



ORIENTACIONES

PARA ACOMPAÑAR A LAS Y LOS PROFESIONALES
DE LA EDUCACIÓN QUE PARTICIPAN DEL SISTEMA
ÚNICO DE EVALUACIÓN DOCENTE 2024

GESTIONAR TIEMPOS NO LECTIVOS

PARA PREPARAR LOS INSTRUMENTOS DE
EVALUACIÓN: PORTAFOLIO Y EVALUACIÓN DE
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS Y PEDAGÓGICOS



CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN
E INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS - **CPEIP**
MINISTERIO DE EDUCACIÓN



Presentación

El presente documento orienta a los líderes educativos en el conocimiento del Sistema Único de Evaluación Docente (en adelante, Sistema Único), establecido por la Ley N° 21.625/2023, con el fin de aportar claves para apoyar su implementación en los establecimientos educativos del país.

En particular, se aborda la gestión del **tiempo no lectivo** de los equipos docentes a cargo, convocados a participar del Sistema de Reconocimiento y Promoción, por consiguiente, preparar sus instrumentos: a) Portafolio de Competencias Pedagógicas (en adelante, Portafolio) que, en base a evidencias documentadas, evalúa la práctica del desempeño en el aula considerando variables de contexto; y b) Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos (en adelante, ECEP), atingente a la disciplina y nivel que imparten.

Primero, se revisa el aporte del Sistema Único a la consolidación del Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDPD) creado por la Ley N° 20.903/2016, y los pilares que lo constituyen: Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente, Sistema de Apoyo Formativo a los docentes para progresar en el Sistema de Reconocimiento y Proceso de Acompañamiento Profesional Local.

A continuación, se aportarán claves para implementar el Sistema Único en el establecimiento educacional (EE), en el marco de actividades curriculares no lectivas orientadas a la formación continua y desarrollo profesional de educadoras y educadores.

Con esto se busca que los equipos directivos y técnico pedagógicos se aproximen al Sistema Único como un recurso que les permita afianzar su compromiso y responsabilidad con el desarrollo profesional de sus equipos docentes y, por esta vía, incidir en la mejora de los logros educativos priorizados por la Reactivación en curso.

En resumen, el presente documento, como otros que le seguirán, busca orientar a líderes educativos sobre cómo apoyar la implementación del Sistema Único en su establecimiento y redes que integra; basado en principios, estrategias y acciones que velen por el desarrollo profesional de los y las profesionales de la educación y la colaboración para alcanzar resultados educativos de calidad, distribuidos con equidad.

NUEVO ENCUADRE EVALUATIVO NACIONAL

Antecedentes

El sistema evaluativo nacional, por el cual se reconoce y retribuye el desempeño de las y los profesionales de la educación, se remonta al año 2004 con la aprobación de la Ley de Evaluación Docente, siendo el último hito la aprobación, en 2023, de la Ley de Sistema Único.

Tabla 1. Hitos de la Evaluación Docente

Hito	2004. Ley 19.961 Evaluación Docente	2016 Ley 20.903 Sistema de Desarrollo Profesional Docente	2023 Ley 21.625 Sistema Único de Evaluación Docente
Efecto	Modifica el Estatuto Docente para establecer un sistema de evaluación para docentes en la función de aula, que mejore su labor pedagógica y su desarrollo profesional continuo.	Modifica el Estatuto Docente, creando un Sistema de Reconocimiento y Promoción docente basado en una evaluación integral, que mide competencias pedagógicas y disciplinario-didácticas.	Deroga el Artículo 70 del Estatuto Docente, consolidando el Sistema de Reconocimiento y Promoción como el único sistema de evaluación de la docencia a nivel nacional.
Instrumentos evaluativos	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación par Autoevaluación Portafolio Informe de referencia de terceros <p>Referente: MBE 2003</p> <p>Adicionalmente, prueba rendida voluntariamente, de conocimiento disciplinar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Portafolio ECEP <p>Referentes: MBE (Mineduc, 2021) y Bases curriculares.</p>	<p>Elimina la evaluación del Artículo 70 del Estatuto Docente, dejando únicamente la evaluación del Sistema de Reconocimiento y Promoción.</p> <p>Además, quedan disponibles, para enriquecer procesos evaluativos internos: informes de referencia de terceros, evaluación par y autoevaluación.</p>

