

Identificación de la Norma : DECRETO 192  
Fecha de Publicación : 30.08.2004  
Fecha de Promulgación : 11.06.2005  
Organismo : MINISTERIO DE EDUCACION

**APRUEBA REGLAMENTO  
SOBRE EVALUACION DOCENTE.**

Nº 192.- Santiago, 30 de agosto de 2004.-

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 de 1996, del Ministerio de Educación que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 19.070 que aprobó el Estatuto Docente de los Profesionales de la Educación y de las leyes que los complementan establece un sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñen 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, creado por la letra d) del artículo 12 de la Ley Nº 19.933;

Que, asimismo, la Ley Nº 19.961 estableció normas que regulan la evaluación de dichos profesionales de la educación, modificando y complementando el artículo 70 señalado;

Que, el sistema de evaluación previsto en la ley pretende fortalecer la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes de sus alumnos y alumnas, para lo cual se establece la creación de planes de superación profesional que beneficiarán a los docentes que resulten evaluados con desempeño básico e insatisfactorio;

Que es necesario, para la implementación del sistema, regular la forma de selección y nombramiento de los evaluadores pares, sus inhabilidades, incompatibilidades y obligaciones, las Comisiones Comunales de Evaluación, los procedimientos, periodicidad, plazos y demás aspectos técnicos de la evaluación docente, las normas para conocer los resultados de la evaluación, y de la nueva evaluación en caso de resultado insatisfactorio, como asimismo los planes de superación profesional a los que deberán someterse los docentes con resultados básicos e insatisfactorios y los procedimientos que les permitan a los profesionales de la educación ejercer su derecho a recurrir respecto de los resultados de su evaluación; y

**VISTO:**

Lo dispuesto en las Leyes, N°s. 18.956 que reestructura el Ministerio de Educación, 19.933 y 19.961; Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 de 1996 del Ministerio de Educación y en los artículos 32 Nº 8 y 35 de la Constitución Política de la República de Chile,

**DECRETO:**

Apruébase el siguiente reglamento del artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 de 1996, del Ministerio de Educación que establece el Sistema de Evaluación Docente para los profesionales de la educación del sector municipal.

**DISPOSICIONES GENERALES.**

**ARTICULO 1º:** Para los efectos de este reglamento se entenderá por:

- a) **“Evaluación Docente”:** Sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñen 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 1996, del Ministerio de Educación, con niveles de desempeño que corresponden a destacado, competente, básico o insatisfactorio.
- b) **“Docentes”:** Los profesionales de la educación que ejercen funciones en aula en conformidad a la letra a) del artículo 6º del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996 de Educación en establecimientos del sector municipal, administrados ya sea directamente por municipios o por corporaciones municipales y en los que habiendo sido municipales son administrados por corporaciones educacionales privadas, de acuerdo con las normas establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3063, del Ministerio del Interior, de 1980.
- c) **“Evaluadores Pares”:** Los docentes de aula del mismo nivel escolar, sector del currículo y modalidad del docente evaluado, a los que les corresponde la responsabilidad de aplicar la entrevista al docente, informarla y participar en la Comisión Comunal de Evaluación.
- d) **“Comisión Comunal de Evaluación”:** Entidad colegiada que funciona a nivel local, compuesta por el conjunto de los evaluadores pares de una comuna y el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación, o el Director de la Corporación de Educación Municipal en su caso, y que tiene la responsabilidad de aplicar localmente el sistema de evaluación.
- e) **“Dominios, Criterios y Descriptores de Evaluación”:** Se entenderá por tales los contenidos en el documento denominado Marco para la Buena Enseñanza, elaborado y aprobado por el Ministerio de Educación.
- f) **“Instrumentos de Evaluación”:** Se entenderá por tales la Autoevaluación, el Portafolio de Desempeño Pedagógico, la Entrevista del docente evaluado el Informe de Referencia de Terceros, de acuerdo a lo señalado en el título segundo del presente reglamento.
- g) **“Planes de Superación Profesional”:** Conjunto de acciones de formación docente, diseñadas y ejecutadas de conformidad a este reglamento, dirigidas a favorecer la superación de las debilidades profesionales que evidencien los docentes con nivel de desempeño básico o insatisfactorio.

