

ROL Y FUNCIONES DE PARES EVALUADORES EXTERNOS EN PROCESOS  
DE ACREDITACIÓN DE CARRERAS DE PEDAGOGÍA EN CHILE, FRENTE A  
LOS NUEVOS CRITERIOS Y ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN

POR: EDUARDO ANDRÉS O'RYAN ALBORNOZ

Tesis presentada a la Facultad de Gobierno de la Universidad del Desarrollo para  
optar al grado académico de Magíster en Políticas Públicas.

PROFESORES GUÍA: ISAAC FIERRO SILVA  
GILDA BILBAO VILLEGAS

JUNIO DE 2024  
CONCEPCIÓN

## **Dedicatoria**

A mi Madre que está en el Cielo

A la Unidad de Aseguramiento de la Calidad Institucional de la Universidad de  
Concepción por comenzar la inquietud que dio origen al tema de esta  
investigación

©Se autoriza la reproducción total o parcial de esta obra, con fines académicos o de investigación, por cualquier medio o procedimiento, siempre que se incluya la referencia bibliográfica.

## Contenido

1.	Introducción .....	5
2.	Planteamiento del Problema e Interrogante de Investigación.....	9
2.1.	Problema de Investigación .....	9
2.1.1.	Sistema de Acreditación de Carreras de Pregrado en Chile .....	9
2.1.2.	La Evaluación Externa.....	11
2.1.3.	Los Problemas en torno a la Evaluación Externa.....	12
2.1.4.	El Rol de Pares Evaluadores y los Nuevos Criterios y Estándares de Acreditación.....	13
2.2.	Pregunta de Investigación. ....	16
3.	Marco Teórico y Discusión Bibliográfica .....	16
3.1.	Marco Teórico .....	16
3.1.1.	Rol de Par Evaluador.....	16
3.1.2.	Percepción de Calidad del Rol de Par Evaluador.....	17
3.1.3.	Criterios y Estándares de Acreditación .....	18
3.2.	Marco Empírico .....	19
3.2.1.	La Importancia del Rol de Par Evaluador.....	19
3.2.2.	Motivaciones para el Ejercicio del Rol de Par Evaluador .....	21
3.2.3.	El Problema de la Homogeneidad en el Rol de Par Evaluador .....	21
3.2.4.	Capacitaciones para el Ejercicio del Rol de Par Evaluador.....	23
3.2.5.	Condiciones en la que se Desenvuelve el Rol de Par Evaluador .....	25
4.	Objetivos de Investigación .....	26
4.1.	Objetivo General: .....	26
4.2.	Objetivos Específicos: .....	27
5.	Metodología.....	27
5.1.	Planteamiento del Problema.....	27
5.2.	Selección y Justificación del Diseño y Definición del Objetivo de Investigación	28
5.2.1.	Metodologías para Recoger Percepciones de Actores ligados al Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior .....	28
5.2.2.	Carácter y Alcance de la Investigación .....	29
5.2.3.	Objetivos de la Investigación .....	30
5.3.	Selección y Justificación de los Casos a Investigar .....	30
5.3.1.	Población.....	30
5.3.2.	Método de Muestreo.....	31
5.3.3.	Tamaño de la Muestra .....	31

5.4.	Recolección de los Datos .....	32
5.4.1.	Técnicas de Recogida de Datos .....	32
5.4.2.	Aplicación de las Entrevistas .....	33
5.5.	Plan de Análisis.....	34
6.	Análisis de los Datos .....	35
6.1.	Desempeño como Par Evaluador .....	35
6.1.1.	Autopercepción del Desempeño de las y los Pares Evaluadores.....	35
6.1.2.	Funciones o Tareas más Desafiantes.....	38
6.1.3.	Organización del Trabajo entre Miembros del Comité de Pares .....	40
6.2.	Condiciones en que se Desenvuelve el Rol de Par Evaluador .....	41
6.2.1.	El Procedimiento de Evaluación Externa .....	41
6.2.2.	Carga de Trabajo de Pares Evaluadores .....	44
6.2.3.	El Acompañamiento de la CNA.....	46
6.3.	Los Nuevos Criterios y Estándares de Acreditación .....	48
6.3.1.	Impresiones Sobre la Nueva Normativa.....	48
6.3.2.	Competencias frente al Nuevo Procedimiento de Acreditación.....	50
6.3.3.	Nueva Documentación de Acreditación .....	53
6.3.4.	Capacitaciones sobre los Nuevos Criterios y Estándares de Acreditación	54
6.4.	Síntesis de las Respuestas de las Entrevistas.....	56
7.	Conclusiones .....	56
8.	Bibliografía.....	60
9.	Anexos .....	65
	Anexo 1: Texto del Correo de Convocatoria a Entrevista de Pares Evaluadores.....	65
	Anexo 2: Texto Consentimiento Informado .....	66
	Anexo 3: Pauta de Preguntas de las Entrevistas.....	68
	Anexo 4: Listado de Normativa de Acreditación de Carreras de Pedagogía.....	72
	Anexo 5: Síntesis Respuestas de Pares Evaluadores en las Entrevistas .....	74

## 1. Introducción

El sistema de acreditación de carreras de pedagogía en Chile ha experimentado significativas transformaciones. En 2016 se promulgó la Ley N°20.903 que establece el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, también llamada ley de Carrera Docente, donde se instaura la obligatoriedad de acreditación de las carreras de pedagogías en Chile.

Luego, en 2018, se promulga la Ley N°21.091 sobre Educación Superior que modifica la Ley N°20.129 que establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, buscando reformular el proceso de acreditaciones de carreras en la educación superior, centralizando todo el proceso de acreditación en la CNA y mandatando a esta a determinar nuevos criterios y estándares de calidad, los cuales se empezaron a aplicar a partir de octubre 2023, para la acreditación obligatoria de carreras de Pedagogía, Medicina y Odontología. Toda esta nueva normativa estableció una serie de requisitos a las carreras de pedagogía para que sean impartidas, como asumir exigencias de admisión, asegurar la participación de sus estudiantes en dos evaluaciones diagnósticas<sup>1</sup> y generar acciones de mejora a partir de estas evaluaciones.

Los procesos de acreditación de estas ofertas formativas asumen estos requisitos legales como mecanismos mínimos necesarios para el aseguramiento de la calidad. Frente a la evaluación de estos requerimientos y de otros aspectos de gestión del aseguramiento de la calidad, el Comité de Pares Evaluadores en la evaluación externa se considera como una importante etapa del proceso de

---

<sup>1</sup> Una debe aplicar la universidad al inicio de la cohorte de ingreso y la otra es de carácter nacional que se aplica en el penúltimo año de estudios.

acreditación para evaluar in situ estos aspectos, revisar los antecedentes que entregan las carreras respecto a su proceso de autoevaluación y entregar observaciones a partir de su evaluación para que la CNA otorgue su decisión de acreditación.

La evaluación externa realizada por este Comité de Pares Evaluadores designado por la CNA se observa como una etapa crítica en el proceso de acreditación.

Históricamente, esta etapa enfrenta varios problemas, como la falta de homogeneidad en los parámetros de evaluación, la tensión entre objetividad y subjetividad, y la desconfianza generada en las comunidades académicas evaluadas. Estos desafíos se intensifican con la implementación de los nuevos criterios y estándares de acreditación, que demandan una formación y preparación adecuadas de las y los pares evaluadores para asegurar la efectividad y la consistencia en las evaluaciones.

