



PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CHILE  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



# Implementación, logros y ajustes a los sistemas de evaluación docente: El caso de Chile

Jorge Manzi

Director, Centro de Medición MIDE UC

Diciembre, 2013

# **Antecedentes de la evaluación docente chilena**

# Hitos relacionados con evaluación docente

1990 Recuperación  
de democracia

1994-2004  
Negociación sobre  
evaluación

2002 Marco de la  
Buena Enseñanza

2003 Acuerdo  
tripartito para  
evaluación

2013 Evaluación  
OECD

1993 Estatuto  
Docente

1996 Creación de  
incentivo colectivo

2002 Creación de  
incentivo individual

2004 Ley de  
evaluación docente

# Antecedentes de la evaluación docente en Chile (1)

- Estatuto docente de comienzos de los 90 estableció exigencia de evaluar periódicamente a los docentes que se desempeñan en escuelas de dependencia municipal.
  - Sin embargo, no se estableció un mecanismo preciso de evaluación.
- Negociación tripartita (Ministerio de Educación, Asociación de Municipios (empleadores) y Colegio de Profesores (gremio) para establecer el sistema de evaluación.
  - Largo proceso de negociación hasta encontrar una solución técnica que fuera compatible con los objetivos y restricciones de las partes

## Antecedentes de la evaluación docente en Chile (2)

- En 2002 se aprueba un marco de estándares para la función docente (Marco para la Buena Enseñanza)
  - Se origina en aportes expertos (especialmente Framework for Teaching de Danielson). Se aprueba luego de consulta nacional.
- En 2002 se crea un incentivo voluntario para profesores (Asignación de Excelencia Pedagógica).
  - Con este incentivo se introduce por primera vez un componente variable en los salarios docentes asociados al desempeño. Para obtenerlo se requiere postular voluntariamente.

## Antecedentes de la evaluación docente en Chile (3)

- En 2003 se acuerda en la instancia tripartita el procedimiento de evaluación.
  - La propuesta concordada fue sometida a consulta nacional por parte del Colegio de Profesores, obteniendo un respaldo de 2/3 de los profesores.
- En 2003 se inicia la implementación de la evaluación, a partir del acuerdo institucional, pese a que aun no existía ley.
  - La implementación fue gradual. Se comenzó con un grupo de comunas que se ofrecieron voluntariamente y se concentró solo en profesores del primer ciclo de enseñanza básica.

## Antecedentes de la evaluación docente en Chile (4)

- En 2004 se aprueba ley de la Evaluación Docente (parcialmente modificada en 2011).
  - Las reformas de 2011 endurecen las consecuencias (contemplan exigencias para profesores básicos, además de los insatisfactorios, que de no cumplirse pueden conducir al término del contrato).  
Adicionalmente, directores tienen atribuciones para reducir hasta el 5% de la dotación docente de los establecimientos educacionales cada año (el 5% debe basarse en quienes hayas sido calificados como insatisfactorios o básicos).

# El sistema de evaluación Docente

# Características generales (1)

- **Construcción consensuada** (acuerdo entre Ministerio de Educación, sostenedores y sindicato de profesores).
- **Obligatoria para docentes de aula** de escuelas municipales (públicas). Aprox. 75.000 en total (15.000 evaluados por año).
- **Basada en estándares** (“Marco para la Buena Enseñanza”).
- **Cuatro Instrumentos y distintas fuentes** (Portafolio, Entrevista por Evaluador Par, Autoevaluación y Informes de Director/a y Jefe Técnico).
- **Resultado se expresa en uno de cuatro niveles: Insatisfactorio, Básico, Competente y Destacado.**

## Características generales (2)

- La evaluación tiene un **carácter formativo**, orientada a mejorar la labor pedagógica y promover el desarrollo docente.
- También tiene **consecuencias: positivas** (apoyo, oportunidades de mejoramiento salarial) y **negativas** (desvinculación).
- La evaluación es **explícita**, el docente conoce los criterios con los cuales será evaluado (Marco para la Buena Enseñanza).
- Demanda de los docentes **evidencias acerca de sus tareas habituales y centrales** (planificación, evaluación, instrucción)
- Ofrece amplios espacios para la **reflexión profesional**

# Marco para la Buena Enseñanza

## Preparación de la Enseñanza

- A1. Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.
- A2. Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.
- A3. Domina la didáctica de las disciplinas que enseña.
- A4. Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.
- A5. Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permiten a todos los alumnos demostrar lo aprendido.

**A**

## Responsabilidades Profesionales

- D1. El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.
- D2. Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.
- D3. Asume responsabilidad en la orientación de sus alumnos.
- D4. Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados.
- D5. Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.

**D**

## Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

- B1. Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.
- B2. Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos.
- B3. Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula.
- B4. Organiza un ambiente estructurado y utiliza los recursos disponibles.

**B**

## Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

- C1. Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.
- C2. Las estrategias de enseñanza son desafiantes, estructuradas y significativas para los estudiantes.
- C3. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad y es comprensible para los estudiantes.
- C4. Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza.
- C5. Promueve el desarrollo del pensamiento.
- C6. Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.

**C**

# ¿Por qué una evaluación basada en estándares?

- Los estándares clarifican las expectativas de desempeño profesional, lo que tiene varias ventajas:
  - Posibilitan que la evaluación se base en criterios explícitos
  - Estimulan la coordinación una entre evaluación y formación inicial y en servicio
  - Retroalimentan al sistema y a unidades intermedias con información diagnóstica acerca de las fortalezas y debilidades de los docentes
- En contraste, los sistemas de evaluación basados en el rendimiento de los alumnos pueden identificar profesores exitosos (y lo contrario), pero no permiten saber las causas del éxito o fracaso profesional

# Instrumentos

**Autoevaluación**  
(10%)



**Entrevista por un  
Evaluador Par**  
(20%)



**Informes de Terceros  
(directivos)**  
(10%)



**PORTAFOLIO (60%)**  
Mód 1: Unidad pedagógica  
Mód 2: Clase grabada



# Niveles de desempeño

- **DESTACADO:** Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. 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 del indicador.
- **COMPETENTE:** Indica un desempeño profesional adecuado en el indicador evaluado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.
- **BÁSICO:** Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente). Se aprecian debilidades, pero su efecto no es severo ni permanente.
- **INSATISFACTORIO:** Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente.

# Portafolio

Qué evalúa, cómo se evalúa y qué dice de las prácticas docentes

# Qué se evalúa (1)

## Módulo 1 Unidad Pedagógica

### ¿Qué se solicita?

Descripción de la unidad pedagógica

Análisis de las características de los alumnos

Análisis de la unidad realizada

Reflexión a partir de una clase

Evaluación de la unidad

Reflexión a partir de los resultados de la evaluación

Retroalimentación a partir de la evaluación

### ¿Qué se evalúa?

Dimensión	Características de un desempeño competente...
<b>Organización de la unidad</b>	...presenta unidades de aprendizaje con objetivos correctamente formulados, actividades claramente orientadas a lograrlos, y una secuencia de clases que facilita los aprendizajes.
<b>Análisis de las clases</b>	...se caracteriza por reflexionar sobre las estrategias pedagógicas que son apropiadas a las características de sus alumnos y puede identificar tanto los aspectos efectivos de su unidad como aquellos por mejorar, teniendo como foco central el aprendizaje de sus alumnos. Además, a partir de su capacidad de análisis logra extraer aprendizajes para su práctica profesional.
<b>Calidad de la evaluación</b>	...diseña evaluaciones que se relacionan directamente con los objetivos de aprendizaje, presenta instrucciones e ítems claros y comprensibles para sus alumnos y utiliza pautas de corrección que identifican con precisión las respuestas o desempeños esperados.
<b>Reflexión a partir de los resultados de la evaluación</b>	...demuestra capacidad para entender cómo influyen sus propias decisiones pedagógicas tanto en los aspectos logrados como no logrados por los alumnos. Además, entrega una retroalimentación específica y útil para que éstos mejoren sus aprendizajes.

# Qué se evalúa (2)

## Módulo 2 Clase grabada

¿Qué se solicita?

Clase grabada

Ficha de la Clase

Fotocopia de recursos de aprendizaje utilizados (solo si corresponde)

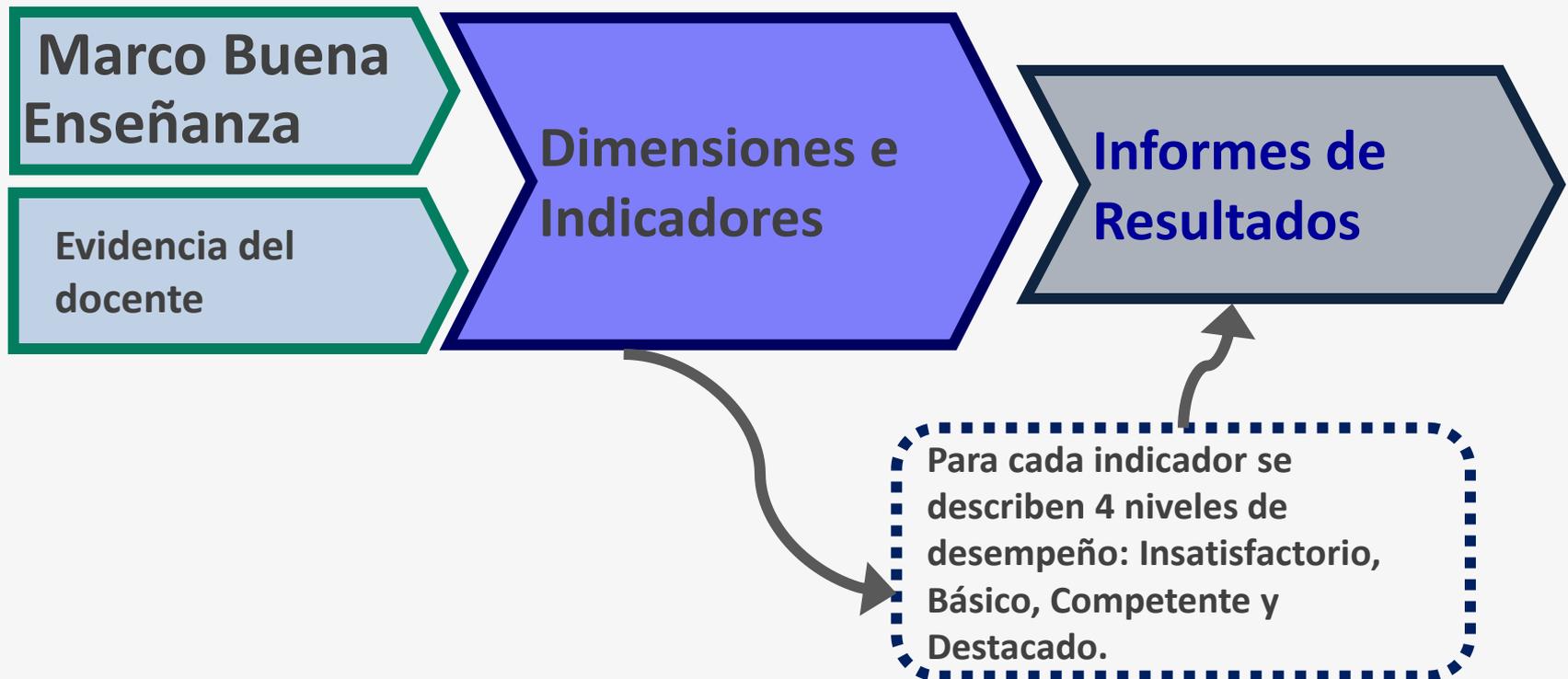
¿Qué se evalúa?