**ARTICULO 2º:** Las notificaciones a los docentes de que trata este reglamento deberán efectuarse personalmente o por carta certificada enviada al domicilio del establecimiento educacional en que se desempeñe el docente. En el primer caso se entenderán practicadas por la entrega material del documento hecha por un funcionario del Departamento de Administración Municipal de Educación o de la Corporación de Educación Municipal, en su caso. En el segundo caso se entenderán practicadas a contar del tercer día siguiente de su despacho en la oficina de correos.

**ARTICULO 3º:** Las personas que intervienen en la evaluación docente deberán guardar reserva acerca de la información que genere el proceso de evaluación de los docentes, sin perjuicio del derecho de éstos de acceder a aquellos antecedentes que les afecten personalmente.

## **TITULO I** **DE LA EVALUACION DOCENTE.**

**ARTICULO 4º:** 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.

La evaluación de cada docente tendrá lugar cada cuatro años, exceptuando a aquellos profesionales de la educación que resulten evaluados con nivel de desempeño insatisfactorio, a quienes les será aplicable lo señalado en el artículo 10 de este Reglamento.

Serán evaluados todos los docentes que ejerzan el mínimo de horas establecido por el Marco Curricular para el sector y subsector o modalidad que corresponde evaluar en un determinado período.

En el caso que los docentes desarrollen sus labores en más de un sector y subsector o modalidad, y en uno de ellos cumpla un número de horas igual o superior al 60% del total de horas contratadas, deberán evaluarse en ese sector y subsector o modalidad.

De no ser así será decisión del docente indicar en cual de los sectores, subsectores o modalidades desea ser evaluado en ese período. Esta decisión debe manifestarse por escrito ante el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal respectivo y en los plazos que corresponda, y en ningún caso puede significar quedar fuera del proceso de evaluación.

**ARTICULO 5°:** La autoevaluación y la elaboración del portafolio es una actividad personal. Será responsabilidad de cada docente velar porque la información que entrega como evidencia de su desempeño profesional corresponda efectivamente a las actividades desarrolladas como parte de su función de docencia en aula.

La entrega de información falsa, copiada o elaborada por terceros determinará que la evaluación del docente sea objetada, debiendo el docente repetir su evaluación al año siguiente, sin perjuicio de las sanciones que establece el artículo 72 letra b) del DFL N° 1, de 1996, de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación y de las leyes que lo complementan y modifican.

Corresponderá al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) calificar si corresponde o no la objeción.

**ARTICULO 6°:** 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.

**ARTICULO 7°:** 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 periodo 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.

**ARTICULO 8º:** La evaluación se realizará atendiendo los dominios, criterios y descriptores fijados en el Marco para la Buena Enseñanza aprobado por el Ministerio de Educación, mediante la aplicación de los instrumentos definidos por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

**ARTICULO 9º:** El resultado final de la evaluación de un docente corresponderá a uno de los siguientes niveles de desempeño: Destacado, Competente, Básico o Insatisfactorio. Estos niveles se definen de la siguiente manera:

- a) Desempeño Destacado: Indica un desempeño profesional que es claro, consistente y sobresale con respecto a lo que se espera para el conjunto de los indicadores evaluados. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando o bien por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento de los indicadores.
- b) Desempeño Competente: Indica un desempeño profesional que cumple con regularidad el conjunto de los indicadores evaluados. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aún cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.
- c) Desempeño Básico: Indica un desempeño profesional que cumple con cierta irregularidad el conjunto de los indicadores evaluados o con regularidad la mayoría de éstos.
- d) Desempeño Insatisfactorio: Indica un desempeño que presenta claras debilidades para el conjunto de los indicadores evaluados y que afectan significativamente el quehacer docente.