Dada la alta exigencia y complejidad para las pedagogías en Chile, entre estas la evaluación de la calidad en los procesos de acreditación, el protagonismo que ejerce en este proceso las y los pares evaluadores y los cambios en los procedimientos de acreditación, la presente investigación busca aportar definiciones y certezas en relación al rol y las funciones de las y los pares evaluadores externos en estos procesos de acreditación, para la aplicación efectiva de los nuevos criterios y estándares de acreditación que entraron en vigencia en octubre de 2023. A lo largo de esta investigación, se pretende problematizar el papel de las y los pares evaluadores, identificando desafíos y oportunidades en su labor bajo la nueva normativa.

La investigación se plantea la siguiente pregunta: ¿Qué adecuaciones son necesarias para el ejercicio del rol de par evaluador externo frente a los nuevos criterios y estándares de acreditación obligatoria de carreras de pedagogía?

Los objetivos de la investigación son:

- Describir las experiencias en el ejercicio del rol del par evaluador en acreditaciones obligatorias de carreras de pedagogía en Chile.
- Determinar las principales brechas en el ejercicio del rol del par evaluador frente a los nuevos criterios y estándares de acreditación.
- Identificar oportunidades de mejora en el ejercicio del rol de par evaluador externo bajo la nueva normativa.

Los supuestos de la investigación son los siguientes:

- Existen brechas en el ejercicio del rol de par evaluador en evaluaciones externas frente a los nuevos criterios y estándares de acreditaciones de carreras de pregrado, en relación con el rol que debían cumplir en los anteriores criterios de acreditación.
- Son necesarias diversas acciones formativas para dar respuesta a las brechas en el ejercicio del rol del par evaluador externo en el marco de los nuevos criterios y estándares de acreditaciones obligatorias de carreras.

La investigación adopta un enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, buscando describir y comprender el fenómeno desde el punto de vista de las y los pares evaluadores. Se utilizan entrevistas semiestructuradas a pares evaluadores que han participado en procesos de acreditación de carreras de pedagogía en los últimos cinco años. La muestra incluye 10 pares evaluadores seleccionados/as mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.

La recolección de datos se realiza a través de entrevistas focalizadas y semiestructuradas, grabadas con autorización de los participantes y transcritas para su análisis. El análisis de datos se lleva a cabo mediante el análisis de discurso, identificando patrones conceptuales e ideas comunes en las respuestas de los entrevistados. Las síntesis temáticas se contrastan con la documentación normativa vigente para orientar el análisis y determinar conclusiones.

La tesis se estructura de la siguiente manera:

- Planteamiento del Problema e Interrogante de Investigación: Se presenta el contexto del sistema de acreditación en Chile, las reformas legales recientes y los desafíos asociados a la evaluación externa.
- Marco Teórico y Discusión Bibliográfica: Se revisa la literatura sobre el rol de las y los pares evaluadores, la percepción de calidad en su labor, los nuevos criterios y estándares de acreditación y se analizan estudios empíricos relevantes.
- Objetivos de Investigación: Se detallan los objetivos generales y específicos de la investigación, así como los supuestos teóricos subyacentes.
- Metodología: Se describe el diseño de investigación, la selección de la muestra, las técnicas de recolección de datos y el plan de análisis.
- Análisis de los Datos: Se presentan los resultados del análisis de las entrevistas y organizados en categorías temáticas.
- Conclusiones: Se sintetizan las principales conclusiones de la investigación, se discuten las implicancias prácticas y se proponen recomendaciones para mejorar el ejercicio del rol de par evaluador externo.

- Bibliografía: Se incluye una lista detallada de las fuentes consultadas para la elaboración de la tesis.
- Anexos: Se añaden documentos complementarios como el texto de convocatoria a entrevistas, el consentimiento informado, la pauta de preguntas de las entrevistas y el listado de la normativa de acreditación de pedagogías relevante.

## **2. Planteamiento del Problema e Interrogante de Investigación.**

### **2.1. Problema de Investigación**

#### ***2.1.1. Sistema de Acreditación de Carreras de Pregrado en Chile***

En el 2006 se promulga la Ley N°20.129 que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (SINACES) y reformula los procesos de acreditación para evaluar instituciones, carreras y programas de la educación superior. Además, esta Ley crea la Comisión Nacional de Acreditación, CNA, encargada de promover, evaluar y acreditar la calidad de instituciones, carreras y programas de educación superior.

Posteriormente, el 2018, se promulga la Ley N°21.091 sobre Educación Superior que modifica la Ley anterior, buscando nuevamente reformular el proceso de acreditaciones en la educación superior. Mediante estas reformas, se eliminan las funciones que tenían las agencias privadas, centralizando todo el proceso de acreditación en la CNA, tanto a nivel institucional, pregrado y postgrado. La nueva ley crea un nuevo proceso integral de acreditaciones, mandatando a la CNA a determinar nuevos criterios y estándares de calidad para aplicarlos a partir de octubre 2023 (Ley N°21.091, 2018).

Además, la nueva Ley establece obligación de Acreditación de las carreras y programas de estudio conducentes a los títulos profesionales de Médico Cirujano, Cirujano Dentista, Profesor de Educación Básica, Profesor de Educación Media, Profesor de Educación Diferencial o Especial y Educador de Párvulos, y de programas de postgrado de Doctorados.

Mediante esta política pública, el Estado, a través de la CNA, evalúa el cumplimiento de parámetros de calidad de las instituciones de educación superior de manera integral y de carreras de pregrado y programas de postgrado. Para el caso de las carreras de pregrado, la CNA cuenta con un reglamento que incluye un listado de criterios y estándares de evaluación para hacer un chequeo de los procesos formativos y de soporte de estas ofertas formativas, y que cuentan con mecanismos de aseguramiento de la calidad y de seguimiento de resultados.

Según el Reglamento que fija el procedimiento, la acreditación de carreras consiste en “la evaluación y verificación del cumplimiento de criterios y estándares de calidad, y tendrá por objeto certificar la calidad de las carreras y los programas ofrecidos por las instituciones autónomas de educación superior, en función de los propósitos declarados por la institución que los imparte y la normativa vigente que rige su ejercicio” (Comisión Nacional de Acreditación, 2023a).

Como un primer momento, la acreditación de una carrera comienza mediante un proceso de autoevaluación de estas mismas ofertas. En este primer proceso, las instituciones demuestran mediante un informe, formularios de antecedentes y documentación anexa de que la oferta formativa cumple con los estándares de calidad. Luego, corresponde un segundo momento, la evaluación externa, a cargo de un Comité de Pares Evaluadores externos/as designadas por CNA, quienes

tienen por misión revisar la documentación de autoevaluación entregada por la universidad y evaluar in situ a la oferta mediante una visita evaluativa. Todos estos antecedentes son considerados por la CNA para tomar la decisión de acreditación de un programa.

### ***2.1.2. La Evaluación Externa***

Desde que se establece el SINACES en 2006, la evaluación externa en el caso chileno se considera como una importante etapa del proceso de acreditación de carreras de instituciones de educación superior. Esta etapa está a cargo de un Comité de Pares Evaluadores quien conduce la evaluación externa, que, por encargo de la CNA, realiza una visita a la carrera en proceso de acreditación, previo acuerdo sobre el programa de visita con la institución de educación superior. La Guía para la Evaluación Externa les denomina pares evaluadores: Pues se trata de personas que comparten entre ellos y con los profesionales, docentes y académicos que se desempeñan en la carrera o programa, los códigos propios de la disciplina o profesión y, por tanto, están familiarizados con el lenguaje y el estilo de la carrera o programa. Pertenecen a la comunidad académica o profesional nacional o internacional y tienen una reconocida experiencia en materia de gestión y en el quehacer académico docente, equivalente a la desarrollada en la carrera o programa en acreditación (Comisión Nacional de Acreditación, CNA, s/f, pág. 12).