<p>Quiénes rinden los instrumentos</p>	<p>Obligatoriamente: profesionales de la educación del sector municipal y SLEP.</p> <p>Voluntariamente: profesionales de la educación del sector particular subvencionado, que rindían Portafolio.</p>	<p>Obligatoriamente para profesionales de la educación en tramos Inicial y Temprano, y voluntario para tramos Avanzado, Experto I y Experto II, de establecimientos con financiamiento del Estado.</p>	<p>Obligatoriamente para profesionales de la educación en tramos Inicial y Temprano, y voluntario para tramos Avanzado, Experto I y Experto II, de establecimientos con financiamiento del Estado.</p>
<p>Apoyo a la docencia</p>	<p>Docentes y educadores/as con bajo desempeño accedían al Programa de Superación Profesional (PSP).</p> <p>Un buen desempeño en Portafolio y pruebas AVDI o AEP daba acceso a asignaciones y la posibilidad de integrarse a la Red Maestros de Maestros (RMM).</p>	<p>Acceso al apoyo formativo para el avance en la Carrera Docente.</p> <p>Los buenos resultados se reconocen con asignaciones más elevadas, para los tramos Avanzados, Experto I y II. Permite, además, el acceso a la RMM y a realizar mentorías.</p>	<p>Tiempo protegido para preparar el Portafolio y la ECEP, en el marco de actividades curriculares no lectivas que potencien el desarrollo profesional colaborativo a nivel local.</p> <p>Además, se refuerzan el Sistema de Inducción y Mentoría y la RMM.</p>

Ref: Elaboración propia en base a leyes citadas y reglamentos complementarios.

En el año 2004, la Ley 19.961 abarcó a la docencia municipal, y voluntariamente, participaron de ella profesionales de la educación del sector particular subvencionado. En 2016, el SDPD (Ley 20.903) establece que la evaluación del desempeño docente abarque a todos los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos que reciben aportes del Estado, debiendo rendir Portafolio y ECEP.

El año 2023, la Ley 21.625 norma una modalidad de evaluación nacional común para educadores/as que se desempeñan en establecimientos financiados con recursos públicos, basada en los instrumentos del Sistema de Reconocimiento y Promoción. Se gana con ello justicia evaluativa y, también, claridades que ayudan a focalizar la atención evaluativa en torno de criterios, instrumentos y procedimientos que son fundamentales para el avance en la Carrera Docente.

Objetivo 1 de la Ley 21.625, Sistema Único de Evaluación Docente

“Simplificar y descomprimir el sistema de evaluación y reconocimiento, fortaleciendo un único sistema, más eficiente, transparente y basado en los principios de igualdad de trato y justicia evaluativa para todas las y los docentes del sistema”.

Mensaje N° 296-370 de S.E. el Presidente de la República, que consolida el Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente como el único sistema general de evaluación y fortaleciendo los procesos de inducción y acompañamiento.

Asimismo, el Sistema Único introduce otras novedades:

- Promueve que la preparación de los instrumentos del Sistema de Reconocimiento y Promoción (Portafolio y ECEP) se realice durante la jornada laboral no lectiva de docentes convocados/as a rendirlos.
- Invita a que la preparación de ambos instrumentos se enmarque en actividades curriculares no lectivas para el desarrollo profesional colaborativo, a fin de potenciar la veta formativa de la evaluación docente y, en torno suyo, afianzar la colegialidad y cohesión profesional.

En cuanto al liderazgo educativo, el Sistema Único confía que este se despliegue en miras de comunicar sus contenidos y sentidos, dotando soportes para que la preparación de los instrumentos del Sistema de Reconocimiento y Promoción enriquezca el desarrollo profesional en entornos comunitarios, por ejemplo, proyectos de la RMM, ADECO, entre otros.

Objetivo 2 Ley 21.625, Sistema Único de Evaluación Docente

“Fortalecer las redes de trabajo colaborativo y de acompañamiento entre docentes por medio de la Red Maestros de Maestros, ampliando la red a todas las y los docentes que forman parte del Sistema de Desarrollo Profesional Docente”.

Mensaje de S.E. el Presidente de la República. Op. Cit.

Implementación del Sistema Único de Evaluación Docente

I. Gestión del tiempo no lectivo para apoyar a docentes convocados/as a evaluarse el año 2024

La Ley 21.625 determina que un tercio del 50% de la jornada no lectiva destinada a preparar clases, evaluar y desarrollar "otras actividades profesionales relevantes para el establecimiento", se dispondrá para que, quienes participen del "proceso de evaluación de desarrollo profesional docente", puedan "preparar los instrumentos regulados en el artículo 19 K" (DFL 1, art. 69°).