**ARTICULO 10:** En el caso que un docente resulte evaluado con desempeño insatisfactorio deberá someterse a una nueva evaluación al año siguiente de aquel de la entrega de las evidencias que dieron lugar a la condición de insatisfactorio. Si en la segunda evaluación el resultado es nuevamente insatisfactorio, el docente dejará la responsabilidad de curso para trabajar durante el año en su plan de superación profesional con un docente tutor, debiendo el empleador asumir el gasto que representa el reemplazo del docente en el aula, y será sometido a una tercera evaluación anual consecutiva. De mantener el desempeño insatisfactorio, dejará de pertenecer a la dotación docente.

**ARTICULO 11:** Las acciones de superación profesional a que deben someterse los docentes con nivel de insatisfactorio deberán iniciarse dentro del primer semestre del año siguiente al que fueran evaluados y deberán encontrarse ejecutadas, en a lo menos, un 50% de lo programado al inicio de la nueva evaluación anual a que deben someterse.

El Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal respectivo deberá dejar constancia escrita de aquellos docentes con nivel de desempeño básico o insatisfactorio que no se acojan al plan de superación profesional, comunicándolo al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

## **TITULO II**

### **DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACION.**

**ARTICULO 12:** Los instrumentos de evaluación que deben ser utilizados en cada evaluación son los establecidos por Resolución Exenta N° 3333, del 14 de abril de 2005, del Ministerio de Educación, esto es:

- a) Autoevaluación;
- b) Portafolio de Desempeño Pedagógico;
- c) Entrevista al docente evaluado; y
- d) Informe de Referencia de Terceros (Director y Jefe Técnico Pedagógico).

**ARTICULO 13:** Los instrumentos de evaluación deberán guardar relación con los dominios, criterios y descriptores fijados en el Marco para la Buena Enseñanza, aprobado por el Ministerio de Educación.

**ARTICULO 14:** La información que tiene como fuente al mismo profesor deberá reunirse a través de la autoevaluación y el portafolio.

La autoevaluación tendrá como principal función que el docente evalúe su propia práctica pedagógica a partir de una pauta previamente determinada por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

El portafolio tiene como función recoger, a través de productos estandarizados por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), evidencia verificable respecto a las mejores prácticas de desempeño del docente evaluado. Deberá contemplar productos escritos, en los cuales el docente debe reportar distintos aspectos de su quehacer profesional, y un registro audiovisual de su desempeño, que corresponderá a una clase de 40 minutos. Este registro será realizado por un técnico entrenado y su oportunidad deberá ser concordada con el docente.

**ARTICULO 15:** La entrevista será aplicada y evaluada por el evaluador par en un ambiente que garantice el logro del objetivo, sobre la base de una pauta especialmente diseñada para tal efecto por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

**ARTICULO 16:** Los informes de referencia de terceros serán emitidos por el Director y el Jefe Técnico Pedagógico del establecimiento, cuando corresponda. Para ello usarán una pauta estructurada especialmente diseñada por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). En aquellos establecimientos en que no exista ninguno de dichos cargos, este informe será emitido por el superior jerárquico del profesor evaluado y por el Jefe Técnico Pedagógico comunal cuando exista.

**ARTICULO 17:** Los instrumentos de evaluación tendrán las siguientes ponderaciones:

- a) El portafolio se ponderará en un 60% y tratándose de la segunda y tercera evaluación de los docentes con nivel de insatisfactorio, su ponderación será de un 80%.
- b) La autoevaluación se ponderará en un 10% y tratándose de la segunda y tercera evaluación de los docentes con nivel de insatisfactorio, su ponderación será de un 5%.
- c) La entrevista se ponderará en un 20% y tratándose de la segunda y tercera evaluación de los docentes con nivel de insatisfactorio, la ponderación será de un 10%, y
- d) Los informes de terceros se ponderarán en un 10% y tratándose de la segunda y tercera evaluación de los docentes con nivel de insatisfactorio, su ponderación será de un 5%.