La CNA cuenta con un Reglamento de 2019 que fija el nuevo procedimiento de evaluación externa, donde se indica que el Comité en cada uno de los procesos deberá estar compuesto a lo menos por tres integrantes, con el apoyo de un

profesional de la CNA que oficiará de secretario técnico y ministro de fe del proceso. Uno de las y los pares dentro del Comité cumplirá las funciones de Presidente.

Se espera de su labor que puedan generar una opinión fundada, externa e independiente, que se incluye a los resultados del proceso de autoevaluación de la carrera, para que la CNA pueda adoptar un juicio final desde todas las perspectivas.

### ***2.1.3. Los Problemas en torno a la Evaluación Externa***

Si bien la evaluación externa busca generar cercanía entre el evaluador y el evaluado en las acreditaciones, dado que aquel puede estar familiarizado con los estilos y el lenguaje de la carrera o programa en evaluación, existen problemáticas tales como la dificultad de establecer parámetros de evaluación homogéneos entre los diferentes individuos que ejercen la función de par o experto evaluador externo y el conflicto entre objetividad y subjetividad en las evaluaciones lo cual genera desconfianza entre las comunidades académicas evaluadas.

Domínguez y Meckes (2011, p.170) señalan que evaluaciones para accountability requieren asegurar su validez e imparcialidad, contar con un referente o marco (estándares de contenido y de desempeño de aquello que se está evaluando), incluir medidas diversas o muestras de disímiles complejidades, “puntos de corte” que distingan niveles de desempeño, mecanismos para eliminar o disminuir los sesgos y errores de medición, mecanismos de control del cumplimiento de las condiciones estandarizadas de las evaluaciones.

Por lo tanto, estos mecanismos de evaluación necesitan garantizar la independencia y neutralidad del evaluador y la estandarización de los procedimientos, instrumentos y criterios para asegurar la comparabilidad de los resultados.

Dada la relevancia de la evaluación externa para la acreditación de la calidad de las instituciones de educación superior, y en particular de las carreras de pregrado, la labor de las y los pares evaluadores como protagonistas de esta etapa es clave para alcanzar los resultados esperados por el sistema y conseguir aportar a las expectativas generadas por los nuevos criterios y estándares de acreditación.

#### ***2.1.4. El Rol de Pares Evaluadores y los Nuevos Criterios y Estándares de Acreditación***

Las problemáticas antes indicadas deben ser revaloradas una vez que se implementen los nuevos criterios y estándares de acreditación a partir de octubre de 2023. Es natural por tanto que se genere incertidumbre y tensión en el sistema una vez que se implementa una nueva política.

Para el SINACES, la relevancia del rol de las y los pares evaluadores es evidente, por tal motivo la formación y condiciones que reciban debe ser adecuada y precisa para asegurar la calidad, la imparcialidad y la consistencia en los procesos de acreditación o certificación de títulos universitarios. En la medida que las y los pares evaluadores reciban una formación sólida, con énfasis en competencias, conocimientos actualizados y habilidades de evaluación, proporcionarán la base para una evaluación rigurosa y efectiva ante un proceso de Acreditación. Esta

necesidad se transforma en urgente dado los nuevos criterios y estándares de acreditación.

Por otro lado, Bernasconi et al. (2020), en un documento de resultados de una mesa de discusión, critican la Ley N°21.091 puesto que tiene como efecto “la verificación formal y poco flexible de criterios y procedimientos, que no siempre hacen justicia a la diversidad y complejidad de las instituciones” en las instituciones de educación superior, dado que la ley intenta uniformar juicios y realizar preguntas genéricas. Esto podría dar cuenta como desafío de que las y los pares evaluadores en las evaluaciones externas logren ponderar en sus visitas a las carreras aspectos fuera de lo formal que surjan de los diálogos y reflexiones con las comunidades académicas, para enriquecer los antecedentes que respalden las acreditaciones de estas ofertas. Este desafío obliga al sistema a indagar en las percepciones y propuestas tanto de los evaluadores como de las carreras evaluadas para que se establezcan las condiciones y aumento de capacidades en las y los pares evaluadores con la finalidad de que se generen espacios de cercanía y reflexión con las comunidades académicas en las evaluaciones externas, nutriendo con amplia información la decisión de acreditación más allá de la verificación de aspectos formales.

La mayoría de las investigaciones consultadas abordan los resultados, percepciones, valoraciones y recomendaciones a la labor de pares evaluadores desde la perspectiva de la satisfacción de la comunidad académica e instituciones evaluadas, mas no desde la perspectiva de los propios evaluadores quienes puedan detectar los principales determinantes y problemáticas de su labor.

Además, es importante destacar que, como los nuevos criterios de acreditación se empezaron a implementar recién en octubre de 2023, no existe evidencia de los resultados de las evaluaciones externas con estos nuevos procedimientos, por lo que este estudio puede ser una de las primeras iniciativas para evaluar los primeros resultados de la aplicación de esta nueva normativa.

A la luz de estos desafíos, es importante investigar cómo estos pueden impactar en los resultados de las evaluaciones externas frente a los nuevos criterios y estándares de acreditación de la educación superior, o cómo estos pueden interactuar con otros desafíos que puedan surgir a partir de los cambios en la regulación, en los procedimientos de acreditación y en las expectativas de las comunidades académicas.

Esta investigación busca explorar y recolectar los principales desafíos en la labor de las y los pares evaluadores, quienes son tensionados tanto por las funciones que deben cumplir, la satisfacción que deben generar en los actores del sistema y los compromisos y responsabilidades que deben asumir, frente a los nuevos criterios y estándares de acreditación que vienen a transformar esta labor evaluativa. Por lo tanto, este estudio tiene como intención rescatar las expectativas y necesidades que surjan de los actores del sistema y aportar a las capacidades de las y los pares evaluadores, para lograr equilibrio entre rigurosidad, objetividad y subjetividad del rol de ellos en la evaluación externa bajo nuevas condiciones reguladoras y las responsabilidades que deben cumplir.

## **2.2. Pregunta de Investigación.**

¿Qué posibles adecuaciones son necesarias para el ejercicio rol del par evaluador externo frente a los nuevos criterios y estándares de acreditación obligatoria de carreras de pedagogía?

## **3. Marco Teórico y Discusión Bibliográfica**

### **3.1. Marco Teórico**

#### **3.1.1. Rol de Par Evaluador**

Según Argyle et al. (1981, citado en González et al., 2014), corresponde a “un conjunto de conductas que realiza una persona o que se espera que ésta realice en función de la posición que ocupa”. En ese sentido, se entenderá el rol como una concepción no definida a priori ni inmutable, pues este se va modificando en función de las diferentes tareas desempeñadas por el par evaluador y en la relación con el contexto en que se desempeña.

El rol de un par evaluador se puede evaluar considerando las cualidades personales, las competencias comunicativas, el uso de la metodología, formación y capacitación y experiencia práctica (Helesh et al., 2021).

El rol ejecutado por las y los pares depende de las condiciones materiales en que desenvuelven, ya sea el escenario en que se realizan las entrevistas virtuales o presenciales, los procedimientos, el contexto institucional o geográfico en que el par desempeña su vida laboral y las interacciones que tiene con la agencia acreditadora, en este caso, la CNA (Cartmill y et al., 2023).

Además, se pueden detectar motivadores internos y externos del ejercicio del rol de pares por parte de académicos y académicas y profesionales de la educación

superior. Entre los motivadores internos se pueden encontrar el goce, la diversión, valores, creencias o evitar negativas consecuencias, mientras que los externos pueden estar la recompensa social o material, o evitar una desaprobación (Ohly y Schneijderberg, 2021).