Para proceder en este sentido se sugiere:

1. Realizada la validación de los/as docentes convocados a participar del Sistema de Reconocimiento y Promoción del presente año, identificar a quiénes corresponde apoyar en la rendición de los "instrumentos regulados en el artículo 19 K": ECEP y Portafolio.
2. Verificar la carga horaria no lectiva de la docencia que se evaluará para determinar cuánto tiempo abarca el 50% de dicha carga.
3. Calcular el tercio del 50% del tiempo no lectivo, que corresponde a las horas/ minutos que se deben asignar para preparar la ECEP y desarrollar el Portafolio.
4. Para efectuar el cálculo se sugiere recurrir a las orientaciones del CPEIP sobre "Incremento de horas no lectivas establecidas por la Ley 20.903, uso y asignación" (Rex 1628/2017), en particular, el cuadro de horas de contrato docentes y su desagregado en tiempo no lectivo, según proporciones: 65/35 o 60/40. Ver: https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2017/04/Orientaciones_Horas_No_Lectivas.pdf
5. A modo de ejemplo, un docente que participa de la evaluación con un contrato de 37 horas cronológicas, que considera 35% de tiempo no lectivo, dispone de 1,66 horas (100 minutos) semanales, para elaborar, entre los meses de julio y noviembre, su Portafolio y/o fortalecer conocimientos evaluados en la ECEP.

Tabla 2. Ej. distribución de tiempos para preparar instrumentos del Sistema de Reconocimiento y Promoción

Rex 1628		Disposición Ley 21.625	
Contrato docente N° horas jornada semanal (horas cronológicas)	Tiempo no lectivo proporción 65/35, (65% jornada lectiva, 35% no lectiva)	50% de tiempo no lectivo	Un tercio del 50%, para preparar ECEP y desarrollar Portafolio
37 horas.	10 horas 29 min.	5 horas 14,5 min.	1,66 horas. 100 min. aprox.

Ref: Elaboración propia, Mineduc/CPEIP (2017).

6. Reunirse con los profesionales de la educación que participen del Sistema de Reconocimiento y ratificar con ellos y ellas los tiempos que disponen para organizar tareas y cumplir exigencias que conlleven el realizar Portafolio y/o la ECEP.
7. Definir si el tiempo para preparar y elaborar la evaluación, asociado al contrato de cada docente convocado/a evaluarse, se incrementará con cargo a "jornadas comunes" aludidas en la ley.

Jornadas comunes para preparar ECEP o Portafolio

"Respecto de los instrumentos de evaluación de Art. 1 N° 17 a) desarrollo profesional docente regulados en el artículo 19 D.O. 24.10.2023 K, los directores, a solicitud del Consejo de Profesores, deberán establecer jornadas comunes dentro de la jornada laboral, entre todos o algunos de los docentes a los que se les esté aplicando, a fin de propender a una elaboración colectiva y cooperativa".

DFL 1 art. 69°

II. Fortalecer el desarrollo profesional al interior del establecimiento y en redes

Se recomienda que directivos y/o jefaturas técnicas abran un diálogo con los docentes participe de la Evaluación Docente, a fin de enmarcar la preparación de la ECEP y Portafolio en actividades que propendan a la formación para el desarrollo profesional, las cuales se deben desplegar en el EE a cuenta del tiempo no lectivo también, y consignar en el Plan de Mejoramiento Educativo, PME.

En este sentido se recomienda:

1. Construir una visión que sitúe la preparación de la ECEP/Portafolio como actividad de desarrollo profesional

El Estatuto Docente remarca que los profesionales de la educación "son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de los resultados de dichas evaluaciones" (DFL 1, art. 18°).

Bajo parámetros éticos y de desarrollo profesional, la información sobre el desempeño evaluado debe servir para que las y los educadores, como el mismo Estatuto consigna, avancen en su "desarrollo profesional", expresado en mayores capacidades para reflexionar "sobre su práctica profesional" y aplicar "técnicas colaborativas" para mejorar el logro de sus estudiantes y "la inclusión educativa". (DFL 1, art. 11°).

Coherente con lo anterior, los estándares de desempeño que estructuran el MBE 2021 fijan un marco de actuación, donde la evaluación de las y los docentes y educadoras/es se entrecruza con responsabilidades éticas y de formación continua.