### **TITULO III** **DE LOS EVALUADORES PARES.**

**ARTICULO 18:** Los evaluadores pares serán seleccionados y preparados para realizar su función por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), el que fijará las bases para esta

selección, determinando en ella el número de evaluadores pares requeridos para el proceso del año respectivo. El proceso de postulación será voluntario.

El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) informará, durante el segundo trimestre de cada año, los requisitos y el proceso de postulación para evaluador par a través de un medio de comunicación masiva y de circulación nacional.

Los interesados deberán entregar los antecedentes y documentos solicitados por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) al Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o al Director de la Corporación de Educación Municipal respectivo.

Aquellos docentes que resulten preseleccionados por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) deberán asistir a un entrenamiento de dos días, el que corresponderá a la etapa final del proceso de selección del evaluador par.

El Ministerio de Educación mediante resolución designará a los evaluadores pares e informará la nómina al Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o al Director de la Corporación de Educación Municipal respectivo.

**ARTICULO 19:** Los evaluadores pares deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser docente de aula en ejercicio con al menos cinco años de experiencia en aula en el sistema escolar formal;
- b) Pertenecer al mismo nivel escolar, sector del currículo y modalidad del docente que le corresponde evaluar;
- c) No haber sido sancionado en un sumario administrativo en los últimos cuatro años;
- d) Tener evaluación docente cuyos niveles de desempeño hayan sido destacado o competente, o ser docente con derecho a percibir la Asignación de Excelencia Pedagógica, o ser docente integrante de la Red Maestros de Maestros; y
- e) Haber cumplido y aprobado con el entrenamiento para desempeñar tal función, el que se impartirá por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), según se establece en el artículo anterior.

f)

**ARTICULO 20:** Los evaluadores pares estarán sujetos a las siguientes inhabilidades:

- a) Evaluar a un docente del mismo establecimiento, y
- b) Evaluar a su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad inclusive.

**ARTICULO 21:** Serán incompatibles con la función de evaluador par las siguientes:

- a) La de realizar funciones de coordinación del sistema de evaluación a nivel comunal durante el mismo período de evaluación, y
- b) La de docente que cumpla funciones directivas o técnico pedagógicas en el mismo establecimiento educacional.

**ARTICULO 22:** Los evaluadores pares podrán cumplir su función en la comuna donde prestan servicios como docentes de aula o en comunas distintas a la de su dotación.

Si en una determinada comuna no hay evaluadores pares del mismo nivel escolar, modalidad y sector curricular, el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal de la comuna respectiva, podrá contar con evaluadores pares provenientes de otra comuna que integren la

nómina del artículo 18, lo cual deberá ser informado al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

**ARTICULO 23:** Serán obligaciones y funciones del evaluador par las siguientes:

- a) Relacionarse con el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal de la comuna respectiva para el desarrollo de sus tareas;
- b) Aplicar e informar la entrevista al docente en evaluación, y participar en la Comisión Comunal de Evaluación del docente que entrevistó;
- c) Desplazarse a entrevistar al docente en evaluación a su establecimiento educacional o, excepcionalmente, al recinto definido por el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal de la comuna respectiva; y
- d) Suscribir el documento que establece sus responsabilidades administrativas, especialmente respecto del manejo reservado de los instrumentos de evaluación, de la información obtenida durante las entrevistas, así como de los resultados de los docentes evaluados.

**ARTICULO 24:** El evaluador par recibirá del Municipio con el cual se relaciona el profesor evaluado un pago específico por la función prestada, atendiendo a la carga de trabajo y, en particular, al número de entrevistas que haya efectuado y a su participación en la Comisión Comunal de Evaluación, una vez concluido el proceso de evaluación.

**ARTICULO 25:** La función de evaluador par no reviste el carácter de permanente.

Se ejerce durante el año correspondiente a su selección y entrenamiento.

**ARTICULO 26:** El sostenedor, los directivos del establecimiento educacional y el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal deberán facilitar las condiciones necesarias para el adecuado desempeño de la función del evaluador par.

