Asimismo, se infiere que el docente podrá ser calificado en alguno de los niveles de desempeño contemplados en la norma, los que corresponden a destacado, competente, básico o insatisfactorio y que los resultados finales de las evaluaciones servirán como antecedente para futuros concursos públicos, para optar a cupos o becas en actividades de perfeccionamiento o estudios de post grado, para financiar proyectos individuales de innovación y, en general, en todas las decisiones que se tomen para seleccionar profesionales.

El sistema de evaluación de desempeño profesional docente descrito precedentemente se encuentra vigente y por tanto, los docentes convocados deben someterse de forma obligatoria a dicha evaluación.

A su turno, el artículo 70 ter del Estatuto, dispone:

“Los profesionales de la educación que en el proceso de evaluación docente establecido en el artículo 70 obtengan en una oportunidad un nivel de desempeño destacado o en dos oportunidades consecutivas un nivel de desempeño competente en el instrumento portafolio, no estarán obligados a rendirlo en el siguiente proceso, considerando dichos resultados para la ponderación de este instrumento en esta nueva evaluación”.

Se infiere del precepto legal que encontrándose el docente en alguna de las hipótesis previstas, solamente se encontraría eximido de rendir el portafolio, subsistiendo la obligación de rendir los restantes instrumentos de evaluación que dicho sistema contempla.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la Ley N° 20.903 de 01.04.2016, que Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y Modifica Otras Normas, introdujo modificaciones a varios cuerpos normativos, entre ellos, al Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que contempla el Estatuto Docente.

El objeto de este sistema de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 inciso primero del Estatuto consiste en *“reconocer y promover el avance de los profesionales de educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional, así como también ofrecer una trayectoria profesional atractiva para continuar desempeñándose profesionalmente en el aula”.*

A su vez, el inciso segundo del dicho precepto establece el ámbito de aplicación del sistema de desarrollo profesional docente, el que involucra a los profesionales de la educación que se desempeñan tanto en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación como en aquellos regulados por el Decreto con Fuerza de Ley N° 3.166, de 1980 y también a los que ocupen cargos directivos y técnico pedagógicos en los Departamentos de Administración Educacional de cada municipalidad o de las Corporaciones Educacionales creadas por éstas.

Por su parte y conforme lo dispone el inciso 3° del referido precepto legal, el sistema de desarrollo profesional docente está constituido sobre dos pilares:

a) Sistema de reconocimiento y promoción del desarrollo profesional docente, que se compone de un proceso evaluativo integral que reconoce la experiencia y la consolidación de las competencias y saberes disciplinarios y pedagógicos que los profesionales de la educación alcanzan en las distintas etapas de su ejercicio profesional y de un procedimiento de progresión en distintos tramos, en virtud del cual los docentes pueden acceder a determinados niveles de remuneración, y,

b) Sistema de apoyo formativo a los docentes para la progresión en el sistema de reconocimiento, sistema que a su vez, se complementa con el apoyo al inicio del ejercicio de la profesión docente a través del proceso de inducción.

Asimismo, los artículos 19 A, 19 B, 19 C, y 19 D, del referido cuerpo legal, se refieren a la etapa de desarrollo profesional docente, estableciendo un criterio de tramos, que corresponden a los siguientes: inicial, temprano, avanzado, experto I y experto II.

En el mismo orden de ideas, el inciso 1° del artículo 19 G, del mismo cuerpo legal, establece que el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas es el órgano encargado de administrar el Sistema Nacional de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional, el cual para

efectos de la progresión en los tramos considera dos elementos: el desempeño y las competencias pedagógicas de los profesionales de la educación.

Por su parte, el artículo 19 K del mismo cuerpo legal, dispone:

“Para medir el cumplimiento de los estándares de desempeño profesional y el conocimiento de las bases curriculares, el Centro diseñará, en colaboración con la Agencia de la Calidad de la Educación, y ejecutará los siguientes instrumentos:

- a) *Un instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos, atinentes a la disciplina y nivel del que imparte.*
- b) *Un portafolio profesional de competencias pedagógicas que evaluará la práctica docente de desempeño en el aula considerando sus variables de contexto. Dicho portafolio considerará, al menos, evidencias documentales relativas a las mejores prácticas del docente sobre:*
 - 1) *Desempeño profesional en el aula, considerando la vinculación de éste con los estudiantes y los procesos de enseñanza de aprendizaje.*
 - 2) *Prácticas colaborativas, acciones de liderazgo y cooperación, trabajo con pares, padres y apoderados y otras relativas al dominio señalado en la letra d) del artículo 19 J, en su contexto cultural.*
 - 3) *Creación de contenidos, materiales de enseñanza, actividades académicas, innovación pedagógica, investigación y otras relacionadas con un desarrollo profesional de excelencia.*
 - 4) *Perfeccionamiento pertinente al ejercicio profesional y nivel de desarrollo del docente, siempre que dicho perfeccionamiento se realice de conformidad a lo dispuesto en el párrafo III del Título I. En caso de estudios de postgrado, estos deberán ser atinentes a su función de acuerdo a los requisitos que determine un reglamento. Los estudios de postgrado efectuados en Chile deberán ser impartidos por universidades acreditadas. En el caso de los estudios de postgrado efectuados en el extranjero se considerarán aquellos reconocidos, validados o convalidados en Chile, sin perjuicio de lo dispuesto en los tratados internacionales vigentes.*

En el caso de los tramos Experto I y Experto II se considerará especialmente una especialización pedagógica a elección del docente en ámbitos tales como currículum, convivencia escolar, liderazgo y gestión educativa, inclusión y atención a la diversidad y evaluación, entre otros.

En el caso de aquellos profesionales de la educación y otros que se desempeñen en modalidades educativas que requieren de una metodología especial de evaluación para el reconocimiento de sus competencias pedagógicas, tales como las diversas formas de la educación especial, aulas hospitalarias, escuelas cárceles y especialidades de educación media técnica profesional, el Centro deberá adecuar el instrumento portafolio profesional señalado en el inciso precedente a dichos requerimientos.”

De esta forma, los docentes incorporados al sistema de desarrollo profesional docente, se encuentran sometidos a dos instrumentos de evaluación para efectos de progresar dentro de la carrera docente; uno, es el Portafolio Profesional de Competencias Pedagógicas y el otro, es el Instrumento de Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos, atinentes a la disciplina y nivel que imparte.

En el mismo orden de ideas y a propósito de ambos instrumentos de evaluación, el artículo 19 L, del referido cuerpo legal, dispone que el Portafolio Profesional se aplicará al profesional de la educación por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, cada cuatro años, en los mismos plazos fijados por el artículo 70 y el Instrumento de Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos será aplicado por la Agencia de Calidad de la Educación y sus resultados serán entregados al Centro en la forma y plazos que determine.

Cabe resaltar lo dispuesto en el párrafo final del inciso 1° del artículo 19 L, que prescribe: “Se utilizará el mismo instrumento portafolio en ambos sistemas de evaluación”.


Del análisis de las disposiciones legales transcritas, se desprende que en la actualidad coexisten dos sistemas de evaluación docente; uno, contemplado en el artículo 70 del Estatuto, denominado evaluación docente, cuyos destinatarios son los profesionales de la educación de aula del sector municipal, y, otro, vinculado al acceso y progresión en los tramos que contempla el sistema de desarrollo profesional docente, en el que se debe acreditar el cumplimiento de estándares de desempeño profesional y conocimientos específicos y pedagógicos.


Con respecto al caso en consulta y de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, la docente presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo y con ocasión de la asimilación de tramos, procedimiento efectuado por el Ministerio de Educación a la luz de las disposiciones transitorias de la Ley N° 20.903, Párrafo 2 Transición para los profesionales que se desempeñan en el sector municipal, fue asignada al tramo experto I.

Considerando que el sistema de evaluación de desempeño profesional contemplado en el artículo 70 y siguientes del Estatuto, se encuentra vigente y que los destinatarios de dicho proceso son los docentes del sector municipal, subsiste la obligación de la docente de someterse a dicho proceso de evaluación aun cuando hubiere sido asimilado al tramo experto I, proceso que como se dijera anteriormente no solamente comprende el portafolio de desempeño pedagógico sino también los restantes instrumentos de evaluación, esto es, autoevaluación, entrevista al docente evaluado y, el informe de referencia de terceros (Director y Jefe Técnico Pedagógico).

Sobre la base de lo expuesto, disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que la circunstancia de haber sido asignada en el tramo experto I, no la exime de su obligación de someterse al proceso de evaluación contemplado en el artículo 70 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 22.01.1996, del Ministerio de Educación que Fija 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,

Saluda a Ud.,


LORETO BARRERA PEDEMONTE
 ABOGADO
 JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO




 RGR/CAS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control