Evaluación, ética y desarrollo profesional en MBE 2021

Dominio	Estándares	Descriptor
Responsabilidades profesionales	10. Ética Profesional	10.4 Demuestra compromiso con el aprendizaje de todos sus estudiantes, con la equidad en la calidad de la educación que reciben y actúa con la convicción que todos pueden alcanzar altos niveles de aprendizaje. 10.5. Participa de manera ética en los procesos evaluativos contemplados en la norma vigente para su desempeño profesional y en los procesos evaluativos del centro escolar.
	11. Aprendizaje profesional continuo	11.3 Autoevalúa su desempeño teniendo como referencia los estándares de desempeño profesional 11.4. Actualiza y profundiza sus conocimientos disciplinares y didácticos 11.7 Promueve y participa en instancias que permiten ampliar el aprendizaje profesional individual y colectivo,

Mineduc, 2021.

Por consiguiente, la organización de actividades para preparar el Portafolio y la ECEP se comprenden como una oportunidad para solidificar el compromiso ético con la educación, que demanda fortalecer capacidades docentes a la base de la mejor enseñanza que los estudiantes merecen, y reconocimientos como los asociados a progresos en la Carrera Docente.

2. Vincular la preparación de la ECEP/Portafolio con el acompañamiento para el avance en la carrera

La Ley 21.625 consolida el Sistema de Reconocimiento y Promoción, el cual a su vez conecta con el Sistema de Apoyo y el Proceso de Acompañamiento Profesional Local, que son la vertiente formativa del SDPD, gestionada por instituciones como el CPEIP y por los EE que comprometen dicho apoyo y acompañamiento en su PME.

Considerando lo último, se sugiere enmarcar la preparación de la ECEP/Portafolio en actividades curriculares no lectivas que enriquezcan o abran nuevas vías a las definiciones sobre desarrollo profesional, declaradas en el PME.

De esta manera, un tema trabajado individualmente, en el tiempo no lectivo para preparar la ECEP o el Portafolio, podría nutrir una comunidad de aprendizaje profesional potenciada desde la Formación Local adscrita al PME y viceversa también: una comunidad podría incorporar temas, criterios evaluativos y evidencia sobre desempeño docente en áreas que le ocupa, aportada por docentes que participan de ella y, además, del Sistema de Reconocimiento y Promoción.

En suma, se sugiere que lo aprendido producto de la preparación del Portafolio y la ECEP, se comparta y enriquezca actividades de desarrollo profesional local, cuya impronta es el trabajo colaborativo y la retroalimentación formativa de la práctica pedagógica.

Proyectos colaborativos como los de RMM y del Programa ADECO ilustran el tipo de actividades que podrían ser enriquecidas a raíz de la preparación de los instrumentos del Sistema de Reconocimiento y Promoción.

Proyectos Colaborativos ADECO, 2024

El CPEIP promueve la participación de sostenedores y equipos directivos en el diseño e implementación de un proyecto colectivo (ADECO), donde se fortalecen prácticas de liderazgo y gestión del desarrollo profesional, para acompañar a los/as docentes en el mejoramiento y consolidación de sus capacidades pedagógicas a fin de ofrecer mayores y mejores oportunidades de aprendizaje a todos/as los/as estudiantes y avanzar en la equidad educativa.

Ref: CPEIP/Liderazgo. Programa ADECO.

En <https://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestioncalidad/asignacion/home/index.php>

3. Considerar la evidencia en ámbitos de la evaluación incidentes y prioritarios

El instrumento Portafolio provee información sobre el desempeño pedagógico de las y los docentes y educadores/as y cómo este se relaciona con definiciones públicas sobre su trabajo, descritas en los estándares del MBE 2021.

El sitio web <https://www.docentemas.cl/> comunica lo expuesto a través de manuales para desarrollar las tareas del Portafolio y rúbricas que ordenan los desempeños evaluados en una gradiente de complejidad.

Aparte, en <https://www.cpeip.cl/formacion-local/> se encuentran recomendaciones para identificar necesidades de desarrollo profesional de acuerdo con los estándares del MBE 2021 y propiciar su abordaje a través actividades curriculares no lectivas adscritas al PME/Plan Local. Estas orientaciones pueden servir para que directivos y profesores que participan del Sistema de Reconocimiento y Promoción determinen qué desempeño profesional, del amplio rango que evalúa el Portafolio, cabe priorizar

y trabajar durante la jornada laboral no lectiva destinada a preparar dicho instrumento. El criterio de prioridad debe conectar las necesidades de desarrollo profesional con los aprendizajes de niños, niñas, jóvenes y adultos, es decir, se deben seleccionar aquellos aspectos del desempeño pedagógico que evalúa el Portafolio que más interesa potenciar en diálogo con colegas del establecimiento, por su incidencia en el desarrollo educativo de los y las estudiantes.