#### **TITULO IV** **DE LA COMISION COMUNAL DE EVALUACION**

**ARTICULO 27:** Corresponderá a la Comisión Comunal de Evaluación la responsabilidad de aplicar localmente el sistema de evaluación docente.

**ARTICULO 28:** La Comisión Comunal de Evaluación estará integrada por:

- a) El Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal respectivo, y
- b) Los Evaluadores Pares a que se refiere la letra c) del artículo 1º y 18 de este reglamento.

**ARTICULO 29:** Serán funciones de la Comisión Comunal de Evaluación las siguientes:

- a) Tomar conocimiento y aprobar los reportes de resultados a los que se refiere la letra e) del artículo 35 del presente reglamento, considerar la información del contexto del docente evaluado y pronunciarse respecto de su nivel de desempeño final, para lo cual podrá ratificar el nivel de desempeño indicado en el reporte de resultados o modificar la evaluación final de un docente mediante acuerdo especialmente fundado, conforme al quórum establecido en el artículo 40 de este reglamento.
- b) Conocer y resolver de los recursos de reposición.

Para estos efectos los integrantes señalados en la letra a) del artículo 28 de este reglamento sólo tendrán derecho a voz.

**ARTICULO 30:** La Comisión Comunal de Evaluación se constituirá con la asistencia de, a lo menos, la mayoría absoluta de los evaluadores pares designados para la comuna, debiendo conocer y revisar la totalidad los reportes de resultados de los docentes en evaluación de su comuna dentro del plazo establecido por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

**ARTICULO 31:** Cada Comisión Comunal de Evaluación, al iniciar su funcionamiento, designará de entre sus integrantes un secretario el que deberá levantar acta de cada sesión, la que deberá ser suscrita por todos los integrantes de la comisión.

## **TITULO V**

### **DE LA COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE EN EL ÁMBITO COMUNAL**

**ARTICULO 32:** La coordinación del sistema de evaluación docente en el ámbito comunal estará a cargo de la Comisión Comunal de Evaluación.

**ARTICULO 33:** Serán funciones de la coordinación comunal de evaluación la de recibir y entregar información a los diversos actores locales involucrados en el proceso; recibir, distribuir, almacenar y despachar los instrumentos de evaluación; apoyar la planificación de las diversas etapas y actores involucrados, monitoreando su adecuado desarrollo; convocar y asegurar el óptimo funcionamiento de la Comisión Comunal de Evaluación; y entregar los Informes de Evaluación Individual.

Asimismo, la coordinación comunal de evaluación será la responsable de registrar y resguardar los materiales y la información emanada a lo largo del proceso.

## **TITULO VI**

### **DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN.**

**ARTICULO 34:** Corresponderá al Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), realizar la coordinación técnica para la adecuada aplicación de los procesos de evaluación y fijar su calendarización a más tardar el 30 de junio de cada año.

Para los efectos antes mencionados el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) se hará asesorar por una comisión técnica, conformada por tres representantes de la asociación gremial de docentes con mayor representación en el país, tres académicos de educación superior designados por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas y tres representantes designados por la Asociación Nacional de Municipalidades con mayor representatividad del país.

**ARTICULO 35:** Para las funciones que el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) debe desarrollar en el sistema de evaluación docente, contará con asesoría técnica independiente de entidades académicas de educación superior con experiencia comprobada en el área de la formación docente y la evaluación de desempeños profesionales a escala nacional.

En especial dicha asesoría técnica colaborará en:



- a) La elaboración y validación de los instrumentos y metodologías de evaluación, así como las respectivas pautas de evaluación, según los lineamientos fijados por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). Los instrumentos de evaluación, así como sus pautas de corrección, deberán ser aprobados por el Ministerio de Educación, a través del mismo Centro de Perfeccionamiento;
- b) La capacitación de los evaluadores pares, seleccionar y entrenar a los profesores revisores de portafolios;
- c) El análisis de las evidencias de los portafolios garantizando un proceso objetivo y ecuánime de corrección;
- d) La implementación de la evaluación en las comunas, prestando apoyo de gestión a la coordinación comunal del sistema de evaluación y a las Comisiones Comunales de Evaluación;
- e) El procesamiento de la información procedente de los diversos instrumentos para cada docente evaluado emitiendo reportes de resultados para las Comisiones Evaluadoras; y
- f) La mantención y desarrollo de los sistemas de consultas, apoyo e información a los docentes y a los distintos actores que intervienen en el proceso.