Dimensión	Características de un desempeño competente...
<b>Ambiente de la clase para el aprendizaje</b>	...se mantiene alerta a las dudas o requerimientos de sus alumnos, logra que éstos permanezcan focalizados en las actividades que les propone y que al interior del aula se mantengan normas de convivencia que les permitan trabajar durante toda la clase. Además, ofrece oportunidades equitativas de participación a sus alumnos, promoviendo la colaboración entre ellos.
<b>Estructura de la clase</b>	...organiza su clase con una secuencia de actividades que promueve el aprendizaje. Al inicio, utiliza estrategias que favorecen el acercamiento de los alumnos a lo que trabajarán y, al finalizar, sistematiza lo aprendido. Además, aprovecha en forma adecuada el tiempo instruccional, desarrollando actividades que contribuyen directamente al logro de los objetivos de aprendizaje de la clase.
<b>Interacción pedagógica</b>	...explica contenidos o procedimientos usando estrategias que promueven una comprensión acabada por parte de los alumnos; formula preguntas de calidad que favorecen el desarrollo de habilidades superiores de pensamiento en éstos y aprovecha sus intervenciones para clarificar y profundizar sus conocimientos. Asimismo, demuestra un buen manejo de las estrategias metodológicas y conocimientos que favorecen el aprendizaje de aspectos propios del sector.

# Cómo se evalúa (1)

## Rúbricas de Portafolio

Las *pautas o rúbricas* operacionalizan los estándares del Marco para la Buena Enseñanza en *indicadores* de evaluación, agrupados a su vez en *dimensiones*.



## Cómo se evalúa (2)

### Corrección de Portafolios

- Centros en 6 universidades en Santiago, La Serena, Valparaíso y Concepción.
- Cada año participan aproximadamente **70 supervisores y 400 correctores**.
- Todos son profesores de aula, con al menos 5 años de experiencia y formación o experiencia en el nivel y subsector de los portafolios que evalúa.
- Todos los centros siguen estrictos protocolos operativos y técnicos.



## Cómo se evalúa (3)

### Procedimientos para asegurar consistencia

- **Entrenamiento intensivo y marcha blanca.**
- **Doble corrección** de 20% de los módulos, verificación de consistencia entre correctores y triple corrección.
- **Recalibración** a correctores con falencias en aplicación de las rúbricas.
- **Correcciones grupales** (todos los correctores de un grupo evalúan la misma evidencia y se verifica contra corrección de referencia).
- **Visaje de marcas especiales por especialistas.**



# Informes de Resultados

## INFORME PARA DOCENTE

- Contiene resultados de los 4 instrumentos, y especialmente de Portafolio, indicando aspectos logrados y no logrados en distintas dimensiones de evaluación.

**Informe de Evaluación Individual**

Identificación del docente:

Docente evaluado : MARIA GONZALEZ PEREZ  
 RUT docente : 9.999.9999  
 Establecimiento : ESCUELA CHILE  
 Comuna : COMUNA  
 Resultado Final : Nivel de Desempeño **COMPETENTE**

Instrumento	Ponderación
Portafolio	50%
Entrevista de Evaluador Par	20%
Prueba de Autoevaluación	10%
Informe de Referencia de Tercera	10%

## INFORME COMUNA Y ESCUELA

- Se entregan a: Coordinador Comunal y Alcalde, y Equipo Directivo de escuela. Contiene datos del grupo evaluado, **resultado final por docente**. Se presentan datos locales y agrupados nacionales.

**Informe de Resultados para el Establecimiento Educativo**  
 ESCUELA BÁSICA MONTAÑA

1. Resumen Ejecutivo

2. Niveles de desempeño

3. Resultados Portafolio 2012

4. Dimensiones que se evalúan

5. Resultado Portafolio, Entrevista e Informe Equipo Directivo 2012

6. Resultado global y en Portafolio de evaluados 2003 a 2012

4.a Dimensiones que se evalúan en Portafolio 2012

Un docente competente...

Organización de la unidad... presenta unidades de aprendizaje con objetivos correctamente formulados, actividades claramente orientadas a lograrlos, y una secuencia de clases que facilita los aprendizajes.

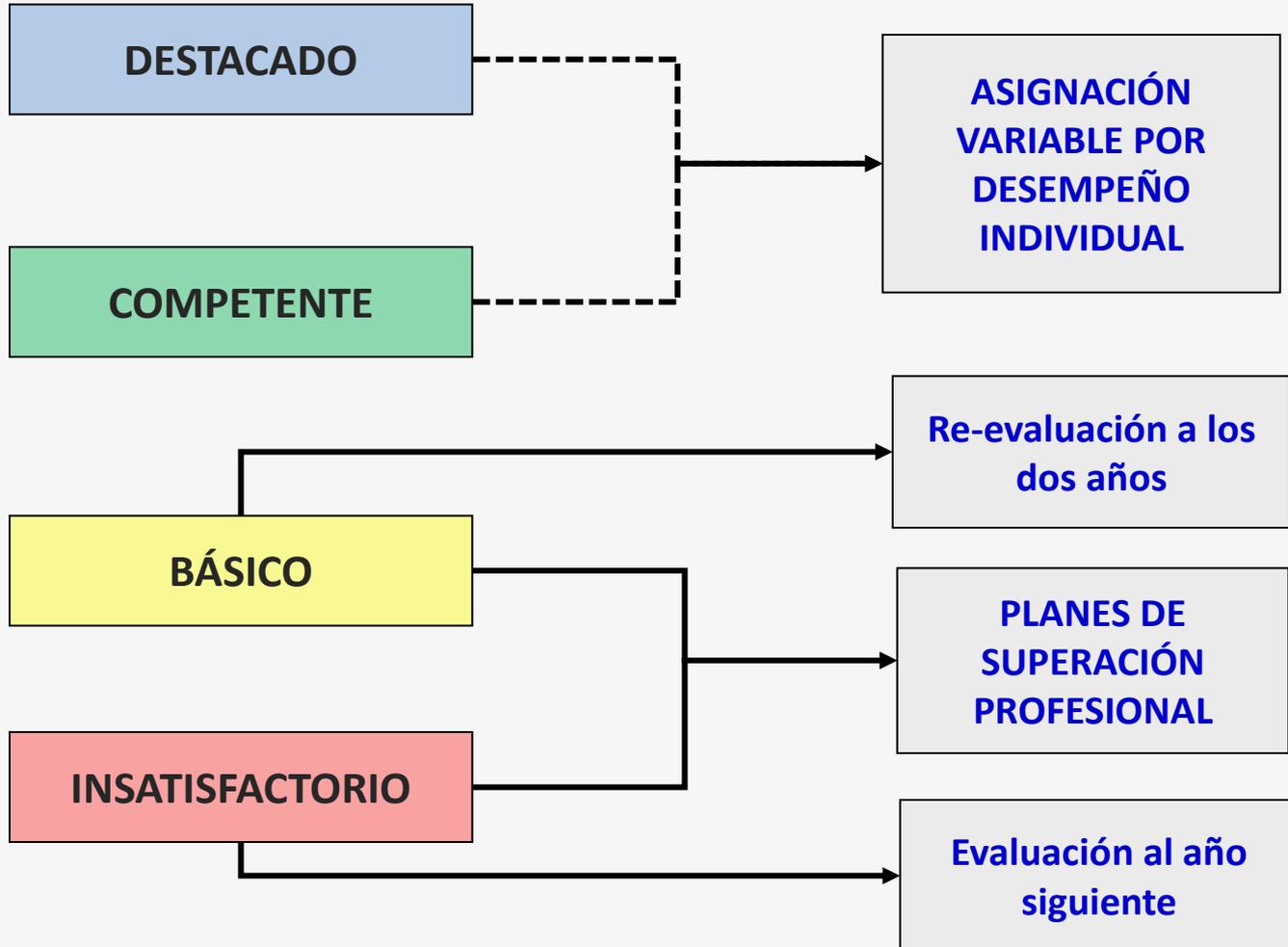
se caracteriza por reflexionar sobre las estrategias pedagógicas que son...

6. Resultado global y en Portafolio de evaluados 2003 a 2012

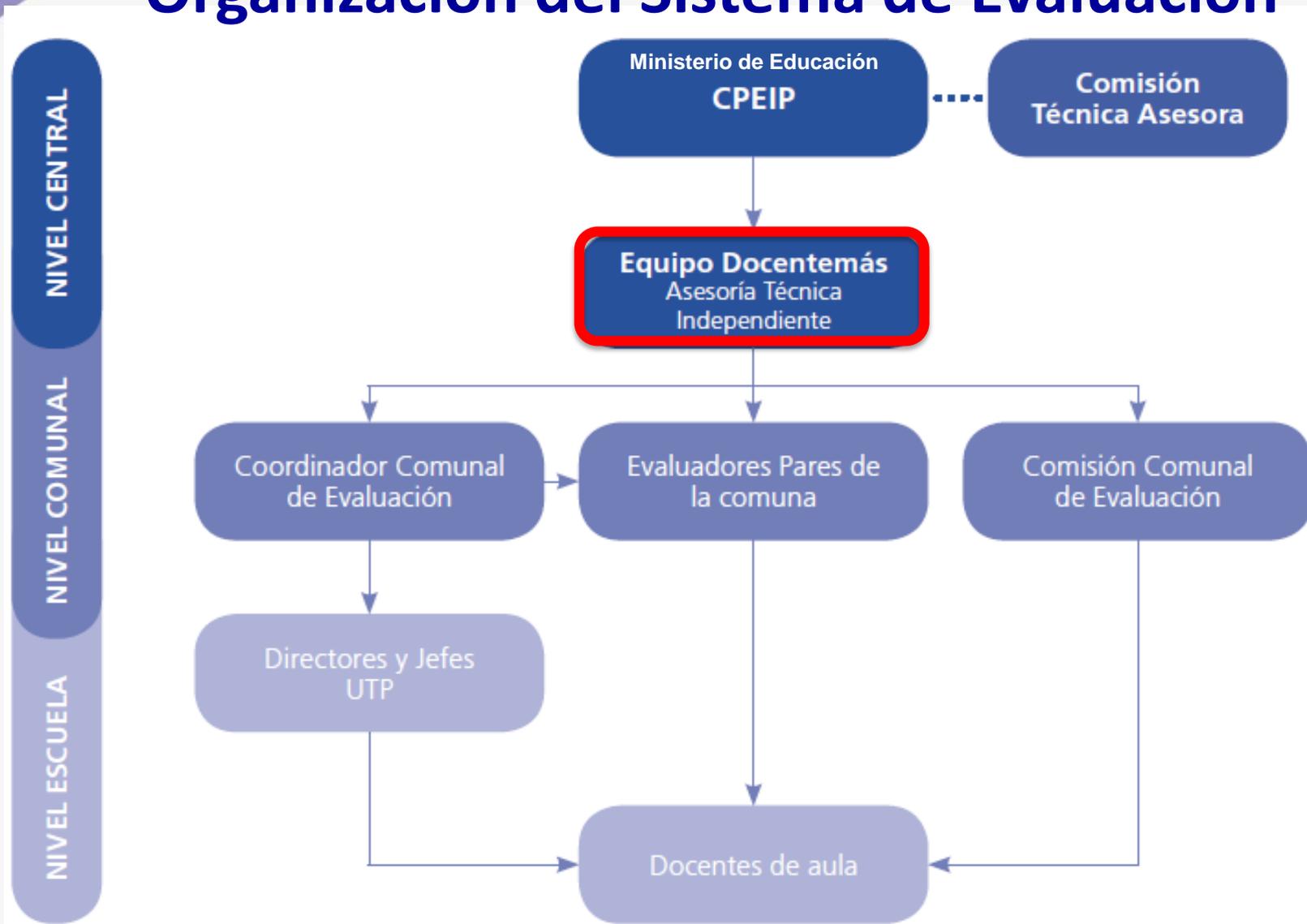
¿Cómo interpretar este gráfico?

