

**ESTUDIO DE LA EFECTIVIDAD Y CONTRIBUCIÓN DE LA EVALUACIÓN  
DE PARES DENTRO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN  
UN ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL PRIVADO DE LA REGIÓN  
METROPOLITANA**

**POR: CECILIA CATALINA MELLADO MORALES**

**Seminario de Intervención presentado a la Facultad de Educación de la  
Universidad del  
Desarrollo para optar al grado académico de Magíster en Innovación Curricular y  
Evaluación Educativa.**

**PROFESORA GUÍA:**

**Sra. DANIELA BRUNA JOFRE**

**Octubre 2021  
SANTIAGO**

## Resumen

El proyecto de innovación que propone el siguiente trabajo se basó en la observación de los docentes de 1° básico de un establecimiento educacional de la Región Metropolitana, específicamente en la comuna de Huechuraba y cuyo perfil socioeconómico es particular pagado.

En la actualidad, la forma de trabajo es que, cada aula cuenta con dos docentes los cuales realizan diferentes asignaturas, esto permite que el docente que no está realizando la clase pueda ayudar a los estudiantes y observar al otro docente. Sin embargo, esta acción no es utilizada para poder dimensionar los aspectos a mejorar o sus fortalezas en la clase. Esto llevó a plantear la posibilidad de buscar una innovación en la que los docentes tengan la oportunidad de perfeccionar sus metodologías de enseñanza gracias a sus pares.

Para desarrollar este trabajo se planteó como objetivo mejorar el proceso de evaluación docente a través de la incorporación de co-evaluación entre docentes. Una vez determinado el problema observado, se elaboraron instrumentos tales como entrevistas semiestructuradas con las cuales se buscó determinar el grado de conocimiento de los docentes sobre la co-evaluación entre pares y así ver la factibilidad de incluirla en el establecimiento en un futuro próximo.

Dada la contingencia sanitaria del año 2021, por la pandemia a nivel mundial, las clases se tuvieron que realizar vía online y se detuvo el año escolar tres semanas por vacaciones de invierno. Todo esto complicó la intervención de la innovación propuesta. Por esta razón, para continuar el proyecto de innovación, se determinó seguir con un juicio de expertos, quienes revisaron y analizaron todos los pasos e instrumentos que se deberían hacer en el establecimiento para poder realizar a futuro una co-evaluación entre docentes dentro del establecimiento educacional.

Como parte de los resultados de este trabajo, se concretó que los docentes conocían esta nueva metodología, pensaban que podría ser un aporte para el establecimiento. Por otra parte, los expertos opinaron que este proyecto deja en vista que la evaluación no puede ser unidireccional, sino que son diferentes direcciones a las que se debe apuntar tanto en la institución como fuera de ésta.

Finalmente, a modo de conclusión, gracias a este trabajo, se deja abierta la posibilidad de en un futuro cercano, los docentes del establecimiento puedan ser ayudados por un par, en cuanto a reconocer sus fortalezas, generar nuevas metodologías y lograr generar nuevos desafíos en su enseñanza.

## Índice

<b>I. Presentación del problema de investigación .....</b>	<b>6</b>
Descripción del contexto .....	6
Justificación del problema .....	11
Marco teórico de referencia .....	13
<b>II. Diagnóstico del problema.....</b>	<b>17</b>
Planificación del diagnóstico .....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos específicos:.....	17
Análisis de involucrados.....	17
Resultados del diagnóstico .....	20
Conclusiones del diagnóstico.....	25
<b>III. Diseño, desarrollo y evaluación de la intervención +innovación .....</b>	<b>26</b>
Carta Gantt del plan de intervención.....	28
Análisis de Factibilidad de la intervención .....	29
Aplicación de la intervención + innovación .....	30
Evaluación del plan de intervención + innovación.....	31
<b>IV. Conclusiones .....</b>	<b>38</b>
<b>V. Bibliografía.....</b>	<b>40</b>
<b>VI. Anexos .....</b>	<b>43</b>
Anexo 1: Elaboración FODA .....	43
Anexo 2: Árbol de problema .....	44
Anexo 3: Análisis de los involucrados.....	45
Anexo 4: Entrevista semiestructurada a los docentes .....	46
Anexo 5: Entrevista semiestructurada a cargos académicos y directivos.....	48
Anexo 6: Consentimiento Informado .....	50
Anexo 7: Datos cualitativos de la transcripción de la entrevista de los docentes.....	55
Anexo 8: Padlet antes del taller coevaluación.....	74
Anexo 9: Encuesta online de satisfacción .....	75
Anexo 10: Padlet final del proyecto de innovación .....	76
Anexo 11: Consentimiento de los expertos .....	77

<b>Anexo 12: Entrevista semiestructurada a los expertos .....</b>	<b>79</b>
<b>Anexo 13: Rúbrica de coevaluación entre docentes .....</b>	<b>81</b>
<b>Anexo 14: Pauta de evaluación de los expertos sobre la coevaluación entre docentes....</b>	<b>83</b>
<b>Anexo 15: Pauta de retroalimentación .....</b>	<b>86</b>
<b>Anexo 16: Pauta de evaluación de los expertos en la retroalimentación .....</b>	<b>87</b>
<b>Anexo 17: Power point del taller para la coevaluación. ....</b>	<b>88</b>
<b>Anexo 18: Mejora de los instrumentos evaluados por los expertos .....</b>	<b>92</b>
<b>Mejora del ppt del taller: .....</b>	<b>92</b>
<b>Mejora de la pauta de coevaluación entre docentes .....</b>	<b>99</b>
<b>Mejora en la pauta de retroalimentación .....</b>	<b>101</b>

## **Introducción**

### **I. Presentación del problema de investigación**

#### **Descripción del contexto**

El establecimiento educacional donde se realizó esta investigación está ubicado en la región metropolitana, específicamente en la comuna de Huechuraba y cuyo perfil socioeconómico es particular pagado. Desde el año 2019, pasa a formar parte de la red de colegios Cognita, que cuenta con 88 establecimientos en 11 países de Europa, Asia, Latinoamérica y Medio Oriente. Este año, el establecimiento educacional en Chile, cumplió 23 años de trayectoria y cuenta con 1604 estudiantes desde jardín infantil hasta IV medio, los cuales son atendidos con 160 personas entre profesores, directivos, administrativos y auxiliares. En relación a los docentes que trabajan en él, su experiencia profesional es entre 1 a más de 20 años. Específicamente en 1° básico, curso en el cual se centró el proyecto innovador, los docentes tienen títulos de profesoras general básicas y algunas cuentan con especialidades de lenguaje, matemáticas o ciencias naturales. Actualmente se trabajan en las salas de manera híbrida (presencial y online) debido a la pandemia que estamos pasando (2020 – 2021)

En el establecimiento educacional hay principios generales de la educación personalizada y estos se dividen en tres: El primero es el principio de la singularidad, que se refiere a que cada hombre tiene su ritmo, sus capacidades y vocación para la tolerancia, a respetar la diversidad. El segundo es el principio de la apertura, donde afirman que el hombre se hace persona cuando es capaz de salir de sí y entrar en relación con el mundo, con los otros hombres y con Dios. Y el tercero es el principio de la autonomía, donde enseñan a los alumnos a hacerse responsables de su propia libertad, a tomar decisiones y asumir responsablemente las consecuencias.

En la formación integral el programa da importancia al inglés, deporte, música y artes, además de actividades de colegio fuera del aula como: talleres, festivales, concursos de bailes, tecnología e informática, entre otros y en el ámbito religioso, el establecimiento educacional es católico, ya que viene formado de los colegios ignacianos que son inspirados por el camino espiritual de Ignacio de Loyola. Los principios generales de la Pedagogía Ignaciana que entrega el establecimiento son siete: el desarrollo integral de la persona, la búsqueda de la excelencia, el desarrollo de la libertad responsable, el discernimiento de la voluntad de Dios, las personas para los demás, el servicio de la fe y la promoción de la justicia y el diálogo entre fe y cultura.

El establecimiento educacional tiene una misión para alcanzar dentro de sus alumnos la cual es: *“El colegio desea formar hombres y mujeres que sigan a Dios, que busquen apasionadamente su propia misión, que identifiquen sus talentos y les sean fieles, que intenten darle un sentido a sus vidas, que sepan amar y lo demuestran y siempre prefieran ser queridos a temidos. Hombres y mujeres de pensamiento ancho, alma grande y sonrisa fácil. Hombres y mujeres para los demás. Hombres y mujeres lentos en cólera, sensibles y tolerantes. Hombres y mujeres que nos ayuden a conquistar sueños para mayor gloria de Dios.”*

El proyecto educativo, menciona el proceso de enseñanza aprendizaje, donde el objetivo es de una reflexión y evaluación permanente que busca un continuo mejoramiento de los procesos y resultados obtenidos y de los factores que favorecen o dificultan tales logros. Este proceso permanente de reflexión y evaluación busca obtener información significativa sobre el proceso de formación integral de los estudiantes, traduciéndose en la búsqueda de aprendizajes profundos y significativos, en el desarrollo socio-afectivo de los estudiantes y en la adquisición de valores y principios que los convierten en agentes transformadores de la sociedad al servicio de la fe y la promoción de la justicia.

Dentro de la evaluación docente en el establecimiento educacional, en la actualidad se consideran dos tipos: la primera es la autoevaluación, donde es el docente quien se autoevalúa con una pauta de evaluación, en la cual los criterios van desde el muy de acuerdo hasta el muy en desacuerdo. Esta pauta es generada por los directivos y responden a objetivos logrados dentro del aula, afectivos, trabajo en equipo, entre otras y debería ser entregada al final de cada semestre. La segunda es la heteroevaluación, aquí son la directora de ciclo y la coordinadora académica, quienes evalúan al docente, a través de pautas de evaluación, basadas en cuatro criterios: siempre, generalmente, ocasionalmente y nunca; respondiendo a los objetivos tales como: puntualidad, trabajo colaborativo, respeto, entre otras. Finalmente, también se entrega finalizando el semestre y es importante destacar que en el establecimiento educacional no se realiza la coevaluación, es decir, la evaluación entre pares.

## **Planteamiento del problema**

El proyecto educativo del establecimiento educacional, tiene entre sus principios la búsqueda de la excelencia, aspirando a ser un llamado permanente y esperanzador a la superación personal, conocerse más y dar lo mejor de sí. Lo que impulsa a los docentes no sólo a reflexionar de lo anteriormente mencionado sino también a entender cuáles son sus fortalezas o tener sugerencias para mejorar en su trabajo. A su vez, la apertura al aprendizaje de alumnos(as), profesores y directivos está en la esencia de los procesos de cambio y desarrollo organizacional y pedagógico, porque se vislumbra como un proyecto en marcha donde todos logran nuevos aprendizajes. Esto quiere decir, que para lograr nuevos desafíos, puede haber un acompañamiento de un par, lo que se comenzó a estudiar y analizar dentro del establecimiento educacional.

En la actualidad los docentes trabajan con evaluaciones tradicionales, tales como autoevaluación y heteroevaluación. La coevaluación, solo se ha implementado en los alumnos, faltando aún hacerlo como práctica habitual entre los docentes, lo que podría servir para optimizar la docencia dentro de las aulas. Aquí es el docente quien tendrá mayor protagonismo en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje para lograr las metas propuestas de la clase, en todas las asignaturas del plan de estudio de cada curso, por lo que tener una evaluación de un par frecuentemente, podría llegar a favorecer el cumplimiento de las metas que el establecimiento hace mencionar en su proyecto educativo.

El proyecto de innovación se desarrolló en 1º básico, ya que los docentes de este nivel educativo trabajan en parejas dentro de cada sala de clases dividiéndose las materias para enseñarlas, evaluarlas y retroalimentar a sus alumnos. Tener dos docentes dentro del aula para treinta y tres alumnos es fundamental en el aprendizaje de éstos porque la retroalimentación es más personalizada y se propicia la mejora del

aprendizaje, pero ¿qué pasa con la evaluación entre los docentes? En el establecimiento educacional, si bien existen evaluaciones de directivos a docentes, no hay entre ellos, lo cual podría llegar a perjudicar sus futuras prácticas docentes, o el aprendizaje de los mismos alumnos, ya que como no hay un cambio por generar nuevas metodologías en sus enseñanzas dentro del aula, se puede ver afectado, ya que se realiza la misma rutina y no pueden ver los aspectos que deben mejorar o reforzar sus fortalezas periódicamente.

El problema que conlleva lo descrito anteriormente, es la falta de evaluaciones que incluyan la observación de situaciones reales de la enseñanza del docente en el aula. Además, no se estarían desarrollando actividades que permitan recopilar información para la evaluación sistemática de la docencia, aprovechando la oportunidad que les brinda el trabajar dos docentes dentro del aula (evaluación entre pares). Una vez desarrollada esta investigación podría aportar conocimientos propios del establecimiento para futuras decisiones de los sistemas de evaluación, basados en las guías de buena enseñanza.

La problemática está relacionada indirectamente con la evaluación educativa, ya que si bien es un proceso continuo y personalizado cuyo objetivo es conocer la evolución de cada estudiante, son los docentes quienes realizan importantes decisiones pedagógicas para mejorar el desempeño de cada estudiante, por lo que tener una evaluación con un par frecuentemente dentro del aula, podría mejorar tanto las metodologías docentes como el aprendizaje de los alumnos/as.

Finalmente, con la elaboración de un FODA (Anexo 1) y del árbol del problema (Anexo 2) se pudo obtener información sobre las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas del problema, y cuáles podrían ser las causas y efectos que pudieran desarrollarse en el establecimiento educacional y acercarse a la pregunta de investigación que se describe a continuación.

## **Pregunta de Investigación**

La pregunta de investigación que finalmente desprende del problema planteado es:

“La incorporación de coevaluación entre pares, basada en observar situaciones de la enseñanza del docente en el aula ¿generará cambios en las mejoras de los procesos de evaluación docentes dentro del establecimiento educacional de la región metropolitana?”

## **Justificación del problema**

El problema detectado en el establecimiento educacional sobre falta de evaluaciones entre pares, que puedan incluir la observación de situaciones reales de la enseñanza del docente en el aula es relevante tanto para el docente evaluado como para la institución.

Al profundizar sobre la relevancia, los autores Bell y Thomson en el año 2018 describen que la observación de la enseñanza por parte de los pares puede proporcionar a los docentes muchos beneficios, tales como:

- Una enseñanza mejorada.
- Mayor confianza.
- Mayor conciencia en las experiencias de aprendizajes de los/las estudiantes.
- Afirmación de buenas prácticas docentes.
- Sentirse menos aislado.
- Reflexión más profunda sobre la enseñanza.

En relación con la institución que se beneficia de la evaluación entre sus pares docentes porque es el alumnado quien, gracias a las mejoras en las metodologías de enseñanza por parte de su docente señaladas anteriormente, hace que el aprendizaje sea mayor al de antes, ya que tendrá nuevas formas de pensar o nuevas formas de ver la materia que se le está enseñando.

En cuanto a la conveniencia, la incorporación de una nueva evaluación en este caso entre pares hará que el trabajo colaborativo o en equipo dentro del establecimiento sea más productivo, ya que conocerán las debilidades y fortalezas del docente evaluado, lo cual les hace sentir más seguridad dentro del aula porque la persona que los evaluará trabaja todos los días juntos, con los mismos alumnos y puede realizar las mismas asignaturas del docente evaluado. Una ventaja, ya que trabajan el feedback no solo después de la evaluación formal, si no que siguen día a día comentando sus mejoras y entablando un centro de confianza para el progreso de sus capacidades como docente.

Respecto a las implicancias prácticas, tener evaluaciones entre pares, soluciona la falta de observación real de la enseñanza por parte del docente dentro del aula. Además, podrá tener una reflexión más profunda de su enseñanza, la cual repercutirá en el aprendizaje del docente y de los/las estudiantes.

## Marco teórico de referencia

En el marco teórico, se explicará qué es evaluar, para qué debemos hacerlo y los beneficios que trae, para ayudar no solo al docente, sino también al alumnado e institución.