**ARTICULO 36:** El sistema de evaluación se aplicará en forma descentralizada y de acuerdo al calendario anual fijado por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), correspondiéndole a las Comisiones Comunales de Evaluación la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la dotación comunal respectiva.

**ARTICULO 37:** Los docentes que serán evaluados tendrán un plazo para la elaboración del portafolio de su desempeño que se extenderá entre las diez semanas como mínimo y las doce semanas como máximo, contadas desde la fecha de entrega del material para la confección de dichos instrumentos a los profesores, lo que deberá verificarse transcurridas a lo menos dieciséis semanas desde el inicio del año escolar y en cualquier caso, no más allá del inicio del segundo semestre.

La autoevaluación deberá elaborarse y entregarse dentro de las primeras cinco semanas del primer plazo estipulado en el inciso precedente.

**ARTICULO 38:** El portafolio será revisado por profesores designados y entrenados por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), los que deberán ser docentes de aula y que se ceñirán para estos efectos a las instrucciones metodológicas impartidas por el mismo Centro de Perfeccionamiento.

**ARTICULO 39:** La evaluación final de cada docente será realizada por los evaluadores pares que integren la Comisión Comunal de Evaluación y contenida en un Informe de Evaluación Individual para cada profesional de la educación, el que deberá fundarse en el reporte de resultados.

El evaluador par que realizó la entrevista al docente que se evalúa no podrá concurrir con su voto a su evaluación final.

**ARTICULO 40:** La aprobación de la evaluación requerirá de mayoría simple.

Para introducir una modificación al nivel de desempeño indicado en el reporte de resultados de un docente se requerirá de la aprobación de los dos tercios de los Evaluadores Pares presentes en la respectiva sesión de la Comisión Comunal de Evaluación.

Tales observaciones o modificaciones deberán ser fundadas y quedar registradas en el informe final del docente evaluado.

**ARTICULO 41:** La notificación del Informe de Evaluación Individual se realizará de conformidad al procedimiento establecido en el artículo 2° del presente reglamento.

## **TITULO VII** **DE LOS INFORMES DE RESULTADOS.**

**ARTICULO 42:** Del proceso de evaluación docente se emitirán los siguientes informes de resultados:

- a) Informe de Evaluación Individual;
- b) Informe de Resultados para los Equipos de Gestión de los Establecimientos Educacionales; y
- c) Informes de Resultados para el Sostenedor Municipal y el Municipio respectivo.

Para los efectos de la letra b) precedente, se entenderá por equipo de gestión del establecimiento educacional el conformado por los profesionales señalados en los artículos 7° y 8° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

**ARTICULO 43:** El Informe de Evaluación Individual debe ser suscrito por la Comisión Comunal de Evaluación y contendrá los resultados de la evaluación del docente.

Este informe deberá contener el mayor nivel de desagregación de la información que genera el sistema de evaluación del desempeño docente, contemplando la representación gráfica del perfil de desempeño del docente, atendiendo los instrumentos aplicados, la fundamentación cualitativa de esos resultados, expresados en fortalezas y debilidades del desempeño evaluado, más las recomendaciones finales que sean menester, a fin de orientar adecuadamente al docente en su desarrollo profesional.

**ARTICULO 44:** El Informe de Resultados para los Equipos de Gestión de los Establecimientos Educacionales contendrá los resultados de la evaluación de los docentes de aula de cada establecimiento educacional. Será proporcionado por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), e indicará el nivel de desempeño alcanzado por cada docente evaluado, más un informe agregado en donde se representen las principales fortalezas y debilidades detectadas en los docentes.