Anterior Menú Principal Siguiente

# Consecuencias de la evaluación



# Organización del Sistema de Evaluación



**MIDE UC** ha sido contratado por el MINEDUC para prestar asesoría técnica a la implementación del Sistema de Evaluación. La coordinación nacional y responsabilidad global de este sistema reside en el **CPEIP**. Las opiniones emitidas por MIDE UC son de su exclusiva responsabilidad y no representan ni comprometen la opinión del MINEDUC ni de CPEIP.

# LOGROS

- 1. Instalación del proceso.**
- 2. Sistema de alta calidad técnica, con respaldo de investigación.**
- 3. Efectos en distintos niveles:**
  - Docente evaluado
  - Investigación
  - Diseño de políticas públicas
- 4. Valoración internacional y alineación con recomendaciones de expertos.**

# LOGROS

- 1. Instalación del proceso.**
- 2. Sistema de alta calidad técnica, con respaldo de investigación.**
- 3. Efectos en distintos niveles:**
  - Docente evaluado
  - Investigación
  - Diseño de políticas públicas
- 4. Valoración internacional y alineación con recomendaciones de expertos.**

# Evaluados 2003 - 2012

Grupos evaluados	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Ed. Básica Primer Ciclo</b>	<b>3.673</b>	<b>922</b>	<b>8.027</b>	<b>4.937</b>	<b>3.137</b>	<b>2.061</b>	<b>5.164</b>	<b>3.269</b>	<b>3.580</b>	<b>2.302</b>
<b>Ed. Básica Segundo Ciclo</b>		<b>799</b>	<b>2.291</b>	<b>8.544</b>	<b>3.650</b>	<b>5.556</b>	<b>4.420</b>	<b>5.193</b>	<b>5.297</b>	<b>5.167</b>
<b>Educación Media</b>			<b>347</b>	<b>709</b>	<b>3.626</b>	<b>4.336</b>	<b>3.630</b>	<b>1.697</b>	<b>1.761</b>	<b>4.588</b>
<b>Educación Parvularia</b>						<b>4.061</b>	<b>900</b>	<b>288</b>	<b>306</b>	<b>3.024</b>
<b>Educación Especial</b>							<b>1.584</b>	<b>612</b>	<b>670</b>	<b>985</b>
<b>Educación de Adultos</b>									<b>620</b>	<b>362</b>
<b>Total</b>	<b>3.673</b>	<b>1.721</b>	<b>10.665</b>	<b>14.190</b>	<b>10.413</b>	<b>16.014</b>	<b>15.698</b>	<b>11.059</b>	<b>12.234</b>	<b>16.428</b>

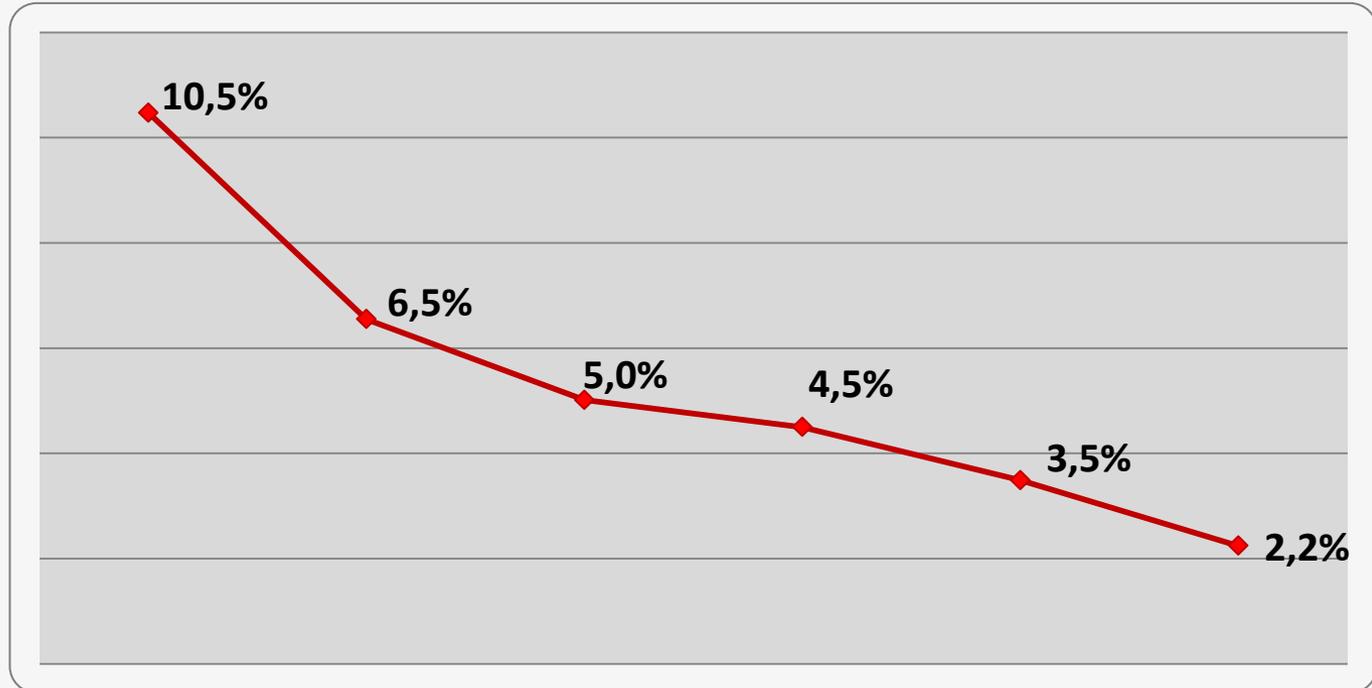
**Desde 2003 a 2012...**

76.644 docentes evaluados

44.180 con 1 evaluación

32.464 con más de 1

# Docentes que se niegan a la evaluación 2006- 2012



	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Deben evaluarse</i>	15.893	11.162	16.870	16.449	11.468	12.519
<i>Se niegan a evaluación</i>	1.664	731	846	740	400	281
<i>% Se niegan a evaluación</i>	10,5%	6,5%	5,0%	4,5%	3,5%	2,2%

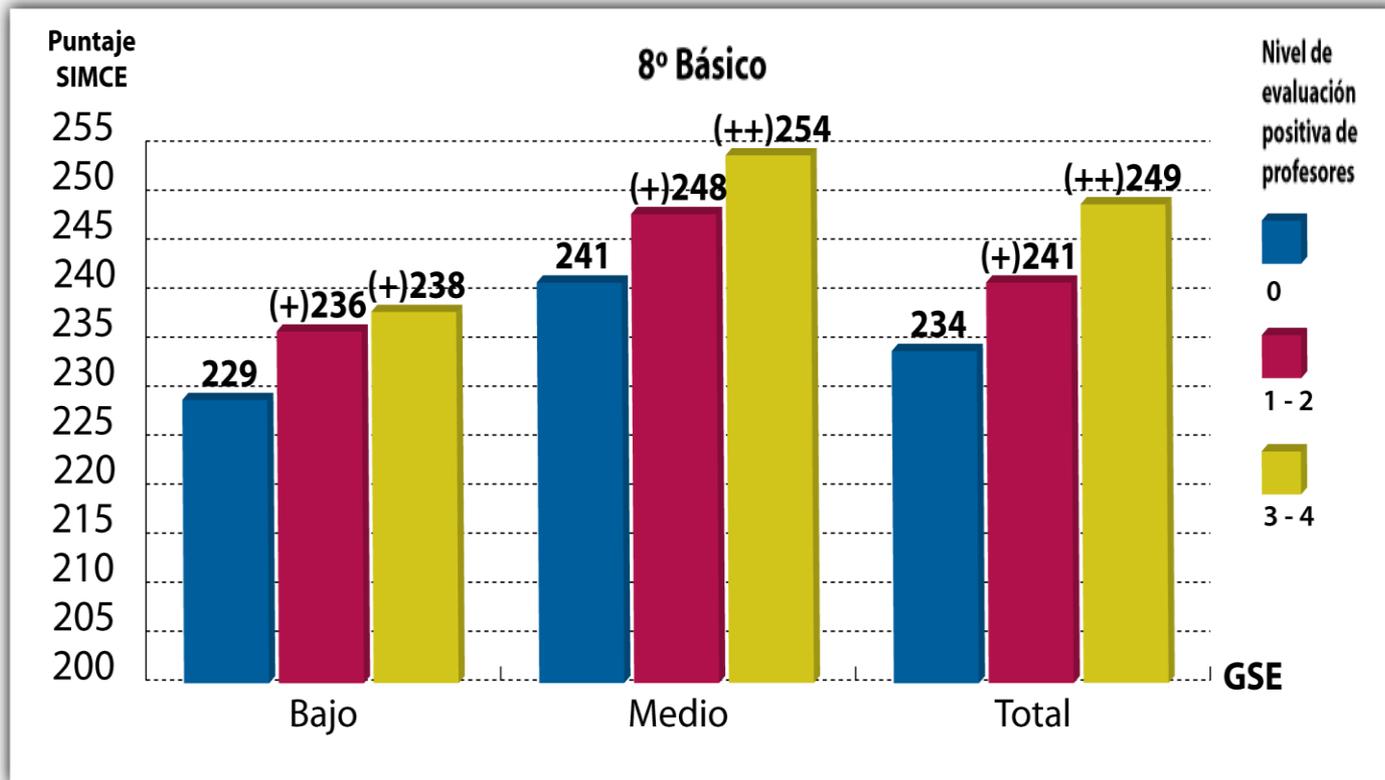
# LOGROS

1. Instalación del proceso.
2. Sistema de alta calidad técnica, con respaldo de investigación.
3. Efectos en distintos niveles:
  - Docente evaluado
  - Investigación
  - Diseño de políticas públicas
4. Valoración internacional y alineación con recomendaciones de expertos.