### ***3.1.2. Percepción de Calidad del Rol de Par Evaluador***

Este involucra el grado de satisfacción percibido en función de un servicio entregado, al control de los procesos ejecutados para entregar el servicio y a las mejoras implementadas a partir de los resultados de satisfacción (Reyes Sánchez y Reyes Pazos, 2012). En esta investigación, se entenderá como el grado de satisfacción percibido por las comunidades académicas pertenecientes a las carreras en función del servicio entregado por las y los pares evaluadores en procesos de acreditación que son evaluadas.

El rol percibido también puede estar influenciado por el contexto institucional y geográfico en que se desenvuelven los programas (Cartmill et al., 2023).

Las interacciones entre las y los pares evaluadores y las comunidades de los programas evaluados pueden ser mediadas por relaciones de poder y conocimiento. Por ejemplo, la distancia académica y de experiencia entre los académicos y académicas de los programas evaluados y las y los pares puede afectar sus interacciones y cómo estos recogen y triangulan la información obtenida de las visitas (Cartmill et al., 2023).

También, se puede considerar como parte del rol esperado las funciones que debe cumplir el par según reglamento, que son detalladas en la Guía para la Evaluación Externa de la CNA:

- Estudiar, analizar y validar todos los antecedentes e información cuantitativa y cualitativa emanada de la etapa anterior, del proceso de autoevaluación de la carrera.
- Preparar la visita a la carrera junto con CNA.
- Visitar y evaluar en terreno (o en línea a partir de 2019) la carrera, que cuenta con un tiempo limitado. En esta instancia, debe consultar a los participantes de la carrera sobre la situación de ésta.
- Emitir una opinión final fundamentada (informe de evaluación externa) del estado de la carrera.
- Presentación, a través del Presidente del Comité, de juicios reflexivos y fundamentados de las y los pares sobre la carrera en la relatoría ante el Pleno de la CNA.

También se puede entender como el grado de satisfacción por parte de la CNA la diferencia entre los resultados de la visita de pares expresados en el Informe de Evaluación Externa, documento resultante con las debilidades y fortalezas de una carrera en acreditación que detectan las y los pares en su visita, y la Resolución de acreditación, documento donde se expresan las observaciones de la CNA para acreditar la carrera, que puede considerar o no los antecedentes recogidos por las y los pares en su visita.

### ***3.1.3. Criterios y Estándares de Acreditación***

El proceso de acreditación ha contemplado el uso de criterios temáticos para el ordenamiento de los componentes de la misión formativa de las carreras que serán evaluados. De acuerdo con las Orientaciones para el Uso de Criterios y

Estándares en Procesos de Autoevaluación de Pedagogía, Medicina y Odontología (Comisión Nacional de Acreditación, 2023b), los criterios “expresan principios generales asociados a distintos aspectos del aseguramiento de la calidad que se espera que las carreras y programas puedan desarrollar de manera continua, con orientación hacia la excelencia y en función del cumplimiento de sus propósitos”.

A partir de 2023, entran en funcionamiento junto con los nuevos criterios, los estándares de acreditación, que, según la CNA:

Caracterizan estados de avance en el desarrollo de un ciclo de mejora continua de los aspectos considerados en cada criterio, lo cual supone, en una primera etapa, la existencia de recursos y mecanismos de aseguramiento de la calidad necesarios para la implementación de las carreras y programas; para luego, ir avanzando progresivamente hacia una aplicación sistemática de estos mecanismos de aseguramiento que permitan obtener resultados concordantes con objetivos, propósitos o metas de las carreras y programas; y, en un nivel de logro mayor, poder retroalimentar y ajustar estrategias y acciones de mejora cuando sea necesario (Comisión Nacional de Acreditación, 2023b).

## **3.2. Marco Empírico**

### ***3.2.1. La Importancia del Rol de Par Evaluador***

Los estudios existentes a la fecha muestran ciertas simetrías en torno a los fundamentos que sustentan la utilización de un comité de pares o un panel de expertos y expertas como modelo para realizar evaluaciones externas como parte

de los procesos de acreditaciones o certificaciones de los sistemas de aseguramiento de la calidad en educación superior, tanto a nivel institucional como de programas.

Tanto en el caso chileno, como la evidencia comparada de otros sistemas de acreditación a nivel mundial, esta etapa está a cargo de un panel o grupo de expertos/as o de pares evaluadores (ENQA, 2015; Fester et al., 2012).

La importancia de la participación de expertos evaluadores externos en los procesos de acreditación radica en múltiples razones, principalmente en que su participación a través de las visitas rescata variados aspectos de calidad y la opinión de diversos actores en diversos contextos, incluso a través de espacios informales, que otras etapas más formales y burocráticas no pueden recoger (Langfeldt et al., 2010). Por otro lado, reunir y preparar a este equipo de experto es un gran desafío, como lo es para el caso de las agencias acreditadoras de Estados Unidos, que les significa un enorme esfuerzo atraer diferentes grupos de personas que evaluarán programas de un sinnúmero de especialidades (McGuire, 2009).

También, la revisión bibliográfica permite encontrar resultados en torno a los beneficios y fortalezas que entrega a los procesos de acreditación de programas de educación terciaria el uso de pares evaluadores. Así, en un estudio sobre acreditaciones de programas de formación del área de la salud en Estados Unidos, se ha concluido que la revisión por pares evaluadores ha posibilitado un importante feedback a la gestión de los programas evaluados (McCall et al., 2018). En un estudio de Helesh et al. (2021) se aplica un cuestionario a miembros de la Universidad Politécnica Nacional de Ucrania para conocer la calidad del trabajo de

los evaluadores expertos en procesos de acreditación de programas de la universidad, se concluye que el grupo de expertos demostró tener los conocimientos, capacidades y habilidades necesarias del rol ejercido.

### ***3.2.2. Motivaciones para el Ejercicio del Rol de Par Evaluador***

La revisión bibliográfica permite identificar las motivaciones del ejercicio del rol de las y los pares evaluadores. El estudio de Ohly y Schneijderberg (2021) encontró que la motivación identificada, o sea, el sentimiento o el entendimiento de necesitar realizar una tarea pero que aún no es realizada, y la motivación introyectada, que es la relacionada con la búsqueda personal de realizar una acción para ganar atención de sus pares o superiores, fueron los principales motores del ejercicio del rol de los evaluadores estudiados en Alemania. Además, las y los pares evaluadores estudiados/as mostraban una inclinación hacia la docencia por sobre la que muestran la mayoría de los académicos hacia la investigación o la gestión y manifestaban sentimientos de dudas de seguir siendo pares evaluadores dado que la motivación identificada parece desaparecer a lo largo de la vida de los académicos más experimentados. Por lo tanto, las y los pares evaluadores son motivados/as a realizar su actividad porque va en línea con sus valores y creencias personales y por ser reconocidos socialmente por otros/as académicas, sus jefaturas y por el sistema de acreditaciones.

### ***3.2.3. El Problema de la Homogeneidad en el Rol de Par Evaluador***

Por otro lado, la revisión bibliográfica permite identificar ciertas regularidades en torno a las problemáticas que presenta la metodología de evaluación externa mediante pares evaluadores o paneles de expertos/as, tales como la dificultad de

establecer parámetros de evaluación homogéneos entre los diferentes individuos que ejercen la función de par o experto evaluador externo, así como los determinantes estructurales en que se construyen los sistemas de educación superior que pueden dificultar esta labor evaluativa, generando resultados contradictorios (por ejemplo, que prime la subjetividad evaluativa) con los objetivos propuestos (evaluaciones objetivas).

Al respecto, en el caso noruego analizado en un estudio, algunas instituciones de educación superior que han pasado por un proceso de acreditación declaran que existe en la evaluación externa una tensión entre un examen objetivo y una tendencia a la parcialidad de parte de las y los pares. Sin embargo, en el mismo estudio otras instituciones señalan que la visita de pares ha posibilitado que en las acreditaciones se pondere junto con los aspectos más “duros” como infraestructura, recursos de aprendizaje y sistemas de aseguramiento de la calidad, la evaluación de resultados del proceso enseñanza-aprendizaje (Langfeldt et al., 2010).