Primero que todo, hay que responder a la pregunta ¿para qué se evalúa?, para responder esta pregunta se puede hacer referencia a el informe técnico emanado de la Comisión Técnica Tripartita, quienes definieron algunos elementos centrales comenzando con la pregunta planteada: “Se evalúa con el propósito de contribuir al desarrollo y fortalecimiento sostenido de la profesión docente, específicamente al mejoramiento de la labor pedagógica de los educadores, con el fin de favorecer el aseguramiento de aprendizajes de calidad de los alumnos y aportar información valiosa a cada uno de los actores educativos, al sistema de formación inicial y continua de los docentes, y al sistema educativo en general. La evaluación tiene un carácter fundamentalmente formativo y constituye una oportunidad única para que el docente se conozca mejor desde el punto de vista profesional, identificando tanto sus fortalezas como los aspectos que puede mejorar” (Manzi, Gonzalez y Sun, 2011. Página: 20).

Siguiendo con la definición anterior las consecuencias que trae evaluar a los docentes según los autores Obando-Freire, López-Fernández, Luna-Álvarez (2014), en su revista “Sistema de evaluación docente mediante el modelo 360 grados y el portafolio electrónico” es principalmente, poder tener un proceso de evaluación 360 dentro del aula para favorecer su desempeño profesional y práctica pedagógica, esto se evalúa con más de un método los cuales pueden ser:

- Cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos (CEDA)
- La evaluación es la que se efectúa por autoridades académicas.
- Autoevaluación del profesor.
- Evaluación por pares.

Es esta última manera de evaluar mencionada anteriormente (evaluación por pares) necesaria en los establecimientos educacionales, ya que además de ofrecer información relevante del desempeño docente, impulsa la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre colegas. (Obando-Freire F, López-Fernández R y Co. 2014.)

Tener todos los procesos de evaluación docente descritos anteriormente y mencionados por Bell y Thomson (2018), implica lograr una enseñanza mejorada, con mayor confianza para favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje y obtener una reflexión más profunda sobre la enseñanza que se da dentro del aula a todos los/las estudiantes.

Siguiendo con la revisión de literatura, se encuentran algunas referencias que pueden brindar soporte al tema estudiado. Una de ellas, del Ministerio de Educación (2008), “Marco para la buena enseñanza”, que busca guiar tanto a los profesores jóvenes en sus primeras experiencias en la sala de clases como a los profesores más experimentados para ser más efectivos en sus labores, lo que permite a cada docente, enfocar sus esfuerzos al mejoramiento de su docencia, mirarse a sí mismos, evaluar su desempeño y potenciar su desarrollo profesional, todo esto para mejorar la calidad de la educación. Encontramos información de los dominios del proceso de enseñanza – aprendizaje, en el de “Responsabilidades profesionales”, se muestran elementos que están asociados a la responsabilidad profesional del docente, en relación con el propósito y compromiso para contribuir a que todos los alumnos aprendan.

Dentro de las recomendaciones están el tener una reflexión consciente y sistemática sobre la práctica docente y la posible reformulación de ésta, contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes. En este sentido, la responsabilidad profesional también debe implicar tomar conciencia del docente sobre

las propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso y participación en el proyecto educativo del establecimiento y en las políticas nacionales de educación.

Se analizó además un trabajo doctoral (Urriola López, 2013), que describe la importancia del desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente, como instrumento para impulsar una mejora de la calidad de la docencia. Es una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor, y desde ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Finalmente, se recogió información de González (2014), quien entrega un análisis sobre la coevaluación y evaluación entre pares tanto en docentes como en estudiantes. Aquí señala que se: “permite una evaluación compartida y corresponsable desde una perspectiva crítica, porque el docente será evaluado de manera directa por sus colegas, por medio de críticas constructivas que ayudan a tomar decisiones consensuadas durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, además el par evaluador puede ser del mismo curso, semestre y poseer similitudes en su formación docente, convirtiéndose en un elemento colaborativo, para generar una nueva visión en la práctica docente. Esto permite al docente verse a través de un espejo, percatándose de las acciones que él mismo no podría ver o no quería aceptar.” (Gonzalez, 2014. Página: 503)

Es decir, se reafirma que la evaluación entre pares es una óptima manera de ayudar tanto al docente como a los estudiantes para la mejoría de sus aprendizajes.

Con lo encontrado en literatura sobre el sistema de evaluación en relación con la docencia para ver efectividad de ella, reformular, ver las fortalezas y oportunidades de mejora para una docencia de calidad, se vio cuál es la realidad actual en el centro educacional de la región metropolitana, que declara un sistema de educación personalizada, lo que lleva a tener una mirada permanente al funcionamiento de la

institución y al logro de sus objetivos y principios, al clima educativo, al desempeño de las personas en sus respectivas labores, a la calidad de los medios e instrumentos utilizados. Todo ello con el fin de ir perfeccionándose personal y comunitariamente en el llamado a servir a los demás y a dar frutos para mayor gloria de Dios, según la misión y visión de la institución.

La investigación propuesta se desarrolló en un primero básico donde trabajan dentro del aula dos profesoras con 33 alumnos, las cuales planifican sus clases de las asignaturas que dictan: Matemáticas, Lenguaje, Ciencias Sociales, entre otras, basado en el Currículum Nacional del MINEDUC.

En relación a las evaluaciones de los docentes, el establecimiento tiene definido realizar una autoevaluación semestral por parte de cada profesor y de los directivos que entran a observar la clase cada cierto tiempo. Éstas son las únicas instancias que las profesoras tienen de evaluación de su docencia.

Elas describen su trabajo dentro del aula, como colaborativo sólo en el proceso de planificación, pero cada una de ellas tiene una labor específica en cada clase, sin participar en ninguno de los procesos evaluativos, por lo cual no es posible la detección de debilidades o fortalezas de la docencia de la otra.

El problema es que según lo descrito en literatura no estarían desarrollando actividades que permitan recopilar información para la evaluación sistemática de la docencia aprovechando la oportunidad que les brinda el trabajo de dos docentes dentro del aula (evaluación entre pares). Una vez desarrollada esta investigación podría aportar conocimientos propios del establecimiento para futuras decisiones de los sistemas de evaluación, basados en las guías de buena enseñanza.

## **II. Diagnóstico del problema**

### **Planificación del diagnóstico**

Para la planificación del diagnóstico se comenzó con la descripción de los objetivos, luego el análisis de los involucrados y las metodologías que se realizaron para el posterior análisis del diagnóstico.

### **Objetivo General**

Analizar la posibilidad de instaurar la coevaluación entre pares en un establecimiento educacional de la región metropolitana.

### **Objetivos específicos:**

1. Identificar el grado de conocimiento de los docentes según la coevaluación entre docentes.
2. Determinar la factibilidad de aplicar la coevaluación entre docentes, según la perspectiva de los directivos del establecimiento educacional.

### **Análisis de involucrados**

Dentro del establecimiento educacional, los actores involucrados en este proyecto de innovación corresponden a dos unidades: En primer lugar, son cuatro docentes de 1° básico, de las cuales, dos tienen título de profesora general básica, una tercera es profesora básica con mención en lenguaje y la cuarta es profesora básica con mención en matemáticas. Ellas tienen entre 6 a 20 años de experiencia dentro del aula en el establecimiento educacional. En cuanto a las calificaciones docentes, estas son realizadas dos veces al año por los directivos y coordinador académico y son de carácter confidencial.

En segundo lugar, está la directora de ciclo y la coordinadora académica, las cuales tienen entre 8 a 10 años de experiencia en dirección y academia. Ellas evalúan dos veces al año a las docentes de 1° a 4° básico. Para describir el rol de cada uno en el problema se realizó un cuadro con el análisis respectivo. (Anexo 3)

### **Estrategias metodológicas**

Para el proceso de diagnóstico se utilizó el enfoque cualitativo, que se sustenta en evidencias que se orientan más hacia la descripción profunda del fenómeno con la finalidad de comprenderlo y explicarlo a través de la aplicación de métodos y técnicas derivadas de sus concepciones y fundamentos epistémicos, como la hermenéutica, la fenomenología y el método inductivo (Sánchez. 2019).

Con la temática de estudio descrita anteriormente, primero se pretende investigar y analizar los objetivos de la innovación a través de una entrevista semiestructurada, cuyos resultados no permitieron generar ideas y propuestas nuevas, las que se fueron modificando según avanzó el proyecto de innovación, permitiendo con ello la toma de nuevas decisiones, ya sea del tipo prácticas o metodológicas, para una mejor comprensión del fenómeno.

### **Análisis cualitativo**

Para realizar el diagnóstico, se comenzó con la construcción de instrumentos para recopilar la información sobre el problema de investigación.

Se utilizó la entrevista semiestructurada, que según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010): “Las entrevistas semiestructuradas, por su parte, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información sobre los

temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas)”, que facilitó la aplicación de este instrumento con los involucrados.

Antes de implementar el instrumento en el establecimiento educacional se validaron las entrevistas semiestructuradas, a través de juicio de expertos en el que participaron dos docentes del Magíster de Innovación Curricular y Evaluación Educativa en la Universidad Del Desarrollo, quienes retroalimentaron y validaron los instrumentos para poder realizarlas dentro del establecimiento educacional.

Para recopilar información, se contó con cuatro docentes de primero básico, un director de ciclo y un coordinador académico, con la finalidad de llevar a cabo el procedimiento, de poder determinar el grado de importancia que tiene para los involucrados que exista un proceso de evaluación docente entre pares dentro del establecimiento educacional. Para ello se utilizó una entrevista semiestructurada para los docentes (anexo 4) y otra entrevista semiestructurada para los directivos (anexo 5)

Además, a cada participante se le solicitó firmar un consentimiento informado para la aceptación de su participación, ya que la entrevista fue grabada por nota de voz y también que los datos recopilados fueron mantenidos en una estricta confidencialidad para su mayor tranquilidad. (Anexo 6)

Se realizó la entrevista semiestructurada sólo a tres docentes, ya que la cuarta tuvo problemas personales que imposibilitaron la entrevista. En cuanto a los directivos y académicos, se logró una reunión con la directora de ciclo, pero con la coordinadora académica, por motivos de tiempo, no se logró aplicar el instrumento.

Una vez realizadas las entrevistas, se procedió a transcribirlas. (Anexo 7) Luego se analizaron una a una, a través de una codificación, es decir: “transformar mediante las reglas de un código la formulación de un mensaje.” (Seid, 2016)

En este trabajo, en el análisis de las entrevistas de las tres docentes, se pudo hallar tres categorías en común estas fueron:

- A1: Desempeño
- F2: Aprendizaje
- H3: Tiempo

En la entrevista de la directora de ciclo se analizaron tres categorías las cuales fueron:

- A: Apoyo
- B: Desmotivación
- D: Desempeño.

Cabe destacar que en este trabajo no se realizó un análisis cuantitativo por el bajo número de involucrados (4) y el instrumento utilizado fue una entrevista semiestructurada que corresponde a la metodología cualitativa.

### **Resultados del diagnóstico**

Con el análisis interpretativo en cada una de las entrevistas, se logró identificar el grado de conocimiento de los docentes sobre el tema del proyecto de innovación y cuál podría ser la factibilidad de aplicar la evaluación entre pares en el establecimiento educacional.

Con los datos de las entrevistas realizadas, se pudo llegar a las siguientes interpretaciones:

#### **Docentes:**

- Si bien las tres docentes conocían la evaluación docente entre pares, ellas relataron que nunca la han llevado a la práctica en el establecimiento.
- Al poder aplicar la evaluación docente entre pares dentro del establecimiento, se

podría manifestar en una mejora en su desempeño docente, ya que la opinión de un par les aportaría una ayuda para poder ver sus fortalezas y debilidades con la observación de sus clases.

- Los estudiantes se verían beneficiados, por lo cual no solo sería un aprendizaje para ellas.
- Una debilidad que se manifestó en las docentes fue que no hay tiempo para poder desarrollar esta evaluación docente entre pares, sobre todo en tiempo de pandemia.

Al analizar más detenidamente las entrevistas semiestructuradas de las docentes se destacan algunas expresiones:

- “Muy necesario y positivo dentro de los establecimientos sobre todo para los equipos docentes que también que son numerosos y que hay que articular todo en pro del aprendizaje de los estudiantes...” (En esta cita se hace hincapié a la categoría de “aprendizaje”, el cual apunta a que este cambio podría beneficiar también al alumnado.)
- “Estaríamos mucho mejor comunicadas y en el fondo realizaremos mejores planificaciones... mejores clases, al final saldríamos todo lo que hace la otra po, entonces podríamos aplicar mejor eh eh las estrategias para los niños y niñas de cada curso.” (Esta cita apunta a la categoría de “desempeño”, ya que el docente sería un agente más activo y cambiante para el beneficio de su enseñanza.)
- “Si no hay un buen instrumento, entonces puede generar roces en el equipo...” (Esta cita es categorizada en el tiempo, ya que todo debe estar bien organizado, con pautas y tiempos determinados para que la coevaluación entre docentes funcione bien dentro del establecimiento.)
- “Tampoco hay tiempo para realizar la evaluación docente, entre los mismos colegas, entonces eso yo creo en factores externos...” (Entra esta cita en la categoría de “tiempo”, ya que es un factor que en varias ocasiones se habló que podría ser una factor perjudicial, porque no tenían más tiempo para implementar

algo nuevo)

- “Que mejoraría la calidad del aprendizaje, o sea, el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes...” (Esta cita entra a la categoría de “aprendizaje”, ya que se vuelve a reflejar uno de los beneficios que puede traer el incorporar la coevaluación entre docentes.)

Estas expresiones respaldan el objetivo de identificar el grado de conocimiento que tenían las docentes de la evaluación entre pares, ya que cada entrevista hace referencia a los aportes que podrían tener con esta nueva evaluación y no sólo ser ellas las beneficiarias, sino también los alumnos.

#### **Directora de ciclo:**

1. Se consideró como un apoyo para las docentes poder aplicar la evaluación docente entre pares dentro del establecimiento.
2. Se manifestó como una oportunidad hacia las docentes para la mejoría en su desempeño dentro del aula y establecimiento educacional.
3. Se manifiesta como un problema la desmotivación que podría traer implementar esta evaluación docente entre pares en el establecimiento ya que se podrían crear rencillas entre los docentes.

Al analizar más detenidamente las entrevistas semiestructuradas de la directora de ciclo se destacan algunas expresiones:

- “Genera mucha más confianza a la educadora y a las profesoras en general...” (Esta cita está dentro de la categoría de “desempeño”, ya que esta innovación podría reflejar en las docentes la confianza para realizar sus clases.)
- “Creo que puede ser generar cierto tipo de resquemores a lo mejor en el equipo...” (Esta cita está en la categoría de la “desmotivación”, ya que al ser evaluada por un par, alguna se podría ver en vez de ser ayudada, ser enjuiciada.)

- “Crecer equipos que los fortalezca en que puedan tener siempre eh eh las que tienen buenas prácticas en ciertas áreas puedan compartirlas y también ir mejorando las debilidades que pueda tener cada una en cierta en ciertas áreas...” ( esta cita se categoriza por el “apoyo”, donde en esta innovación por parte de los directivos podría ser apoyada ya que saben que traería beneficios tanto para sus docentes como para toda la institución.)
- “Pauta que de crecimiento a los equipos y no que los haga desmotivarse...” ( Esta cita apunta a la categoría de la “desmotivación”, ya que podría pasar que si algo no funciona bien o está mal implementado, los docentes se puedan desmotivar y podrían llegar hacer el trabajo sin ganas.)

Estas expresiones mencionadas anteriormente, apoyan el objetivo sobre la factibilidad de aplicar la evaluación entre pares según la perspectiva de los directivos y crea una percepción de que, al aplicar una evaluación entre docentes, el equipo completo se sentirá más apoyado, es decir, entre cada una de ellas habrá más confianza y lazos para mejorar el aprendizaje tanto de las docentes como de los alumnos.

### **Hallazgos relevantes**

Al analizar las entrevistas que se hicieron dentro del establecimiento, se pudo identificar que si estaba presente, el problema planteado inicialmente en el estudio.

Esto ayuda a tratar de resolver la pregunta de investigación, la cual era: “La incorporación de coevaluación entre pares , basada en observar situaciones de la enseñanza del docente en el aula ¿generará cambios en las mejoras de los procesos de evaluación docentes dentro del establecimiento educacional de la región metropolitana?”

Para reafirmar el problema y la pregunta de investigación, se presentan los hallazgos encontrados en el diagnóstico, en cuanto a los beneficios para el

establecimiento educacional y los inconvenientes que podrían generar al llevar a cabo la evaluación docente entre pares.