# Validación, investigación y evaluación

- Validación de resultados. Desde el inicio de su implementación, varios proyectos de investigación han estudiado la validez del sistema de evaluación docente, incluyendo su validez consecuencial.
- Adicionalmente, varios equipos de investigación están aprovechando la evidencia de la evaluación (filmaciones y portafolios especialmente), para caracterizar los patrones instruccionales en Chile y su relación con logros escolares.
- La prueba SIMCE ha constatado una relación directa entre proporción de buenos docentes y logros de los estudiantes.
- **Una evaluación internacional de la OECD ha entregado recientemente una apreciación positiva acerca del sistema de Evaluación Docente.**

# Relación con resultados SIMCE



# Validación de resultados

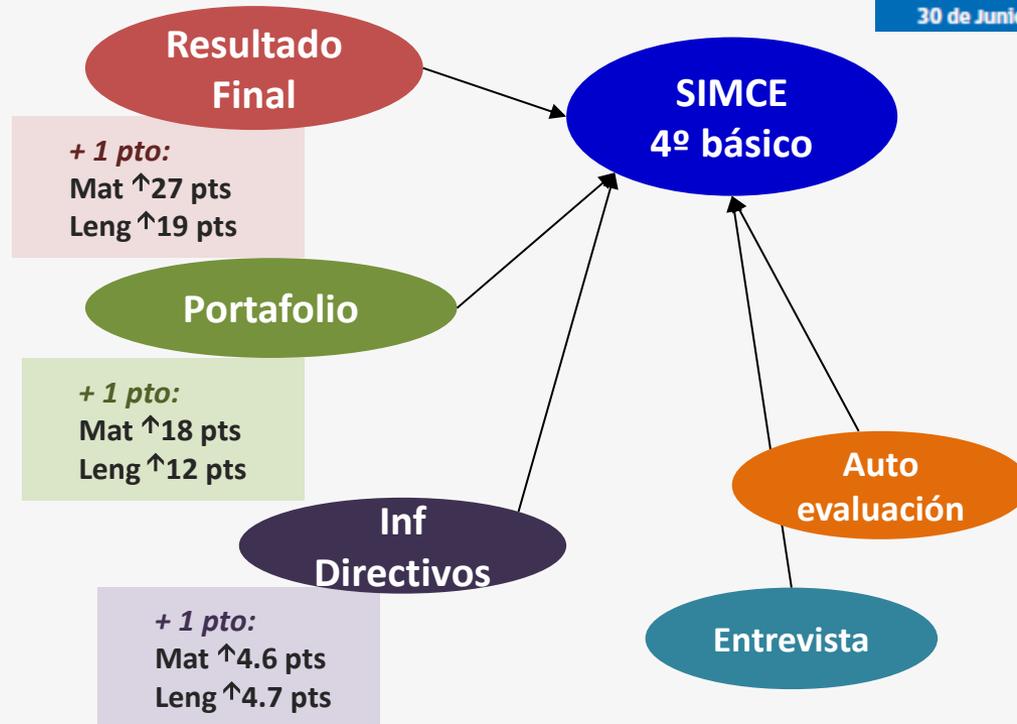
## Relación con resultados de alumnos SIMCE



### Serie Evidencias:

Evaluación Docente y resultados de aprendizaje: ¿Qué nos dice la evidencia?

30 de Junio de 2012

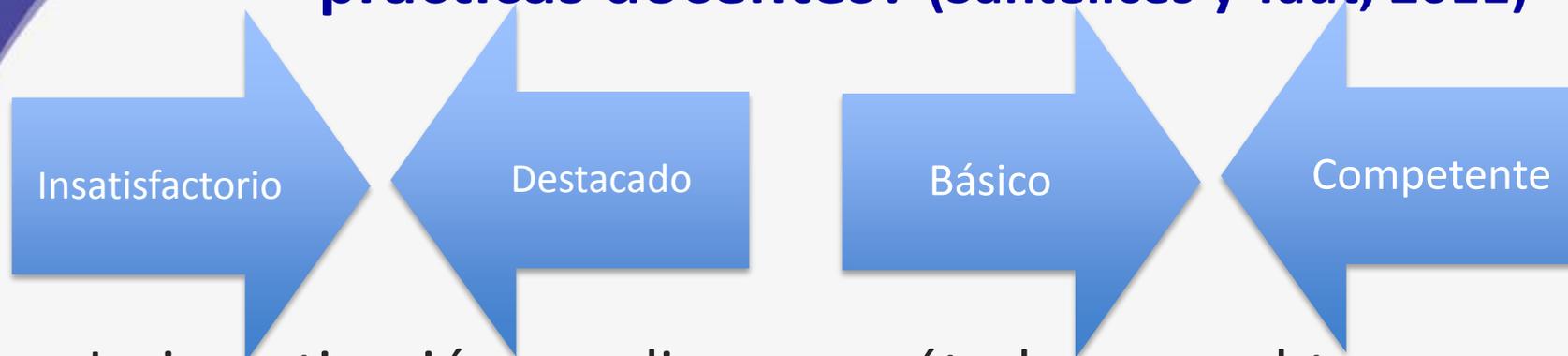


- 1 punto más en resultado final Evaluación Docente se asocia a 27 pts. más en SIMCE Matemática y 19 en Lenguaje.
- El instrumento que muestra mayor relación con SIMCE es el Portafolio.

## Estudios de Valor Agregado con SIMCE (Taut et al, 2013)

- Se empleó información de unos 150 profesores de Lenguaje y Matemática que habían sido evaluados en 2006 y cuyos estudiantes habían sido evaluados con la prueba SIMCE en 2 ocasiones.
- Se calculó el valor agregado por docente y luego se correlacionó con los instrumentos de la evaluación docente. Se obtuvieron correlaciones positivas para el Portafolio (y ocasionalmente para el informe de directores). Las relaciones son algo superiores en matemática que en lenguaje

## ¿Cómo se relacionan los resultados de la evaluación con evidencia sistemática de las prácticas docentes? (Santelices y Taut, 2011)



- La investigación usa diversos métodos para obtener evidencia de las prácticas docentes:
  - Observaciones
  - Evaluación experta de muestras del trabajo de docentes y estudiantes
  - Evaluación del conocimiento docente de la disciplina
  - Progreso del aprendizaje de los estudiantes
- En progreso: estudio comparativo de docentes calificados como básicos y competentes

# Validez Consecuencial (Taut y otros, 2010)

## Efectos intencionados

Ordenar a los profesores de acuerdo a la calidad de su enseñanza	+
Diagnosticar las fortalezas y debilidades de los docentes	+
Apoyar la colaboración entre docentes	+
Proveer información para la toma de decisiones al nivel comunal	(+)
Promover el reconocimiento social de los buenos profesores	(+)
Mejorar la docencia como una profesión al dar acceso a incentivos monetarios vinculados a la calidad	?
Apoyar el desarrollo profesional a través de los <i>Planes de Superación Profesional</i>	?

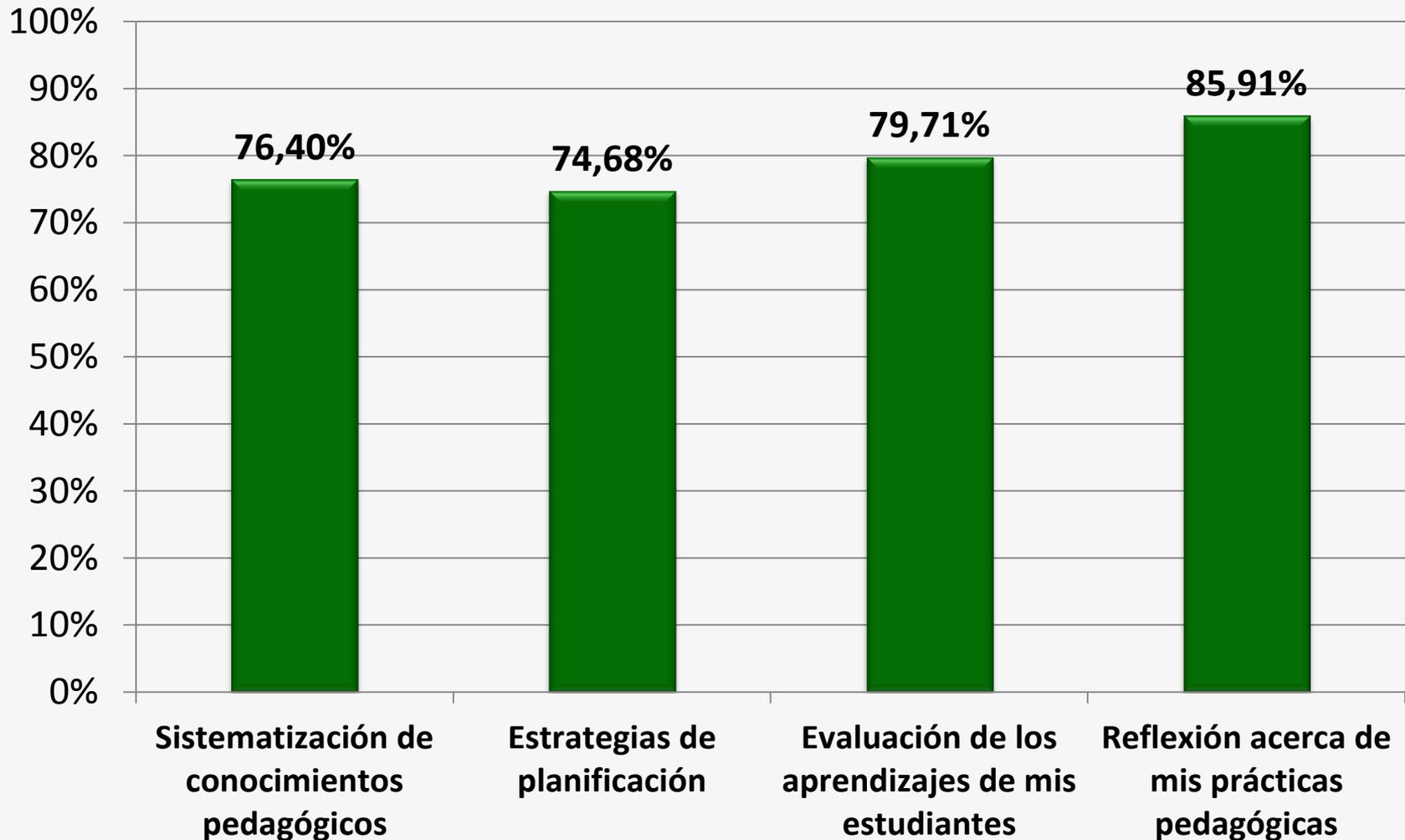
# LOGROS

1. Instalación del proceso.
2. Sistema de alta calidad técnica, con respaldo de investigación.
3. **Efectos en distintos niveles:**
  - Docente evaluado
  - Investigación
  - Diseño de políticas públicas
4. Valoración internacional y alineación con recomendaciones de expertos.

