

¿Qué nos dice el portafolio acerca de las mejoras en el desempeño docente?



Autores: Maximiliano Herrada y Álvaro Zapata.

Esta edición de Midevidencias entrega una breve descripción de las fortalezas y debilidades que los profesores muestran al enseñar, reveladas por el Portafolio de la Evaluación Docente durante los últimos cuatro años, y reporta las mejoras observadas en el desempeño docente. Para ello se utiliza evidencia longitudinal, de 5.528 docentes que participaron en los procesos de evaluación de 2009 y que se volvieron a evaluar en 2013. Se encontró que los docentes municipales han mostrado un mejoramiento en sus prácticas pedagógicas. Sin embargo, los desempeños medios observados se encuentran mayoritariamente por debajo del nivel esperado, sobre todo en aspectos relevantes como la interacción pedagógica que se produce durante la clase y la reflexión que realizan los docentes a partir de las evaluaciones que hacen de sus alumnos. Se resalta la importancia de impulsar un desarrollo profesional docente y programas de formación inicial que consideren estos resultados.

Desde sus inicios y hasta 2013, la Evaluación Docente ha evaluado a 87.107 profesores del sistema municipal de educación, de todos los niveles y asignaturas. Del total de evaluados, un 51% ha participado de este proceso en más de una ocasión. Uno de los aspectos declarados del sistema ha sido apoyar a la mejora continua de las prácticas docentes y, en el largo plazo, profesionalizar la carrera docente¹. En ese sentido adquiere relevancia utilizar los datos acumulados, para diagnosticar el desempeño medio y la distribución de fortalezas y debilidades en las prácticas docentes, y detectar las mejoras de estas que se producen en el tiempo.

La relevancia del Portafolio para diagnosticar y retroalimentar prácticas docentes radica en que este instrumento emplea muestras auténticas del trabajo en aula de los docentes evaluados, y las evalúa a través de rúbricas que corrigen docentes pares entrenados en rigurosos procesos. Los niveles de desempeño indican el grado de logro respecto a un cuerpo de expectativas acerca del desempeño² lo que permite entregar al docente un informe de sus fortalezas y debilidades. Las muestras de trabajo que un docente debe entregar son: una planificación de una unidad pedagógica, la evaluación de esta, el análisis de una clase, una retroalimentación de



1. Taut, Santelices, Araya & Manzi. (2010). / 2. Este es el Marco para la Buena Enseñanza, disponible en: http://www.docentemas.cl/docentes_documentos.php

desempeño entregada a un alumno y una clase grabada de 45 minutos de duración. A partir de estos productos y luego del proceso de corrección se elabora un diagnóstico que cualifica las fortalezas y debilidades en los siguientes aspectos: Organización de la unidad, Análisis de la clase, Calidad de evaluación, Reflexión a partir de los resultados de los alumnos, Ambiente de la clase, Estructura de la clase e Interacción pedagógica. De este modo, a través del Portafolio, es posible contar con evidencia directa del mejor desempeño del que son capaces los docentes en Chile en un conjunto de aspectos centrales del proceso de enseñanza, evaluados a partir de un marco de referencia que entrega claves sustantivas para la interpretación de los resultados.

El desempeño docente es variable, y mayoritariamente bajo el nivel esperado

Considerando los resultados obtenidos por 72.810 evaluaciones realizadas entre 2010 y 2013³, en una escala de 1 a 4 puntos, el desempeño medio de los docentes en Portafolio es de 2.25. El puntaje promedio de este instrumento es, como se muestra en la Figura 1, el más bajo de los cuatro que conforman el resultado final en la evaluación docente (Taut & Sun, 2014)⁴.

Si desagregamos los resultados del Portafolio en los siete aspectos que lo conforman, se evidencia que existen habilidades pedagógicas más y menos logradas en los docentes evaluados (Figura 2)⁵. Por ejemplo, el Ambiente de la Clase es el aspecto con mejores desempeños e indica que los docentes mu-

nicipales, en general, logran que los estudiantes se mantengan focalizados en las actividades que les proponen durante la clase, logran mantener normas de convivencia y ofrecen a todos sus alumnos oportunidades equitativas de participación⁶.

Figura 1.
Promedio de los instrumentos de la evaluación Docente.
Resultados acumulados 2010-2013.

