

# LIDERES EDUCATIVOS

Centro de Liderazgo  
para la Mejora Escolar



## Retroalimentación efectiva y formativa para el aprendizaje ¿Cómo orientar a mis docentes para su implementación?

**Cinthia Peña Hurtado**

Profesional de LIDERES EDUCATIVOS

Magister en Educación, mención Evaluación Educativa. P. Universidad Católica de Valparaíso.



## Retroalimentación efectiva y formativa para el aprendizaje ¿Cómo orientar a mis docentes para su implementación?

La retroalimentación que los docentes entregan a sus estudiantes tiene la capacidad de influir poderosamente en su aprendizaje, sin embargo, la simple entrega de retroalimentación no conduce necesariamente a una mejora (Sadler, 2010). Por ejemplo, un comentario como “bien realizado”, es menos efectivo para el aprendizaje, que comentarios orientados a promover mejores desempeños o a alcanzar, con pasos concretos, determinado objetivo. Generar una cultura de evaluación y retroalimentación formativa en la comunidad docente, es un desafío que deben abordar los líderes educativos.

¿Cuándo una retroalimentación es efectiva para promover aprendizajes? La retroalimentación efectiva se define como la información comunicada al estudiante con la intención de modificar su pensamiento para mejorar su aprendizaje (Shute, 2008. Cit. en Förster, 2018, p. 127). Por lo tanto, nos encontraremos en presencia de una retroalimentación efectiva para el aprendizaje, cuando constituye información que permite acortar la brecha entre el nivel actual y el esperado (Sadler, 1989). O, mejor dicho, cuando existe información que el estudiante puede utilizar para comprender y evaluar su propio desempeño a partir de una referencia (criterios de evaluación, objetivos o metas de aprendizaje) y, ajustar sus estrategias de aprendizaje, en torno a dicha información.

Una evaluación que contemple una retroalimentación **sistemática, oportuna e inmediata**, facilita mayores posibilidades de mejora. Mientras más inmediato sea el proceso de retroalimentación, mayor será el impacto que tendrá en el aprendizaje de los estudiantes, pero, si se realiza de manera más esporádica, por ejemplo solo tras las evaluaciones sumativas, llegará tardíamente y no poseerá el mismo impacto por la falta de sentido, que encuentren los estudiantes, a dicha información. Una retroalimentación formativa y efectiva, debiese entregarse cuando los estudiantes son conscientes de su aprendizaje y poseen el tiempo y las oportunidades para mejorar sus desempeños (Förster, 2018), es decir, que constituya una nueva oportunidad para aprender.

¿Qué tipo de retroalimentación entregan los docentes a estudiantes para promover mayores oportunidades de aprendizaje? ¿cómo podemos reflexionar junto a éstos en torno a la retroalimentación que entregan a sus estudiantes? A continuación, presentamos una tipología desarrollada por Tunstall y Gipps (1996) para que pueda identificar si el tipo de retroalimentación que entregan sus docentes constituye una información relevante para el aprendizaje de los estudiantes, si permite a éstos identificar sus logros y, además, si los orienta a cómo desarrollarlos.

## Tipología de la Retroalimentación (Tunstall y Gipps, 1996)

En los cuadrantes de la siguiente tabla se visualizan dos tipos de retroalimentación dependiendo el estilo y propósito con que ésta es elaborada: Una **retroalimentación evaluativa** y una **retroalimentación descriptiva**.

La **retroalimentación evaluativa** se caracteriza por la realización de un juicio evaluativo; positivo o negativo; que es desarrollado -principalmente- por docentes, pues son éstos/as quienes aprueban o no, una conducta o, juzgan bien o mal un desempeño. La segunda, la **retroalimentación descriptiva**, corresponde a una evaluación formativa, orientada a niveles de logro y mejoramiento, **donde docentes y estudiantes pueden ser fuente de retroalimentación**, considerando así a quien aprende como actor fundamental del proceso, y donde habilidades clave del siglo XXI, como la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la educación del carácter (mentalidad de crecimiento y autorregulación, por nombrar algunas) se disponen para posibilitar aprendizajes profundos.

Retroalimentación Evaluativa <b>positiva</b>		Retroalimentación Descriptiva <b>de logros</b>	
Premiar – Recompensar	Aprobar	Describir logros	Generar mejores niveles de logro
Castigar	Desaprobar	Especificar los logros y lo que hay que mejorar	Diseñar caminos para mejorar
Retroalimentación Evaluativa <b>negativa</b>		Retroalimentación Descriptiva <b>para mejorar</b>	

Fig. 1 Tipología de retroalimentación de profesores (Tunstall & Gipps, 1996. En: Förster, et.al., 2018).