# DOCENTES EVALUADOS (2012)

## Utilidad de elaborar el Portafolio...

■ Útil o Muy útil



# DOCENTES RE-EVALUADOS (2012)

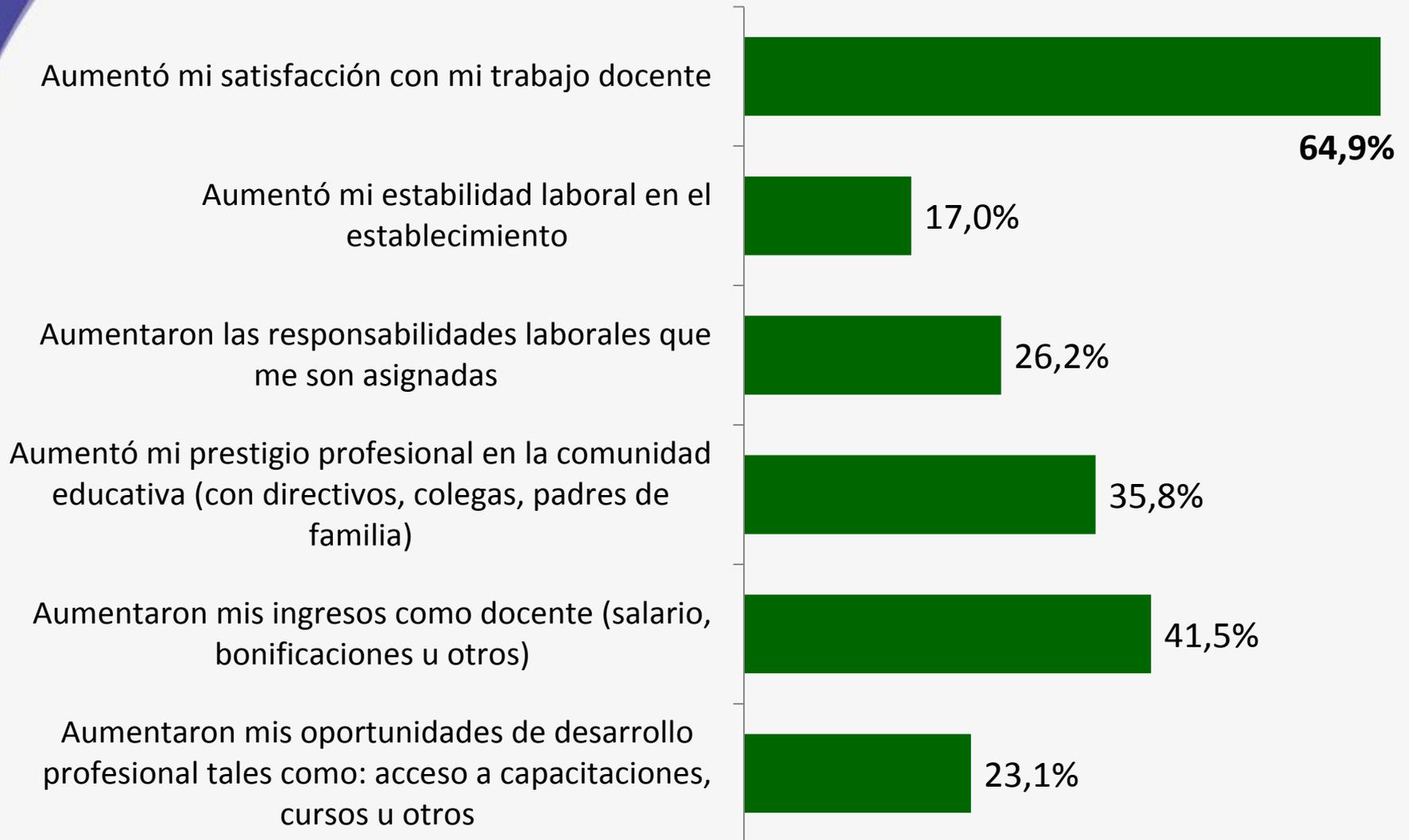
## Utilidad del Informe de Resultados

	De acuerdo o Muy de acuerdo
La información entregada sobre mi desempeño fácil de comprender	<b>62.2%</b>
Me entregó información útil para mejorar mi trabajo en aula	<b>61.5%</b>
Fue una apreciación correcta de mis fortalezas y debilidades	<b>54.2%</b>

# DOCENTES RE-EVALUADOS (2012)

## Impacto en su vida Profesional

### Resultado previo Competente + Destacado



# Situación Profesional 2010

## según resultado evaluación (2003-2009)

Hasta 2011 solo 134 docentes se han visto forzados a dejar su plaza por haber completado tres Insatisfactorio sucesivos, pero...

	Insatisfactorio	Básico	Competente	Destacado
Trabaja en establecimiento municipal	38,9%	75,4%	84,7%	88,4%
Trabaja en otro tipo de establecimiento	5,9%	3,3%	2,5%	2,1%
*Jubilados y/o Inactivos	23,0%	7,2%	4,5%	3,6%
Vigentes / Sin Información	0,6%	0,9%	0,5%	0,4%
No figura en base de datos de remuneraciones	31,6%	13,2%	7,7%	5,6%

Rol del Directivo

¿Cómo evaluo a los docentes?

Informe para el establecimiento

## Directivos

Los directores son los líderes educacionales de sus establecimientos y su rol es estratégico para mejorar la calidad de la educación. Es por ello que esta sección está dirigida a apoyar su labor como directivo en la Evaluación Docente. Incluye información sobre instrumentos para evaluar el desempeño de sus docentes así como recomendaciones respecto de cómo utilizar los resultados de esas evaluaciones.



Documentos Descargables



Preguntas Frecuentes



*Un estudio del MINEDUC demuestra que existe una relación significativa entre el desempeño de un docente y el rendimiento de sus alumnos en SIMCE.*

Lo invitamos a revisar una breve reseña de este estudio

Ver +



Capacitaciones con directores 2012  
**¿qué hicimos?**

Ver +

## Formando Directores líderes para las escuelas de Chile

Considerando que la figura del Director/a es una de las que más incide en el aprendizaje de los alumnos, el Ministerio de Educación ha desarrollado el "Plan de Formación de Directores de Excelencia", el cual busca formar directores líderes para las escuelas de nuestro país. Dicho plan, tiene como objetivo central **fortalecer el liderazgo y las atribuciones directivas** al interior de la escuela.

Ver +



Datos de interés para directores

	M	F
	80%	75%
	75%	70%
	70%	65%
	65%	60%
	60%	55%
	55%	50%

¿Qué temas se abordan en los Planes de Superación Profesional?



Preguntas planteadas por directores

¿Me corresponde ser evaluado?

¿Cómo será evaluado?

Mi informe de resultados

Evaluadores Pares

**Apoyo  
en la lectura de  
mi informe**

**Responda sus  
dudas  
sobre el  
informe**

**Ejemplos de  
Dimensiones  
del Portafolio**

Ejemplos para comprender sus resultados en las dimensiones del Portafolio.

**Plan de  
Acción...**

Sugerencias para leer su informe y mejorar su desempeño.



Documentos Descargables



Preguntas Frecuentes



¿Quién es mi Coordinador Comunal?



*¿Cómo se usan los informes de resultados de la Evaluación Docente?  
Resultados encuesta a docentes*



Conozca la **Evaluación Docente**

MBE y Práctica Docente

**Criterio C.2**

Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.



*Qué sabemos sobre...?*

**Conciencia fonológica**



Quando los estudiantes se sienten desafiados por las actividades o pueden atribuirles un sentido a partir de sus experiencias y conocimientos, logran comprometerse en mayor medida con los aprendizajes.

Es por esto que al implementar estrategias de enseñanza, es importante incorporar el contexto sociocultural, intereses y las habilidades de los estudiantes, de manera que estas motiven e involucren a sus alumnos.



Conozca el proceso de **Corrección del Portafolio**

ver +

- Un proyecto de investigación ha desarrollado una plataforma multimedial para divulgar buenas prácticas a partir de los videos de la evaluación docente

The screenshot shows the website interface for 'VIDEOTECA DE BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS'. At the top, there are logos for the University of Chile, CIEP, Peñalolén, and CONICYT. The navigation bar includes links for 'INICIO', 'MI CUENTA', 'FAVORITOS', 'LISTA REPRODUCCION', 'FOROS', and 'CERRAR SESIÓN (admin)'. A search bar is located on the right side of the navigation bar.

The main content area features a search filter section with the following fields:

- Termino de búsqueda:** Espacio para la participación
- Categoría:** A dropdown menu is open, showing options: 'Seleccione una Categoría', 'Seleccione una Categoría Portada', 'Lenguaje', 'Matemáticas', and 'Sin Categoría'. 'Matemáticas' is currently selected.
- Rango de Fechas:** 'Desde:' and 'Hasta:' input fields.
- Resultados por página:** A dropdown menu set to '10'.
- Buscar:** A search button.

Below the search filters, it displays 'Mostrando 1 - 10 de 88 resultados (0.04 segundos)'. A pagination bar shows 'Página: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Siguiente'.

The search results are listed in a grid:

- Fraciones, Conceptos Básicos 2 Parte A**  
Inicio de una clase de fracciones. Desataca el estrecho vínculo que el profesor establece con los estudiantes, así como su motivación por los contenidos que enseña (Para mayor información ver documento asociado).  
Matemáticas  
3 Reproducciones | 0 Comentario(s)  
Subido por valentina
- Estudio de triángulos, Suma de ángulos interiores 2 Parte A**  
de una clase de geometría: medida de los ángulos interiores de un triángulo. Destaca la actividad propuesta, ya que permite la exploración y razonamiento deductivo, por medio del uso de material concreto (Para mayor detalle ver documento asociado).  
Matemáticas  
3 Reproducciones | 0 Comentario(s)  
Subido por Francisca
- Potencias, Asociación de potencias cuadradas con área del cuadrado**  
de una clase de Potencias: Relacionar geométricamente el área del cuadrado con las potencias de exponente 2 Destaca: Uso creativo de recursos (concretos y digitales), Actividad grupal, espacio para diálogo y discusión grupal. (para mayor información ver documento asociado).  
Matemáticas  
2 Reproducciones | 0 Comentario(s)  
Subido por Francisca

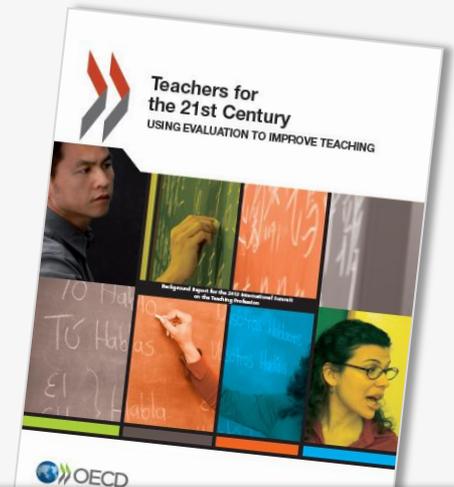
# LOGROS

1. Instalación del proceso.
2. Sistema de alta calidad técnica, con respaldo de investigación.
3. Efectos en distintos niveles:
  - Docente evaluado
  - Investigación
  - Diseño de políticas públicas
4. **Valoración internacional y alineación con recomendaciones de expertos.**

# Valoración del sistema chileno en el contexto internacional

- Dentro de la región el sistema implementado en Chile es reconocido como un sistema consolidado y con un sustento técnico robusto.
- Consistente con los criterios más consensuados para este tipo de evaluaciones:
  - Uso de estándares.
  - Uso de evaluación de desempeño alineadas con esos estándares.
  - Participación de entidades técnicas especializadas cuando se trata de mediciones con altas consecuencias.
  - Propósitos formativos y dispositivos de apoyo al desarrollo profesional en base a los resultados obtenidos.
- Así se refleja por ejemplo en publicación de OECD sobre el tema...

# Teachers for the 21st Century. Using evaluation to improve education (OECD, 2013)

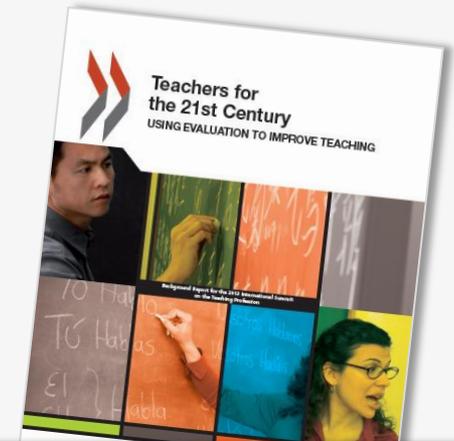


## *Using multiple sources of evidence for teacher appraisal*

Using several appraisal instruments and multiple sources of evidence for teacher-appraisal systems allows evaluators to measure different knowledge and skills to obtain a comprehensive picture of teachers' abilities (Goe et al., 2008; Peterson, 1987; Rockoff and Speroni, 2011). This is particularly important when appraisal results are used for high-stakes decisions, such as promotion and tenure (Sykes and Winchell, 2010).