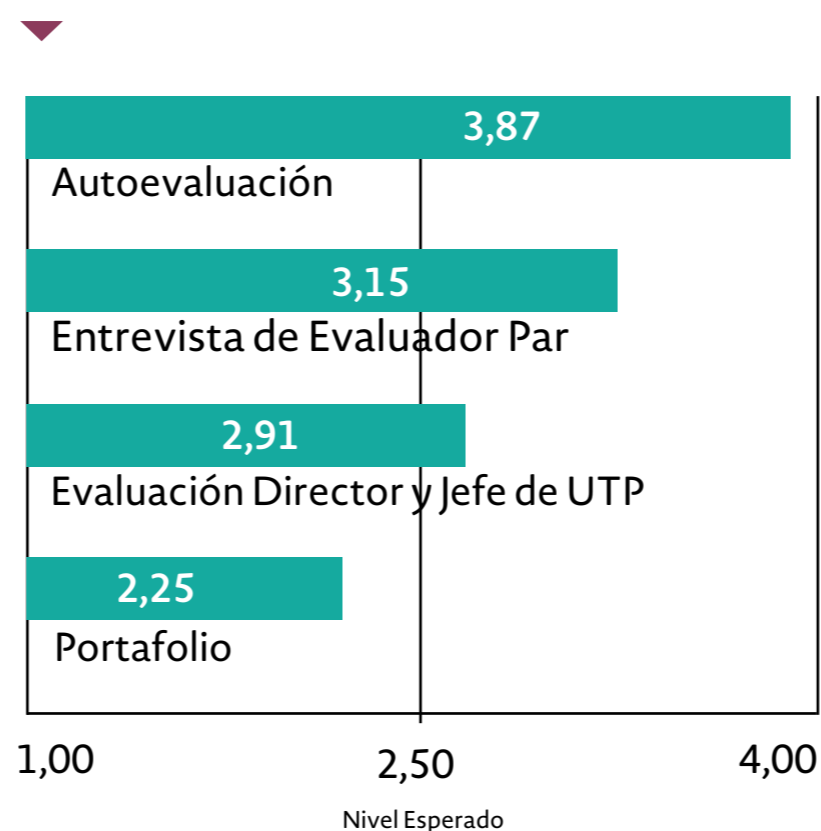
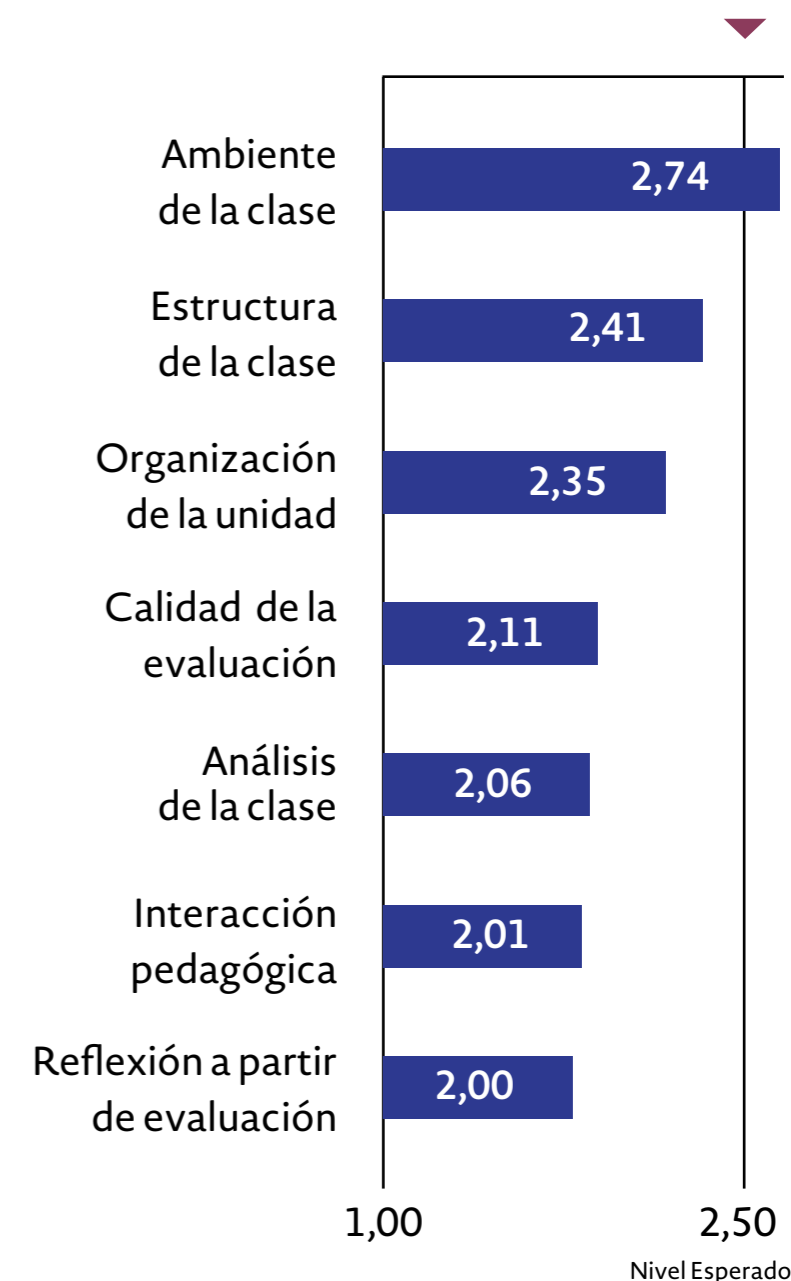