Tabla 3. Tareas Portafolio, desempeño pedagógico

	Módulo 1: Planificación, Evaluación y Reflexión	Módulo 2: Clase grabada	Módulo 3: Trabajo colaborativo
Tareas	<p>Planificación (formulación de objetivos y coherencia con actividades de aprendizaje propuestas).</p> <p>Fundamentación de una experiencia de aprendizajes Evaluación (relación entre objetivos y actividades evaluativas, calidad pautas de corrección, análisis y uso de resultados de la evaluación).</p> <p>Reflexión (respecto de desarrollo socioemocional y mejoras basadas en el uso del error para el aprendizaje).</p>	<p>Ambiente que propicia el aprendizaje.</p> <p>Promoción de la participación de los/las estudiantes y de su colaboración en el aprendizaje de sus compañeros/as.</p> <p>Organización de las actividades de la clase para lograr los objetivos propuestos, optimizando el tiempo lectivo. Implementación de actividades que desarrollen habilidades críticas, el pensamiento creativo o la metacognición, para contribuir al aprendizaje profundo.</p> <p>Inclusión de las experiencias o conocimientos de los/as estudiantes para enriquecer la comprensión de los aprendizajes abordados en la clase.</p> <p>Atender requerimientos, opiniones y respuestas de sus estudiantes, aprovechando sus aciertos y errores para orientarles en su aprendizaje.</p> <p>Contribuir a desnaturalizar y evitar la reproducción de sesgos y estereotipos de género.</p>	<p>Relevancia del tema abordado en común.</p> <p>Reflexión sobre necesidades de mejora profesional a partir de evidencia*.</p> <p>Reflexión conjunta a través del diálogo.</p> <p>Seguimiento e implementación del trabajo colaborativo*.</p> <p>Aprendizajes profesionales para la práctica pedagógica.</p> <p>Reflexión sobre sus creencias pedagógicas*.</p> <p>Evaluación de la forma de trabajo*.</p> <p>*Tarea voluntaria, es decir, no es obligatoria reportarla.</p>

Ref.: Elaboración propia a partir de Docente Más.
En <https://www.docentemas.cl/documentos-descargables/manuales-de-instrumentos>

Por ejemplo, se puede orientar el trabajo en:

- Módulo 1, si se observan dificultades para programar el trabajo en aula.
- Módulo 2, si se observan problemas de que dificultan avanzar en desarrollos educativos que conduzcan al aprendizaje profundo.
- Módulo 3, si la cuestión es mejorar la forma en que se organiza el trabajo colaborativo con pares.

Por otra parte, cabe hacer ver que, para cada aspecto evaluado, se generan informes de resultados para sostenedores y directivos (generados por Docente Más) cuya lectura también ayuda a identificar aspectos del desempeño docente que debieran ser priorizados.

Dado que la elaboración de este instrumento abarca el segundo semestre del año, se sugiere revisar los informes de resultados al inicio del proceso (en julio de cada año), con el fin de argumentar capacidades a mejorar y definir actividades convergentes con ello.

Las capacidades que se prioricen deben asociarse a estándares, indicadores y rúbricas de evaluación, para que estos referentes guíen el acompañamiento de la actividad que se acuerde hasta concluir el proceso, con la entrega del Portafolio a fin de año.

4. Consolidar el trabajo en red más allá del establecimiento

La preparación de los instrumentos del Sistema de Reconocimiento y Promoción, en el marco de la red colaborativa interna, se puede extender también a redes externas. Por ejemplo, los Comités Locales de Desarrollo Profesional, emplazados en territorios de las DEPROV, que difunden buenas prácticas, por ejemplo, en gestión del trabajo colaborativo entre pares, lo que puede ayudar a organizar de la mejor manera el abordaje del Módulo 3 del Portafolio.

Se recomienda también recurrir a proyectos de la RMM y de ADECO que abarcan a escuelas comparten desafíos comunes, a las redes de mejoras promovidas por las DEPROV, e iniciativas en esta misma línea impulsadas por el Centro de Innovación, los Centros de Liderazgo y las universidades formadoras de docentes, entre otras.

Otro innovador desafío de gestión es lograr el encuentro y colaboración entre la docencia en servicio y la que se forma para ejercer la docencia. El reto del Portafolio y la ECEP, sumado a la Evaluación Nacional Diagnóstica, que rinden los estudiantes de pedagogía, puede ser un catalizador que motive la reunión.