Marquina et al. (2009) sostienen que el análisis sobre la participación de pares en procesos de evaluación involucra un problema principal que es el cómo encontrar el equilibrio adecuado que permita, por un lado, obtener una mirada valorativa única, producto del conocimiento y experiencia previa del evaluador sin que, por el otro lado, esta mirada tan específica esté sesgada por preconceptos u otras subjetividades producto de situaciones e intereses particulares ajenos al rol asignado, pero íntimamente asociados a su pertenencia a la comunidad académica.

Payán-Villamizar et al. (2021) han demostrado que existe cierto grado de asimetría y contradicción entre los juicios emitidos por los comités de pares evaluadores y los diferentes estamentos de la comunidad académica evaluada, concluyendo que “existe diferencia entre la percepción de los estudiantes de pregrado y la evaluación de los pares académicos/as con respecto a las características del factor procesos académicos, que fueron mejor evaluadas por los pares que por los estudiantes”.

Otro aspecto relevado en la investigación de Fernández et al. (2021, pág. 116) dice relación con la correspondencia y/o discrepancia de criterios entre los integrantes de un mismo comité, señalando que los informantes destacan que:

Existe una noción de que los pares evaluadores tienen criterios impares de actuación al momento de evaluar, relatos aluden a que existe una diferencia en el entendimiento que tienen respecto a dar una sugerencia o a considerar un aspecto como debilidad.

#### ***3.2.4. Capacitaciones para el Ejercicio del Rol de Par Evaluador***

Respecto de las competencias presentes en el corpus de evaluadores pares, el estudio de Helesh et al. (2021), también concluyen que en general las y los pares evaluadores requieren mejorar su formación profesional, como sus conocimientos en el uso de la metodología de evaluación, mayor experiencia práctica en el campo de la educación y mejorar la aplicación de los instrumentos de acreditación. Además, las personas consultadas indicaron que las y los pares requieren mejorar sus capacidades de evaluación de los criterios de acreditación y formulación de juicios y recomendaciones en los reportes sobre los programas evaluados.

Algunos estudios de disciplinas específicas han llegado a la conclusión acerca de una falta de capacitación entre los evaluadores pares. Así lo señala Villegas (2018), que, de:

Un total de 236 pares evaluadores (...) solamente un 12,2% poseen probadamente las herramientas de evaluación competentes. En otras palabras, el sistema de pares evaluadores en Chile solo dispone de 29 doctores en su disciplina, la mayoría de los evaluadores son licenciados y magister.

Y respecto de la capacitación o formación recibida por parte del staff evaluador señala que:

No queda claro si hay planes de perfeccionamiento para sus pares evaluadores; tampoco se preocupan de establecer vínculos con otras agencias de manera de medir o poner a prueba sus propios sistemas de evaluación de la calidad del desempeño de los programas.

Estudios más recientes insisten en la necesidad de formación y capacitación efectiva para la labor de par evaluador. Así, por ejemplo, Fernández et al. (2021) reportan una serie de observaciones críticas respecto al desempeño y rol del par evaluador, emitidas por diversos informantes clave de la investigación cualitativa. Así, por ejemplo, desde la perspectiva de los jefes de carreras entrevistados, señalan “la poca transparencia en la elección y trabajo de los pares evaluadores y una tensión entre los criterios externos y su sello formativo” (p.39), lo cual contrasta con la propia documentación oficial de CNA analizada en la misma investigación, la cual enfatiza “la necesidad de preparación de los pares evaluadores, de que estos se ciñan a los criterios de evaluación y que generen

climas de colaboración y confianza con los actores institucionales” (p.74). Al respecto, hay muchas experiencias en contextos comparados de acreditaciones de educación superior donde se han implementado capacitaciones o entrenamientos de origen público de las y los pares evaluadores para alcanzar mejoras permanentes en los resultados de las evaluaciones externas (Cuellar Garay et al., 2020).

### ***3.2.5. Condiciones en la que se Desenvuelve el Rol de Par Evaluador***

De una investigación de Antunes dos Santos et al. (2017) sobre la acreditación de programas de residencias médicas en Canadá, se concluye que los recursos humanos de los evaluadores, ya sea capacitación, expertise, habilidades de evaluación y reconocimiento, deben tener una inversión mayor por parte del sistema, para lograr un balance con las estructuras y procesos de acreditación, ya sea lo que tiene que ver con la carga de la documentación revisada y la eficiencia y eficacia del proceso de acreditación, que observan que tienen una mayor atención. Así, ambos ámbitos del trabajo de las y los pares obtendrían un punto de equilibrio.

Por último, la investigación de Fernández et al. concluyen en la necesidad de ponderación por parte del rol de par evaluador del contexto territorial y sociocultural en el cual se inserta la carrera o programa evaluado, de tal manera que se promueva una evaluación situada, enfatizando, finalmente, en:

Profundizar en el proceso de inducción y capacitación de los pares evaluadores, así como las condiciones en las que se realiza este proceso.

Las críticas a la labor de éstos y el desarrollo de la visita de pares han

contribuido a erosionar la legitimidad y el sentido del proceso de acreditación. El estudio da cuenta además de una débil relación entre este proceso y la generación de una cultura de autorregulación y evaluación, y una visión de los pares evaluadores que se contradice con los altos estándares de profesionalismo y transparencia que se enfatizan en los documentos orientadores de la acreditación (p.161).

Relacionado a ello, en el estudio de Cartmill et al. (2023) se entrevistaron a personas claves de programas médicos de Canadá, quienes expresaron que han sentido el impacto de los cambios de los elementos materiales y de las nuevas prácticas de las visitas externas para hacer frente a las nuevas realidades de la pandemia del COVID-19, lo que alteró las dimensiones de poder y conocimiento entre los miembros de los programas y los equipos visitantes, a raíz de que las nuevas realidades trastocaron los programas de estudios y la forma en que se triangula la información recogida en las visitas, por ejemplo, por la falta de interacción social. Para resolver estas alteraciones, los investigadores señalan la necesidad de avanzar desde acreditaciones con procedimientos estandarizados a unas focalizadas donde se recojan los aspectos particulares de los programas y los contextos únicos y condiciones locales donde se ubican.

## **4. Objetivos de Investigación**

### **4.1. Objetivo General:**

Analizar el rol y las funciones de los y las pares evaluadores externos en procesos de acreditación obligatoria de carreras de pedagogía en Chile, frente a los desafíos de los nuevos criterios y estándares de acreditación que se aplicaron a partir de octubre de 2023, en el marco de la Ley N°21.091.

#### **4.2. Objetivos Específicos:**

- Describir las experiencias en el ejercicio del rol del par evaluador en acreditaciones obligatorias de carreras de pedagogía en Chile.
- Determinar las principales brechas en el ejercicio del rol del par evaluador en acreditaciones obligatorias de carreras de pedagogía frente a los desafíos de los nuevos criterios y estándares de acreditación en el marco de la Ley N°21.091.
- Identificar oportunidades de mejora del ejercicio del rol del par evaluador externo frente a los nuevos criterios y estándares de acreditación obligatoria de carreras de pedagogía.

### **5. Metodología**

#### **5.1. Planteamiento del Problema**

En 2018, la Ley N°21.091 del Ministerio de Educación establece nuevos criterios y estándares de calidad y redefine los procedimientos de evaluación externa a partir de octubre de 2023 para la acreditación de carreras de pedagogía.