Figura 2
Desempeño medio de docentes en las dimensiones medidas en el portafolio.
Resultados 2010-2013.



3. Se excluye el año 2009 de esta comparación, porque muchos de estos docentes se evaluaron también en 2013. / 4. También es el instrumento que sistemáticamente ha demostrado mayor asociación con el desempeño de los alumnos en estudios que emplean modelos de regresión como el realizado por Centro de Estudios del MINEDUC (2012) y también en estudios con metodología de Valor Agregado como en Taut, Valencia & Escobar (2012). / 5. Se describe aquí la tendencia general promediando a docentes de todos los sectores y niveles. En el capítulo 4 del libro "La Evaluación Docente en Chile" se detallan las diferencias encontradas, distinguiendo entre los distintos docentes. / 6. Estos resultados son similares a los resultados por los obtenidos en Portafolios en otros contextos, por ejemplo en el Performance Assessment for California Teachers (Peachone & Chung, 2006).

Comparativamente altos, son además aquellos aspectos en los que el docente define elementos formales del proceso de enseñanza aprendizaje como son Estructura de la clase y Organización de la unidad. En ambos, los docentes deben demostrar capacidad para establecer los objetivos de la unidad y las clases y ordenar lógicamente las secuencias en que estos se implementan, con el fin de favorecer los aprendizajes de los alumnos.

Aspectos en que se observan desempeños más bajos, son aquellos en que se debe poner en juego el conocimiento de la didáctica de la disciplina y el pensamiento crítico respecto de su quehacer docente. Por ejemplo, Reflexión a partir de la evaluación es el aspecto con desempeño medio más bajo. En este los docentes deben demostrar su capacidad para retroalimentar a sus alumnos con la suficiente especificidad para que logren una mejoría en sus aprendizajes y demostrar además que comprenden el efecto que tienen las decisiones pedagógicas del docente en los aprendizajes logrados⁷.