**ARTICULO 45:** El Informe de Resultados para el Sostenedor Municipal y el Municipio describirá los resultados obtenidos por los docentes de su dotación, debiendo contener lo siguiente:

- a) El listado de docentes evaluados en la comuna ordenados por establecimientos, con los datos de identificación y el nivel de desempeño obtenido en la evaluación;
- b) El listado de docentes con evaluación objetada según lo que establece el inciso segundo del artículo 5° de este reglamento, los que se encuentren en la situación prevista en el artículo 6° del mismo y los docentes cuya evaluación haya sido suspendida de acuerdo a lo establecido en el artículo 7° del presente reglamento;
- c) La tabla de resumen comunal que sintetiza en forma estadística los resultados para todos los docentes evaluados, acompañada de un gráfico con la distribución en porcentaje de éstos, en las cuatro categorías de evaluación; y
- d) El informe agregado de resultados del portafolio con una descripción de las características de este instrumento y los aspectos más importantes que evalúa, seguido por un informe agregado de las principales fortalezas y debilidades detectadas en los docentes evaluados y representaciones gráficas de los resultados de cada establecimiento del municipio.

En todo caso, el uso de la información deberá ajustarse a lo dispuesto en el artículo 3° del presente reglamento.

## **TITULO VIII DE LOS RECURSOS.**

**ARTICULO 46 :** En contra del resultado de la evaluación docente sólo procederá el recurso de reposición, el que se podrá interponer, entre otras, por las siguientes causales:

- a) Haber sido evaluado el docente no obstante encontrarse eximido de dicho proceso por algunas de las causales del artículo 6º, o estar amparado por alguna de las causales establecidas en el artículo 7º del presente reglamento.
- b) Haber sido evaluado por un evaluador par inhábil o incompetente.
- c) Haberse omitido en la evaluación final la ponderación de alguno de los instrumentos señalados en el Título II del presente reglamento, o haberse trasgredido las exigencias formales requeridas por este reglamento para la aplicación de dichos instrumentos.
- d) No haber dado estricto cumplimiento a lo señalado en los artículos 38, 39, 40 e inciso 2º del artículo 43 del presente reglamento.
- e) Estar conformada la Comisión por integrantes distintos a los establecidos en el artículo 28 del presente reglamento.

El recurso de reposición deberá interponerse dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación a que alude el artículo 2º del presente reglamento y deberá presentarse ante el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal en su caso, quien deberá dejar constancia escrita de su recepción. Este recurso podrá presentarse en el formulario oficial diseñado por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

En el caso de las causales de suspensión del artículo 7º del presente reglamento, éstas deberán haberse alegado antes del inicio del proceso de evaluación que corresponda o al momento de verificarse la causal.

La Comisión Comunal de Evaluación deberá resolver el recurso antes mencionado previo informe técnico evacuado por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

**ARTICULO 47 :** La resolución que se pronuncie acogiendo o rechazando el recurso de reposición interpuesto deberá ser dictada dentro del plazo de treinta días y notificada al docente recurrente conforme a lo previsto en el artículo 2º de este reglamento, y contra ella no procederá recurso alguno, sin perjuicio del derecho del profesional de la educación de recurrir a las instancias administrativas y judiciales que correspondan.

## **TITULO IX DE LOS PLANES DE SUPERACION PROFESIONAL.**

**ARTICULO 48:** Los profesionales de la educación que resulten evaluados con nivel de desempeño básico o insatisfactorio deberán someterse a Planes de Superación Profesional que se dispongan de conformidad a lo establecido en el presente Reglamento.

**ARTICULO 49:** Los Planes de Superación Profesional tendrán un carácter formativo y deberán traducirse en una acción de aprendizaje y reaprendizaje respecto de las competencias, conocimientos, habilidades, dominios y criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza aprobado por el Ministerio de Educación y a partir de las necesidades de desarrollo profesional derivadas de los informes de resultados a que se refiere el artículo 42 del presente Reglamento.