Desde antes de esta reformar, distintos actores del SINACES plantean desafíos en torno a la evaluación externa, como la dificultad de establecer parámetros homogéneos y el conflicto entre objetividad y subjetividad, lo que genera desconfianza en las comunidades académicas evaluadas. Por lo tanto, es crucial para el sistema garantizar la validez, imparcialidad y estandarización de las evaluaciones externas.

Además, la implementación de nuevos criterios y estándares de acreditación genera incertidumbre y tensión en las y los pares evaluadores externos. Frente a

esta incertidumbre, la formación de las y los pares evaluadores puede ser importante para asegurar resultados esta etapa del proceso de acreditación.

## **5.2. Selección y Justificación del Diseño y Definición del Objetivo de Investigación**

### ***5.2.1. Metodologías para Recoger Percepciones de Actores ligados al Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior***

Fernández et al. (2021, págs. 48-63) utilizan un estudio cuyo componente principal es cualitativo de análisis de documentos normativos y un componente complementario cuantitativo para conocer los cambios percibidos como resultados de procesos de acreditación, lo cual fue complementado con entrevistas a miembros un grupo menor de programas.

Seema et al. (2017) desarrollaron una escala de evaluación para medir el impacto de las evaluaciones externas percibido por los profesionales de educación superior de Estonia. Este estudio aplicó una metodología mixta, donde se utilizó un cuestionario para recoger la percepción de los encuestados.

Cartmill et al. (2023) utilizan en su investigación cualitativa un diseño de estudio de casos para conocer el impacto de las nuevas prácticas y nuevos formatos de acreditaciones de dos programas médicos de Canadá desde la perspectiva de los stakeholders de cada universidad y de las y los pares visitantes involucrados en las acreditaciones de estos programas. Esto permitió a los investigadores entender el fenómeno desde la práctica de los involucrados y dos contextos disímiles en los que se insertaban ambos programas analizados, uno en Toronto y el otro en Ontario. Los datos se recogieron mediante entrevistas

semiestructuradas, mientras que los resultados se analizaron a través diversas categorías.

Ohly y Schneijderberg (2021) realizan una encuesta que se aplica a casi tres mil pares evaluadores de Alemania. Las respuestas del cuestionario se ordenaron en escala Likert. El instrumento fue construido en base a la teoría de la autodeterminación, y se utiliza la escala multidimensional de motivación laboral para determinar y categorizar los principales motivadores del rol del par evaluador. Finalmente, Antunes dos Santos et al. (2017) utilizan entrevistas semi estructuradas para obtener la percepción de los inspectores (surveyors) acerca del impacto del sistema de acreditación en programas de especialidades de Canadá. Para analizar la información obtenida, los investigadores determinaron tópicos para ordenar los resultados.

De la revisión bibliográfica, la mayoría de las metodologías de estudios ligados a la labor de las y los pares evaluadores o comités expertos, recogen información desde la perspectiva de los “evaluados”, desde la comunidad académica de los programas y las instituciones evaluados, pero no desde la perspectiva de los propios pares visitantes. Por lo tanto, es un reto de este estudio poder recoger las experiencias de los evaluadores, “la otra cara de la moneda” de la evaluación externa para acreditaciones, que complemente las consideraciones de los evaluados en diversas evidencias.

### ***5.2.2. Carácter y Alcance de la Investigación***

Para esta investigación, se emplea un método cualitativo de investigación, con un diseño fenomenológico, con el objetivo de describir y comprender el fenómeno desde el punto de vista del participante (Hernández Sampieri et al, 2014, p. 493).

Esto permite una caracterización del rol y proceso formativo de pares evaluadores a partir de su propio punto de vista.

Además, es una investigación longitudinal, puesto que estudia el rol de las y los pares evaluadores en los procesos de acreditación de carreras de pedagogía en el contexto de la anterior normativa y de la nueva ley, cuyos nuevos criterios y estándares de acreditación se empiezan a aplicar a partir de octubre de 2023. Esto permitirá hacer comparaciones del fenómeno entre contextos diversos y proponer acciones correctivas teniendo en consideración la nueva ley.

### ***5.2.3. Objetivos de la Investigación***

Este estudio busca explorar los principales desafíos que enfrentan las y los pares evaluadores externos de acreditaciones de carreras de pedagogía frente a los nuevos criterios y estándares de acreditación y rescatar las expectativas y necesidades de los actores del sistema para asumir el nuevo procedimiento de acreditación y lograr rigurosidad, objetividad y subjetividad en la evaluación externa.

## **5.3. Selección y Justificación de los Casos a Investigar**

### ***5.3.1. Población***

El registro de pares evaluadores de la Comisión Nacional de Acreditación cuenta con **402 pares evaluadores** del área de pedagogías para la acreditación obligatoria de carreras de pregrado, todos seleccionados mediante concursos públicos<sup>2</sup>. Corresponden a académicos cuentan con títulos y experiencias

---

<sup>2</sup> Ver <https://www.cnachile.cl/Paginas/Registro-Pares-Evaluadores-Nuevo.aspx>.

profesionales e investigativas en el área de la pedagogía, y con destacada autoridad, como lo indica la Guía para la Evaluación Externa (Comisión Nacional de Acreditación, s/f).

De este registro, la CNA selecciona los 3 pares que compondrán el Comité de Pares Evaluadores que realizará la evaluación externa de cada una de las carreras que ingresan a un proceso de acreditación.

### ***5.3.2. Método de Muestreo***

Para el enfoque cualitativo de la investigación, el muestreo es no probabilístico por conveniencia. Se seleccionaron pares evaluadores de carreras de pregrado que hayan ejercido este rol los últimos 5 años. Para ello, se revisaron las actas de sesión de decisión de acreditación de carreras de los últimos 5 años publicadas en la web de la institución para determinar qué pares del registro han participado en evaluaciones externas<sup>3</sup>.

Los criterios de inclusión para la muestra, es la siguiente:

1. Estar en el registro nacional de par evaluador de acreditación de carreras de pedagogía de CNA.
2. Ejercer el rol de par evaluador en los últimos 5 años en acreditaciones de carreras de pedagogía.

### ***5.3.3. Tamaño de la Muestra***

Se seleccionó una cantidad de pares evaluadores que permita poder representar las múltiples perspectivas que ejemplifican la complejidad del fenómeno.

---

<sup>3</sup> [https://www.cnachile.cl/Paginas/Actas\\_Sesiones.aspx](https://www.cnachile.cl/Paginas/Actas_Sesiones.aspx).

Se contactó a un total de 55 pares de diversas universidades del país (ver Anexo 1, texto correo de convocatoria para entrevistas), quienes todos cumplían los requisitos de inclusión.

De ellos, 10 pares aceptaron ser entrevistados, con quienes todos se coordinó y logró concretar entrevista. A todos se les compartió el consentimiento informado, el cual debía ser firmado para participar de la entrevista, para garantizar el resguardo confidencial de la información y presentar los objetivos del estudio. (Ver Anexo 2, Texto del Consentimiento Informado).

Las y los 10 pares entrevistados tienen variada experiencia como par evaluador, abarcando un par de visitas en el caso de algunos/as a más de 10 en el caso de otros/as. Además, la muestra logró abarcar académicos y académicas de diversas universidades a lo largo del país.

Un/a onceavo/a par también aceptó participar, sin embargo, su aceptación se encontraba fuera del plazo de la etapa de entrevistas.

Inicialmente se consideró un mínimo de 6 pares evaluadores hasta 9, por lo que la cantidad finalmente entrevistada de 10 superó la meta de muestra.