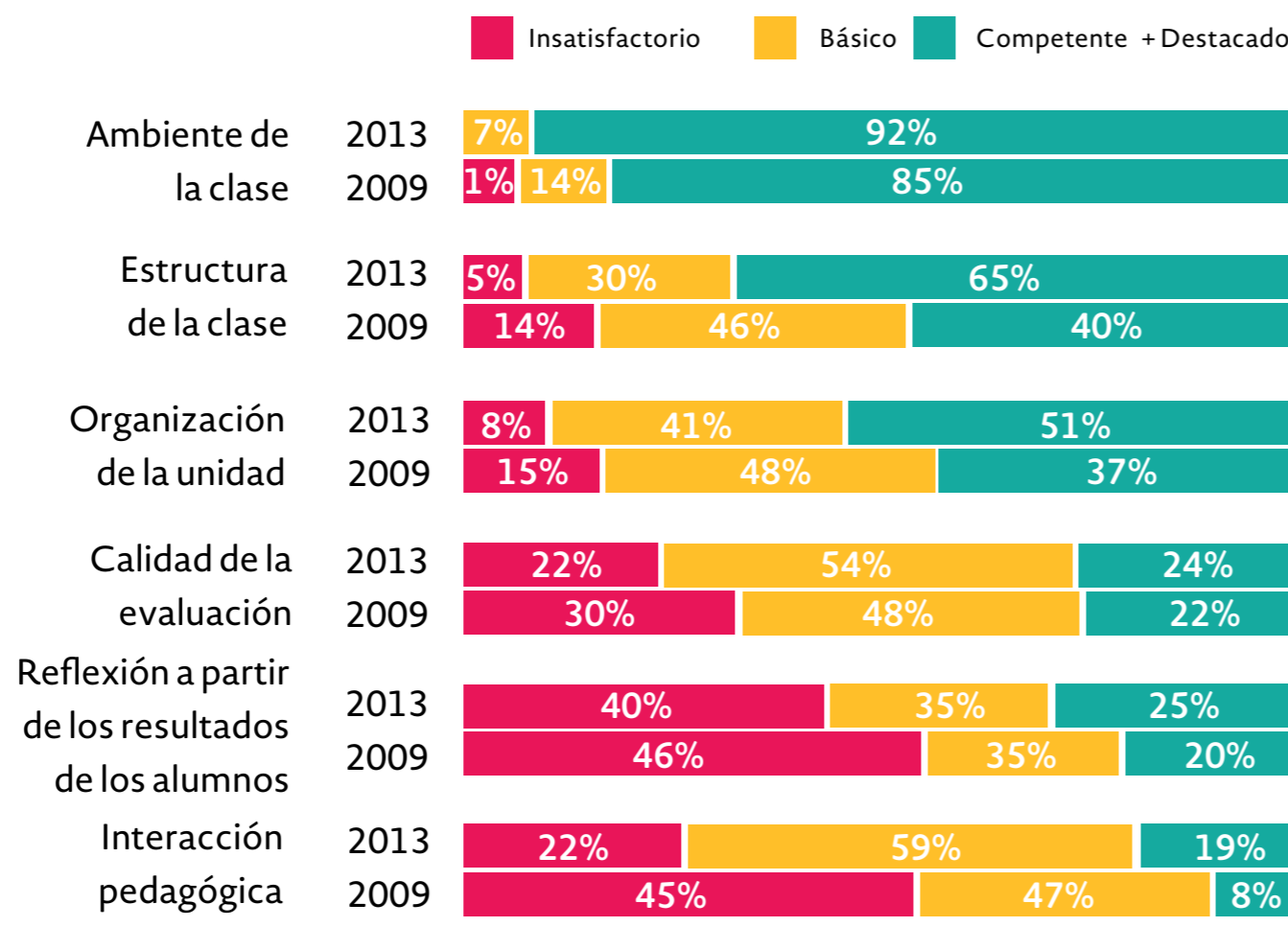
La Interacción pedagógica también muestra desempeños bajos. Aquí se evalúa que el docente dé cuenta a lo largo de la clase grabada que es capaz de explicar los contenidos de la asignatura, empleando estrategias que promuevan el establecimiento de relaciones significativas entre los contenidos y aprendizajes previos, que sepa retroalimentar a los alumnos para que puedan identificar la razón que está detrás de sus aciertos y errores, y que sepan formular preguntas que favorezcan el desarrollo de habilidades superiores.

Lo hasta aquí dicho revela que en muchos aspectos nuestros docentes deben revisar y mejorar su práctica. Por ello, siguiendo la intencionalidad formativa y orientada a la mejora que tiene el sistema de evaluación, nos preguntamos qué cambios se producen en el desempeño de los docentes a través del tiempo. Para determinar la magnitud y naturaleza de la evolución, se realizó un estudio para el que se seleccionó a un grupo de 5.528 docentes que participaron en la evaluación en el periodo 2009 y en una segunda ocasión en el periodo 2013⁸, construyendo así puntajes comparables⁹.

7. Puede encontrar ejemplos concretos de desempeño en estos aspectos específicos en el siguiente vínculo: <http://www.docentemas.cl/Portafolio> / 8. Los cambios en el Portafolio se realizan para prevenir la copia y para asegurar que el instrumento permita recoger y evaluar las habilidades pedagógicas generales de todas las asignaturas y niveles educativos que se han ido incorporando a lo largo del tiempo. Así, el 80% de los aspectos específicos medidos en la evaluación 2013 tiene correspondencia exacta con lo evaluado en 2009. El aspecto Análisis de la clase fue excluido por ser muy distinto entre estos dos años. / 9. Una descripción más detallada de las decisiones metodológicas de este estudio se encuentra en Zapata & Herrada (2013).