While teacher-appraisal models that use multiple instruments and evaluators are more likely to provide a solid basis on which to appraise teachers, limited resources make trade-offs inevitable. As explained in Isoré (2009), comprehensive teacher-appraisal procedures imply greater direct and indirect costs at every stage of the process: agreeing on the design of the system requires time for consultations with all stakeholders; training evaluators is expensive and time-consuming; conducting appraisals implies additional work for both teachers and evaluators; and aligning broader school reforms, such as professional-development opportunities, with appraisals requires more resources.

# Teachers for the 21st Century. Using evaluation to improve education (OECD, 2013)

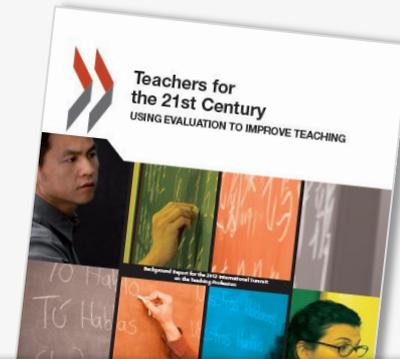


## ***Balancing improvement and accountability functions***

Most teacher-appraisal approaches aim to use results for both formative and summative purposes. However, combining the improvement and accountability functions into a single teacher-appraisal process is not straightforward. When the appraisal is oriented towards improving teaching practices, teachers are usually prepared to reveal their weaknesses, in the expectation that conveying that information will lead to more effective decisions on developmental needs and training. However, when teachers are confronted with potential consequences of appraisal on their career and salary, the inclination to reveal weaknesses can be reduced, thereby jeopardising the improvement function (Santiago and Benavides, 2009).

Also, the approaches and tools used may vary. Teacher-appraisal approaches that aim primarily to serve as a basis for decisions about human resources and accountability need to provide defensible and comparable evidence of teacher performance (Daley and Kim, 2010; Papay, 2012). **Given that, some standardisation and elements external to the school should be introduced to ensure a reliable and unbiased basis for decision making.** On the other hand, teacher-appraisal approaches that focus on professional development need to be designed in alignment with school contexts and objectives.

# Teachers for the 21st Century. Using evaluation to improve education (OECD, 2013)

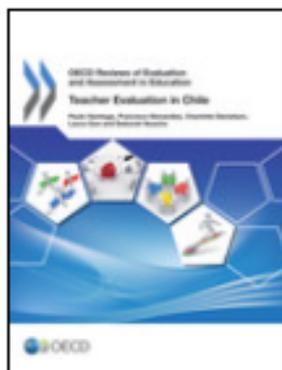


## Box 3.3 Building capacity for peer appraisal

One of the strengths of Chile's teacher-evaluation approach (*Docentemás*) is the involvement of so many practising teachers as evaluators. Practising teachers can play two key roles in the evaluation process: as "correctors" of teacher portfolios in one of the correction centres set up by *Docentemás* in various universities; and as peer evaluators who conduct peer interviews and participate in the Community Evaluation Commissions. For both roles, teachers are given intensive preparation and training. The portfolio correctors are trained in a one-week training course where they work together with specialists to identify concrete examples of different performance levels. The training sessions comprise individual and group work in which teachers discuss judgements about proficiency levels. This is followed by a test period where the correctors apply what they have learned, internalise the correction processes, and benefit from group discussion about the results. Peer evaluators are selected and trained by the national *Docentemás* team or the local university in charge of the process. Only teachers who have been previously rated as "outstanding" or "proficient" can apply to become peer evaluators. They receive training in two full-day seminars, during which they learn about the six questions to be asked in the interview and the rubrics to be applied in assigning performance levels. The training also includes exercises and feedback to the participants. At the end of this training phase, there is another selection process; not all of those initially selected will be retained as peer evaluators.

# Estudio de la OECD sobre Evaluación Docente en Chile

- Santiago, P., et al. (2013), *Teacher Evaluation in Chile 2013, OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education*, OECD Publishing. Disponible en <http://www.oecd.org/education/school/OECD%20Review%20Teacher%20Evaluation%20Chile.pdf>



## *OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education* **Teacher Evaluation in Chile 2013**

Paulo Santiago, Francisco Benavides, Charlotte Danielson, Laura Goe , Deborah Nusche.  
Published by : OECD Publishing , **Publication date:** 08 Nov 2013

**Pages:** 204 , **Language:** English

**Version:** E-book (PDF Format)

**ISBN:** 9789264172616 , **OECD Code:** 912012021E1

**Price:** €21 | \$29 | £18 | ¥2700 | MXN370

**Availability:** Forthcoming

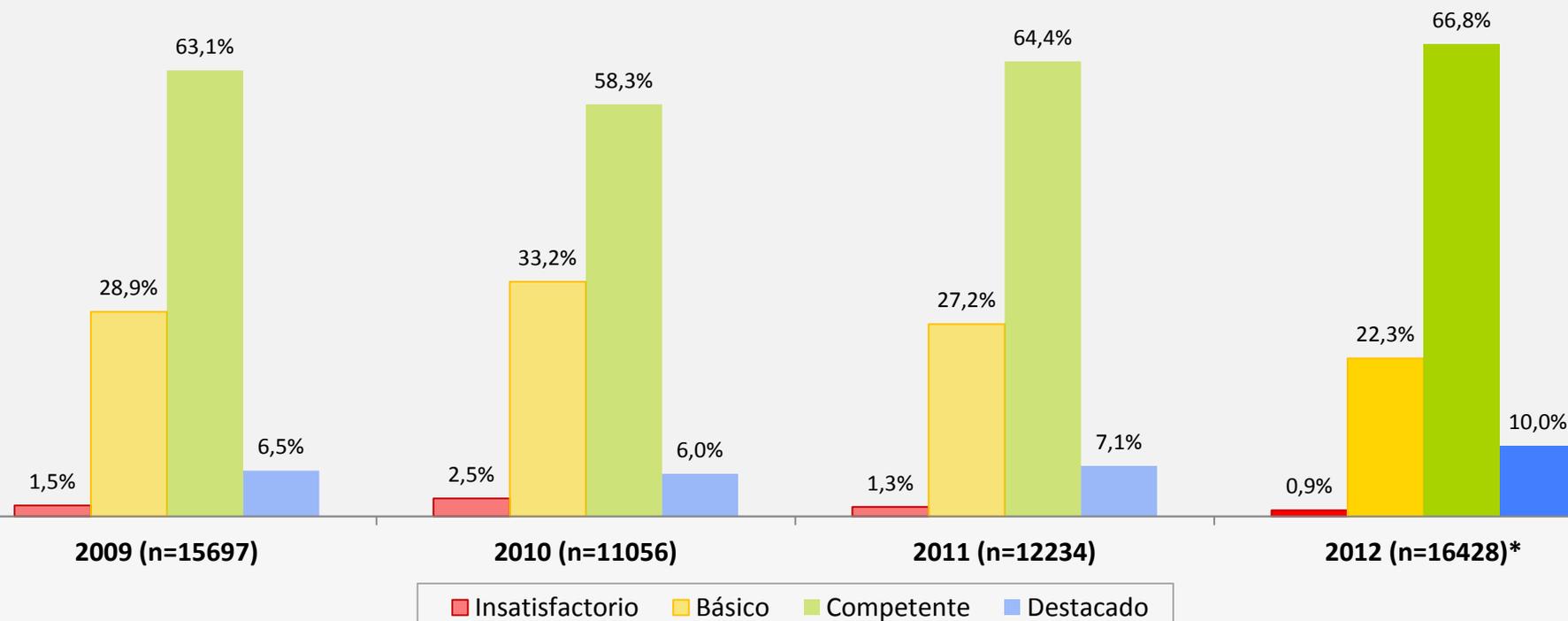
# Estudio de la OECD

## Recomendaciones – Diseño y Gobernanza

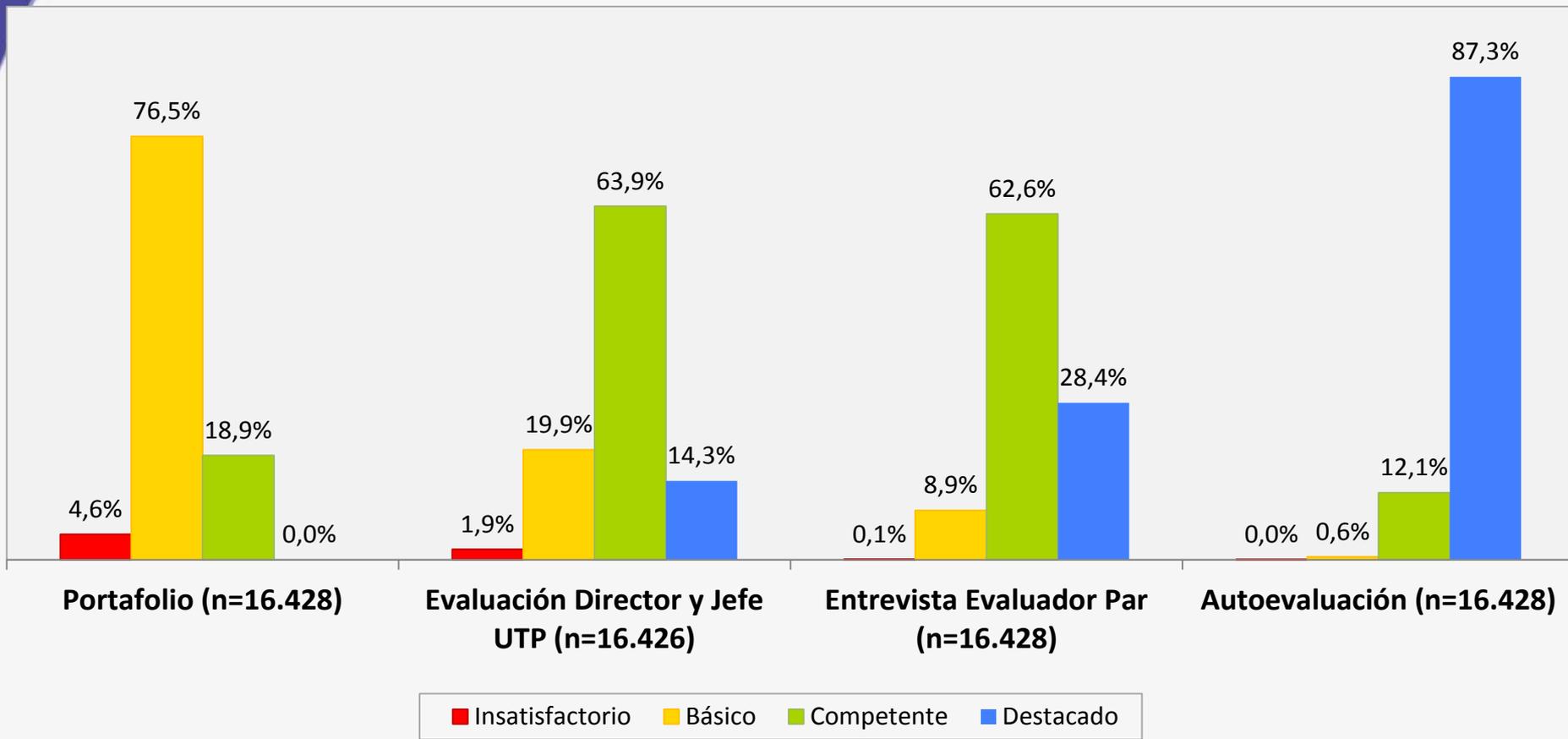
- Reforzar la evaluación docente: basarse en lo ya logrado y desarrollar una visión a mediano plazo.
- Consolidar el Marco para la Buena Enseñanza como pilar principal de la evaluación y el desempeño docente.
- Incluir la evaluación para el desarrollo y mejoramiento docente en la práctica habitual de las escuelas.
- Crear una estructura de carrera docente con distintas vías y escalas salariales
- Establecer un sistema de certificación docente para determinar la progresión en la carrera docente, que incluya requerimientos de ingreso y un período de prueba.
- Integrar, de algún modo, al sector educacional particular en el marco de la evaluación docente.
- Entregar a la Agencia de Calidad de la Educación un rol importante en el apoyo a la evaluación docente.
- Facilitar las condiciones para una implementación exitosa.