Los hallazgos que van a beneficiar al establecimiento educacional con la incorporación de la evaluación docente entre pares serían:

- Mejorar el desempeño docente en el establecimiento.
- Beneficiar a los alumnos/as en sus aprendizajes.
- Generar un apoyo entre cada equipo de docentes.

Los hallazgos que podrían ser inconvenientes en establecimiento educacional con la incorporación de la evaluación docente entre pares serían:

- Podría generar desmotivación en las docentes por temor a ser mal evaluada.
- Podría por falta de tiempo en cada calendario docente, no llegar a ser implementada adecuadamente.

## Conclusiones del diagnóstico

Con los resultados mostrados anteriormente en el diagnóstico, instaurar la coevaluación entre docentes en la institución, podría ser factible, ya que al analizar los objetivos específicos y viendo la aprobación de los docentes y directivos de la institución sobre este tema, permitió pensar sobre las etapas que vienen a continuación.

En el primer objetivo, identificar el grado de conocimiento de los docentes según la coevaluación entre pares, se pudo concluir que la mayoría tenía conocimiento sobre este tipo de evaluación, aunque nunca lo había realizado, demostrando interés en poder contar con esta nuevo tipo evaluación en su establecimiento educacional, lo que les permitiría poder saber más objetivamente como realizan sus clases y poder hacer cambios en beneficio de su enseñanza.

En relación al segundo objetivo planteado, determinar la factibilidad de aplicar la coevaluación entre pares según la perspectiva de los directivos del establecimiento educacional, se llegó a la conclusión que puede traer beneficios el poder contar con esta evaluación. Según ellos, la limitante de estos periodos de emergencia sanitaria serían los tiempos que se requiere para poder aplicarla, siendo una buena alternativa cuando se vuelva al sistema previo a la pandemia (modo presencial), elaborando instrumentos adecuados para su aplicación.

Para finalizar, la etapa de diagnóstico, la docente a cargo del proyecto de innovación realizó el diseño para implementar el proyecto de innovación sobre la coevaluación entre docentes en un 1° básico en el establecimiento, el que se detalla a continuación.

### **III. Diseño, desarrollo y evaluación de la intervención +innovación**

#### **Descripción del plan de intervención**

Para llevar a cabo el plan de intervención, se elaboraron los siguientes objetivos:

#### **Objetivo general de la intervención:**

- Mejorar el proceso de evaluación docente a través de la incorporación de coevaluación entre docentes.

#### **Objetivos específicos:**

1. Lograr que los docentes valoren el uso de la coevaluación como un medio para mejorar sus prácticas.
2. Adquirir herramientas para coevaluar y retroalimentar el desempeño docente.
3. Proponer un proceso de evaluación que incluya la coevaluación.

Con la finalidad de que al realizar una coevaluación, los docentes puedan mejorar o fortalecer sus conocimientos y estrategias en el aula. Esta intervención se aplicará como se señaló anteriormente, en cuatro docentes de 1° básico en el establecimiento educacional de la región metropolitana. De las cuales dos de ellas realizan clases en la asignatura de lenguaje y las otras dos en la asignatura de matemáticas. Para cumplir el objetivo general y específicos, visualizados para implementar dentro del mes de julio del año 2021.

Luego de determinar los objetivos específicos, se comenzó a desarrollar las actividades y evaluaciones para analizar información en tres etapas: antes, durante y después de la intervención.

Para la primera evaluación “antes” de la intervención se utilizó un instrumento web llamado Padlet (Anexo 8), el cual consta de tres preguntas reflexivas hacia los docentes para recoger información sobre el proyecto. Este instrumento fue implementado la segunda semana de julio.

Después de contestar el instrumento anteriormente mencionado, se llevará a cabo un taller para la intervención de la coevaluación entre pares dentro del establecimiento, dentro de la misma semana de la utilización de Padlet. Para ello, se elaboró un Power Point, donde se hablará de los beneficios que trae este tipo de evaluación, las ventajas que tendrán los docentes e institución, entre otras. Para terminar la actividad del taller, se realizará un trabajo grupal donde se aplicarán preguntas relacionadas con el tema tratado y así las docentes puedan tener un acercamiento a lo que se estará implementando en su institución (cómo y para qué servirá la coevaluación entre docentes).

La implementación en el aula del “plan piloto” de la coevaluación entre docentes y la retroalimentación de la docente observada en el aula se desarrollará en la tercera semana de julio. Esta actividad finaliza con una encuesta online de satisfacción sobre el plan piloto desarrollado, lo que permitirá obtener información de los docentes “durante” el proyecto de innovación (Anexo 9).

Para terminar este proceso, se aplicará un segundo Padlet, cuya finalidad es obtener información sobre la implementación de este nuevo tipo de evaluación en el establecimiento educacional; siendo el enfoque de las preguntas sobre cómo se sintieron en el proceso en sí, si encuentran que es un aporte está coevaluación en el establecimiento educacional, entre otras (Anexo 10).

Con todos los datos recogidos de las evaluaciones antes, durante y después, más la intervención piloto sobre la coevaluación entre docentes en el aula, se podría establecer que la metodología que se utilizará para el análisis de esta información será del tipo cualitativa, dejando la cuantitativa sólo para analizar las evaluaciones de los expertos en cada instrumento.

A Continuación se detallan los pasos a seguir para la intervención.

### Carta Gantt del plan de intervención

Proyecto: Implementación de una coevaluación entre docentes en el aula. Fecha inicio: 12 de julio. Fecha de término: 31 de julio.			<b>Julio</b>			
<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Duración</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Padlet sobre la coevaluación entre docentes	Docente a cargo de la intervención	Un día		X		
Taller para la intervención de la coevaluación entre docentes.	Docente a cargo de la intervención	Una hora.		X		
Observación en el aula (coevaluación entre docentes: "plan piloto")	Docente a cargo de la intervención	Un día			X	
Retroalimentación a la docente observada en el aula.	Docente a cargo de la intervención	Un día			X	
Encuentra online de satisfacción sobre el plan piloto.	Docente a cargo de la intervención	Un día			X	
Padlet con preguntas para los docentes sobre la intervención de la coevaluación entre docentes en el establecimiento educacional	Docente a cargo de la intervención	Un día				X

Por la contingencia sanitaria durante el 2021, afectó la intervención dentro del establecimiento educacional y por esta razón, los instrumentos tales como: el taller para la coevaluación, la pauta de coevaluación entre pares dentro del aula y la pauta para la retroalimentación, fueron revisados y validados por un juicio de expertos.

### **Análisis de Factibilidad de la intervención**

El plan de intervención se considera viable en nivel técnico, porque se proponen instancias donde los docentes deben trabajar colaborativamente, tanto en el taller como en las evaluaciones y retroalimentaciones entre docentes. De esta forma los docentes pueden comprender de mejor forma los beneficios que podría traer la coevaluación entre docentes y las mejoras que podría traer en su trabajo de aula con sus estudiantes y con los otros docentes del establecimiento.

En nivel operativo, al igual que el anterior si es viable, porque se cuenta con salas de clases con alumnos y docentes para ir a observar y poder retroalimentar a sus pares. De igual forma si esta intervención se realizara online, también se podría ejecutar con los alumnos y docentes a través de la plataforma de la institución la cual ocupan para realizar la clase online.

A nivel económico, esta intervención no significa un gasto extra para el establecimiento, porque se cuenta con docentes para implementarlo. En cuanto a los materiales concretos (hojas, lápices o destacadores) el establecimiento podría aportar, ya que tienen la fotocopiadora y material extra en cada sala de clases.

Finalmente, se podría considerar que la intervención en el colegio de la Región Metropolitana se podría implementar en su totalidad, teniendo en cuenta que los imprevistos podrían ocurrir en cualquier momento, como por ejemplo, que falte alguna docente el día de su observación en el aula, falta de tiempo para la retroalimentación, pero sería un compromiso de parte de los docentes poder participar en todas las actividades de la intervención.

## **Aplicación de la intervención + innovación**

Para la aplicación del proyecto de innovación, se generó un juicio de expertos donde participaron dos expertos: El primero fue Percy Peña, con un título como periodista y licenciado en ciencias de la comunicación por la Universidad Católica del Norte. Además, los grados académicos tales como: Doctor en Educación, Pontificia Universidad Católica, Chile, Magíster en Ciencias de la Educación, Pontificia Universidad Católica, Chile y Máster en Comunicación y Educación, Universidad Autónoma de Barcelona, España. Actualmente desarrolla investigaciones sobre procesos de enseñanza y aprendizaje de la ES, evaluación para el aprendizaje y métodos cuantitativos.

La segunda experta fue Soledad González, con un título en pedagogía general básica con un magíster en educación mención evaluación de aprendizajes. Actualmente, se desempeña como subdirectora del Centro de Desarrollo Docente UC, además fue coordinadora área de evaluación y coordinadora del Diplomado en Docencia Universitaria UC. Ellos al ser expertos en el área de evaluación, genera que el análisis de los instrumentos para la intervención lleve a cambios o sugerencias precisos al contexto de innovación sobre la coevaluación entre docentes que se quiere realizar en el establecimiento educacional de la Región Metropolitana.

Los expertos fueron contactados vía mail para la colaboración del proyecto, específicamente en la parte de la intervención, explicándoles todos los pasos que conlleva la evaluación por juicio de expertos, vale decir: evaluar con una pauta los instrumentos que se utilizarían en la intervención para sugerir mejoras, cambios o ajustes dentro de estos. Además, se le entregó un consentimiento para informarles que tendrían una entrevista por la plataforma Zoom y que sería grabada, pero que la información es de total confidencialidad y se usaría sólo para fines de análisis para el proyecto de intervención (Anexo 11). Luego que el experto haya aceptado, se pudo generar la fecha y hora de cada entrevista y mandar los instrumentos para que los

revisara y evaluará según la pauta entregada y un breve resumen del proyecto de innovación.

Finalmente, cada entrevista tuvo una duración de una hora, en donde se revisaron los tres instrumentos en profundidad.

### **Evaluación del plan de intervención + innovación**

Con la colaboración de los dos expertos, se realizaron las entrevistas semiestructuradas (Anexo 12) para conocer y conversar de la evaluación, los cambios, sugerencias y mejoras de los tres instrumentos para la intervención de la coevaluación entre docentes en la institución.

El primer instrumento que se analizó en cada entrevista fue la rúbrica de coevaluación entre docentes, el cuál consistía en 15 indicadores que constaban de atención a la diversidad, aprendizaje centrado en los estudiantes, uso del error, el monitoreo, ya sea grupal o individual, entre otras. Además, contaba con cuatro criterios a evaluar. (siempre, casi siempre, algunas veces y nunca) (Anexo 13).

Se comenzó la entrevista con los expertos, por la pregunta “¿cuál es su opinión respecto a los indicadores y principalmente a esta rúbrica a implementar en este establecimiento? Donde se inició hablando por el mismo nombre “rúbrica de evaluación”, porque para tener ese nombre cada indicador debiera tener una descripción en sus criterios para evaluar, por lo que se sugirió cambiar el nombre a “pauta de evaluación”, acercándose a una pauta Likert la cual se adecúa a como se estaban mostrando los criterios de evaluación. Uno de los expertos explicó: “... esto que te digo que le llamaría pauta versus rúbrica, también creo que la pauta como escala de valoración Likert, también es apropiada para el contexto, es decir, si yo les digo una observación de clases y necesito eeeh hacer esta valoración a veces un poco más rápida ... nosotros deberíamos analizar que el observador quizás tome nota de lo que está

*observando para poder recordar no cierto... eeh entonces si yo le pongo una rúbrica eeh con todo los descriptores eemm hace que sea más difícil de en ocasiones de aplicar.”(Soledad González)*

Luego, observando los mismos criterios de evaluación para la nueva pauta, se sugirió por uno de los expertos, agregar otro criterio, el “casi nunca” porque con ello el docente que va a estar evaluando, puede tener más opciones de evaluar a su par, como dijo el experto: *“deberías considerar un casi nunca entonces, para poder hacerlo, por que puede ser que si tu dejas que muy pocos, emmm, muy pocas alternativas de la escala, la persona se va a sentir eventualmente más “tentada” entrecomillas a contestar el punto medio, solamente el casi siempre para no ser tan absoluto. En cambio, si tú le das más opciones y pones siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, hay más opciones para que el profesor pueda observar el trabajo del colega.” (Percy Peña)* Además, se especificó el descriptor: “casi siempre”, porque no hacía la diferencia con el criterio “siempre”, por lo que iba ser confuso para el observador.

Siguió la entrevista revisando los 15 indicadores, los cuales con la pauta que se le entregó al experto, tenían tres criterios para evaluar: claridad del enunciado en el indicador, el indicador se basa en una variable, las respuestas podrán ser claras para el evaluador y un espacio para escribir sus observaciones. Ellos debían marcar SI, cuando el indicador obtuviera todo lo que se pedía, o un NO, cuando el indicador estaba incompleto o sugerían un cambio (Anexo 14).

Se realizó una tabla donde se muestran los resultados de cada experto, según la pauta que utilizaron para evaluar cada indicador sobre el primer instrumento:

Experto 1 PERCY

Criterio	SI	No
<b>Claridad del enunciado en el indicador</b>	9	6
<b>El indicador se basa en una variable</b>	15	0
<b>Las respuestas podrán ser claras para el evaluador.</b>	11	4

Experto 2 SOLEDAD

Criterio	SI	No
<b>Claridad del enunciado en el indicador</b>	13	2
<b>El indicador se basa en una variable</b>	15	0
<b>Las respuestas podrán ser claras para el evaluador.</b>	10	5

Para el primer indicador, las sugerencias que más se repitieron entre los expertos fue la precisión del indicador, es decir, mejorar la redacción, ya que al dejarlo tan amplio el observador se podría confundir o podría ver ese indicador desde otra perspectiva y no a la que queríamos abordar. Algunas citas de los expertos para sugerir estos cambios fueron:

- *“... se utilizó diversas estrategias para el logro del aprendizaje, pero ahí como estamos hablando entre profesores, ahí un lenguaje, un léxico, que puede ser mas de dominio, entonces ahí habría que leer si estamos hablando de estrategias pedagógicas, estrategias didácticas, entendemos lo mismo por estrategias pedagógicas y didácticas, lo pedagógico es la enseñanza y la didáctica es la forma en como. Ahí entonces creo que falta...” (Percy Peña)*
- *“yo aquí te puse no... eeh pero porque emmm... eehh creo que es necesario*

*definir un poco innovación, como hacer algún guiño de que hay de que... que estamos entendiendo por innovación en ese contexto eeh... pero creo que es una pregunta que tiene que estar si o si incluso como esta, como que creo que hoy día es muy importante eeh contemplar eeeem... entonces por eso te pongo un signo de pregunta... pero sugiero definir la idea de innovación. ¿Si estarán todos entendiendo lo mismo? Emmm así que yo creo que ahí, hay que precisar.”*  
(Soledad González)

En el caso del segundo criterio de evaluación, en los dos expertos se evaluaron todos con un “si”, es decir, todos los indicadores se basan en una variable. Finalmente, en el tercer criterio, se repite lo de la precisión del indicador, ya que hace que las respuestas que el observador tengan diferentes puntos de vista, por lo que es necesario precisar el indicador, específicamente a lo que queremos observar dentro del aula.