Figura 3

Distribución de categoría de desempeño por aspecto evaluado en Portafolio, para docentes evaluados en dos ocasiones (2009 - 2013)



N= 5.528 docentes

Una buena noticia: El desempeño en el Portafolio ha experimentado alzas

Entre el período 2009 y 2013, los puntajes de los profesores en el Portafolio experimentaron un aumento de 0.17 puntos. Esto equivale a un cambio de media desviación estándar entre un período y otro, lo que en términos de tamaño del efecto constituye una diferencia considerable¹⁰.

Visto de otro modo, el cambio en categorías de desempeño¹¹, se traduce en que si en 2009 el 16.9% de los docentes considerados alcanzaba el nivel de desempeño esperado, en 2013 un 37.5% de los mismos docentes logró el mismo resultado, es decir, un 20% más de los docentes evaluados alcanzó el nivel Competente o Destacado (nivel esperado).

Los aspectos que presentan mayores progresos son la Interacción pedagógica y la Estructura de la clase

En la Figura 3 se muestra el detalle de la evolución en la distribución de las categorías de desempeño para cada uno de los aspectos del Portafolio, ordenados de mayor a menor, según el porcentaje de profesores calificados como Competente o Destacado en 2009.

10. Producto de que la cantidad de profesores comparados es muy grande, cualquier diferencia que se contraste es estadísticamente significativa. El tamaño del efecto permite apreciar de manera más directa la relevancia de las diferencias. Según Cohen (1992), 0.20 es un efecto pequeño; 0.50 es un efecto mediano y 0.80 es un efecto largo. En base a esta regla se puede considerar el tamaño del efecto encontrado como mediano. Es importante considerar que la mayor parte de la investigación educacional muestra que los factores educativos se asocian a tamaños de efecto pequeños o medianos (Hattie, 2008). / 11. Los resultados permiten hacer análisis a nivel de puntajes y de categorías de desempeño. Los instrumentos se evalúan en una escala de puntajes de 1 a 4 a partir de los cuales se calcula una categoría de desempeño docente: Insatisfactorio, Básico, Competente y Destacado. Los niveles Competente y Destacado, indican que el docente cumple con el desempeño esperado.

Tabla 1

Distribución de docentes evaluados en dos ocasiones, según cambio en categoría de desempeño respecto a evaluación anterior (2009 – 2013)

Aspecto	Porcentaje de docentes que cambia su categoría de desempeño			Diferencia promedio	Tamaño del efecto
	Baja	Mantiene	Sube		
Interacción pedagógica	16%	41%	43%	,26	,45
Estructura de la clase	16%	42%	43%	,24	,42
Organización de la unidad	22%	38%	40%	,17	,26
Ambiente de la clase	7%	76%	17%	,05	,16
Reflexión a partir de resultados de los alumnos	26%	39%	35%	,12	,11
Calidad de la evaluación	26%	41%	33%	,06	,06

N=5.528 docentes

Según se observa, el aspecto que más subió en términos de puntaje y categoría de desempeño es la Interacción pedagógica. Es así que, mientras que en 2009 solo 8% de los docentes considerados en la muestra tenía un nivel de desempeño que cumplía el estándar, en 2013 un 19% logró un desempeño Competente o Destacado. El cambio más importante se centra en la proporción de docentes que deja de ser Insatisfactorio para llegar a la categoría de Básico. Esto significa que una importante proporción de los docentes antes no entregaba retroalimentaciones a sus estudiantes durante la clase, mientras que ahora una amplia mayoría si lo hace, agregando contenido a las intervenciones de los alumnos. Además, ahora una mayor proporción de docentes acompaña las explicaciones realizadas con ejemplos o actividades que facilitan la definición del concepto. A pesar de esta importante mejora, la mayoría de los docentes no alcanza el nivel esperado. Para lograr un mejor desempeño los pro-

fesores deben prepararse para que en las interacciones con sus estudiantes les ayuden a profundizar en el conocimiento o les entreguen herramientas para que sepan cómo seguir mejorando.

Por otro lado, la estructura de la clase, a pesar de no estar entre los aspectos más descendidos en 2009, experimenta un alza sustancial: mientras en 2009 menos de la mitad de los docentes lograba el nivel de desempeño esperado en este ámbito, en el 2013, el 64% obtuvo un resultado Competente o Destacado. Esto se traduce en que la mayor parte de los profesores logró demostrar, en la segunda medición, la habilidad para secuenciar actividades de inicio que favorecieron un acercamiento significativo a los contenidos y un cierre que consiguió la integración y sistematización de los contenidos abordados. También se traduce en que más de la mitad de los docentes logró abordar todos los contenidos que se había propuesto realizar durante la clase.