# Resultados

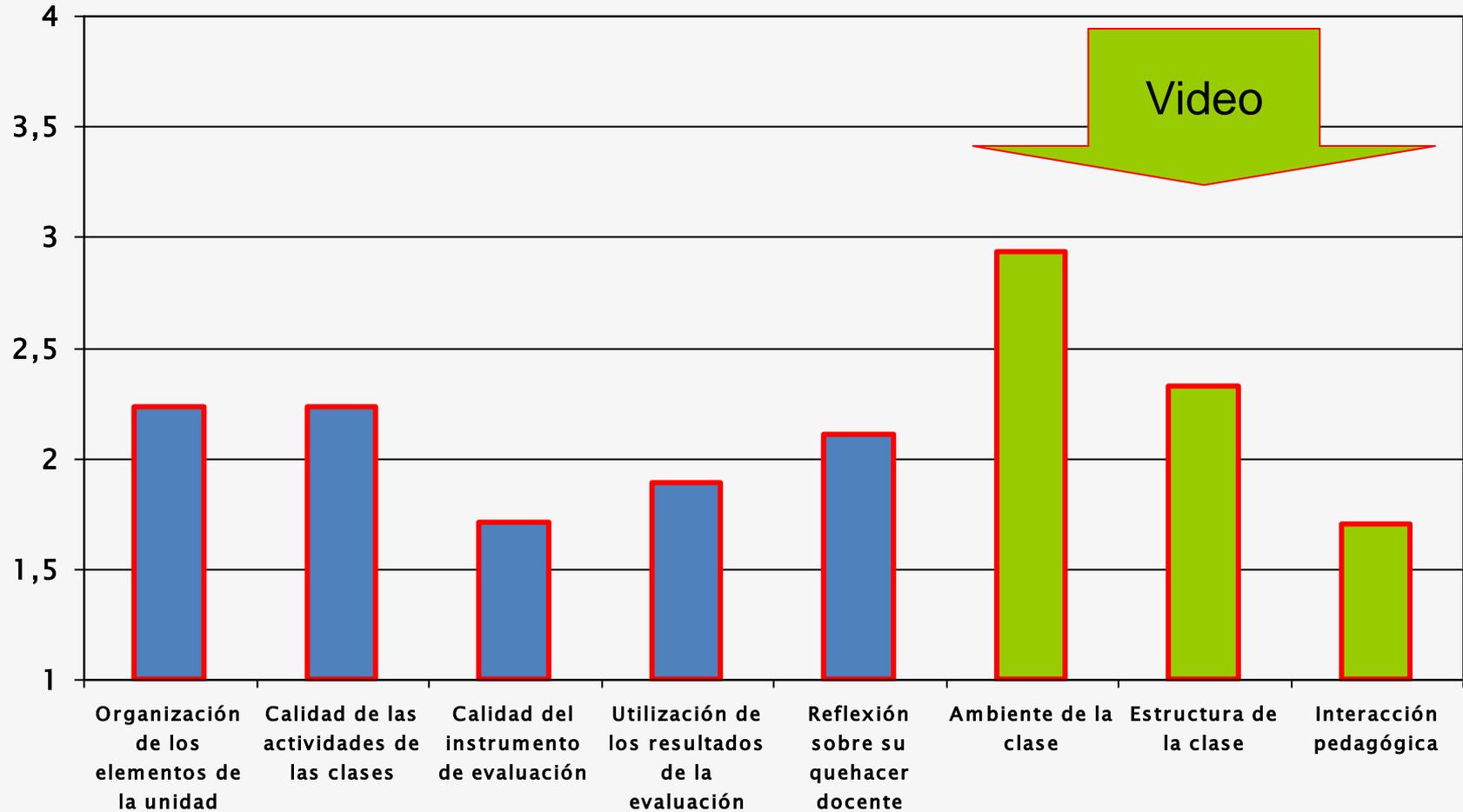
# Distribución por nivel de desempeño final 2009 - 2012



# Distribución final según instrumento 2012



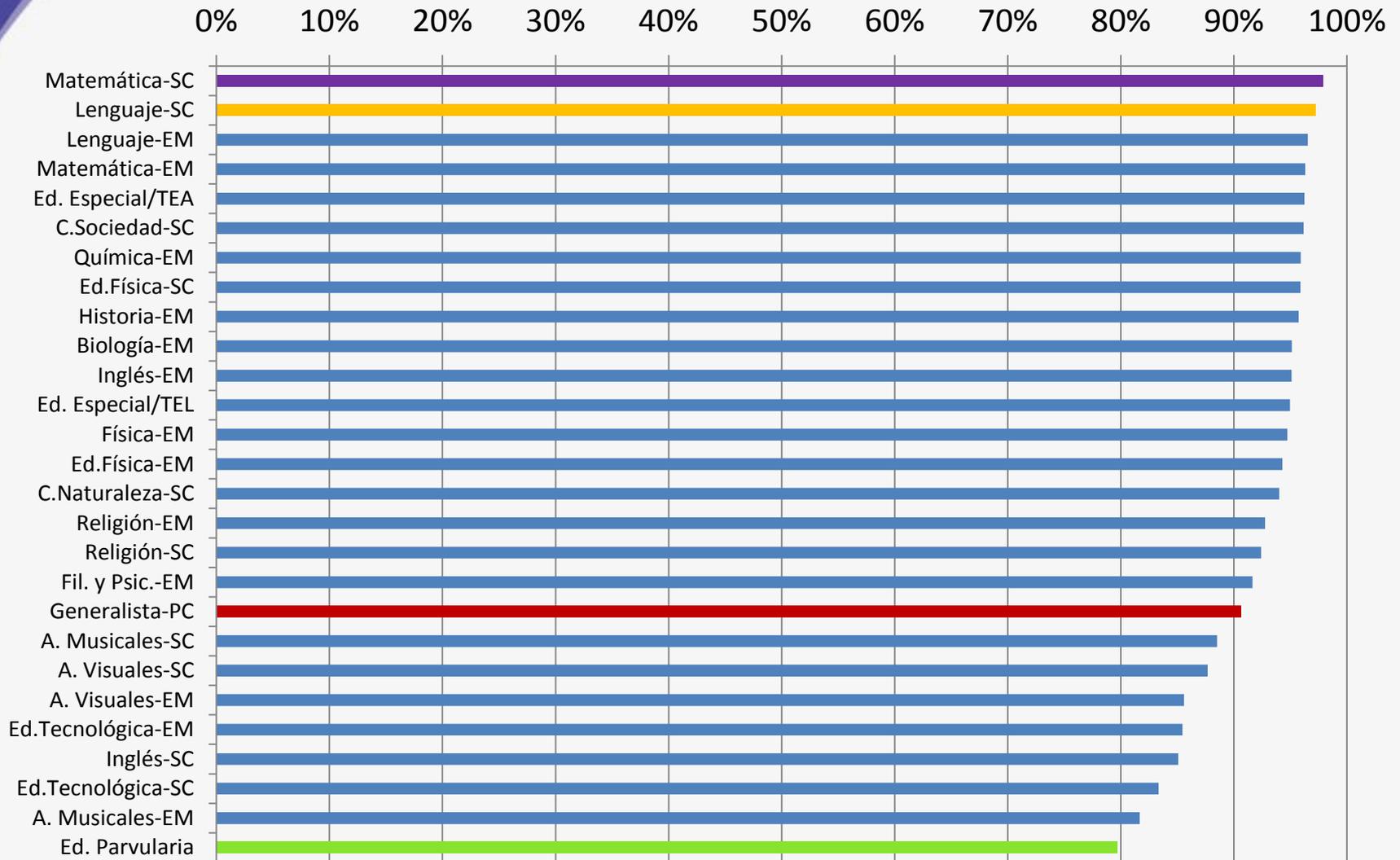
# Portafolio: Perfil medio en dimensiones



# Ambiente instruccional: Manejo del grupo curso

- En este indicador se evalúa la capacidad del docente para lograr que los estudiantes se involucren en las actividades de aprendizaje y permanezcan focalizados en ellas. Para esto, es importante que durante la clase se respeten las normas de convivencia y comportamiento acordadas y que el profesor logre que los alumnos presten atención a él y a sus compañeros cuando las actividades así lo requieren.