La **retroalimentación evaluativa positiva** (en el extremo superior izquierdo) implica juicios por parte del retroalimentador basado en normas explícitas o implícitas en relación con el comportamiento o el desempeño. "Se destacan el refuerzo positivo o recompensa que es una expresión de motivación extrínseca que incluye tanto manifestaciones materiales que actúan como 'premios', o inmateriales que pueden venir dadas por una muestra pública del trabajo bien realizado" (Ulloa, 2016, p.10). Por ejemplo, recompensas como caritas felices, stickers o premios, manifestaciones de aprobación como salir antes al recreo; expresiones físicas como realizar un like y verbales, tales como utilizar palabras cariñosas (Tunstall – Gipps, 1996). Elementos que se consideran refuerzos positivos, pero que, al no referenciar desempeños, solo posibilitan respuestas asociadas a la satisfacción personal.

La **información evaluativa negativa** (en el extremo inferior izquierdo) indica cuán satisfactorio -o no- es el desempeño, a partir de castigos o comentarios negativos que implican desaprobación. Tal como castigar con eliminar el recreo, expulsar a un estudiante de la sala o cualquier otra manifestación que desaprobe o reproche elementos negativos o insatisfactorios: levantar cejas, aumentar el tono de voz, expresiones de enojo o humillación a estudiantes, no salir de la sala hasta que se haya desarrollado una actividad, destrucción de un trabajo por mala realización, o no escuchar a estudiantes cuando éstos interrumpen actividades, por ejemplo.

En contraparte, en la parte derecha de la tabla, nos encontramos con cuatro cuadrantes que "resultan ser más efectivos para mejorar aprendizajes, pues se enfocan en describir los aspectos logrados y por lograr de la tarea evaluativa, junto con proponer estrategias para mejorarla" (Förster, 2018, p. 131). Es decir, una retroalimentación formativa enfocada en identificar tanto objetivos de aprendizaje como indicadores de logro. Más que realizar comentarios asociados a personas o al ego (elogios, premios, castigos o desaprobación), se entrega información referida a criterios evaluativos, objetivos y metas de aprendizaje, que permitan "cerrar" la brecha entre donde se encuentran los estudiantes y hacia dónde pueden avanzar en términos de aprendizaje, existiendo así, "más probabilidades de ser más efectiva, puesto genera una respuesta de orden cognitivo, más que afectivo" (William, 2009).

El tipo de **retroalimentación descriptiva de logros** corresponde a aquella información que permite identificar objetivos de aprendizaje y criterios de logro, ya sea por parte del docente a partir de desempeños realizados en función de una tarea (descripción de los logros), o junto al estudiante, por medio de estrategias de metacognición que permitan evidenciar qué hace que el trabajo sea bueno (generar mejores niveles de logro). Por ejemplo:

• **Identificación o descripción de criterios de logro:** *“Realizaste una correcta lectura y análisis de las fuentes, identificando y contextualizando principales procesos históricos, comparando diversas visiones historiográficas y realizando una argumentación basada en evidencias”.*

• **Generar mejores niveles de logro:** *“Al trabajar las fuentes ¿qué acciones crees realizaste correctamente?, ¿qué estrategias utilizaste para desarrollar este análisis de fuentes?”.*

Por último, nos encontramos con la **retroalimentación descriptiva para mejorar**, aquella que nos permite comprender rutas para corregir aquello que está siendo aprendido, ya sea por parte de la identificación específica de desempeños a mejorar por parte de docentes (por medio de la especificación de los logros y lo que hay que mejorar) o, junto a estudiantes (al diseñar caminos para mejorar). En ambos casos, este diseño de caminos para la mejora está asociado más al desempeño que a las personas, es decir, “a tareas mucho más cognitivas que a atributos personales” (Tunstall & Gipps, 1996), y constituye una mirada más prospectiva de la información entregada, siendo en ambos casos, el/la docente un facilitador más que un juez. Por ejemplo:

• **Especificar los logros y lo que hay que mejorar:** *“En el primer ejercicio de suma, los sumandos fueron correctamente colocados uno debajo del otro, sumaste las columnas por separado, empezando por las unidades y el resultado se encuentra debajo de cada columna. En cambio, en la resta, colocaste el sustraendo, debajo del minuendo, lo que está correcto, pero comenzaste por las columnas de la decena, antes que las unidades, por lo que el resultado está errado, debes para próximas oportunidades, siempre comenzar restando la columna de las unidades”.*

• **Diseñar caminos de mejora:** *“Si realizaras nuevamente la resta, ¿qué pasos harías distinto?, en las próximas adiciones ¿cuál es la secuencia de pasos que debes realizar?, ¿de qué otra forma o a través de qué otra estrategia podrías resolverla?”.*

A continuación, le invitamos a analizar junto a sus docentes **¿cómo posibilitar una retroalimentación efectiva y formativa para el aprendizaje?** Para ello, adjuntamos una pauta que permite a los docentes autoevaluar el tipo de retroalimentación que entregan<sup>1</sup>, y una guía, que le permite a usted, como líder educativo, analizar y evaluar las prácticas de evaluación formativa y retroalimentación efectiva en su comunidad educativa, a fin de generar desafíos e identificar oportunidades de mejora.

<sup>1</sup> Adaptación de Nicol y Macfarlane-Dick (2006) Formative assessment and self-regulated learning: a model and seven principles of good feedback practice, *Studies in Higher Education*, 31:2, 199-218.

## PAUTA DE AUTOEVALUACIÓN PARA DOCENTES

<b>Prácticas de Retroalimentación Efectiva</b> ¿Cuán a menudo he realizado estas prácticas?	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Escasa vez</b>	<b>Nunca</b>
Ayudo a mis estudiantes a clarificar lo que se considera un buen desempeño en función de los objetivos de aprendizaje, criterios de evaluación y/o estándares esperados.				
Facilito el desarrollo de la autoevaluación (y reflexión) en torno al aprendizaje, por parte de mis estudiantes.				
Entrego a mis estudiantes, información comprensible y de alta calidad sobre su aprendizaje.				
Fomento el diálogo con mis estudiantes, y entre ellos, sobre su aprendizaje.				
Fomento la motivación positiva, la autoestima y la mentalidad de crecimiento.				
Brindo oportunidades a mis estudiantes para cerrar la brecha entre el desempeño actual y el deseado.				
Utilizo la información para adaptar mi enseñanza a las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.				

**Compromisos para mejorar el tipo de retroalimentación que entrego a mis estudiantes:**

## GUÍA PARA LA REFLEXIÓN COLECTIVA EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA

**Utilice estas preguntas para orientar la reflexión colectiva de su equipo docente, respecto del proceso de retroalimentación de aprendizaje que desarrollan como comunidad escolar.**

En nuestro Establecimiento:

- ¿Existen oportunidades para que los estudiantes se autoevalúen, autorregulen o creen sus propios estándares de desempeño o criterios de evaluación?
- ¿Las y los estudiantes tienen la posibilidad de evaluar y retroalimentar a sus compañeros/as?
- ¿Existen instancias de metacognición junto a los estudiantes? ¿Existen posibilidades para que ellos comprendan y evalúen la ruta de aprendizaje desarrollada?
- ¿La retroalimentación entregada a los estudiantes es comprensible para ellos? ¿Les permite, oportunamente, utilizar esta información como insumo para la mejora de sus competencias y desempeños futuros?
- ¿La retroalimentación entregada a los estudiantes, permite cambios en sus estrategias de aprendizaje y les ofrece oportunidades para desempeñar de mejor manera una nueva tarea? ¿Las exigencias son realistas y contextualizadas a sus características de aprendizaje?

---

**Describa acá, los desafíos para implementar una retroalimentación efectiva y formativa de los aprendizajes de sus estudiantes, en su establecimiento:**

## Referencias

- Förster, C., et. al. (2018). El poder de la evaluación en el aula. Mejores decisiones para promover aprendizajes. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Mineduc (2018). Evaluación formativa en el aula. Orientaciones para docentes. Ministerio de Educación, Chile.
- Nicol y Macfarlane-Dick (2006) Formative assessment and self-regulated learning: a model and seven principles of good feedback practice, *Studies in Higher Education*, 31:2, 199-218.
- Sadler, R. (1989) Formative assesment and the design of instructional sysstems; *Instructional Science*, 18. Pp. 119-144.
- Sadler, R. (2010) Beyond Feedback: Developing student capability in complex appraisal. *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 35. 535-550.
- Tunstall P., Gipps C. (1996). Teacher feedback to young children in formative assessment: a tipology. *British Educational Journal*, 22 (4). Pp. 389-404.
- Ulloa, J., Gajardo, J. (2016). Observación y retroalimentación docente como estrategias de desarrollo profesional docente. Nota Técnica N°7, LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar. Universidad de Concepción, Chile.
- William, D. (2009). Una síntesis integradora de la investigación e implicancias para una nueva teoría de la evaluación formativa; *Archivo de Ciencias de la Educación* (4ta época), año 3, no. 3. Pp. 15-44.



# LIDERES EDUCATIVOS

Centro de Liderazgo  
para la Mejora Escolar

[www.lidereseducativos.cl](http://www.lidereseducativos.cl)

 /LideresEdu/

 @lideres\_edu

 lidereseducativos@pucv.cl