Continuamos la entrevista con la segunda pregunta: **¿cómo se podrán abarcar todos los indicadores de la rúbrica revisada anteriormente en esta retroalimentación?** Con esta pregunta pasamos al segundo instrumento que revisamos en las entrevistas que es la pauta para la retroalimentación (Anexo 15) sobre la coevaluación entre docente observada en el aula. Este instrumento consta de una pauta, la cual el docente evaluador debe ir escribiendo las fortalezas, debilidades y aspectos a mejorar sobre el docente que observó en el aula. El experto al igual que el instrumento anterior tiene tres criterios para evaluar esta pauta. (claridad del enunciado en el indicador, el indicador se basa en una variable, las respuestas podrán ser claras para el evaluador y un espacio para escribir sus observaciones.) (Anexo 16)

Se realizó una segunda tabla donde se mostrarán los resultados de cada indicador, sobre la pauta de retroalimentación:

Experto 1 PERCY

Criterio	SI	NO
Claridad del enunciado en el indicador	2	1
El indicador se basa en una variable	3	0
Las respuestas podrán ser claras para el evaluador.	3	0

Experto 2 SOLEDAD

Criterio	SI	NO
Claridad del enunciado en el indicador	2	1
El indicador se basa en una variable	3	0
Las respuestas podrán ser claras para el evaluador.	3	0

Como muestra la tabla anterior, el instrumento de retroalimentación sólo tuvo un no en la parte de las debilidades, ya que se sugirió el cambio del nombre “debilidad” por “aspectos por mejorar” haciendo hincapié en que siempre se debe hablar desde lo positivo, ya que como dijo uno de los expertos en la entrevista: *“creo que es importante, cuando uno está en un proceso de evaluación, no sentirse amedrentado. Ya, la actitud que tenga tu co-evaluador es muy importante para tu tener la confianza de poder considerar esto, porque luego hay que hablar de un elemento que tiene que ver con la transferencia del aula, si que de que manera soy capaz yo de transferir los elementos que han sido corregidos, me han visto que tengo eventualmente probabilidades de poder mejorar. Si hablo de debilidades parto un poco así complicado, en cambio, si hablo, mira, de aspectos que yo podría mejorar, mucho mejor el diálogo ahí ...”* (Percy Peña)

Además, la segunda sugerencia que hicieron para mejorar la pauta, es explicar abajo de los títulos como: “fortalezas”, “aspectos por mejorar” y “sugerencias para la mejora”, lo que el observador tiene que escribir según lo observado en el aula, por ejemplo en la parte de las sugerencias escribirle al observador que debe decirle al docente observado en ese criterio, es decir, escribir algunos ejemplos para mejorar y que el docente pueda lograr el indicador que no pudo lograr con todo el puntaje.

El último instrumento que se revisó con los expertos fue el Power Point que se usará en el taller antes de implementar la coevaluación entre docentes, (Anexo 17) en el cual fueron 10 diapositivas. Las sugerencias que se realizaron en este instrumento fueron:

1. Establecer un índice para la orientación tanto para los docentes cómo para el mismo taller. (*“... esa primera lámina de temario sitúa a quién va a participar en esta capacitación, los sitúa en términos de cuánto va a durar, qué cosas voy a ver y también les sirve por que si el profe quiere revisar luego aquellos elementos de esta capacitación va al temario y dice: a ya esto esta como en la tercera.”* (Pecry Peña)
2. Usar gráficas o mapas conceptuales para ordenar las diapositivas, ya que es mucha la escritura. Se especificó que aquella escritura, se podría ir diciendo en el mismo taller, pero que en la diapositiva solo se detalla lo importante con gráficas o citas breves.
3. Se sugiere que en vez de la Carta Gantt, se podría realizar una línea cronológica, la cual visualmente es más llamativa para el taller y los docentes.
4. Realizar un taller grupal formativo (no más de 10 minutos) para recoger información de los docentes, sobre si quedaron claros los objetivos de este taller para la coevaluación entre docentes.
5. Se sugiere agregar una diapositiva para terminar el taller con ideas fuerza.

Todas las sugerencias, cambios y mejoras que se acaban de explicar y mencionó anteriormente de los tres instrumentos revisados por los expertos, fueron implementados

en nuevas pautas y un nuevo Power Point, apuntando al mejoramiento de las técnicas evaluativas que se quieren implementar en un futuro dentro del establecimiento educacional de la región metropolitana. Los cambios se pueden revisar en el anexo 18.

Al tener las dos entrevistas, se realizó una tabla donde se podrán conocer las fortalezas y las oportunidades de mejora sobre los instrumentos que se realizarán en este proyecto de innovación, con los expertos y para eso se realizó la pregunta: **¿quiera comentar algo más sobre el proyecto o documento revisado? ¿Le gustaron los instrumentos que voy a ocupar para este comienzo en la institución?** Para eso se realizó una tabla con las diferentes opiniones:

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades de mejora</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buena instancia para ver que la evaluación no se puede entender como un tema unidireccional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mostrar el material didáctico con gráficas o mapas conceptuales para que visualmente sea más fácil entender.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear una innovación dentro del establecimiento para el beneficio de los docentes, estudiantes e institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A pesar de que en el taller sean docentes los que escucharán, siempre planificar lo más preciso y didáctico. (verlos como estudiantes, aunque sean pares)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pautas siempre apuntan al objetivo que es la observación del docente más que el contenido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener claro los tiempos de retroalimentación, generando una ayuda con la institución para estas instancias.</li> </ul>

Finalmente, gracias al juicio de expertos, se pudo realizar un cambio en el diseño, lo que permitió tener un orden y reestructurar indicadores, actividades y ortografía, entre otras, que hacen que el proyecto de innovación tenga un respaldo confiable por expertos calificados, en este caso en el tema de evaluación.

#### IV. Conclusiones

Luego de un año de trabajo en el proyecto de innovación las dificultades fueron varias, comenzando por los instrumentos en la etapa de diagnóstico, porque es un trabajo minucioso, en el cual cada detalle cuenta partiendo por validarlos para poder implementarlos hasta tener los individuos adecuados para la realización del instrumento. Fue además un desafío, ya que la validación y las transcripciones de cada entrevista nunca las había realizado, pero gracias a los cursos del MICE, bibliografía adicional y diferentes profesores que me acompañaron en este proceso se fueron resolviendo dudas y alcanzar los objetivos en cada etapa del proyecto.

Este proyecto de innovación nos hace reflexionar sobre nuestros pares, ya que son una parte fundamental en nuestras carreras profesionales, ya sea porque nos observan día a día, son quienes conocen nuestras fortalezas y nos ayudan a mejorar, por eso como docentes debemos recordar para qué evaluamos, lo que se expresa en la cita: “Se evalúa con el propósito de contribuir al desarrollo y fortalecimiento sostenido de la profesión docente, específicamente al mejoramiento de la labor pedagógica de los educadores” (J. Manzi, R. González, Y. Sun. 2011) y me quedo con el contribuir al desarrollo, porque cuando se evalúa a un par, a los estudiantes o a uno mismo hay un crecimiento y no sólo académico, sino emocional donde podemos reflexionar de nuestros propios actos, errores o fortalezas.

Es nuestro deseo, en el futuro cercano poder llevar a cabo este proyecto de innovación en el establecimiento educacional de la región metropolitana, que por tiempos de pandemia no fue posible hacerlo. Ya que las proyecciones de poder ayudar a cada docente, potenciando sus fortalezas y aspectos a mejorar, podría llevar a crear una comunidad colaborativa en el tema de la evaluación y dejar de mirarla como algo malo.

Finalmente, revisando las conclusiones de los expertos que participaron en este proyecto, se deja en claro que la evaluación no puede ser unidireccional, sino que son

diferentes direcciones a las que se debe apuntar tanto en la institución como fuera de esta. Es un cambio que llevará tiempo implementar y adecuar en donde no se estaba realizando la coevaluación entre docentes, pero teniendo claro los tiempos de retroalimentación, la motivación de los docentes y con la colaboración que está dispuesta a tener por parte de la institución en temas de infraestructura, tiempo, entre otras, se abren nuevas puertas para seguir mejorando la manera de evaluar en este establecimiento educacional privado.

Además, esta innovación en un futuro cuando esté en marcha, puede ser de referencia para ser incorporada en otros colegios privados dentro de la Red Cognita, para beneficio de los docentes, institución y sus alumnos.

## V. Bibliografía

- Seid Gonzalo (2016). Procedimientos para el análisis cualitativo de entrevistas. Una propuesta didáctica. Extraído el 1 de abril del 2021: <http://elmece.fahce.unlp.edu.ar/v-elmece/actas-2016/Seid.pdf>
- Gosling, D. (2013) Revisión colaborativa apoyada por pares de la enseñanza, en revisión por pares del aprendizaje y la enseñanza en la educación superior: perspectivas internacionales, J.Sachs & M. Parsell, Dordrecht, Springer, p 13 - 31
- Amani Bell y Kate Thomson (2018) Apoyo a la observación de la enseñanza entre pares: colegialidad, conversaciones y autonomía, *Innovations in Education and Teaching International*, 55: 3, 276-284, DOI: [10.1080 / 14703297.2016.1212725](https://doi.org/10.1080/14703297.2016.1212725)
- Estudios Pedagógicos XLII, N° 4: 7-9, 2016 INNOVACIONES EN LA FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA DEL PROFESORADO: OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS EN EL CONTEXTO CHILENO <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v42n4/art01.pdf>
- MINEDUC 2008. “Marco para la buena enseñanza.” <https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/01/Marco-buena-ensenanza.pdf>
- Santos del Real, Annette. (2012). Evaluación docente. *Educación química*, 23(2), 200-204. Recuperado en 27 de octubre de 2020, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-893X2012000200005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2012000200005&lng=es&tlng=es).

- UNESCO (2007). Evaluación del Desempeño y carrera Profesional Docente. Una panorámica de América y Europa. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.
- Urriola López Kattherinne Maricel Urriola López (2013). “*Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción.*”
- J. Manzi, R. Gonzalez, Y. Sun (2011). “*Evaluación docente*” Extraído el 9 de marzo de 2021 <https://www.mideuc.cl/web19/wp-content/uploads/Libro-Ev-Docente-en-Chile-FINAL-2011-07-20.pdf>
- Martín del Pozo, María Ángeles, & Herrero de la Calle, Marta. (2018). Evaluación Formativa de la Lengua de los Profesores de Science: un Estudio de Caso. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(2), 279-296. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000200279>
- Obando-Freire F, López-Fernández R, Luna-Álvarez D, Luna-Álvarez E, Luna-Álvarez W, Alpizar-Fernández R. Sistema de evaluación docente mediante el modelo 360 grados y el portafolio electrónico. *Medisur [revista en Internet]*. 2014 [citado 2021 Mar 14]; 12(1):[aprox. 5 p.]. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/2749>  
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/2749/1458>
- V.M.Muñoz Araneda (2019) “Articulación curricular en la asignatura de matemáticas entre los niveles 8° de enseñanza básica y 1° de enseñanza media de tres establecimientos municipales de la comuna de Cabrero.” Tesis para optar al grado académico de Magíster en Innovación Curricular y Evaluación Educativa.

- Hernández, Roberto, Fernández Carlos y Baptista María del Pilar (2010). Metodología de la investigación. Capítulo 14: Recolección y análisis de los datos cualitativos. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Sánchez Flores, Fabio Anselmo. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 13(1), 102-122. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162019000100008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008)
- González Lilia, González M°. del Rosario (2014) EVALUACIÓN DE PARES Y COEVALUACIÓN EN ESTUDIANTES Y DOCENTES UNIVERSITARIOS: UNA EXPERIENCIA FORMATIVA PARA IMPULSAR EL MODELO EDUCATIVO. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851782053.pdf>
- Comisión Técnico Tripartita sobre la Evaluación del Desempeño Profesional Docente. (2003). Informe Final. En Revista Docencia 20, Fin de las calificaciones: Nuevo Sistema Nacional sobre Evaluación del Desempeño Docente.

## VI. Anexos

### Anexo 1: Elaboración FODA

#### Elaboración FODA

<p style="text-align: center;"><b>Fortalezas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente laboral entre todos los funcionarios.</li> <li>• Todo el personal son profesionales titulados.</li> <li>• Pueden incluirse en proyectos de mejora.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Oportunidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación en sistemas docentes.</li> <li>• Motivar a los docentes a conocer y aplicar nuevos recursos evaluativos.</li> <li>• Mejora en la calidad educativa.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Debilidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pocos momentos para coordinar y organizar tareas comunes entre docentes.</li> <li>• Falta de información sobre los diferentes tipos de evaluaciones docentes.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Amenazas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se puede abordar el trabajo de investigación entre los/las docentes.</li> <li>• Imposición de la burocracia.</li> <li>• Miedo a los cambios en los sistemas de trabajo docente en evaluación.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 2: Árbol de problema

### Árbol de problema



Fuente: Elaboración propia.

### Anexo 3: Análisis de los involucrados

#### Análisis de los involucrados

Involucrados	Rol en el problema
Docentes que realizan clases en primer ciclo, específicamente primero básico.	Son parte del problema, pero de forma indirecta, ya que no depende de ellos/ellas el sistema de evaluación docente que establece el establecimiento educacional.
Directivos del establecimiento educacional.	Son parte del problema, principalmente porque son los que lideran los procesos de evaluaciones docentes dentro del establecimiento educacional.

Fuente: Elaboración propia.

**Anexo 4: Entrevista semiestructurada a los docentes**  
**Entrevista semiestructurada a los docentes**

**Experiencia docente:**

**Cargo actual:**

**Tiempo en el cargo:**

**Entrevistador:** Catalina Mellado Morales.

Estimada profesora,

Buenos días mi nombre es Catalina Mellado Morales y me dirijo a usted, con el fin de la colaboración para una investigación que tiene por objetivo: “Determinar el grado de conocimiento de los docentes según la evaluación entre pares.” Con la finalidad de desarrollar un proyecto que permita establecer una nueva evaluación docente dentro del establecimiento educacional (evaluación docente entre pares)

Las siguientes preguntas nos permitirán recopilar información respecto al grado de conocimiento, percepción y opiniones sobre el contexto señalado en el párrafo anterior.

Finalmente, los datos recopilados serán mantenidos en una estricta confidencialidad para su mayor tranquilidad.

Agradezco su disposición, tiempo y respuestas.

-----  
-----

**Entrevista semiestructurada a los docentes**

Objetivo: “Determinar el grado de conocimiento de los docentes según la evaluación entre pares.”

Solicito responder las siguientes preguntas, interviniendo desde su experiencia personal sobre el tema de evaluaciones docentes entre pares dentro del establecimiento educacional.

- 1. Con sus palabras, podría definir ¿qué es la evaluación docente?**
- 2. ¿Cuántos tipos de evaluación docente usted conoce?**

- 3. ¿Usted conoce la evaluación entre pares? con sus palabras podría definir ¿qué es para usted la evaluación entre pares?**
- 4. ¿Cuál es su percepción sobre la evaluación docente de pares?**
- 5. Según su opinión ¿qué oportunidad brindaría al establecimiento la realización de la evaluación docente entre pares?**
- 6. ¿Cuáles pueden ser a su juicio un factor externo y un factor interno para no poder llevar a cabo una evaluación entre pares en el establecimiento educacional?**
- 7. ¿Qué utilidad podrían tener los/las estudiantes con la realización de la evaluación docente entre pares dentro del aula?**

## **Anexo 5: Entrevista semiestructurada a cargos académicos y directivos**

### **Entrevista semiestructurada a cargos académicos y directivos**

**Cargo actual:**

**Tiempo en el cargo:**

**Entrevistador:** Catalina Mellado Morales.

Estimada,

Buenos días mi nombre es Catalina Mellado Morales y me dirijo a usted, para solicitar su colaboración para una investigación que tiene por objetivo: “Determinar la factibilidad de aplicar la evaluación entre pares según la perspectiva de los directivos del establecimiento educacional.” Con la finalidad de desarrollar un proyecto que permita establecer una nueva evaluación docente dentro de nuestra institución (evaluación entre pares).

Las siguientes preguntas permitirán recopilar información respecto al grado de conocimiento, percepción y opiniones sobre el contexto señalado en el párrafo anterior.

Finalmente, los datos recopilados serán mantenidos en una estricta confidencialidad para su mayor tranquilidad.

Agradezco su disposición, tiempo y respuestas.

-----  
-----

### **Entrevista semiestructurada a cargos académicos y directivos**

Objetivo: “Determinar la factibilidad de aplicar la evaluación entre pares según la perspectiva de los directivos del establecimiento educacional.”

Solicito responder las siguientes preguntas, interviniendo desde su experiencia personal sobre el tema de evaluaciones docentes entre pares dentro del establecimiento educacional

- 1. Sabiendo que la evaluación docente busca contribuir a la mejora de la calidad de la educación fortaleciendo al docente ¿Cuáles son las evaluaciones docentes que se realizan en su establecimiento?**
- 2. ¿Cuál es su percepción sobre la evaluación entre pares?**
- 3. Según su perspectiva, ¿cuál podría ser una fortaleza, una debilidad, una oportunidad y una amenaza del sistema de evaluación entre pares dentro del establecimiento?**
- 4. Según su opinión, ¿cuáles podrían ser los beneficios para los diferentes estamentos de la institución con la realización de una evaluación entre pares?**
- 5. Dada la realidad de nuestro establecimiento educacional ¿considera usted que la evaluación entre pares pudiera ser uno de los sistemas incluidos en las evaluaciones docentes?**

## Anexo 6: Consentimiento Informado

### Consentimiento Informado de participación en proyecto de investigación

Yo ..... declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominado **“ESTUDIO DE LA EFECTIVIDAD Y CONTRIBUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE PARES DENTRO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN UN ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL PRIVADO DE LA REGIÓN METROPOLITANA”**, este es un proyecto de investigación que se realiza en el contexto de la actividad de grado del Magíster en Innovación Curricular y Evaluación Educativa de la UDD, del cual soy parte.

Entiendo que este estudio busca conocer la factibilidad de aplicar la evaluación entre pares dentro del establecimiento educacional y sé que mi participación se llevará a cabo en el establecimiento educacional privado y consistirá en responder una entrevista que demora alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada por grabación de nota de voz, y además será confidencial.

Esto significa que lo que se diga en la entrevista, no podrá ser conocido por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio.

Asimismo, sé que me puedo negar a participar o interrumpir mi participación en cualquier momento de la entrevista, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:

Fecha:



### Consentimiento Informado de participación en proyecto de investigación

Yo M. Novales declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "**ESTUDIO DE LA EFECTIVIDAD Y CONTRIBUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE PARES DENTRO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN UN ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL PRIVADO DE LA REGIÓN METROPOLITANA**", este es un proyecto de investigación que se realiza en el contexto de la actividad de grado del Magíster en Innovación Curricular y Evaluación Educativa de la UDD, del cual soy parte.

Entiendo que este estudio busca conocer la factibilidad de aplicar la evaluación entre pares dentro del establecimiento educacional y sé que mi participación se llevará a cabo en el establecimiento educacional privado y consistirá en responder una entrevista que demora alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada por grabación de nota de voz, y además será *confidencial*.

Esto significa que lo que se diga en la entrevista, no podrá ser conocido por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio.

Asimismo, sé que me puedo negar a participar o interrumpir mi participación en cualquier momento de la entrevista, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:

Fecha: 18/03/2021.



**Consentimiento Informado de participación en proyecto de investigación**

Yo, X [Redacted] declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "ESTUDIO DE LA EFECTIVIDAD Y CONTRIBUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE PARES DENTRO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN UN ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL PRIVADO DE LA REGIÓN METROPOLITANA", este es un proyecto de investigación que se realiza en el contexto de la actividad de grado del Magíster en Innovación Curricular y Evaluación Educativa de la UDD, del cual soy parte.

Entiendo que este estudio busca conocer la factibilidad de aplicar la evaluación entre pares dentro del establecimiento educacional y sé que mi participación se llevará a cabo en el establecimiento educacional privado y consistirá en responder una entrevista que demora alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada por grabación de nota de voz, y además será confidencial.

Esto significa que lo que se diga en la entrevista, no podrá ser conocido por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio.

Asimismo, sé que me puedo negar a participar o interrumpir mi participación en cualquier momento de la entrevista, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante: [Handwritten Signature]

Fecha: 17 de marzo 2021



### Consentimiento Informado de participación en proyecto de investigación

Yo Fi ..... R... declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominado **ESTUDIO DE LA EFECTIVIDAD Y CONTRIBUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE PARES DENTRO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN UN ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL PRIVADO DE LA REGIÓN METROPOLITANA**, este es un proyecto de investigación que se realiza en el contexto de la actividad de grado del Magíster en Innovación Curricular y Evaluación Educativa de la UDD, del cual soy parte.

Entiendo que este estudio busca conocer la factibilidad de aplicar la evaluación entre pares dentro del establecimiento educacional y sé que mi participación se llevará a cabo en el establecimiento educacional privado y consistirá en responder una entrevista que demora alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada por grabación de nota de voz, y además será confidencial.

Esto significa que lo que se diga en la entrevista, no podrá ser conocido por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio.

Asimismo, sé que me puedo negar a participar o interrumpir mi participación en cualquier momento de la entrevista, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante: Fiat

Fecha: 23.03.2021



### Consentimiento Informado de participación en proyecto de investigación

Yo ..... declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominado "ESTUDIO DE LA EFECTIVIDAD Y CONTRIBUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE PARES DENTRO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN UN ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL PRIVADO DE LA REGIÓN METROPOLITANA", este es un proyecto de investigación que se realiza en el contexto de la actividad de grado del Magíster en Innovación Curricular y Evaluación Educativa de la UDD, del cual soy parte.

Entiendo que este estudio busca conocer la factibilidad de aplicar la evaluación entre pares dentro del establecimiento educacional y sé que mi participación se llevará a cabo en el establecimiento educacional privado y consistirá en responder una entrevista que demora alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada por grabación de nota de voz, y además será *confidencial*.

Esto significa que lo que se diga en la entrevista, no podrá ser conocido por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio.

Asimismo, sé que me puedo negar a participar o interrumpir mi participación en cualquier momento de la entrevista, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:

Fecha: 22. 03. 2021,

**Anexo 7: Datos cualitativos de la transcripción de la entrevista de los docentes**

**Profesora 1**

**Experiencia docente:** 20 años.

**Cargo actual:** Profesora jefe 1 básico.

**Tiempo en el cargo:** 10 años.

<p><b>Nomenclatura:</b> P1: Profesora 1; E: Entrevistador</p> <p><b>Validación entre jueces:</b> Catalina Mellado.</p> <p><b>Categorías:</b> A1: Desempeño; F2: Aprendizaje; H3: Tiempo.</p> <p><b>Frases:</b> Extractos del corpus en relación a la categoría.</p> <p><b>Memos:</b> * si es explícito; # si es interpretativo.</p>			
Corpus	Categoría	Frases	Memos
<p>E: Estimada profesora, buenos días mi nombre es Catalina Mellado Morales y me dirijo a usted, con el fin de la colaboración para una investigación que tiene por objetivo: “Determinar el grado de conocimiento de los docentes según la evaluación entre pares.” Con la finalidad de desarrollar un proyecto que permita establecer una nueva evaluación docente dentro del establecimiento educacional (evaluación docente entre pares)</p> <p>Las siguientes preguntas nos permitirán recopilar información respecto al grado de conocimiento, percepción y opiniones sobre el contexto señalado en el párrafo anterior.</p> <p>Finalmente, los datos recopilados serán mantenidos en una estricta con con.. confidencialidad para su mayor tranquilidad.</p> <p>Agradezco su disposición y tiempo y las respuestas. Y ahora vamos a comenzar con la entrevista.</p> <p>La primera pregunta que es... Con sus palabras, podría definir ¿qué es para usted la evaluación docente?</p>	<p>A1</p> <p>A1</p>	<p>“el profesional en el fondo ehh se está desempeñando en su labor”</p> <p>“cómo es su desempeño”</p>	<p>*</p> <p>*</p>

<p>P1: Eeh en el fondo la evaluación docente ehh para mi es cómo el profesional en el fondo ehh se está desempeñando en su labor, en su trabajo habitual con los niños, cómo es su desempeño.</p>			
<p><b>E: Súper, ehh ¿cuántos tipos de evaluación docente conoce usted?</b></p> <p>P1: No, la verdad es que en el colegio nunca nos han hecho evaluaciones docentes eeh no las conozco la verdad eeh así que eso, no conozco ninguna evaluación así como formal.</p>			
<p><b>E: Ya... y eehh y usted dentro de la evaluación docente hay una que es una evaluación entre pares, entre los mismos colegas. ¿Usted podría definir eh su percepción a esta evaluación entre pares docente?</b></p> <p>P1: O sea dentro del colegio tampoco la tenemos ehh solo están las evaluaciones de los directivos... de los coordinadores pero yo siento que podríamos en el fondo en el ... en el colegio alguna evaluación entre nosotras en el sentido de poder mejorar el desempeño de cada una eeh porque cada una tiene distintas características y distintas formas de de... enseñar y cierto que que deberíamos hacer como un mini mini como talleres eeh alomejor con las profes nuevas y con las antiguas en el fondo y un poco ser como tutores que antes teníamos en el colegio y se fueron perdiendo... yo fui tutora de muchas profes nuevas que llegaron al colegio y es es super bueno, porque en el fondo ehh las acompañamos se les cuenta cómo se trabaja con los niños cuál es el objetivo del colegio en en en su trabajo con con los propios niños y con los papas también eeh desde cómo redactar un correo hasta cómo trato yo al niño en la clase etc. Entonces a lo mejor podríamos hacer algo así como lo que dices tú, como evaluarnos entre nosotras eehh pero no se si llamarlo evaluación si no que como hacer estos mini talleres que sería super buenos en el colegio.</p>	A1	"poder mejorar el desempeño de cada"	*
<p><b>E: Super, muy bien y con lo que acabas de decir ¿tu crees que habría una oportunidad que brindaría al establecimiento realizando de esta evaluación docente</b></p>	F2	"es super importanteeee el enseñar, en	#

<p><b>entre pares? ¿Tu crees que habría una oportunidad de establecerlo en el establecimiento?</b></p> <p>P1: Ehhh yo creo que deberían ... deberíamos hacerlo, yo creo que es super importanteeee el enseñar, en <b>transmitir lo que no saben</b>... eeh es yo creo que el colegio podría alomejor hacer este ess ... hacer algo así con los profesores, de todas maneras.</p>		<p>transmitir lo que no saben..."</p>	
<p><b>E: Súper, y eh ¿cuáles pueden ser a su juicio un factor externo y un factor interno para no poder llevar a cabo esta evaluación entre pares en este establecimiento?</b></p> <p>P1: Bueno en la parte interna tendrían que <b>ver horarios</b> eeh que todas calcemos alomejor en en reuniones, que los .. los coordinadores o los directivos estén de acuerdo de que por ejemplo en las horas que tengamos reuniones podamos tener eeh eemm un momento de hacer estas evaluaciones eeh con todas en el fondo y decir o de repente yo siempre decía eemm que es importante que las nuevas a lo mejor o las personas que llevan poco tiempo que vayan a observar otras salas de profes que ya llevan más años y eso es super enriquecedor ehhh yo me acuerdo que también yo hice un diplomado y tuvimos que ir a otros colegios a observar a profes eeeh de otras eeh de otraa.. de obviamente de otros colegios y de distintos cursos entre por ejemplo a primero básico, tercero básico y ahí tu te vas dando cuenta que eh hay muchas herramientas que tienen otros profes que también los puedes incorporar entonces yo siento que es super importante el el ir a observarnos .. el ir a eh a observar a otras clases de otros colegios y ahora no se puede obviamente por la pandemia pero pero sabes que es super... sobretodo con los colegios que tienen relación con nuestro sistema educativo que es el trabajo personal, como hago la puesta en común ehh como trabajo con los niños ehh todo eso ponte tu eh es súper enriquecedor ... ir a otros colegios que estén en la misma tónica que nosotros y se aprende muchísimo y entre nosotras aprendemos mucho más porque en el fondo cuando vamos a ver esta clase con esta compañera que alomejor lleva muchos</p>	<p>F2</p> <p>F2</p> <p>H3</p>	<p>"y entre nosotras aprendemos mucho más"</p> <p>"fortalecer esa parte y colaborarnos."</p> <p>"tendrían que ver horarios"</p>	<p>#</p> <p>#</p> <p>*</p>

<p>años o no lleva tantos años también, también podemos aprender de eso, así que yo siento de que .. que es importante el el el.. <b>fortalecer esa parte y colaboramos.</b></p>			
<p><b>E: Súper y la última pregunta ¿qué utilidad podrían tener a los/las estudiantes con la realización de la evaluación docente entre pares en nuestro establecimiento?</b></p> <p>P1: no sé, yo creo que sería súper bueno, porque en el fondo cambiarían un poco las eheh todas manejamos el mismo código de trabajo por lo tanto los los... niños esa es la pregunta cierto?</p> <p><b>E: Si.</b></p> <p>P1: no se si la entendi bien?</p> <p><b>E: Si.</b></p> <p>P1: los niños estarían todo en el fondo eeh siendo educados como de la misma manera, noo eh haciendo que una haga una cosa, la otra va hacer otra de acuerdo a sus capacidades o frente a lo que uno quiera entregarle a los alumnos, entonces por eso es super importante ehh el conocer como es el colegio... cuales son las directrices, porque en el colegio falta esa parte, falta que cuando hay alguien nuevo llegue, alguien le explique a esa persona ... que tiene que hacer ... como es el colegio mira esto se hace así... aquí por ejemplo los niños eh se forman antes de entrar a la sala ..ehh... los niños van de uno al baño, osea cosas super simples pero que en el <b>día a día se hace mucho más fácil si tú puedes instruir a esa persona</b> que viene llegando y que eso lamentablemente y han pasado mucho años que esto no se hace en el colegio eeehh... Yo lo he dicho mil veces hace mucho tiempo cuando me llegaban personas nuevas ... muchas eramos tutoras de niñas nuevas y eso se perdió ... <b>se perdió y es cierto que es super importante porque tenemos que tener todo en la misma línea ... si no los niños son los perjudicados porque en el fondo son ellos los que van a tener distintas manos en el fondo de educar de educar...</b></p>	<p>F2</p>	<p>“los niños son los que van a tener distintos usos quizás distintos tipos de .. aprendizaje y enseñanza finalmente.”</p>	<p>#</p>

<p><b>E: Toda la razón.</b></p> <p>P1: los contenidos son los mismos, yo yo.. el contenido eh todas sabemos que contenido tenemos que abordar, pero el como el que lo que tengo que decir... eeh todo eso tiene como que tener la misma línea, entonces si no hay esa capacitación, no hay ese ese... enseñar, esa enseñanza de cómo se hacen las cosas eeh los niños son los que van a tener distintos usos quizás distintos tipos de .. aprendizaje y enseñanza finalmente.</p> <p><b>E: Súper, muchas gracias, eso ha sido toda la entrevista del día de hoy, gracias por tu tiempo y disposición.</b></p>			
---	--	--	--

**Profesora 2**

**Experiencia docente:** 7 años

**Cargo actual:** Profesora jefe 1 básico

**Tiempo en el cargo:** 3 años.

<p><b>Nomenclatura:</b> P2: Profesora 2; E: Entrevistador</p> <p><b>Validación entre jueces:</b> Catalina Mellado.</p> <p><b>Categorías:</b> A1: Desempeño; F2: Aprendizaje; H3: Tiempo.</p> <p><b>Frases:</b> Extractos del corpus en relación a la categoría.</p> <p><b>Memos:</b> * si es explícito; # si es interpretativo.</p>			
Corpus	Categoría	Frases	Memos
<p><b>E: Estimada profesora, buenos días mi nombre es Catalina Mellado Morales y me dirijo a usted, con el fin de la colaboración para una investigación que tiene por objetivo: “Determinar el grado de conocimiento de los docentes según la evaluación entre pares.” Con la finalidad de desarrollar un proyecto que permita</b></p>	<p><b>A1</b></p>	<p>“la evaluación docente es como ver la capacidad o desempeño que uno tiene”</p>	<p>*</p>

<p>establecer una nueva evaluación docente dentro del establecimiento educacional (evaluación docente entre pares)</p> <p>Las siguientes preguntas nos permitirán recopilar información respecto al grado de conocimiento, percepción y opiniones sobre el contexto señalado en el párrafo anterior.</p> <p>Finalmente, los datos recopilados serán mantenidos en una estricta confidencialidad para su mayor tranquilidad. Agradezco su disposición, tiempo y respuestas, así que ahora va a comenzar la entrevista y la primera pregunta es...</p> <p>Con sus palabras, podría definir ¿qué es la evaluación docente?</p> <p>P2: Aaah ya, con mis palabras la evaluación docente es como ver la capacidad o desempeño que uno tiene dentro de la sala con ciertos indicadores como básicos según tu experiencia pedagógica... eso es para mi la evaluación docente.</p>			
<p><b>E: Súper, usted ¿cuántos tipos de evaluación docente conoce?</b></p> <p>P2: tipos... mmm...</p> <p><b>E: Porque digamos que el que estamos viendo para el proyecto es un tipo que es evaluación docente entre pares...</b></p> <p>P2: Claro.</p> <p><b>E: También están los portafolios</b></p> <p>P2: La autoevaluación ... eeem... creo que conozco tres tipos, como la evaluación docente, la autoevaluación docente, la entre pares y también lo que hacen como la eeh... tus jefes en el fondo...</p> <p><b>E: Claro lo académico</b></p> <p>P2: Los académicos exacto.</p>			

<p><b>E: ¿Usted conoce la evaluación entre pares? con sus palabras podría definir ¿qué es para usted la evaluación entre pares?</b></p> <p>P2: Sii laa conozco, eeh la he escuchado, mas en <b>donde trabajo no se practica la evaluación docente entre pares</b>, se que es cuando uno evalúa a tu compañero de trabajo, tu colega, es decir, la otra profesora y ella puede ser de tu nivel u otro, u otro nivel ya sea, no sé más arriba como no sé octavo, porque yo soy profesora de primero básico puede ser octavo o quizás ver kinder para hacer una articulación. Eso es lo que conozco de la evaluación docente.</p>			
<p><b>E: Excelente, eeh la cuarta pregunta ¿cuál es su percepción sobre la evaluación docente entre pares?Cuál es tu percepción.</b></p> <p>P2: Tu percepción, es que eeh algo <b>muy necesario y positivo</b> dentro de los establecimientos sobre todo para los equipos docentes que también que son numerosos y que hay que articular <b>todo en pro del aprendizaje de los estudiantes</b>, entonces ahí yo creo que es súper provechoso eeh realizarlo.</p>	F2	“hay que articular todo en pro del aprendizaje de los estudiantes,”	#
<p><b>E: Sí y según su opinión y lo que acabas de decir ¿qué oportunidad brindaría al establecimiento la realización de esta evaluación docente entre pares?</b></p> <p>P2: Ya lo que pasa es que en este establecimiento el no haber evaluación docente entre pares eh genera que no sepamos un .. un yo nose lo que hace la otra profe en la otra sala y <b>qué estrategias pedagógicas pueden ser positivas para eeh mis estudiantes en mi sala</b>, entonces seria super provechoso para el establecimiento eh realizarlo, además el equipo que yo trabajo como varias personas, como como trece, entonces si compartiéramos experiencia, estaríamos mucho mejor comunicadas y en el fondo realizaríamos, mejores planificaciones... mejores clases, al final saldríamos todo lo que hace la otra po, entonces podríamos aplicar mejor eh eh las estrategias para los niños y niñas de cada curso.</p>	A1  F2	“y qué estrategias pedagógicas pueden ser positivas para”  “qué estrategias pedagógicas pueden ser positivas”	#  #

<p><b>E: Excelente y ¿cuáles podrían ser a su juicio un factor externo y un factor interno para no poder llevar a cabo esta evaluación entre pares en este establecimiento?</b></p> <p>P2: Bueno externo quizás porque no se ha gene... no hay mucho conocimiento del material, yo creo que la gente de directiva no conoce la evaluación docente o no emm o no confía quizás en los docentes y <b>tampoco hay tiempo para realizar</b> la evaluación docente, entre los mismos colegas, entonces eso yo creo en factores externos e internos yo creo que es mas eh la percepción que otra persona pueda entender de tu trabajo, como que se puede generar cosas negativas si no está bien conversado, <b>si no hay un buen instrumento, entonces puede generar roces en el equipo</b>, entonces hay que estar muy bien monitoreado y realizar un buen instrumento y también realizar como una buena preparación para realizar la evaluación docente, que tenga un buen diagnóstico yo creo. Y también tener una buena instancia de retroalimentación de la evaluación docente porque ehh no sirve que que como que te evalúe y chao te entrego un papel, tiene que haber una conversación posterior a eso entonces ahí también se pueden generar roces como decía en los factores internos.</p>	<p>H3</p>	<p>“tampoco hay tiempo para realizar”</p>	<p>*</p>
<p><b>E: Excelente, y la última pregunta ¿qué utilidad podrían tener a los/las estudiantes con la realización de la evaluación docente entre pares dentro del aula?</b></p> <p>P2: Ehh yo creo que <b>mejoraría la calidad del aprendizaje</b>, o sea el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, porque eh quizás uno como profesora está sesgado con ciertas estrategias o... no sé po ciertas actividades... y quizás uno hace algo mal y no sabe que está haciendo algo mal, entonces si otro colega te dice: oye colega quizás sería bueno que lo hicieras de otra forma, sería mejorar la calidad de aprendizaje eeh del de de mi curso por ejemplo, <b>si yo mejoro mis estudiantes tendrían una mejor enseñanza</b>, así que yo creo que por eso podría ser positivo.</p>	<p>A1</p> <p>F2</p> <p>F2</p>	<p>“sería mejorar la calidad de aprendizaje”</p> <p>“yo creo que mejoraría la calidad del aprendizaje,”</p> <p>“si yo mejoro mis estudiantes tendrían una mejor enseñanza”</p>	<p>#</p> <p>*</p> <p>#</p>
<p><b>E:Yes... y eso ha sido toda la entrevista, muchas gracias por la colaboración e información entregada.</b></p>			

P2: Gracias, muy interesante.			
-------------------------------	--	--	--

**Profesora 3**

**Experiencia docente:** 10 años

**Cargo actual:** Profesora jefe 1 básico

**Tiempo en el cargo:** 1 años.

<p><b>Nomenclatura:</b> P3: Profesora 3; E: Entrevistador</p> <p><b>Validación entre jueces:</b> Catalina Mellado.</p> <p><b>Categorías:</b> A1: Desempeño; F2: Aprendizaje; H3: Tiempo.</p> <p><b>Frases:</b> Extractos del corpus en relación a la categoría.</p> <p><b>Memos:</b> * si es explícito; # si es interpretativo.</p>			
Corpus	Categoría	Frases	Memos
<p>E: Estimada profesora, buenos días mi nombre es Catalina Mellado Morales y me dirijo a usted, con el fin de la colaboración para una investigación que tiene por objetivo: “Determinar el grado de conocimiento de los docentes según la evaluación entre pares.” Con la finalidad de desarrollar un proyecto que permita establecer una nueva evaluación docente dentro del establecimiento educacional (evaluación docente entre pares)</p> <p>Las siguientes preguntas nos permitirán recopilar información respecto al grado de conocimiento, percepción y opiniones sobre el contexto señalado en el párrafo anterior.</p> <p>Finalmente, los datos recopilados serán mantenidos en una estricta con con.. confidencialidad para su mayor tranquilidad.</p> <p>Agradezco su disposición, tiempo y respuestas, ya ahora vamos a comenzar la entrevista, con la primera pregunta que es...</p>	A1	<p>“cómo me desenvuelvo dentro del aula.”</p>	#

<p><b>Con sus palabras, podría definir ¿qué es para usted la evaluación docente?</b></p> <p>P3: Para mi la evaluación docente es eh... retroalimentar de forma constructiva el cómo estoy realizando eh mi trabajo en relación a la planificación y en relación a <b>cómo me desenvuelvo</b> dentro del aula.</p>			
<p><b>E: Súper, cuánto... ¿Cuántos tipos de evaluación docente conoce usted?</b></p> <p>P3: Ya, primero la que se usa en otros colegios que es la.. la del eh portafolio, eh la evaluación que realizan los directivos y la autoevaluación y la que se realiza entre pares.</p>			
<p><b>E: Súper, ¿usted conoce la evaluación entre pares? con sus palabras podría definir ¿qué es para usted la evaluación entre pares?</b></p> <p>P3: Eemm para mi la evaluación entre pares es como lo dije antes, una retroalimentación del trabajo que estoy realizando dentro del aula emm en relación al trabajo que se realiza con las compañeras del mismo ... del mismo nivel para ver ehh <b>en en qué puedo mejorar dentro de la realidades distintas</b> que pueden haber en cada curso.</p>	<p>A1</p> <p>F1</p>	<p>“en en qué puedo mejorar dentro de la realidades distintas”</p> <p>“en qué puedo mejorar dentro de la realidades distintas”</p>	<p>#</p> <p>#</p>
<p><b>E: Súper y ¿cuál es su percepción sobre la evaluación docente entre pares?</b></p> <p>P3: Yo creo que <b>es totalmente necesaria</b>, ya que emm es como la observación más real y también la retroalimentación más honesta que uno pueda recibir como profesor, quién mejor que un par para decir en qué puedo mejorar.</p>	<p>A1</p> <p>F2</p>	<p>“en qué puedo mejorar.”</p> <p>“quién mejor que un par para decir en qué puedo mejorar.”</p>	<p>#</p> <p>#</p>

<p><b>E: Excelente y según su opinión ¿qué oportunidad brindaría al establecimiento la realización de esta evaluación docente entre pares?</b></p> <p>P3: A ver me repite?</p> <p><b>E: Sí, según tu opinión ¿qué oportunidad brindaría realizar la evaluación docente entre pares en este establecimiento?</b></p> <p>P3: Eeh yo creo que si preguntamos nos dirían que sí, pero llevado a la realidad eh sería muy difícil aplicarlo nos dirían en que momento y habían como otros tipos de cuetin cuestionamientos, dirían que ideal que es bueno hacerlo, pero en realidad <b>no existe el tiempo</b> para realizarlo dentro e nuestras horas de permanencia.</p>	<p><b>H3</b></p>	<p>“pero realidad existe tiempo”</p> <p>en no el</p>	<p>*</p>
<p><b>E: Excelente y... ¿cuáles podrían , pueden ser a su juicio un factor externo y uno interno para no poder llevar a cabo una evaluación entre pares aquí en este establecimiento?</b></p> <p>P3: Emm bueno el tiempo necesario para acompañar otra clase, interno también podría ser que alguna profesora no quisiera que .. ser evaluada por sus pares.</p>			
<p><b>E: Súper y la última pregunta ¿qué utilidad podrían tener a los/las estudiantes con la realización de la evaluación docente entre pares aquí dentro del aula?</b></p> <p>P3: Para los niños <b>seh sería beneficioso en el aprendizaje</b> porque a lo mejor a los profesores les permitirá, les permitirá conocer otras estrategias que no estás aplicando ... eeh... les permitiría emm eemm.. haber, no sé po cómo aumentar sus conocimientos o aprender otras dinámicas, aprender estrategias para estar ... participar en clases, en silencio o que estar en silencio no siempre es bueno, ect.</p>	<p><b>F2</b></p>	<p>“eeh sería beneficioso en el aprendizaje”</p>	<p>*</p>
<p><b>E: Súper y esos sería la entrevista, gracias por su colaboración.</b></p>			

P3: De nada.			
--------------	--	--	--

### Lista y análisis de categorías

Para comenzar el análisis de las categorías, primero se generó la validación entre jueces que solo es analizada por la entrevistadora Catalina Mellado, ya que por temas de tiempo no se pudo ejecutar con algún otro participante.

Finalmente, se fueron analizando las categorías en cada entrevista de las profesoras y se eligieron tres que se repetían en cada entrevista de las nueve categorías que se analizaron en total.

Profesora 1 (1)	Profesora 2 (2)	Profesora 3 (3)
Desempeño (categoría A)	Desempeño (categoría D)	Retroalimentación (categoría G)
Enseñar (categoría B)	Evaluación (categoría E)	Tiempo (categoría H)
Tiempo (categoría C)	Aprendizaje (categoría F)	Aprendizaje (categoría I)

Categoría	Código	Justificación
Categoría A	A1	Se plantea de forma explícita e implícita en cada entrevista de las docentes sobre la evaluación docente.
Categoría F	F2	Las docentes manifiestan que la evaluación docente entre pares provocaría una mejora en su aprendizaje y una mejoría en el aprendizaje de sus alumnos.
Categoría H	H3	Las docentes expresan que un motivo para no poder realizar dentro del establecimiento la evaluación docente entre pares, sería en tiempo, ya sea en retroalimentaciones... observaciones... porque no tendrían dentro de su horario tiempo para desarrollarlo.

<b>Categorías no seleccionadas</b>		
Categoría B	A1	El código enseñar lo ligamos al código Aprendizaje, ya que se visualiza de manera más global.
Categoría C	C1	Código que coincide y se repite con el código H3.
Categoría D	E2	Código que coincide y se repite con el código A1.
Categoría E	F2	El código enseñar lo ligamos al código Aprendizaje, ya que se visualiza de manera más global.
Categoría G	H3	El código enseñar lo ligamos al código Aprendizaje, ya que se visualiza de manera más global.
Categoría I	I3	Código que coincide y se repite con el código F2.

**Datos cualitativos de la transcripción de la entrevista de los directivos y académicos.**

**Directivo**

**Cargo actual:** directora de ciclo básico.

**Tiempo en el cargo:** 10 años.

<p><b>Nomenclatura:</b> D: Directivo; E: Entrevistador</p> <p><b>Categorías:</b> A: Apoyo; B: Desmotivación; D: Desempeño</p> <p><b>Frases:</b> Extractos del corpus en relación a la categoría.</p> <p><b>Memos:</b> * si es explícito; # si es interpretativo.</p>			
Corpus	Categoría	Frases	Memos
<p><b>E:</b> Estimada, buenos días mi nombre es Catalina Mellado Morales y me dirijo a usted, para solicitar su colaboración para una investigación que tiene por objetivo: “Determinar la factibilidad de aplicar la evaluación entre pares según la perspectiva de los directivos del establecimiento educacional.” Con la finalidad de desarrollar un proyecto que permita establecer una nueva evaluación docente dentro de nuestra institución (evaluación entre pares).</p> <p>Las siguientes preguntas permitirán recopilar información respecto al grado de conocimiento, percepción y opiniones sobre el contexto señalado en el párrafo anterior.</p> <p>Finalmente, los datos recopilados serán mantenidos en una estricta confidencialidad para su mayor tranquilidad.</p> <p>Agradezco su disposición, tiempo y respuestas.</p> <p>Ahora vamos a comenzar la entrevista y la primera pregunta es:</p>	D	<p>“el desempeño en la sala de clases”</p>	*

<p><b>sabiendo que la evaluación docente buscar contribuir a la mejora de la calidad de la educación fortaleciendo al docente ¿Cuáles son las evaluaciones docentes que se realizan en su establecimiento?</b></p> <p><b>D:</b> En el... hola Catalina, bueno en el ... en el colegio donde yo trabajo se realizan evaluaciones semestrales de carácter académico y también desde el ámbito de la gestión donde lo académico va desde las prácticas en la sala de clases eh evaluación de de del proceso de llevar a cabo esa planificación y el área eh... de gestión también como es la relación con los pares, <b>el desempeño</b> en la sala de clases, desde el clima de clases... puntualidad, responsabilidad, responsabilidades del ámbito administrativo y eso se lleva a cabo en el colegio hace muchos años, por lo menos 10 años.</p>			
<p><b>E: Súper eeh, la segunda pregunta ¿Cuál es su percepción sobre la evaluación docente entre pares?</b></p> <p><b>D:</b> La evaluación docente entre pares, no la hemos hecho nunca, lo que sí hemos hecho en el colegio son eeh compartir buenas prácticas donde si una profesora tiene una muy buena práctica en alguna de las asignaturas, en algún área ehhh invitamos a las profesoras que asista a esa clase y comparta esta profesora con el resto del equipo esta buena práctica de manera de poder llevarla a la sala de clases, eehh eso ha sido lo que hemos hecho en relación pero que no es una evaluación sino que tiene que ver más bien con el tema de <b>compartir estrategias que puedan apoyar al resto</b> y que a veces uno las comparte en una reunión, pero mirarlas in situ con los niños con el material es distinto a explicarlo, por lo tanto ejecutarla es lo que nosotros buscamos que las profesoras vayan viendo.</p>	A	<p>“compartir estrategias que puedan apoyar al resto”</p>	*
<p><b>E: super eh según su perspectiva ¿Cuál podría ser una fortaleza una debilidad una oportunidad y una amenaza del sistema de evaluación entre pares dentro del establecimiento?</b></p> <p><b>D:</b> Una fortaleza yo creo que reconocer que la profesora pueda reconocer que el resto ve en ella eh herramientas o</p>	A  A	<p>“herramientas o prácticas que pueden contribuir al equipo...”</p> <p>“genera</p>	*  *

