



## CÓMO APROVECHAR EL POTENCIAL DEL FEEDBACK A LOS DOCENTES

- En todos los países y economías participantes en el Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje (TALIS) de la OCDE, una mayoría de los profesores declaran haber recibido feedback sobre diversos aspectos de su trabajo en los centros educativos.
- El feedback dado a los profesores se centra en el desarrollo, y muchos profesores señalan que les ha conducido a una mejora en sus prácticas docentes y otros aspectos de su trabajo.
- Sin embargo, no todo el feedback se considera importante: casi la mitad de los profesores en los países participantes en TALIS declaran que la valoración de los docentes y los sistemas de feedback de sus centros educativos se realizan simplemente para cumplir con requisitos administrativos.
- Los profesores que consideran que reciben un feedback significativo sobre su trabajo también tienden a tener más confianza en sus propias habilidades y mayor satisfacción laboral.

### ¿Qué es TALIS?

TALIS es el primer estudio internacional que analiza los entornos de enseñanza y aprendizaje en los centros educativos. Pregunta a los profesores y directores de centros educativos acerca de su trabajo, sus centros y sus clases. Este análisis transnacional ayuda a los países a identificar a otros que se enfrentan a retos similares y aprender de sus políticas.

TALIS 2013 se centró en los profesores y directores de educación secundaria inferior. Incluye una muestra de 200 centros educativos en más de 30 países y 20 profesores en cada centro.

Para más información: [www.oecd.org/talis](http://www.oecd.org/talis)

### La mayoría de los profesores de los países participantes en TALIS reciben feedback sobre su trabajo

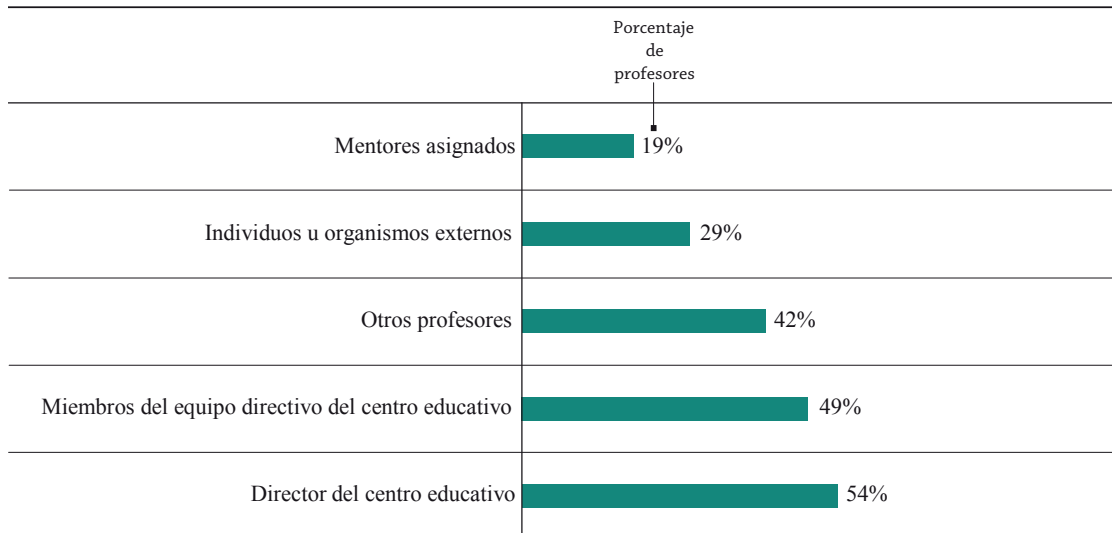
TALIS define a grandes rasgos el feedback a los profesores como cualquier comunicación, formal o informal, que reciben los docentes sobre su enseñanza en base a algún tipo de interacción con su trabajo (p.ej. observando las clases y la enseñanza de los estudiantes). El feedback a los profesores es común en todos los países participantes en TALIS, ya que el 88% de los docentes dicen recibir feedback sobre su enseñanza (aunque esto varía desde un nivel bajo del 55% en Islandia a uno elevado del 99% en Inglaterra).

Como se muestra en la Figura 1, las fuentes más comunes de feedback son los directores de los centros educativos (54% de los profesores), los miembros del equipo directivo del centro (49%) y otros profesores (42%). El feedback por parte de individuos y organismos externos (29%) y mentores asignados (19%) son las dos fuentes menos frecuentes. Por otra parte, muchos profesores individuales reciben feedback de diversas fuentes: como media, el 56% de los profesores refieren recibir feedback de una o dos de las fuentes enumeradas en la Figura 1, y el 31% de tres fuentes o más.

TALIS



Figura 1 • **Porcentaje de profesores de educación secundaria inferior que declaran haber recibido feedback sobre su trabajo de las siguientes fuentes**



**Nota:** El feedback se define a grandes rasgos como cualquier comunicación sobre los resultados de una revisión del trabajo de una persona, a menudo con el fin de señalar el buen rendimiento o identificar áreas con necesidad de desarrollo. El feedback puede darse de manera formal o informal.

**Fuente:** Base de datos de la OCDE, TALIS 2013.

TALIS

TALIS

Although the frequency of teacher appraisal and feedback varies widely within and between countries, in all countries some teachers report never having been appraised (see Figure 1). More than 13% of all teachers report never being appraised, and there are large numbers of teachers who report only receiving appraisal and feedback rarely (once a year or less).<sup>1</sup> Moreover, being appraised does not mean that teachers will actually receive feedback on their practice. In some countries, such as Korea and Turkey, principals report low levels of feedback given to teachers after appraisals are performed.

### *Lo que esto significa en la práctica:*

Un feedback justo y efectivo de diversas fuentes es esencial para el desarrollo profesional de los profesores. Junto con el feedback por parte de los directores de los centros educativos, los comentarios de los compañeros pueden ser beneficiosos de diversas maneras. Los profesores pueden trabajar juntos para desarrollar sistemas de feedback de pares para compartir conocimientos de diversos aspectos de la enseñanza (p.e. la planificación de las clases, prácticas en el aula). Estos sistemas además fortalecen la colaboración entre los profesores, lo cual refuerza aún

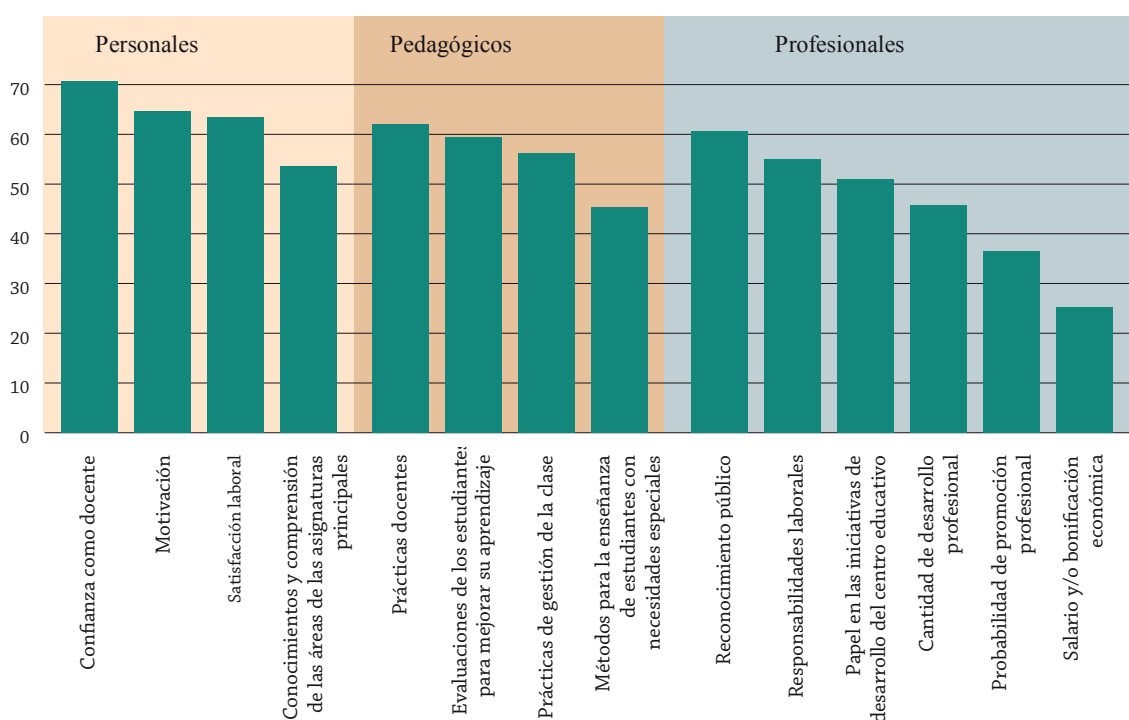


### El feedback a los profesores puede ayudar al desarrollo de los docentes...

El feedback a los profesores puede estimular a los docentes en cuanto a sus actitudes personales y sentimientos hacia su trabajo, sus prácticas pedagógicas y desarrollo profesional. Como se muestra en la Figura 2, ocurren cambios más positivos tras un feedback en el desarrollo pedagógico y personal de los profesores que en su avance profesional. Por ejemplo, casi tres cuartas partes de los profesores en los países participantes en TALIS informan de un aumento moderado o elevado de su confianza como docentes tras recibir un feedback sobre su trabajo. Asimismo, más de la mitad de los profesores dicen que el feedback que recibieron derivó en cambios positivos en sus prácticas docentes (62%) y el 59% de los profesores declaran que condujo a cambios positivos moderados o grandes en su uso de las evaluaciones de los estudiantes para mejorar el aprendizaje de los mismos.

El feedback de los profesores tiene menos impacto sobre su avance profesional. En todos los países participantes en TALIS, solo alrededor de un tercio de los profesores afirman que el feedback que reciben está ligado a la probabilidad de promoción profesional, mientras que uno de cada cuatro declara que tiene un impacto salarial (véase Figura 2).

Figura 2 • Proporción de profesores de educación secundaria obligatoria que declaran cambios positivos de moderados a grandes tras un feedback



Fuente: Base de datos de la OCDE, TALIS 2013

TALIS

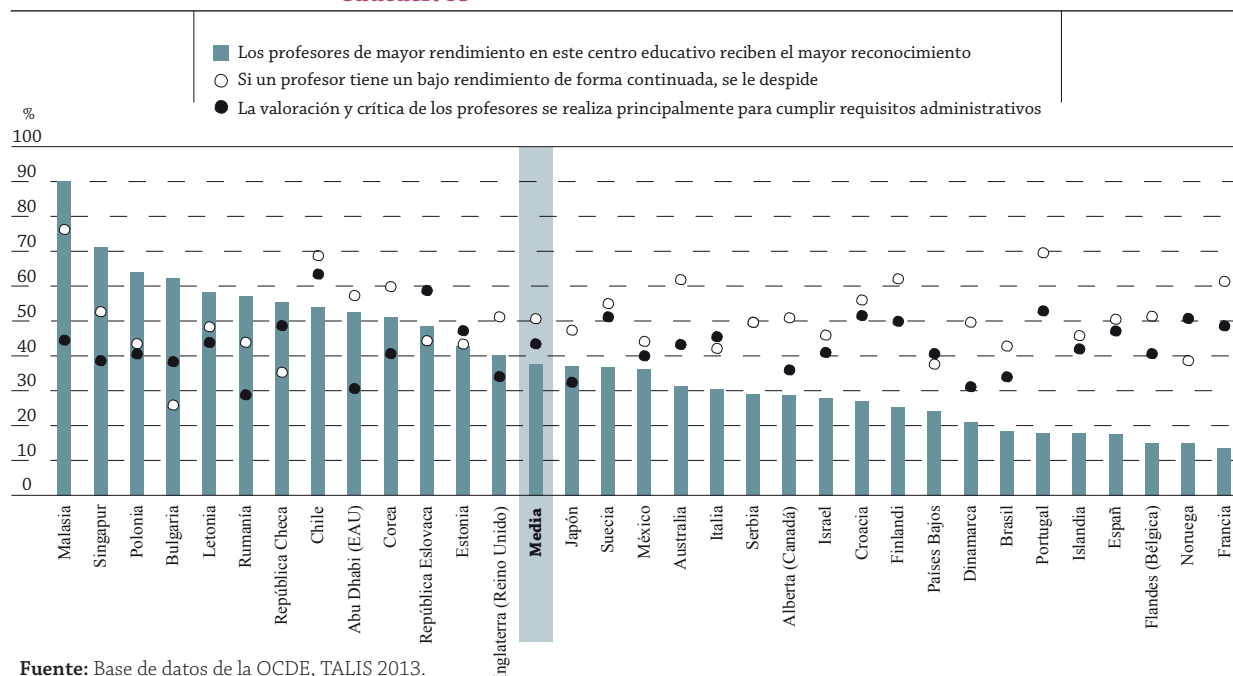
TALIS



**...pero muchos sistemas de feedback se consideran poco desarrollados o carentes de sentido.**

A pesar de los resultados positivos del feedback, muchos profesores perciben que los sistemas de valoración y feedback de sus centros educativos son insuficientes para fomentar el desarrollo de la enseñanza. Como se muestra en la Figura 3, más de la mitad de los profesores refieren que la valoración y feedback a los profesores en los centros educativos se llevan a cabo principalmente para cumplir con requisitos administrativos. Además, menos del 40% de los profesores declaran que los docentes de mayor rendimiento en su centro educativo obtienen el mayor reconocimiento (p.ej. premios, formación o responsabilidades adicionales) o que un profesor puede ser despedido por un bajo rendimiento continuo (31%).

Figura 3 • **Porcentaje de profesores de educación secundaria obligatoria que declaran los siguientes impactos de la valoración y feedback a los profesores en sus centros educativos**



Fuente: Base de datos de la OCDE, TALIS 2013.

**Conclusión** La valoración y feedback a los profesores puede tener diversos efectos positivos sobre las prácticas de los docentes y apoyar su desarrollo profesional. Sin embargo, muchos profesores consideran que los sistemas de feedback de sus centros educativos son principalmente tareas administrativas no relacionadas con el desarrollo profesional. TALIS destaca la necesidad de sistemas integrales, que proporcionen resultados que sean significativos para los profesores.

**Consulte:**  
[www.oecd.org/talis](http://www.oecd.org/talis)  
 Education Indicators in Focus  
 Pisa in Focus

**Contacto:**  
 Katarzyna Kubacka  
 (katarzyna.kubacka@oecd.org)

**Para más información:**  
 OECD (2014), *TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*, TALIS, OECD Publishing, Paris.  
 OECD (2014), *A Teachers' Guide to TALIS 2013*, TALIS, OECD Publishing, Paris.

Este artículo se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones aquí expresadas y argumentos utilizados no reflejan necesariamente la visión oficial de los países miembros de la OCDE.

Este documento y cualquier mapa aquí incluido son sin perjuicio al estado o soberanía sobre cualquier territorio, de la delimitación de fronteras internacionales y del nombre de cualquier territorio, ciudad o área.

Los datos estadísticos para Israel fueron proporcionados por las autoridades israelíes competentes bajo su responsabilidad. El uso de estos datos por parte de la OCDE se hace sin perjuicio de la situación de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania de acuerdo con los términos del derecho internacional.

Está permitido copiar, descargar o imprimir contenidos de la OCDE para uso particular, y se pueden incluir pasajes de publicaciones, bases de datos y productos multimedia de la OCDE en sus propios documentos, presentaciones, blogs, páginas web y materiales docentes, siempre y cuando se reconozca debidamente a la OCDE como fuente y propietaria de los derechos de autor. Cualquier petición de uso comercial y de derechos de traducción deberá remitirse a [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org).