## **5.4. Recolección de los Datos**

### ***5.4.1. Técnicas de Recogida de Datos***

Los datos de fuentes primarias se obtuvieron de entrevistas focalizadas y semiestructuradas, para recolectar datos mediante un conjunto de preguntas abiertas temáticas, formuladas previamente en un orden específico, en un proceso interactivo, lo cual implicó la formulación de preguntas y la escucha de respuestas (Mayan, 2001; Sandoval, 2002). Respecto al carácter focalizado, este quiere decir

que las personas entrevistadas han estado en una situación particular (Fiske, et al., 1998), en este caso ejercer el rol de par evaluador durante los últimos 5 años. La entrevista aplicada se compone de un conjunto de preguntas abiertas ordenadas en núcleos temáticos a partir de las variables del marco teórico y los objetivos de la investigación, junto con preguntas de seguimiento y sondeo para explorar el tema con mayor profundidad según el transcurso de la conversación (Ver Anexo 3: Pauta de preguntas de las entrevistas).

Se solicitó a dos expertas de gestión de la calidad de educación superior, la revisión crítica y validación según los objetivos del estudio de la pauta de preguntas de las entrevistas.

#### ***5.4.2. Aplicación de las Entrevistas***

Las entrevistas se realizaron mediante plataformas Zoom y Teams. Cada entrevista fue autorizada a ser grabada por las y los participantes para lograr diferenciar las opiniones de los entrevistados de las interpretaciones del investigador.

Estas entrevistas se dieron en un contexto interactivo, lo cual implicó la formulación de preguntas y la escucha de respuestas para evaluar su experiencia en torno al rol que ejercen (Mayan, 2001). A medida que surgían ideas preliminares de las primeras entrevistas, luego estas nutrían las entrevistas sucesivas para confirmar o no las primeras impresiones de los entrevistados/as anteriores, por lo que las entrevistas tuvieron un procedimiento dinámico de ejecución.

Las transcripciones textuales anonimadas se realizaron con apoyo de la aplicación Good Tape, quitando de ellas toda referencia que pudiera afectar el carácter de anónimas, ya sea nombres propios o experiencias particulares. Una vez que las transcripciones se encontraban disponibles, fueron enviadas por correo a cada entrevistado y entrevistada para su revisión y validación.

### **5.5. Plan de Análisis**

Como el estudio cualitativo de la muestra utiliza un diseño fenomenológico, se emplea el análisis de discurso de las respuestas entregadas por las y los entrevistados, buscando patrones conceptuales e ideas comunes de las entrevistas para sintetizar las respuestas según cada una de las preguntas y temas.

Una vez que se tuvieron todas las transcripciones, de acuerdo a lo señalado por Hernández Sampieri et al (2014, pp. 394-466), como primera etapa del análisis se hizo un pre análisis de los datos recogidos, a partir de los patrones e ideas fuerza más evidentes de las respuestas. Luego, se codificaron los datos, para identificar palabras, frases, temas o conceptos para definir patrones y organizar la información. Luego, los códigos se ordenaron en tres categorías a partir de las variables del marco teórico para facilitar la interpretación y el establecimiento de inferencias y relaciones que respondan a la pregunta de investigación. Todo el análisis responde a un enfoque inductivo, utilizando la tradición de análisis de datos de la metodología la teoría fundamentada (Alveiro Restrepo-Ochoa, 2013). Las síntesis temáticas se contrastan con la documentación tanto empírica como normativa vigente y no vigente de acreditación de carreras de Chile, para orientar el análisis, revisar los hallazgos de las entrevistas, determinar síntesis temáticas y

determinar conclusiones (ver Anexo 4: Listado de normativa de acreditación de carreras de pedagogía).

## **6. Análisis de los Datos**

### **6.1. Desempeño como Par Evaluador**

#### ***6.1.1. Autopercepción del Desempeño de las y los Pares Evaluadores***

A partir de los datos, en la evaluación de su propio desempeño como el de las y los pares que los han acompañado en los comités, ellos/as valoran altamente como fortaleza la responsabilidad y compromiso en el cargo. Así, por ejemplo, un par señaló que:

Yo me he desempeñado como par evaluador y como presidente de las comisiones (...) Entonces, yo diría que, como competencias o fortaleza, en primer lugar, el nivel de compromiso que debes tener frente a la tarea que se te encomienda. Responsabilidad, dedicación en tiempo real (Par Evaluador 8).

También se resalta la disposición a trabajar en equipo tanto con los colegas como con la o el secretario técnico de la CNA y la gestión del tiempo para desarrollar las tareas. Una par señaló con respecto al trabajo en equipo que “otra fortaleza fue tener criterios comunes en el equipo. No era difícil en consensuar, llegar a un acuerdo y la mirada que tenía uno y otro era bastante buena” (Par Evaluadora 1).

También una segunda par señaló lo siguiente:

La presidencia en ese entonces generó un trabajo colaborativo, lo que nos permitió trabajar muy bien en equipo, cada uno con sus funciones determinadas. Obviamente nosotros nos derivábamos o nos repartíamos la

carga de trabajo en relación con la lectura de los documentos y al análisis específico de un área en particular de uno de los criterios. Pero fue un trabajo súper colaborativo y lo destaco mucho (Par Evaluadora 5).

Mientras una segunda par indicó:

El nivel de responsabilidad, o probablemente todos son así, lo ignoro, pero el nivel de responsabilidad de equipo fue muy bueno, tenía un buen presidente. Y otra fortaleza, parte de la responsabilidad fue el timing, el distribuir la carga con un cronograma (Par Evaluadora 1).

También resaltan las y los pares la objetividad a la hora de evaluar la información recibida de las carreras y la experiencia acumulada en sus roles tanto como par evaluador/a como gestor/a de la calidad en las universidades que han trabajado<sup>4</sup>.

Sobre la objetividad del rol, un par dice que “siempre bajo el criterio de intentar aportar desde una visión externa los procesos formativos que tienen los pares, los colegas nuestros, de otras instituciones, entonces, intentar ser lo más objetivo posible” (Par Evaluador 5). Mientras que, sobre la experiencia en el rol, pares destacaron que sus competencias se vieron fortalecidas a medida que participaban en más procesos de acreditación, como un par indicaba que:

Naturalmente los primeros procesos los hice en calidad de par. Fue un proceso de aprendizaje. El primero fue el más desafiante (...) Ahí fui guiado por otros pares con más experiencia que me mostraron un poco el camino y fueron muy buenos instructores. Me dejaron relativamente preparado para

---

<sup>4</sup> Roles de gestión que asumen además de cumplir labores académicas.

luego presidir en las últimas dos intervenciones que he tenido, en las últimas dos participaciones (Par Evaluador 2).

La empatía y la comunicación efectiva también emergen como aspectos importantes que facilitan el proceso de evaluación y fortalecen la colaboración entre las y los pares evaluadores. Una par destacaba que:

Yo soy par evaluadora, pero a mí, a mi universidad también me vienen a ver. Entonces, en esta relación, yo creo que se va situando mucho más, porque uno tiene que ponerse también en el lugar de que tu carrera también va a ser cuestionada, va a ser revisada, y tienes que ponerte en ese lugar. Por eso te hablaba de que inicialmente creo que hay que ser bastante empático (Par Evaluadora 7).

La empatía y la comunicación efectiva también se destaca como fortaleza en la relación entre las y los pares para lograr eficacia en el proceso, como lo indica un par:

...Con los pares, en general, para lograr armar un informe que sea coherente, bien organizado, tienes que, previamente a la visita, requiere un par de reuniones donde tienes que aprender a conocer a tus pares y lograr este clima de armonía para que todo fluya (Par Evaluador 8).