<p>prácticas que pueden <b>contribuir al equipo...</b> eso yo creo que es una fortaleza y puede segurizar mucho también a una profesora al estar haciendo cierta asignatura, lenguaje, matemáticas lo que sea eh si es bien evaluada eso yo creo que <b>genera mucha más confianza a la educadora</b> y a las profesoras en general, eso lo veo como una fortaleza de todas maneras, una debilidad creo que puede ser generar cierto tipo de resquemores alomejor en el equipo o eeemm que una profesora se sienta amenazada porque no está haciendo muy bien evaluada y no lo tome como un desafío si no que lo tome como comoo efectivamente algo que no está contribuyendo en su práctica y eso la lleve a <b>desmotivarse</b> un poco eso me pasa como al sentir que alguien no me evaluó bien eeeh podría ser una debilidad y una amenaza... una oportunidad porque es una oportunidad de crecimiento es decir si una profesora lo toma como con altura de miras dice pucha si no estoy haciéndolo tan bien puede ser una oportunidad para crecer y decir aquí tengo que mejorar si el resto me lo esta diciendo, lo voy hacer y y y creo que es una oportunidad de crecimiento profesional si lo tomo con esa altura de miras de todas maneras puede ser una oportunidad y una amenaza puede ser que genere roces en los equipos si es que alguna no se sintió tan bien evaluada... alomejor eso eso puede generar alomejor algun tipo de de si no se conversa y se implementa bien , creo que eso eso lo veo.</p>	<p>B</p> <p>D</p>	<p>mucha más confianza a la educadora”</p> <p>“la lleve a <b>desmotivarse</b> un poco”</p> <p>“es una oportunidad de crecimiento profesional”</p>	<p>*</p> <p>#</p>
<p><b>E: Super... bien... ehh.. la penúltima pregunta, según su opinión ¿Cuáles podrían ser los beneficios para los diferentes estamentos de la institución con la realización de una nueva evaluación entre pares?</b></p> <p><i>D: ¿Cuáles podrían ser los beneficios para los diferentes estamentos de la institución con la realización de una nueva evaluación entre pares? (susurro)</i> Creo que eeh como decía delante en la pregunta anterior creo que el beneficio es que haga crecer equipos que los fortalezca en que puedan tener siempre eh eh las que tienen buenas prácticas en ciertas <b>áreas puedan compartirlas</b> y también ir <b>mejorando las debilidades</b> que pueda tener cada una en cierta en ciertas áreas.</p>	<p>A</p>	<p>“áreas puedan compartirlas y también ir mejorando las debilidades”</p>	<p>#</p>

<p><b>E: super y la última pregunta dada la realidad de nuestro establecimiento educacional ¿considera usted que la evaluación entre pares pudiera ser uno de los sistemas incluidos en las evaluaciones docentes?</b></p> <p>D: Emm creo que hay así como evaluación propiamente tal habría que ver muy bien la pauta y y los ámbitos que quieres eeh en el fondo mostrar o reforzar y recalcal y y dar énfasis en las evaluaciones, tiene que se una pauta muy muy bien construida para que finalmente sea un aporte y sea una pauta que de <b>crecimiento a los equipos y no que los haga desmotivarse</b> y decir pucha estoy super mal evaluada en esto y y la verdad es que no lo tomo como una oportunidad, si no que me desmotiva en lo que estoy haciendo, así que podría ser una posibilidad viendo el instrumento que que este y calibrarlo muy bien, que en el fondo tienen la posibilidad de que las profesoras efectivamente vean en eso una oportunidad.</p>	<p>B</p>	<p>“crecimiento a los equipos y no que los haga desmotivarse”</p>	<p>*</p>
<p><b>E: Claro.</b></p> <p>D: Y eso.</p> <p><b>E: Y eso sería la entrevista muchas gracias por el tiempo y disposición.</b></p> <p>D: Gracias Catita.</p>			

### Lista y análisis de categorías

Para comenzar el análisis de las categorías, primero se generó la validación entre jueces que solo es analizada por la entrevistadora Catalina Mellado, ya que por temas de tiempo no se pudo ejecutar con algún otro participante.

Finalmente, se fueron analizando las categorías en la entrevista del directivo y se eligieron tres que se repetían en cada entrevista de las seis categorías que se analizaron en total.

<b>Directivo</b>	
Apoyo (categoría A)	Desempeño (categoría D)
Desmotivación (categoría B)	Aprendizaje (categoría E)
Tiempo (categoría C)	Oportunidad (categoría F)

<b>Categoría</b>	<b>Código</b>	<b>Justificación</b>
Categoría A	A	Se plantea de forma explícita e implícita en reiteradas ocasiones de la entrevista el apoyo que van a necesitar los docentes al ser implementado algo con relación a la evaluación docente entre pares.
Categoría B	B	Manifiestan que la evaluación docente entre pares podría provocar una desmotivación por parte del docente (se menciona en reiteradas ocasiones)
Categoría D	D	Expresa que podrían tener una mejora en el desempeño de cada docente dentro del establecimiento con la evaluación docente entre pares, pero siempre con una rúbrica bien estructurada.
<b>Categorías no seleccionadas</b>		
Categoría C	A1	Si bien, se menciona implícitamente, no fue mencionado reiteradas veces como las demás categorías.

Categoría E	C1	El código enseñar lo ligamos al código Desempeño, ya que se visualiza de manera más global.
Categoría F	E2	El código enseñar lo ligamos al código Apoyo, ya que se visualiza de manera más global.

## Anexo 8: Padlet antes del taller coevaluación

<https://padlet.com/cmelladom/txjq9ivm0x3cpc7i>

CECILIA CATALINA MELLADO MORALES · 2me

### Coevaluación entre docentes.

Responde las preguntas sobre la coevaluación entre docentes.

1. ¿USTED CREE QUE LA COEVALUACIÓN ENTRE DOCENTES ES ÚTIL? ¿POR QUÉ?
2. ¿USTED SABRÍA CÓMO EVALUAR Y RETROALIMENTAR A UN COLEGA? ¿CÓMO LO HARÍA?
3. ¿PODRÍA TRAER DIFICULTADES AL SER UNA COEVALUACIÓN ENTRE DOCENTES ONLINE? ¿CUÁLES?

Añadir comentario

Añadir comentario

Añadir comentario

+

## Anexo 9: Encuesta online de satisfacción

<https://www.surveio.com/survey/d/C4A1M6Y1A3V1G2S3C>

**1. ¿Te sentiste bien luego de ser evaluada por un par?\***

Seleccione una respuesta

Muy de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

**2. ¿Te sentiste bien luego de recibir la retroalimentación de un par?\***

Seleccione una respuesta

Muy de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

**3. ¿Cambiarías algo sobre la coevaluación y retroalimentación entre docentes aplicado recientemente?\***

Escribe una o varias palabras...

500

**4. ¿Fue útil evaluar con una rúbrica?\***

Seleccione una respuesta

Sí, muy útil

Sí, bastante útil

No muy útil

No, nada útil

## Anexo 10: Padlet final del proyecto de innovación

<https://padlet.com/cmelladom/evtwhdlqy771uxbk>

CECILIA CATALINA MELLADO MORALES · 1me

### ANÁLISIS FINAL SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA COEVALUACIÓN DOCENTE EN EL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL

Se deben contestar 3 preguntas para finalizar el proceso sobre la implementación que se realizó de la coevaluación docente en el establecimiento educacional.

1. ¿cómo te sentiste al ser evaluada y retroalimentada por un par?
2. ¿Qué mejorarías de este proceso de coevaluación docente? (rúbricas, implementación, tiempo, entre otras)
3. Luego de haber realizado esta implementación, ¿crees tú que sería un aporte el tener la coevaluación entre docentes en el establecimiento educacional?

## Anexo 11: Consentimiento de los expertos

### Consentimiento Informado de participación como juicio de experto en proyecto de investigación

Yo **Percy Peña Vicuña** declaro que he sido informado e invitado a participar en el juicio de expertos para una investigación denominada **“ESTUDIO DE LA EFECTIVIDAD Y CONTRIBUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE PARES DENTRO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN UN ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL PRIVADO DE LA REGIÓN METROPOLITANA”**, este es un proyecto de investigación que se realiza en el contexto de la actividad de grado del Magíster en Innovación Curricular y Evaluación Educativa de la UDD, del cual soy parte.

Entiendo que este estudio busca conocer la factibilidad de aplicar la evaluación entre pares dentro del establecimiento educacional y sé que mi participación se llevará a cabo en el establecimiento educacional privado y consistirá en responder una entrevista que demora alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información será registrada por grabación de video, y además será confidencial.

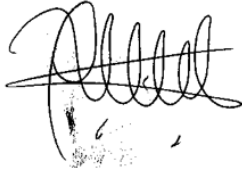
Esto significa que lo que se diga en la entrevista, no podrá ser conocido por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio.

Asimismo, sé que me puedo negar a participar o interrumpir mi participación en cualquier momento de la entrevista, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:



Fecha: 27 de julio de 2021

### **Consentimiento Informado de participación como juicio de experto en proyecto de investigación**

Yo ...María Soledad González Ferrari... declaro que he sido informado e invitado a participar en el juicio de expertos para una investigación denominada **"ESTUDIO DE LA EFECTIVIDAD Y CONTRIBUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE PARES DENTRO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN UN ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL PRIVADO DE LA REGIÓN METROPOLITANA"**, este es un proyecto de investigación que se realiza en el contexto de la actividad de grado del Magíster en Innovación Curricular y Evaluación Educativa de la UDD, del cual soy parte.

Entiendo que este estudio busca conocer la factibilidad de aplicar la evaluación entre pares dentro del establecimiento educacional y sé que mi participación se llevará a cabo en el establecimiento educacional privado y consistirá en responder una entrevista que demora alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información será registrada por grabación de video, y además será confidencial.

Esto significa que lo que se diga en la entrevista, no podrá ser conocido por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio.

Asimismo, sé que me puedo negar a participar o interrumpir mi participación en cualquier momento de la entrevista, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.



Firma participante:

Fecha: 31-07.2021

## Anexo 12: Entrevista semiestructurada a los expertos

### Entrevista semi-estructurada

#### Juicio de experto

**Nombre:** Percy Peña (periodista PUC, Magíster en Ciencias de la Educación, Pontificia Universidad Católica, Chile)

**Entrevistador:** Catalina Mellado Moeales.

Estimado,

Buenos días mi nombre es Catalina Mellado Moeales y me dirijo a usted, para solicitar su colaboración para una investigación que tiene por objetivo: "Analizar con un juicio de experto, los instrumentos que serían implementados en mi establecimiento educacional" Con la finalidad de desarrollar la etapa de implementación del proyecto de innovación.

Las siguientes preguntas permitirán recopilar información para el análisis de la etapa implementación, esto quiere decir, cambios, mejoras o sugerencias del experto.

Finalmente, los datos recopilados serán mantenidos en una estricta confidencialidad para su mayor tranquilidad.

Agradezco su disposición, tiempo y respuestas.

---

#### Entrevista semi-estructurada (Juicio de experto)

1. Revisados y leídos los instrumentos del proyecto de innovación, comenzaremos por la rúbrica para evaluar al docente dentro del aula.

Son 15 indicadores los cuales apuntan a diferentes ámbitos del docente. ¿Cuál es su opinión respecto a los indicadores e instrumentos a implementar en el establecimiento? ¿Será el instrumento indicado para implementar la coevaluación entre pares?

#### 2. Ahora seguiremos con la retroalimentación

¿Se podrán abarcar todos los indicadores de la rúbrica revisada anteriormente en esta retroalimentación?

¿Cuáles podrían ser las mejoras en este instrumento?

3. Finalmente, el power point que trata sobre: qué es la coevaluación y para qué nos sirve en el establecimiento educacional en el cual se está desarrollando el proyecto de innovación.

¿Servirá a las docentes? ¿con las diapositivas, se pudo lograr el objetivo: el cual era que las docentes conozcan la coevaluación, cuales son sus beneficios y para que nos servirá en el establecimiento?

4. ¿Quisiera comentar algo más respecto al proyecto o instrumentos revisados?

Fue un gusto y muchas gracias por todo su tiempo.

### Entrevista semi-estructurada

#### Juicio de experto

**Nombre:** Soledad Gonzalez (título de pedagogía general básica con magister en educación mención evaluación de aprendizajes)

**Entrevistador:** Catalina Mellado Morales.

Estimada,

Buenos días mi nombre es Catalina Mellado Morales y me dirijo a usted, para solicitar su colaboración para una investigación que tiene por objetivo: "Analizar con un juicio de experto, los instrumentos que serían implementados en mi establecimiento educacional" Con la finalidad de desarrollar la etapa de implementación del proyecto de innovación.

Las siguientes preguntas permitirán recopilar información para el análisis de la etapa implementación, esto quiere decir, cambios, mejoras o sugerencias del experto.

Finalmente, los datos recopilados serán mantenidos en una estricta confidencialidad para su mayor tranquilidad.

Agradezco su disposición, tiempo y respuestas.

---

#### Entrevista semi-estructurada (Juicio de experto)

1. Revisados y leídos los instrumentos del proyecto de innovación, comenzaremos por la rúbrica para evaluar al docente dentro del aula.

Son 15 indicadores los cuales apuntan a diferentes ámbitos del docente. ¿Cuál es su opinión respecto a los indicadores e instrumentos a implementar en el establecimiento? ¿Será el instrumento indicado para implementar la coevaluación entre pares?

#### 2. Ahora seguiremos con la retroalimentación

¿Se podrán abarcar todos los indicadores de la rúbrica revisada anteriormente en esta retroalimentación?

¿Cuáles podrían ser las mejoras en este instrumento?

3. Finalmente, el power point que trata sobre: qué es la coevaluación y para qué nos sirve en el establecimiento educacional en el cual se está desarrollando el proyecto de innovación.

¿Servirá a las docentes? ¿con las diapositivas, se pudo lograr el objetivo: el cual era que las docentes conozcan la coevaluación, cuales son sus beneficios y para que nos servirá en el establecimiento?

4. ¿Quisiera comentar algo más respecto al proyecto o instrumentos revisados?

Fue un gusto y muchas gracias por todo su tiempo.

## Anexo 13: Rúbrica de coevaluación entre docentes

### Rúbrica coevaluación (piloto)

Los criterios para evaluar serán cuatro, los cuales les presentaremos a continuación:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
El docente realiza el ítem completamente según se describe.	El docente cumple con las expectativas del ítem.	El docente cumple solo con algunas expectativas del ítem.	El docente no cumple con las expectativas del ítem.

### Instrumento de evaluación: "evaluación docente en el aula"

Este instrumento tiene como finalidad, evaluar de forma integral el proceso de enseñanza de los docentes y poder trabajar sus debilidades y fortalezas junto a otro docente.

Lea atentamente los ítems y marque con una X la casilla de acuerdo con su criterio, según lo observado en clases.



Nombre del docente evaluado:				
Curso:				
INDICADORES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1. Demostró dominio de los contenidos que se realizó en el aula.				
2. Los contenidos fueron apropiados para el aprendizaje de los estudiantes en el aula.				
3. Utilizó diversas estrategias para el logro de los aprendizajes.				
4. Las estrategias pedagógicas utilizadas fueron innovadoras				
5. Las estrategias pedagógicas utilizadas fueron participativas				
6. El espacio utilizado por el docente en el aula fue el adecuado para desarrollar las actividades de los estudiantes en el aula.				
7. Utilizó el tiempo establecido de manera efectiva en el aula.				
8. Promovió el trabajo individual y grupal de los estudiantes.				

9. Mantuvo un lenguaje apropiado a la temática abordada en el aula y hacia sus estudiantes.				
10. Mantuvo una actitud positiva hacia sus estudiantes.				
11. Atendió las inquietudes o problemas que se le presentaron a sus estudiantes.				
12. Explicó posibles errores que podrían cometer los estudiantes en la temática abordada.				
13. Valoró y respetó el trabajo realizado por sus alumnos.				
14. Monitoreo a los estudiantes de forma grupal en el aula.				
15. Monitoreo a los estudiantes de forma individual				
Observaciones:				

## Anexo 14: Pauta de evaluación de los expertos sobre la coevaluación entre docentes

### Experto 1:

Ítem	Claridad del enunciado en el indicador	El indicador se basa en una variable	Las respuestas podrán ser claras para el evaluador.	Observaciones del experto
1	si	si	si	
2	no	si	no	Aquí habría que definir el concepto de "apropiado". Esto es de acuerdo al programa, nivel de estudios, etc.
3	no	si	si	¿Estrategias didácticas, pedagógicas?
4	no	si	no	Ojo con estos adjetivos cuando no se conoce el estándar. Lo que puede ser innovador para mí tal vez no lo es tanto para ti u otros colegas. Podrías decir innovadoras en términos de que...
5	si	si	si	
6	no	si	no	Mismo comentario anterior, los adjetivos pueden ser poco objetivos de acuerdo a la percepción de cada uno.
7	si	si	si	
8	si	si	si	
9	no	si	no	En este caso "apropiado" respecto al lenguaje dialoga con un estándar aprendido de que no tiene que hablar de manera vulgar. Esto se relaciona con una convención social.