En suma, se sugiere que la preparación de los instrumentos del Sistema de Reconocimiento y Promoción consulte las tareas y temas establecidos para el Portafolio y la ECEP, identificando áreas del desempeño pedagógico (MBE) y disciplinar-didáctico (Bases curriculares, estándares FID) que ameritan ser priorizadas.

Conclusiones

El Marco de la Buena Dirección y Liderazgo escolar (MBDLE) plantea que los equipos directivos deben construir “una visión estratégica compartida”. En este sentido, la responsabilidad que la ley les encomienda, en cuanto gestionar el tiempo no lectivo para preparar el Portafolio y ECEP, debiera situarse en un lineamiento estratégico declarado en el PME del establecimiento.

Por lo revisado previamente, la estrategia consistiría en promover el desarrollo profesional y el bienestar docente para mejorar capacidades profesionales, a la base del aprendizaje de estudiantes que la Reactivación Educativa prioriza.

Visto así, gestionar actividades curriculares no lectivas, “jornadas comunes” u otras que ayuden a elaborar los instrumentos del Sistema de Reconocimiento y Promoción, tendría un propósito inmediato y otro de más largo plazo.

En lo inmediato, importa acompañar a docentes y educadores/as en la preparación de algunas tareas que implica la evaluación que deben rendir, en especial si el instrumento Portafolio incluye un módulo de trabajo colaborativo.

En la misma línea, se apoya la preparación de la evaluación cuando, a propósito de la ECEP, los equipos directivos acuerdan con las maestras y maestros, que parte de jornada laboral se destinará a participar de una actividad formativa y en red (ej. propiciada por los Comités Locales de DPD), que actualice o profundice su saber disciplinario y didáctico.

Estos procesos debieran, a largo plazo, concretar la estrategia enunciada: disponer de un personal docente fortalecido en el manejo de su disciplina y del saber pedagógico general, según las Bases Curriculares y Estándares de la Profesión Docente, que guían la formación inicial y continua de los profesionales de la educación.

La recomendación final, por tanto, es ver en la instalación del Sistema Único (y refuerzo que hace del Sistema de Reconocimiento y Promoción) una oportunidad para robustecer las capacidades directivas y, con ello, planificar e implementar una estrategia de desarrollo profesional que sirva a la principal meta que los directivos deben considerar: dirigir y consolidar un proyecto educativo que lleve a concretar el aprendizaje al que niños, niñas, jóvenes y adultos tienen derecho.

Referencias

Chile, 2023. Mensaje 296-370/ de S.E. el Presidente de la República 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. En: https://www.bcn.cl/historiadelaLey/fileadmin/file_ley/8229/HLD_8229_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf

Chile, 2023. Ley 21.625. Establece Sistema Único de Evaluación Docente. En Diario Oficial, 24 octubre de 2023.

Chile, 2016. Ley 20.903. Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente. En Diario Oficial, 1 de abril de 2016.

Ministerio de Educación/CPEIP, 2017. Incremento de horas no lectivas establecidas por la Ley 20.903, uso y asignación, en Rex 1628/2017. Ver. https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2017/04/Orientaciones_Horas_No_Lectivas.pdf

Ministerio de Educación/CPEIP, 2021. Estándares de la Profesión Docente. Marco para la Buena Enseñanza. En <https://estandaresdocentes.mineduc.cl/wp-content/uploads/2023/06/MBE-2-1.pdf>

Mineduc/CPEIP, 2023. Formación local, Marco Para la Buena Enseñanza y Reactivación Educativa Integral. En https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2023/04/taller_2023.pdf

Ministerio de Educación, 2015. Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE). En https://liderazgoeducativo.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2016/04/MBDLE_2015.pdf

OCDE TALIS, 2008. Technical Report. En <https://www.oecd.org/education/school/TALIS-2008-Technical-Report.pdf>

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2023. Evaluación del Sistema de Apoyo Formativo y del Sistema de Reconocimiento y Promoción de la Ley 20.903. En: <https://www.undp.org/es/chile/publicaciones/informe-final-evaluacion-del-sistema-de-apoyo-formativo-y-del-sistema-de-reconocimiento-y-promocion-de-la-ley-20903>

**ORIENTACIONES PARA ACOMPAÑAR A
LAS Y LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN QUE
PARTICIPAN DEL SISTEMA ÚNICO DE
EVALUACIÓN DOCENTE 2024**

Gestionar tiempos no lectivos para preparar los instrumentos de evaluación: Portafolio y Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos