

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y RESULTADOS DEL PORTAFOLIO: DESAFÍOS Y PROPUESTAS

Armando Rojas Jara. Doctor © en Ciencias de la Educación. Universidad de Granada. España. Profesor Investigador Facultad Educación. Universidad del Desarrollo. Investigador asociado Centro de Investigación para el Mejoramiento de los Aprendizajes – CIMA, UDD.

Miguel San Martín Arriagada. Director Colegio Chillán. Magíster en Política Educativa. Universidad del Desarrollo. Ganador del Premio LED 2024.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente análisis aborda los desafíos y oportunidades que enfrenta el desarrollo profesional docente (DPD) en Chile, en el contexto de las políticas educativas recientes, como la Ley 20.903/2016 y su actualización en la Ley 21.625/2023. Estas normativas buscan vincular la evaluación docente con el progreso en la carrera profesional, promoviendo la formación continua y el perfeccionamiento pedagógico mediante incentivos y programas de apoyo. A pesar de estos esfuerzos, los resultados de la evaluación docente en el país muestran que un número significativo de profesores no alcanza los estándares esperados, lo que sugiere la necesidad de mejorar la efectividad de los mecanismos de formación y acompañamiento actuales.

Los datos del Informe Nacional Portafolio 2023 destacan que la mayoría de los docentes se concentra en las categorías de logro medio, mientras que un porcentaje considerable se encuentra en las categorías más bajas, reflejando deficiencias persistentes en áreas clave como la evaluación pedagógica, el análisis de resultados y la reflexión profesional.

En este sentido, los Planes Locales de Desarrollo Profesional (PLDP) juegan un rol fundamental en el proceso de mejora continua, aunque su impacto ha sido limitado hasta ahora. Solo un bajo porcentaje de las acciones de estos planes está directamente vinculado al DPD, lo que requiere una mayor priorización y recursos para potenciar su implementación. Este análisis plantea la necesidad urgente de reforzar las políticas educativas para garantizar que el DPD tenga un impacto más profundo en las competencias docentes y, en consecuencia, en los aprendizajes de los estudiantes.

EL PROBLEMA

El desarrollo profesional docente ha ocupado un lugar central en las políticas educativas de las últimas décadas, lo que es coherente con la evidencia, que identifica al profesorado como un factor clave para impulsar la mejora de los aprendizajes ((BID, 2020; Leithwood et al., 2019; Montecinos, 2003; Robinson, 2019). En este sentido, fortalecer las competencias docentes se ha considerado esencial para elevar la calidad de la enseñanza y lograr un impacto positivo en los resultados educativos de los estudiantes. En este marco, se han implementado diversos mecanismos de apoyo, entre los que destaca la Carrera Docente, regulada por la Ley 20.903/2016, la cual establece un sistema que vincula el desarrollo profesional continuo con la evaluación del desempeño y el progreso en la trayectoria laboral de los docentes. Este sistema busca promover la formación permanente y el perfeccionamiento pedagógico a través de incentivos económicos, programas de formación continua y acceso a redes de apoyo profesional. Además, iniciativas como los Centros de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) y los programas de mentoría han sido implementadas para ofrecer oportunidades de desarrollo en el ejercicio profesional.

En este contexto, el Informe Nacional Portafolio 2023 entrega información clave sobre el proceso de evaluación docente. En primer término, se desprende que entre 2022 y 2023, la proporción de docentes clasificados en la categoría A aumentó solo un 1,82%, mientras que la categoría B creció un 3,91% en comparación con el año anterior. Los datos generales de 2023 muestran una mayor concentración de docentes en las categorías B y C, que representan el 68,19% del total, mientras que un 11,04% se encuentra en la categoría A. En contraste, un 20,76% de los docentes se ubica en las categorías insuficientes (D y E).

Al analizar en detalle el informe y compararlo con años anteriores, se evidencia un problema persistente en las competencias docentes, especialmente en los indicadores del Módulo 1, como "Evaluación y pauta de corrección", "Relación entre evaluación y objetivos", y "Análisis y uso de resultados", donde solo el 35,16% de los docentes logra los estándares esperados. De igual manera, el Módulo 3 muestra un bajo desempeño en los indicadores "Reflexión conjunta a través del diálogo" (obligatorio), "Aprendizajes profesionales para la práctica pedagógica" (obligatorio), y "Evaluación de la forma de trabajo" (voluntario), con un promedio de logro del 42,5%. Estos resultados -que se han mantenido estables en el tiempo- revelan la necesidad de seguir fortaleciendo los mecanismos de desarrollo profesional docente en el país.

En este escenario, Chile ha implementado los últimos años diversas políticas educativas orientadas a mejorar la calidad de la enseñanza, reconociendo que el desarrollo profesional docente (DPD) es un factor clave para lograr este objetivo. La Ley 20.903/2016, que regula la Carrera Docente, y su actualización en la Ley 21.625/2023, han sido hitos importantes en este esfuerzo. Estas leyes no solo buscan mejorar las condiciones laborales de los docentes, sino también vincular su progreso en la carrera con su evaluación y formación continua, promoviendo un enfoque más integral del desarrollo profesional. A través de incentivos económicos, programas de formación y redes de apoyo profesional, se pretende que los docentes reciban herramientas y recursos para mejorar su práctica pedagógica.

La mejora de la práctica pedagógica, en este contexto, no se limita a un perfeccionamiento técnico, sino que se concibe como un proceso continuo de reflexión crítica y actualización que permite a los docentes adaptarse a los desafíos cambiantes de la enseñanza. Este enfoque integral va más allá de la simple adquisición de nuevas metodologías o conocimientos, y busca transformar profundamente las creencias, actitudes y capacidades de los docentes. Así, se fomenta la creación de entornos de aprendizaje inclusivos, colaborativos y centrados en el estudiante, alineando el DPD con las demandas contemporáneas de la educación en términos de equidad, inclusión y uso de tecnologías emergentes.

En este sentido, tanto la Ley 20.903 como su actualización en 2023, están orientadas a fortalecer la formación inicial y continua de los docentes, a la vez que promueven una cultura de mejora constante mediante la evaluación formativa. El objetivo es que cada docente, independientemente de su nivel de experiencia, tenga acceso a oportunidades estructuradas de aprendizaje profesional. Este aprendizaje está respaldado por redes de colaboración, mentores y programas que responden a las necesidades específicas de cada contexto educativo. Esta visión integral del DPD subraya el compromiso

de las políticas educativas con la mejora de la calidad de la educación, colocando al profesorado en el centro de los esfuerzos para transformar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.

Sin embargo, surge la necesidad de analizar cómo estas políticas, particularmente las relacionadas con el DPD, están impactando realmente en la mejora de las competencias docentes. Los Planes Locales de Desarrollo Profesional (PLDP), que los establecimientos educativos deben implementar, desempeñan un papel central en este proceso. No obstante, su impacto aún es limitado, ya que diversos estudios revelan que solo una pequeña proporción de las acciones de estos planes se dedica efectivamente al desarrollo profesional docente.

Esto plantea una interrogante clave: ¿Contribuyen los Planes Locales de Desarrollo Profesional Docente a mejorar las prácticas de los docentes?

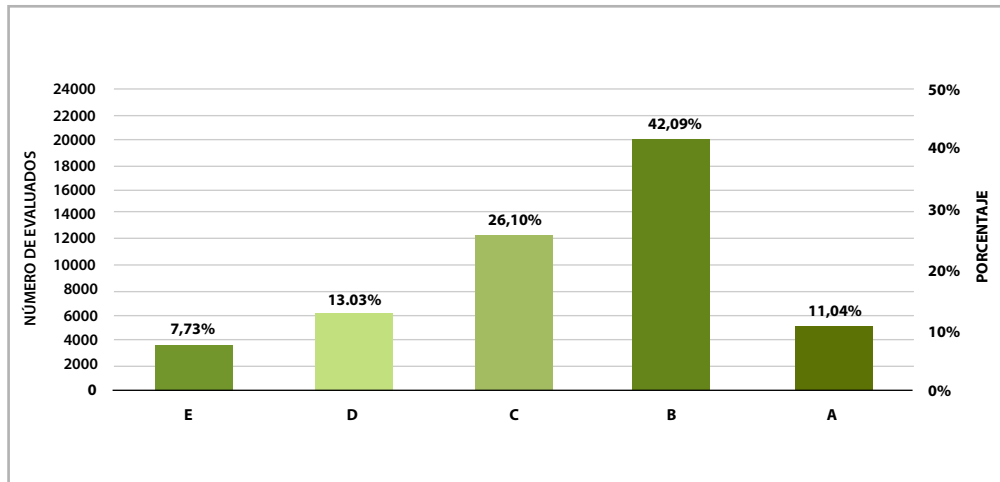
CONTEXTO

Los resultados del informe nacional de Portafolio 2023 ofrecen datos relevantes para el análisis, destacando un avance significativo en el número de docentes evaluados, que supera ampliamente al del año anterior y prácticamente se ha duplicado cada año desde 2016. Este aumento sustancial puede atribuirse a varios factores, como la incorporación de más sostenedores de establecimientos particulares subvencionados al sistema, la homologación a un sistema único de evaluación y posiblemente una mayor confianza en el sistema de reconocimiento. Más allá de este incremento en la participación, es necesario profundizar en los resultados para entender cómo están impactando las políticas educativas, especialmente las relacionadas con el desarrollo profesional docente (DPD).

Concentración de docentes en categorías

La mayor concentración de docentes se encuentra entre las categorías B y C, lo que ubica la calidad de las competencias en una prevalencia media, así mismo, un 53,14% de los docentes se encuentra en las categorías esperadas (A y B), mientras que un 46,86% de los docentes no logra lo esperado (C, D y E). Sin embargo, lo más preocupante es que un significativo 20,76% se encuentran en las categorías más bajas de la evaluación.

Gráfico 1. Distribución de docentes evaluados por categoría de logro en el portafolio, año 2023



Fuente: Informe nacional de portafolio 2023

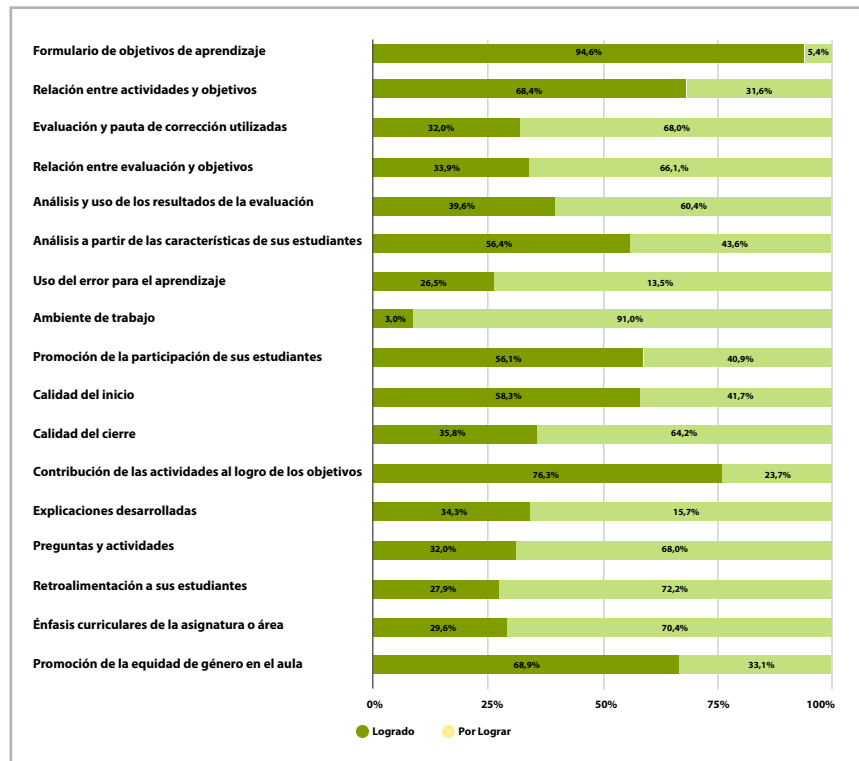
Logros por indicador

Como se aprecia en el gráfico a continuación, existe una prevalencia de los bajos resultados en los indicadores asociados al Módulo 1, tarea 2(1), cuyos indicadores son: "Evaluación y pauta de corrección utilizada"; "relación entre evaluación y objetivos"; "Análisis y uso de los resultados de la evaluación", alcanzado un promedio de logro de sólo un 35,16%. En el mismo módulo, tarea 3 (Reflexión) el porcentaje más bajo es "uso del error para el aprendizaje", con sólo un 26,5% de logro.

Para el Módulo 2 se consideraron los resultados de los docentes que voluntariamente decidieron rendir la

clase grabada, presentando bajo nivel de logro en: "ambiente de trabajo"; "Explicaciones desarrolladas"; "Preguntas y actividades"; "retroalimentación a sus estudiantes" y "énfasis curriculares de la asignatura", promediando sólo un 26,54% de logro. De igual manera llama la atención los bajos resultados que se presentan a nivel nacional en el módulo 3, indicadores: "reflexión conjunta a través del diálogo" (Obligatorio); "aprendizajes profesionales para la práctica pedagógica" (Obligatorio) y "evaluación de la forma de trabajo" (voluntaria) promediando un 42,5% de logro.

Gráfico 2. Nivel de logro en los indicadores del Portafolio, 2023



Fuente: Informe nacional portafolio 2023.

(1) Tarea 1: Planificación; Tarea 2 Evaluación; Tarea 3: Reflexión; Tarea 4: Clase Grabada; Tarea 5: Trabajo colaborativo.

HALLAZGOS

Para dar respuesta a la interrogante de investigación (¿Contribuyen los Planes Locales de Desarrollo Profesional Docente a mejorar las prácticas de los docentes?), se analizaron las bases de datos abiertas del MINEDUC correspondientes a los años 2023 y 2024. En 2024, se registraron 111.327 actividades planificadas por 7.209 establecimientos educacionales, mientras que en 2023 se informaron 109.120 actividades en 6.801 establecimientos, según lo reportado en la Plataforma PME (MINEDUC, 2024).

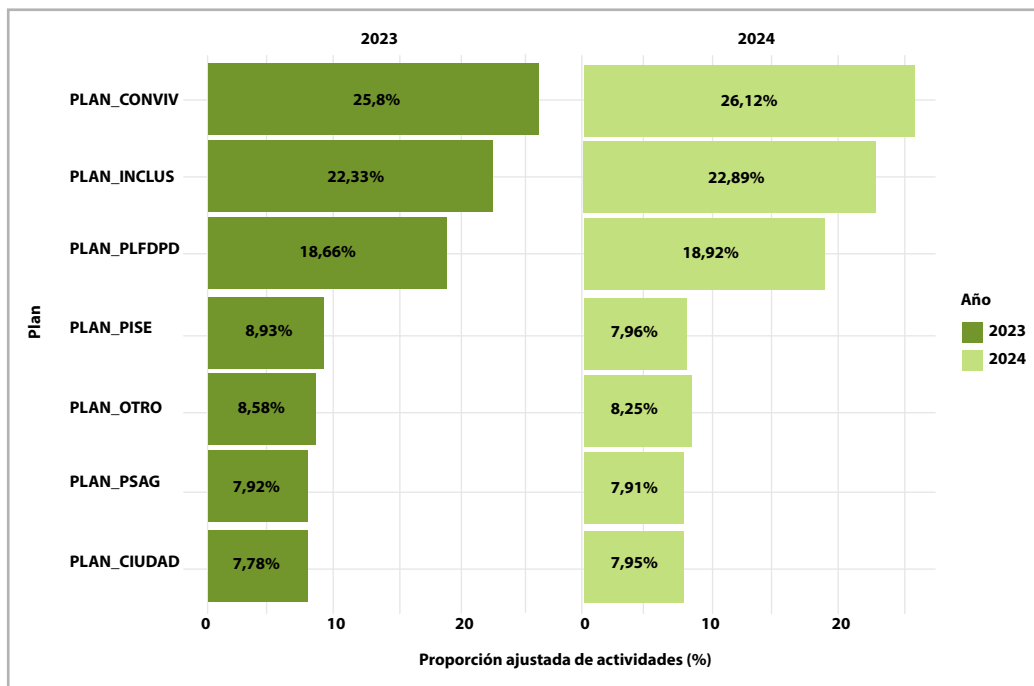
Estos datos muestran que, en promedio, solo el 18,79% de las acciones incluidas en los planes obligatorios que los establecimientos deben desarrollar están directamente vinculadas al Plan de Desarrollo Profesional Docente, y este porcentaje ha mostrado un crecimiento marginal de un año a otro. Además, se destaca que otros planes, como el de convivencia escolar e inclusión, reciben mayor atención y recursos. Esto refleja una priorización limitada del DPD dentro de las estrategias institucionales, lo que podría tener un impacto negativo en el largo plazo, afectando el fortalecimiento de las competencias y el desempeño docente.

Los datos del gráfico muestran que el porcentaje de acciones dedicadas al Plan de Desarrollo Profesional

Docente (DPD) sigue siendo limitado en comparación con otros planes integrados en el PME, como el de convivencia escolar e inclusión. Esta tendencia sugiere que las prioridades institucionales no están alineadas completamente con el desarrollo docente, lo que podría limitar el impacto de los esfuerzos por mejorar la calidad de la enseñanza. A pesar de que el DPD es reconocido como un eje fundamental para el progreso educativo, el bajo porcentaje de acciones dirigidas a su implementación efectiva refleja la necesidad de una mayor atención y recursos en este ámbito.

Como conclusión, se puede inferir que la priorización insuficiente del DPD dentro de las estrategias institucionales podría tener efectos negativos a largo plazo, no solo en el desempeño docente, sino también en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Para revertir esta situación, es esencial que las políticas educativas promuevan una mayor articulación entre los distintos planes obligatorios, con un enfoque más equilibrado que fortalezca el desarrollo profesional de los docentes sin desatender otras áreas clave como la convivencia escolar e inclusión. Esto permitiría un avance más significativo y sostenido en el mejoramiento de la calidad educativa.

Gráfico 3. Porcentaje de acciones en cada uno de los planes por normativo integrados en el PME, 2023-2024



Fuente: Facultad Educación UDD, 2024

Nombre del Plan	Sigla
Plan de Gestión de la Convivencia Escolar	PLAN_CONVIV
Plan de Apoyo a la Inclusión	PLAN_INCLUS
Plan de Desarrollo Profesional Docente	PLAN_PLFDPD
Plan Integral de Seguridad Escolar	PLAN_PISE
Otro	PLAN_OTRO
Plan de Sexualidad, Afectividad y Género	PLAN_PSAG
Plan de Formación Ciudadana	PLAN_CIUADAD

RECOMENDACIONES

Considerando lo anterior y como estrategias para fortalecer el desarrollo profesional docente, se proponen las siguientes acciones:

Reforzar los mecanismos de evaluación continua y retroalimentación: Los resultados del informe Portafolio 2023 muestran deficiencias persistentes en competencias clave evaluadas en el Módulo 1, tales como la "Evaluación y pauta de corrección" y el "Análisis y uso de resultados". Para mejorar estos aspectos, es fundamental establecer mecanismos de evaluación formativa continua que permitan a los docentes recibir retroalimentación constante y específica sobre sus áreas de mejora. Además, se recomienda la creación de comunidades de aprendizaje dentro de las escuelas que fomenten la reflexión conjunta sobre las prácticas docentes y el uso de datos para la toma de decisiones pedagógicas (Xiu Cravens y Hunter, 2021; Carrol et al., 2021).

Fortalecer el Plan de Desarrollo Profesional Docente (PLDPD) en los establecimientos escolares: Es necesario aumentar la prioridad y recursos destinados a las acciones vinculadas con el desarrollo profesional de los docentes. Actualmente, solo un 18,79% de las acciones en los planes obligatorios responden al PLDPD, lo cual es insuficiente para generar mejoras significativas en las competencias pedagógicas. Se recomienda que el Ministerio de Educación establezca directrices claras que obliguen a las escuelas a dedicar un mayor porcentaje de sus esfuerzos a programas de DPD, con un seguimiento más riguroso y apoyo técnico a los líderes escolares para implementar dichas acciones de manera efectiva.

Incentivar la participación de los líderes escolares en la gestión del DPD: Las investigaciones muestran que el liderazgo efectivo, especialmente en la formación y el aprendizaje de los docentes, tiene un impacto directo en la calidad de los aprendizajes (Grissom et al., 2021). Por ello, se debe promover un modelo de liderazgo más activo en el acompañamiento del desarrollo profesional docente, más allá de la organización y financiamiento de actividades formativas. Los directores y equipos de liderazgo deben participar en la planificación, implementación y evaluación de los programas de formación docente, con énfasis en la reflexión conjunta y el uso de datos para mejorar las prácticas pedagógicas.

REFERENCIAS

Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). Profesores a prueba: claves para una evaluación docente exitosa. Documento en línea: <https://publications.iadb.org/es/profesores-prueba-claves-para-una-evaluacion-docente-exitosa>.

Carroll, K., Patrick, S. K., & Goldring, E. (2021). School Factors That Promote Teacher Collaboration: Results from the Tennessee Instructional Partnership Initiative. *American Journal of Education*, 127(4), 501-530.

Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas [CPEIP] Mineduc. (2023). Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente. Informe nacional portafolio. Documento en línea: <https://www.docentemas.cl/se-encuentra-disponible-el-informe-nacional-de-resultados-portafolio-2023/>

Cravens, X. C., & Hunter, S. B. (2021). Assessing the impact of collaborative inquiry on teacher performance and effectiveness. *School Effectiveness and School Improvement*. <https://doi.org/10.1080/09243453.2021.1923532>

Grissom, Jason A., Anna J. Egalite, and Constance A. Lindsay (2021) "How Principals Affect Students and Schools: A Systematic Synthesis of Two Decades of Research." New York: The Wallace Foundation. Available at <http://www.wallacefoundation.org/principalsynthesis>

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>

Ley 20.903 de 2016. (2016, 01 de abril). Congreso de la República. Diario oficial No 41966. Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1087343>

Ministerio de Educación de Chile. (2024). Datos abiertos del Ministerio de Educación. MINEDUC. <https://datosabiertos.mineduc.cl>

Montecinos, Carmen. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. *Revista Electrónica psicoperspectivas*. pontificia universidad católica de Valparaíso vol. II / 2003 (pp. 105 - 128). Documento en línea: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>

Robinson, Viviane. (2019). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante: afrontar el reto del cambio. *Revista Electrónica de Educación*, 13(1), 123-145. <https://doi.org/10.14244/198271993068>

SIGUENOS