10	si	si	si	
11	si	si	si	
12	si	si	si	
13	no	si	si	¿Cuál de los dos contiene al otro?
14	si	si	si	
15	si	si	si	

## Experto 2:

Ítem	Claridad del enunciado en el indicador	El indicador se basa en una variable	Las respuestas podrán ser claras para el evaluador.	Observaciones del experto
1	Sí	Sí	Sí	Sugiero: Demostró dominio de los contenidos que se abordaron en la clase.
2	Sí	Sí	No?	Al estar centrado en el contenido, no me queda claro si la respuesta hace referencia al <del>currículo</del> definido para el curso, o a si el docente aborda los contenidos de manera apropiada o pertinente a la edad de niños y niñas, etc. La precisaría enfocándola al docente.
3	Sí	Sí	Sí	Clara y concreta, dada las dos siguientes, quizás me gustaría saber si fueron <b>pertinentes para el contexto</b> . Puede ser una alternativa para mejorar la pregunta anterior.
4	No	Sí	No	Buena pregunta, pero sugiero definir la idea de innovación, ¿estarán todos entendiendo lo mismo? No sugiero sacarla, es buena y pertinente, solo sugiero precisar.
5	Sí	Sí	Sí	Buena pregunta. Quizás una mejora podría ser: Las estrategias pedagógicas utilizadas permitieron la participación de todo el grupo curso.

				Sería más desafiante, los buenos resultados podrían bajar un poco, pero deja mayor espacio para la mejora.
6	No	Sí	No?	No me queda del todo clara. ¿Se refiere a cómo el o la docente se movió en la sala? O como dispuso a los estudiantes? ¿O a ambas?
7	Sí	Sí	Sí	Es clara, pero creo podría precisarse más. Que el tiempo sea efectivo deja un espacio muy grande a la interpretación, hay establecimientos que se toman mucho tiempo de la clase para cosas administrativas y podría responder que fue efectivo. ¿O será el tiempo de la clase? Hay que pensarlo.
8	Sí	Sí	Sí	<del>Quizas</del> , individual y colaborativo. Me pasa con grupal que puede dejar fuera al trabajo en pares y dejar dentro que se sienten en grupo y no colaboren entre ellos. Quizás es mejor precisar.
9	Sí	Sí	Sí	Apropiado y pertinente a la edad y características de los estudiantes.
10	Sí	Sí	Sí	Quizas positiva y respetuosa, solo para darle más marco al positivo.
11	Sí	Sí	Sí	Todos y todas?
12	Sí	Sí	Sí	Genial, me parece muy bueno que se use el error, la subiría luego de metodologías. Utilizo el error de manera positiva como un recurso de aprendizaje (solo una alternativa).
13	Sí	Sí	Sí	Hacer referencia positiva al trabajo realizado por estudiantes.
14	Sí	Sí	No	Acá también a veces en monitoreo se entienden cosas diferentes. Para algunos es que miro al grupo y para otros es que levanto evidencia de aprendizaje.
15	Sí	Sí	No	Lo mismo que la anterior, la precisaría.

## Anexo 15: Pauta de retroalimentación

### Pauta para la retroalimentación

Este instrumento tiene como finalidad, dejar por escrito las fortalezas, debilidades y observaciones del docente que observó la clase al docente evaluado, con el fin de hacer una reunión para comentar lo observado en el aula.

<b>Fortalezas</b> (Cuáles son los indicadores que más les favorecen en sus clases, resaltar lo bueno de la clase, entre otras)
- - - -
<b>Debilidades</b> (Aspectos por mejorar en el aula, aspecto a mejorar sobre los indicadores de la rúbrica, dar ejemplos de mejora para los indicadores débiles, entre otras)
- - - -
<b>Sugerencias para la mejora</b>
- - - -

|

## Anexo 16: Pauta de evaluación de los expertos en la retroalimentación

### Experto 1:

Ítem	Claridad del enunciado en el indicador	El indicador se basa en una variable	Las respuestas podrán ser claras para el evaluador.	Observaciones del experto
Fortalezas	si	si	No?	¿Existe una ficha o una tabla donde el evaluador o evaluadora pueda consultar estos indicadores? Estos indicadores deberían ser observables y medibles. Si son los mismos que en el instrumento anterior, debería explicitarse.
Debilidades	si	si	si	Consejo: cambiar "debilidades" por Aspectos para mejorar.
Sugerencia de mejora	si	si	si	Consejos de como mejorar en las debilidades. Mostrar cómo podría ser para lograr lo que se espera

### Experto 2:

Ítem	Claridad del enunciado en el indicador	El indicador se basa en una variable	Las respuestas podrán ser claras para el evaluador.	Observaciones del experto
Fortalezas	Sí	Sí	Sí	Le pediría que las menciones indicando momentos concretos de la clase en que se observó.
Principales aspectos a mejorar	Sí	Sí	Sí	Pienso que debe mencionar los momentos concretos en los que se observa la debilidad. También sugeriría priorizar, que ponga las principales debilidades.
Sugerencia de mejora Foco	Sí	Sí	Sí	En sugerencia que ponga ejemplos de cómo mejorar. También que focalice en tres líneas de mejora, si le doy una lista eterna no tendrá efecto. Deben ser las más importantes. Que las fortalezas sean parte de la sugerencia de cómo mejorar.

**Anexo 17: Power point del taller para la coevaluación.**

# TALLER DE COEVALUACIÓN DOCENTE

## ¿Para qué realizar este taller?

La finalidad de este taller es conocer el porqué y cómo se implementará la coevaluación docente en el establecimiento educacional de la región metropolitana.

## ¿Para qué evaluar?

1. Mejora los procesos y resultados de la labor pedagógica de los docentes.
2. Verificar la calidad del trabajo profesional docente y ss diversos niveles de desempeño.
3. Validar la metodología e instrumentos de evaluación para obtener información sobre el desempeño docente.
4. Identificar las fortalezas y debilidades de la labor docente, así como sus principales poprtunidades de mejora.
5. Promover la participación docente en la auto evaluación de los procesos pedagógicos.

## Objetivos que queremos lograr con la implementación de la coevaluación docente en la institución

- Fortalece la profesión docente (elevar competencias, status profesional y deontológico y adquisición de incentivos económicos).
- Mejorar la labor pedagógicas de los docentes.
- Contribuir al mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos.
- Contribuir el mejoramiento de la calidad educativa que brinca las instituciones públicas de la educación básica regular.

## ¿Cualés son las ventajas de la evaluación para el profesor?

- Valora su esfuerzo de perfeccionamiento y las capacidades que posee para ejercer sus prácticas docentes en el aula y para contribuir a los objetivos de desarrollo institucional.
- Identificar la capacitación que más necesita, brindándole retroalimentación constructiva para entender sus funciones e identificar aquellas cualidades - expresadas en actitudes, habilidades, comportamientos y conocimientos- que sería deseable reforzar para cumplir mejor con sus responsabilidades.
- Permite conocer las reglas de comportamiento y de desempeño que más valorar la institución educativa y la administración educativa en los profesores, así como las expectativas que tienen acerca del desempeño profesional.
- Permite acceder a recompensas y reconocimientos por el trabajo responsable y meritorio que realiza.

## ¿Cualés son las ventajas de la evaluación para la institución?

- Apoya una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de las instituciones educativas.
- Permite estimular el buen desempeño y resultaos académicos de los profesores.
- Facilita el planeamiento institucional.

## ¿A quiénes se evaluará en esta implementación?

- Para esta primera fase de implementación, se centrará en las docentes de primero básico, ya que dentro del aula trabajan en duplas por lo que la observación en el aula será más completa.

## ¿Cómo se llevará a cabo esta implementación?

- Se implementará una coevaluación y una retroalimentación entre docentes, quienes tendrán una rúbrica para evaluar a su par y una pauta para la retroalimentación.
- La coevaluación entre pares será la observación de una clase de 45 minutos y la retroalimentación se tomarán 30 minutos acordados entre las docentes.

## ¿Cuáles serán los tiempos para implementar la innovación?

Actividades	Julio		
	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Taller para la implementación de la coevaluación	x		
Padlet de respuestas abiertas sobre la coevaluación entre pares.	x		
Coevaluación entre docentes "piloto"		x	
Retroalimentación a la docente observada.		x	
Encuesta online de satisfacción sobre el plan piloto.		x	
Encuesta online sobre la implementación en el establecimiento educacional			x



GRACIAS POR SU  
ATENCIÓN Y  
PARTICIPACIÓN

## Anexo 18: Mejora de los instrumentos evaluados por los expertos

### Mejora del ppt del taller:

An index slide for the workshop presentation. The title "Índice" is centered at the top. Below it, a vertical line of seven white circles is connected by a thin blue line. Each circle is followed by a horizontal bar of a different shade of green or blue, containing the text of the index item.

Índice	
Objetivo del taller.	
Activación de conocimientos previos.	
Beneficios de la coevaluación.	
Ventajas para el docente y la institución.	
Planificación de los tiempos para la implementación.	
Taller formativo en grupos.	
Cierre.	

## Objetivo del taller

Finalidad:

Conocer el porqué y cómo se implementará la coevaluación.

## Conocimientos previos

¿Qué sabemos de la evaluar?

¿Para qué sirve evaluar?

¿Cómo evaluamos?

Ejemplos para recordar:

1. Mejora los procesos y resultados de la labor pedagógica de los docentes.
2. Verificar la calidad del trabajo profesional docente y sus diversos niveles de desempeño.
3. Validar la metodología e instrumentos de evaluación para obtener información sobre el desempeño docente.
4. Identificar las fortalezas y debilidades de la labor docente, así como sus principales oportunidades de mejora.
5. Promover la participación docente en la auto evaluación de los procesos pedagógicos.

## Beneficios asociados de la coevaluación

Fortalece la profesión docente (elevar competencias, status profesional y deontológico y adquisición de incentivos económicos).

Mejorar la labor pedagógicas de los docentes.

Contribuir al mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos.

Contribuir el mejoramiento de la calidad educativa que brinca las instituciones públicas de la educación básica regular.

## ¿Cuáles son las ventajas de la evaluación para el profesor?

Valora su esfuerzo de perfeccionamiento y las capacidades que posee para ejercer sus prácticas docentes en el aula y para contribuir a los objetivos de desarrollo institucional.

Identificar la capacitación que más necesita, brindándole retroalimentación constructiva para entender sus funciones e identificar aquellas cualidades (expresadas en actitudes), habilidades, comportamientos y conocimientos que sería deseable reforzar para cumplir mejor con sus responsabilidades.

Permite conocer las reglas de comportamiento y de desempeño que más valoran de la institución educativa y la administración educativa en los profesores, así como las expectativas que tienen acerca del desempeño profesional.

Permite acceder a recompensas y reconocimientos por el trabajo responsable y meritorio que realiza.

¿Cuáles son las ventajas de la evaluación para la institución?

- Apoya una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de las instituciones educativas.
- Permite estimular el buen desempeño y resultados académicos de los profesores.
- Facilita el planeamiento institucional.



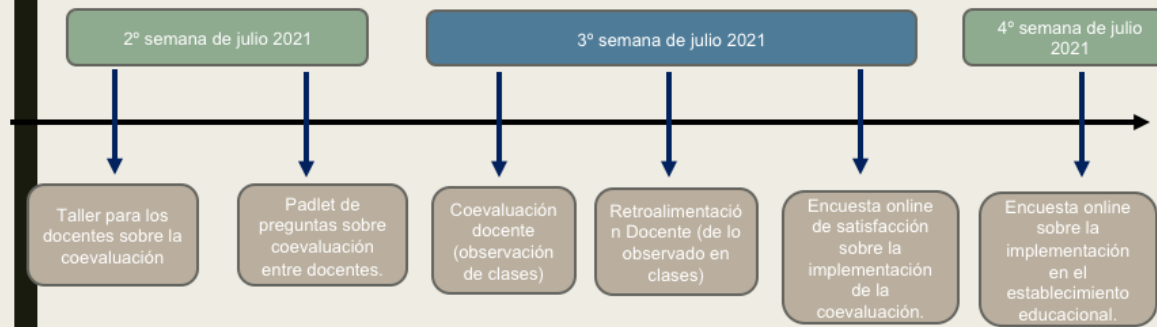
## Taller grupal

- Escribir en el papelógrafo las ventajas que tendrán los docentes de este establecimiento, si se implementará la coevaluación entre docentes. (6 minutos para realizar el trabajo. Luego comentamos con la clase.)

## Pasos a seguir...



## ¿Cuáles serán los tiempos para implementar la innovación?



## Ideas claves

- Los docentes al implementar la coevaluación, podrían mejorar los procesos y resultados de su labor pedagógica.
- Contribuirá al mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos.
- Podrán identificar las fortalezas y debilidades de la labor docente, así como sus principales oportunidades de mejora.



GRACIAS POR SU  
ATENCIÓN Y  
PARTICIPACIÓN

## Mejora de la pauta de coevaluación entre docentes

### **Pauta de evaluación likert para la coevaluación (piloto)**

Los criterios para evaluar serán cinco, los cuales les presentaremos a continuación:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
El docente realiza el ítem completamente según se describe en el indicador.	El docente realiza el ítem, pero no completamente según se describe en el indicador.	El docente cumple solo con algunas expectativas del indicador, pero no las profundiza.	El docente no cumple con expectativas del indicador, pero realiza algo parecido.	El docente no cumple con las expectativas del indicador.

### **Instrumento de evaluación: "evaluación docente en el aula"**

Este instrumento tiene como finalidad, evaluar de forma integral el proceso de enseñanza de los docentes y poder trabajar sus debilidades y fortalezas junto a otro docente.

Lea atentamente los ítems y marque con una X la casilla de acuerdo con su criterio, según lo observado en clases.

Nombre del docente evaluado: Curso:						
INDICADORES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
1. Demostró dominio de los contenidos que se realizó en el aula.						
2. Los contenidos fueron apropiados según el programa de estudios para el aprendizaje de los estudiantes en el aula.						
3. Utilizó diversas estrategias metodológicas para el logro de los aprendizajes.						
4. Las estrategias pedagógicas utilizadas fueron innovadoras en cuanto a la tecnología.						

5. Las estrategias pedagógicas utilizadas fueron participativas					
6. El espacio utilizado por el docente abarcó todo el aula para desarrollar las actividades de los estudiantes en el aula.					
7. Utilizó el tiempo establecido de manera efectiva en el aula.					
8. Promovió el trabajo individual y grupal de los estudiantes.					
9. Mantuvo un lenguaje apropiado para 1º básico.					
10. Mantuvo una actitud positiva hacia sus estudiantes.					
11. Atendió las inquietudes o problemas que se le presentaron a sus estudiantes.					
12. Explicó posibles errores que podrían cometer los estudiantes en la temática abordada.					
13. Respetó el trabajo realizado por sus estudiantes.					
14. Monitoreo a los estudiantes de forma grupal en el aula.					
15. Monitoreo a los estudiantes de forma individual					
Observaciones en el aula: " " " " " " " " " "					

## Mejora en la pauta de retroalimentación

### Pauta para la retroalimentación

Este instrumento tiene como finalidad, dejar por escrito las fortalezas, debilidades y observaciones del docente que observó la clase al docente evaluado, con el fin de hacer una reunión para comentar lo observado en el aula.

<b>Fortalezas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuáles son los indicadores que más les favorecen en sus clases (Se requiere tener la pauta de evaluación con usted a la hora de la retroalimentación)</li> <li>- Resaltar lo bueno de la clase (con ejemplos observados)</li> </ul>
1.
<b>Aspectos para mejorar</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspectos por mejorar en el aula (con ejemplos observados de la coevaluación)</li> <li>- Aspecto para mejorar sobre los indicadores de la pauta. (Dar ejemplos según lo observado en el aula)</li> <li>- Consejos de cómo mejorar.</li> </ul>
<b>Sugerencias para la mejora</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar ejemplos de mejora para los indicadores débiles.</li> <li>- Mostrar cómo podría ser para lograr lo que se espera.</li> </ul>