**ARTICULO 50:** El Ministerio de Educación transferirá a los municipios y Corporaciones Municipales que ejecuten los planes de superación profesional a que alude la ley los recursos económicos para financiarlos, atendiendo al número de docentes evaluados, con nivel de básico e insatisfactorio.

Para transferir los recursos a los municipios o Corporaciones Municipales, el Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 18.956 y de artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, podrá celebrar convenios con las Municipalidades, Corporaciones Municipales o Asociaciones de Municipios donde se detallarán claramente los montos a transferir y las acciones asociadas a dichos montos.

**ARTICULO 51:** Los municipios y las Corporaciones Municipales podrán gastar los recursos transferidos sólo en las actividades contenidas e indicadas en el diseño del Plan de Superación Profesional de la comuna, el cual debe ser presentado al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) en el mes de abril de cada año, para su aprobación.

Los municipios y las Corporaciones Municipales deberán rendir cuenta documentada y detallada de los gastos en que hayan incurrido para financiar los Planes de Superación Profesional de su comuna, estando limitado el gasto a lo indicado anteriormente. La rendición de gastos se deberá presentar al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) en el mes de noviembre de cada año, pudiendo éste observar el gasto y solicitar las rectificaciones que sean necesarias.

**ARTICULO 52:** Con el fin de asegurar que las acciones de superación profesional cumplan con la condición de ser adecuadas, pertinentes, oportunas y efectivas, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) administrará directamente o a través de las Secretarías Regionales Ministeriales y Departamentos Provinciales de Educación los procedimientos de verificación de las condiciones señaladas, en los cuales será consultada la opinión de los docentes beneficiarios.

**ARTICULO 53:** En el evento que las acciones de superación profesional de una comuna reciban una evaluación deficiente, referida a la efectividad, pertinencia y adecuación del plan, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) exigirá, como requisito de aprobación del diseño para el año siguiente, que éste sea refrendado por un profesional calificado en el ámbito de formación de docentes en servicio.

**ARTICULO 54:** Los planes de superación profesional corresponderán a:

- a) Tutorías o asesorías provistas por profesionales idóneos, cuando corresponde;
- b) Participación en cursos, talleres o seminarios organizados por entidades académicas o de capacitación;
- c) Lecturas recomendadas, para las cuales se deberá proveer de material bibliográfico u orientaciones para acceder a información disponible en internet; y
- d) Observaciones de clases hechas por docentes destacados u otros profesionales calificados.

**ARTICULO 55:** Los docentes que participen en las acciones de los Planes de Superación Profesional no tendrán derecho a percibir la Asignación de Perfeccionamiento del artículo 49 del D.F.L. N° 1, de Educación, de 1996, por dicha participación.

**ARTICULO 56:** El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) será responsable de proporcionar las orientaciones técnicas conducentes para garantizar la atención de los docentes que hayan obtenido un resultado básico o insatisfactorio y la pertinencia de los diseños comunales de los Planes de Superación Profesional.

Además, pondrá a disposición de las comunas materiales de Apoyo Pedagógico para los docentes con nivel de desempeño insatisfactorio. Este material será de carácter complementario a las actividades de superación profesional de las comunas.

#### **DISPOSICION TRANSITORIA.**

**ARTICULO TRANSITORIO:** Durante los primeros cinco años de vigencia de este reglamento cuando no existan postulantes suficientes que cumplan todos y cada uno de los requisitos establecidos en el artículo 19 del presente reglamento para desempeñarse como evaluador par, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) podrá seleccionar en calidad de tal a docentes que no cumpliendo con el requisito de la letra d) del artículo antes indicado hayan demostrado suficiente calificación para desempeñar la función.

Anótese, tómese razón y publíquese, RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República, Sergio Bitar Chacra, Ministro de Educación.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento. Saluda a usted, Pedro Montt Leiva, Subsecretario de Educación.