Llama la atención que en dos aspectos que presentan bajo desempeño, los cambios son modestos. Estos aspectos son la Calidad de la evaluación y la Reflexión que hacen los docentes a partir de los resultados de los alumnos. En este sentido, se puede pensar que son habilidades difíciles de mejorar o que no han sido suficientemente desarrolladas por programas de formación. Esto revela que los docentes estarían elaborando instrumentos de evaluación con preguntas poco claras o considerando solo parcialmente los objetivos de aprendizaje que se propuso abordar durante la unidad. Además, no estarían entregando una retroalimentación de calidad a los alumnos que les permita superar sus debilidades una vez que los evalúan.

El desempeño en el portafolio mejora, aunque es necesario seguir progresando

La evidencia recogida por el sistema de evaluación, indica que existe una mejora en las prácticas de los docentes municipales en servicio. Estas son muy buenas noticias y permiten ser optimistas ante el avance hacia una docencia de calidad en la educación pública. Sin embargo, los datos también muestran que las mejoras no son homogéneas entre todos los aspectos evaluados en los docentes y que existen brechas en algunos que son centrales para el aprendizaje.

Es el caso, por ejemplo, de la Reflexión pedagógica a partir de los resultados de los alumnos y en la Interacción pedagógica de la clase grabada. En particular, la Reflexión pedagógica pide a los docentes mostrar evidencia sobre la retroalimentación que entregan a los estudiantes a partir de resultados de sus evaluaciones de aula. Los resultados del SIMCE 2014¹² han señalado recientemente que los establecimientos con alta retroalimentación pueden lograr 32 puntos de diferencia en Matemática y Lenguaje, con respecto a los que logran baja retroalimentación.

Los cambios en los aspectos que aún se encuentran por debajo de lo esperado requieren especial atención por parte de las instituciones formadoras de docentes y también de los programas de formación a docentes en servicio, especialmente de los

Planes de Superación Profesional (PSP). La evidencia de los PSP (Cortés, Taut, Santelices & Lagos, 2011) ha mostrado que esta formación no logra llegar a todos los profesores que requieren apoyo de acuerdo a los resultados de la evaluación, y que los dispositivos de formación que mayoritariamente se emplean no son los más efectivos. Es necesario comprobar la efectividad, suficiencia y potencial impacto de todos los esfuerzos que apuntan a fortalecer las competencias de docentes en ejercicio, más aún, en el marco de una Reforma Educacional docente que busca asociar las fortalezas y debilidades pedagógicas de los docentes con la posibilidad de ejercer funciones de mayor importancia dentro del sistema y las oportunidades de acceder a mejores remuneraciones.

Pero más allá de la evaluación, los conocimientos y habilidades que se deben mejorar, requieren de una institucionalidad que apoye el desarrollo profesional de los docentes en servicio para perfeccionar la didáctica, el pensamiento crítico respecto a los propios conocimientos y una actualización constante en las estrategias de enseñanza de los contenidos de la disciplina. Es importante en ese sentido además, que estos resultados sean tomados en consideración por parte de las instituciones de formación inicial docente, de tal manera que conozcan estos resultados y usen esta evidencia para orientar sus acciones de perfeccionamiento. Los resultados aquí reportados muestran importantes

cambios positivos en el desempeño docente, que ha sido posible detectar con el Portafolio. Aunque no hay certeza acerca de los procesos que son responsables de este mejoramiento, no cabe duda que la retroalimentación que se ha entregado luego de la evaluación docente ha promovido una mayor conciencia acerca de los aspectos que deben ser revisados y mejorados. Esta interpretación refuerza la importancia de complementar el uso actual del portafolio, principalmente para propósitos de la evaluación nacional, con su uso en contextos más directamente formativos. Sería muy importante que como resultado de la actual discusión acerca de la carrera docente, se promueva activamente el desarrollo de procedimientos locales con foco formativo, que identifiquen y retroalimenten regularmente a los docentes, en torno a los ámbitos que deben ser objeto de mejoramiento (lo que supone un esfuerzo muy significativo para incrementar las habilidades directivas para observar y retroalimentar las prácticas en el aula). Estos procedimientos, que debieran ser paralelos a los que se requieren para fines de certificación en la carrera docente nacional, permitirían acelerar la elevación del desempeño docente, que es una aspiración compartida por los profesores y por todos a quienes interesa la calidad de la educación.