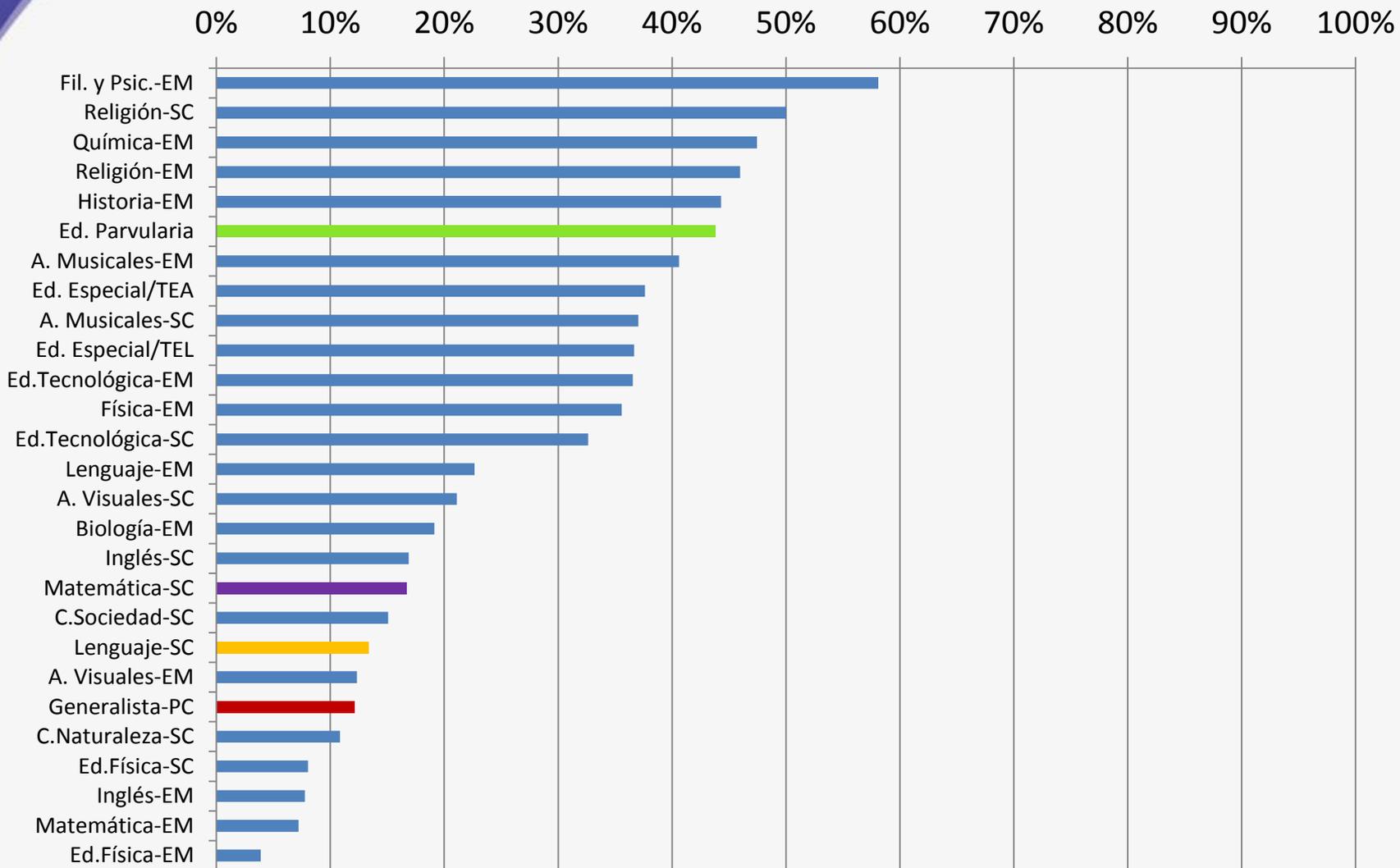
# Manejo del grupo curso



## Calidad de las interacciones

- Este indicador evalúa tanto la calidad de las preguntas que utiliza el docente para fomentar el aprendizaje en aula, como el aprovechamiento que hace de las intervenciones de los estudiantes, ya sea de sus respuestas o comentarios espontáneos. Esto se puede observar en instancias en que el profesor interactúa con un solo alumno, con un subgrupo o cuando se dirige a todo el curso.

# Calidad de las interacciones

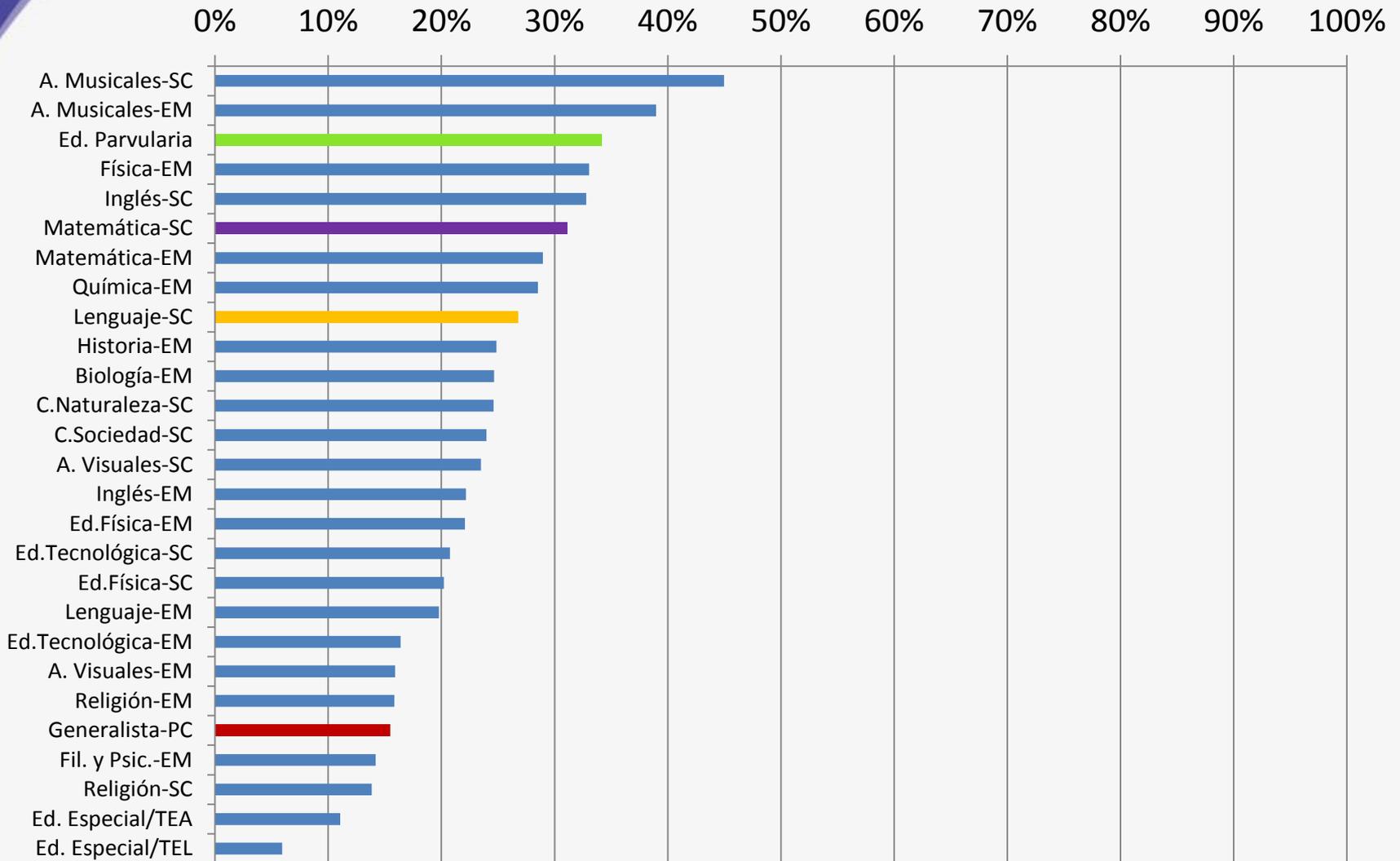


## Evaluación del aprendizaje

### Calidad de las preguntas o instrucciones

- Este indicador evalúa la **claridad de las preguntas** que los profesores formulan al evaluar a sus alumnos y la **precisión de las pautas y/o criterios de corrección** que emplean para calificar sus respuestas o desempeños.

# Calidad de las preguntas o instrucciones



# DESAFÍOS FUTUROS

- 1. Revisión y actualización de estándares.**
- 2. Revisión del sistema a partir de recomendaciones de evaluación OECD**
  - Revisar balance entre funciones de responsabilización y desarrollo
  - Potenciar rol de directores e incrementar el valor profesionalizante de la evaluación
- 3. Potenciar impacto en sistema escolar: Mayor aprovechamiento de datos y evidencias**
  - Formación inicial y en servicio.
  - Diseño de políticas públicas
    - Uso en futura carrera docente
    - Posible extensión a establecimientos Particulares Subvencionados

# Conclusiones

## En conclusión...

- Se ha demostrado que es posible instalar un proceso de evaluación profesional de los docentes, abordando las resistencias que la evaluación genera.
- Se ha constatado el valor de promover activamente el sentido constructivo y no punitivo de la evaluación.
- Se ha avanzado en la creación de un marco normativo y procedimientos que otorguen garantías acerca de la transparencia y confiabilidad del proceso.
- Se ha validado la importancia de desarrollar instrumentos de evaluación entreguen señales acerca de las conductas esperadas de los docentes.
- Se ha demostrado que es necesario monitorear constantemente las consecuencias esperadas y no esperadas que la evaluación produce.

# **Algunos aprendizajes a partir de la experiencia en Chile**

# Algunos aprendizajes... (1)

- Clave: existencia de un marco de referencia (estándares de desempeño) claro, explícito y legitimado.
- Seleccionar instrumentos que sean valiosos para obtener evidencia acerca del desempeño en el aula (como portafolio). Al mismo tiempo, monitorear y regular la complejidad de los instrumentos.
- Importancia de desarrollar capacidades técnicas especializadas. Deseable: incorporación de instancias técnicas creíbles, que den legitimidad y confianza en el proceso, y lo protejan de presiones políticas.
- Importancia de implementación gradual, para asegurar que el desarrollo de capacidades vaya a la par con las exigencias de la evaluación. También se requiere un diseño orientado a la mejora continua
- Amplia difusión de información acerca de los estándares e instrumentos de evaluación.

## Algunos aprendizajes... (2)

- En cuanto a la medición misma:
  - Atención a cumplimiento de condiciones de estandarización para la corrección. Muy relevante para confiabilidad.
  - Medidas para prevenir evidencia no auténtica (p.ej. copia) y para reaccionar cuando ésta se detecta.
  - Desarrollo de una agenda de validación:
    - Validar instrumentos.
    - Validar relación con variables relevantes (ej. resultados de aprendizaje de los alumnos).
    - Validar consecuencias: cumplimiento de propósitos, monitorear efectos no planificados positivos y negativos.

## Algunos aprendizajes... (3)

- Lo más importante: asegurar el cumplimiento de los propósitos formativos. La evidencia actual muestra que este aspecto no se ha desarrollado e implementado suficientemente:
  - Implica contar con dispositivos de capacitación efectivos.
  - Requiere un compromiso efectivo de las autoridades comunales y a nivel de establecimiento (directores).
  - Supone una promoción sistemática del uso de los resultados en distintos niveles (docentes, directores, diseñadores de políticas, etc.)
  - Especialmente importante: retroalimentar la formación inicial y en servicio (y comprometer a las instituciones responsables de esa formación)

## Más información en:

- [www.docentemas.cl](http://www.docentemas.cl)
- Manzi, J.; González, R. & Sun, Y. (Eds.) La evaluación docente en Chile (2011). Descargable en <http://www.mideuc.cl/libroed/libro.php>
- OECD (2013). Teachers for the 21st Century. Using evaluation to improve teaching. Descargable en <http://www.oecd.org/site/eduistp13/TS2013%20Background%20Report.pdf>
- Taut, S., Santelices, V. & Stecher, B. (2012). Validation of a national teacher assessment and improvement system. Educational Assessment Journal, 17(4), 163-199. Descargable en <http://dx.doi.org/10.1080/10627197.2012.735913>
- Taut, S., Santelices, V., Araya, C. & Manzi, J. (2011). Perceived effects and uses of the national teacher evaluation system in Chilean elementary schools. Studies in Educational Evaluation, 37, 218-229.
- Santelices, V. & Taut, S. (2011). Convergent validity evidence regarding the Chilean standards-based teacher evaluation system. Assessment in Education: Principles, Policy & Practice, 18(1), 73-93. descargable en <http://dx.doi.org/10.1080/0969594X.2011.534948>
- Santiago, P., et al. (2013), Teacher Evaluation in Chile 2013, OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264172616-en>



PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CHILE  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



# Implementación, logros y ajustes a los sistemas de evaluación docente: El caso de Chile

Jorge Manzi

Director, Centro de Medición MIDE UC

Diciembre, 2013