12. Agencia de Calidad de la Educación. (2015). Entrega de Resultados de Aprendizaje 2014: Simce e indicadores de desarrollo personal y social. Disponible en: <http://www.agenciaeducacion.cl/simce/resultados-simce/>

Acerca de los autores

Maximiliano Herrada.

Psicólogo, Pontificia Universidad Católica de Chile. Ha trabajado en MIDE UC en temáticas de evaluación y análisis de datos. Actualmente es parte del equipo de Análisis y Estudios del proyecto Docentemás.

(maherrad@uc.cl)

Alvaro Zapata.

Sociólogo de la Universidad de Chile. Ha trabajado en temas de educación y análisis de datos. Actualmente se desempeña en el área de Análisis y Estudios del proyecto Docentemás.

(azapatas@uc.cl)

Cómo citar esta publicación:

Herrada, M., & Zapata, A. (2015). ¿Qué nos dice el portafolio acerca de las mejoras en el desempeño docente? Midevidencias 1, 1-7. Extraído de:

<http://www.mideuc.cl/investigacion/midevidencias/>

Referencias

- Alvarado, M., Cabezas, G., Falck, D. y Ortega, M. E. (2012). La Evaluación Docente y sus instrumentos: discriminación del desempeño docente y asociación con los resultados y asociación con los resultados de los estudiantes. MINEDUC-Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Santiago, Chile. Disponible en: <http://www.mineduc.cl/usuarios/bmineduc/doc/201206290959280.20120628WPEvaluacionDocenteFinal.pdf>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin*, 112(1), 155. Disponible en: <http://classes.deonandan.com/hss4303/2010/cohen%201992%20sample%20size.pdf>
- Cortés, F., Taut, S., Santelices, V. & Lagos, M.J. (2011, Enero). Formación continua en profesores y la experiencia de los Planes de Superación Profesional (PSP) en Chile: Fortalezas y debilidades a la luz de la evidencia internacional Paper presentado en Sociedad Chilena de Políticas Públicas, Enero 19, 2011, Santiago, Chile. En: http://www.sociedadpoliticaspUBLICAS.cl/archivos/BLOQUEM/Docentes_y_Directivos_Escolares/Presentacion%20Sandy%20Taut%2019%201%2012.pdf
- Hattie, J. (2008). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement* (1ª Edición). London: Routledge.
- Manzi, J., González, R. & Sun, Y.(2011). *La Evaluación Docente en Chile*. Centro de Medición MIDE UC. Santiago, Chile. Disponible en: <http://www.mideuc.cl/libroed/>
- Pecheone, R. L., & Chung, R. R. (2006). Evidence in teacher education: The Performance Assessment for California Teachers (PACT). *Journal of Teacher Education*, 57(1), 22-36.
- Santiago, P, Benavides, F, Charlotte, D, Goe, L & Nusche D. (2013). *Teacher Evaluation in Chile. Reviews of Evaluation and Assessment in Education*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE.
- Taut, S. and Sun, Y. (2014). The Development and Implementation of a National, Standards-based, Multi-method Teacher Performance Assessment System in Chile. *Education Policy Analysis Archives*, 22 (71). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v22n71.2014>
- Taut, S., Valencia, E. & Escobar, J. (2012). *La validez de la Evaluación Docente usando como criterio estimaciones de Valor Agregado de profesores de Enseñanza Media*. (DOI:IT1202). Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile, Centro de Medición MIDE UC. Disponible en: <http://mideuc.cl/wp-content/uploads/2013/01/IT1202.pdf>
- Taut, S., Santelices, V., Araya, C. & Manzi, J. (2010). Theory underlying a national teacher evaluation program. *Evaluation and Program Planning*, 33, 477-489. Disponible en: http://www.ceppe.cl/images/stories/recursos/publicaciones/Sandy_Taut/EPP_2010_published.pdf
- Zapata, A & Herrada, M. (2013). *Mejoras en el desempeño docente de los profesores del sistema municipal*. (DOI:IT1305). Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile, Centro de Medición MIDE UC. Disponible en: <http://mideuc.cl/wp-content/uploads/2014/11/1305.pdf>