Sin embargo, a la hora de consultarles sobre sus debilidades propias, las y los pares advierten que enfrentan desafíos relacionados con el tiempo limitado, lo cual releva la gestión del tiempo que se mencionaba anteriormente. Pares señalan que es una problemática dinámica, porque no solo el desafío tiene que ver con las abundantes tareas de ser par, sino también se relaciona con la carga académica de ellos. Señalaba un par que “siempre la falta de tiempo, quizás algo que influye

en poder hacer un trabajo de alto grado de validez en relación con la revisión completa de todos los documentos” (Par Evaluador 5).

### ***6.1.2. Funciones o Tareas más Desafiantes***

Posteriormente, cuando se les consultó sobre las tareas del rol que son más desafiantes, las y los pares evaluadores dicen enfrentar una serie de desafíos en su rol, como la gestión de grandes volúmenes de documentación. En relación a ello, una par advierte que:

Hay documentos, por ejemplo, recuerdo algún informe de autoevaluación de más de 340 páginas, además de leer los otros documentos, era muy extenso. Y además el otro era el formulario de antecedentes, que también era de más de 300 páginas. Entonces había que leer, no sé, 700 páginas solo para hacerte una idea general. Y después empezar a bajar. Es agotador (Par Evaluadora 10).

La gran cantidad de documentación que deben revisar las y los pares desafía la capacidad que deben tener de triangulación de la información, como lo destaca una par:

(Una de las tareas más desafiantes) hasta el proceso anterior, una era la cantidad de material de información que te mandaban, era demasiada. Poder entender esa información, leerla todo y hacer la triangulación era a veces complejo. Entonces era un gran desafío poder armar el esquema de qué pasaba con la carrera, en qué estaba, la cantidad de documentos que te mandaban (Par Evaluadora 9).

Hay que recordar que uno de los compromisos que debe asumir un/a par, lo que se señala en la Guía de Evaluación Externa, es la de revisar toda la información entregada por la CNA de la carrera en acreditación (p.13).

Pares también resaltan como desafiante la coordinación de equipos y la comunicación efectiva con las carreras evaluadas, lo cual es crucial también para enfrentar la alta carga de revisión documental, gestionar las entrevistas y generar confianzas con las carreras evaluadas.

Como indica un par que ha sido presidente de un Comité, la coordinación de equipos, que es un aspecto que asumen todas y todos los pares, es una responsabilidad crucial para el presidente del Comité.

La uniformidad de criterios entre pares, la objetividad y la preparación adecuada son también aspectos cruciales que requieren atención y mejora continua.

La percepción de la evaluación externa como un aporte a las carreras y no como una crítica, es fundamental para el éxito del proceso y la aceptación por parte de las instituciones evaluadas, como un par lo resalta:

Siempre, a mi parecer, es hacer sentir que a las personas que nosotros estamos visitando a las escuelas, que nosotros vamos a aportar. Yo creo que eso es el gran desafío. ¿Por qué razón? Porque siempre creen que nosotros vamos a criticar y a encontrar lo malo para perjudicarlos.

Y eso, sobre todo en las pedagogías, está muy presente, el tema de la competencia, de por qué yo vengo de una institución voy a ser subjetivo dentro de la evaluación (Par Evaluador 5).

### **6.1.3. Organización del Trabajo entre Miembros del Comité de Pares**

Desde una perspectiva práctica, las y los pares evaluadores entrevistados destacan que la organización del trabajo entre los miembros del equipo evaluador externo de carreras en acreditación se basa en una combinación de registro del seguimiento de la alta cantidad de documentación por revisar, establecimiento de criterios comunes como pares, y una comunicación eficaz entre pares, lo que facilita el consenso y una distribución equilibrada de la carga de trabajo.

A pesar de que pares resaltaron los criterios comunes para generar consensos, para otros u otras los desafíos principales incluyen la variabilidad en la interpretación de los criterios y estándares y la disponibilidad de tiempo para la coordinación, este último punto ya resaltado anteriormente. Sobre la variabilidad en la interpretación de los criterios y estándares, un par señaló:

En general, (observo) distintos grados de apreciación del estándar. Esa es una falencia (...) Hay colegas que creen muy por bajo el estándar y creen estarlo interpretando. Y hay otros que son mucho más que el estándar y creen estarlo interpretando. Entonces, tratar de darle a una medida justa, eso es difícil. Es difícil hacer en los colegas que se llegue a esa medida justa (Par Evaluador 2).

Las competencias, la experiencia y colaboración de las y los pares son aspectos críticos que pueden influir en la eficacia del equipo, resaltando la necesidad de evaluación y formación continua a las y los pares. Una par plantea que

A mí me ha tocado trabajar con gente súper espectacular para trabajar, con la que me siento muy en confianza para trabajar. Y sé que van a cumplir bien su rol. Pero también me ha tocado gente que no está formada.

Entonces se posicionan, a pesar de que hay que controlarlos mucho, se posicionan como en un rol de superioridad frente al proceso o frente a los académicos que uno entrevista.

(...) He visto gente que ni siquiera lee los documentos, que no prepara las preguntas (...) Entonces, yo creo que para todos los pares el tema tiene que ver con la selección y el proceso de seguimiento que hace CNA respecto de sus pares evaluadores (Par Evaluadora 3).

Se resalta también el uso de reuniones previas del equipo de pares con la o el secretario técnico, tanto virtuales como presenciales, que facilitan el consenso y la coordinación, aspecto relevado por la Guía de Evaluación Externa para que las y los pares logren coordinarse para la revisión documental y la visita.

Finalmente, se rescata la generosidad y apoyo de los presidentes de los comités de pares como factores clave que contribuyen a un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

## **6.2. Condiciones en que se Desenvuelve el Rol de Par Evaluador**

### ***6.2.1. El Procedimiento de Evaluación Externa***

Para pares evaluadores entrevistados/as, los procedimientos y plazos establecidos para la evaluación externa son considerados adecuados. Un par rescata como adecuados ciertos procedimientos, por ejemplo, el de preparar un pre-informe:

Después, con los años, se nos pidió enviar un pre-informe, en base a la lectura y la revisión de anexos, lectura del informe y evaluación de anexo. Y eso ha facilitado bastante el trabajo posterior. Porque son 10 días los que

da la Comisión Nacional de Acreditación para enviar el informe final, después de la visita. Entonces, ese periodo es bastante reducido, pero como ya se tiene adelantado el pre-informe, lo que ocurre después de la visita es solamente complementar con las observaciones y los comentarios que hemos recabado (Par Evaluador 8).

La buena organización y comunicación con CNA previa a la revisión documental y a la visita son esenciales para el éxito de las evaluaciones. Una par resalta que los plazos son adecuados dado que son agendados y coordinados junto con la CNA previamente:

Primero hay una comunicación desde la Comisión Nacional de Acreditación que te invita, te ve tus posibilidades, después ratifican con la universidad, después te lo confirman y pasan un par de días, o pasan un par de semanas, y la reunión con la persona que te toca, como secretario general o ministro de fe, como decías tú, hace una reunión con bastante antelación para que los pares nos conozcamos y para que tengamos nuestra primera aproximación (Par Evaluadora 7).

Una segunda par también señala que los plazos son adecuados:

Yo creo que solamente agregaría un poco más de tiempo para la revisión de anexos, lo demás no requiere más tiempo, porque si no uno se relaja mucho. Además, que es un trabajo que uno hace fuera de su trabajo. Es en tus tiempos personales (...) La revisión de anexo es extensa. Uno lo revisa, trata de operacionalizarlo, y tal vez, como yo lo he hecho una sola vez, no sé si al tener más tiempo en los anexos uno pudiera hilar más fino (Par Evaluadora 1).

Sin embargo, otros pares expresaron preocupaciones significativas sobre la limitación del tiempo disponible, como un par que desearía contar con más tiempo para la revisión documental:

Todos nosotros somos académicos y tenemos una jornada, entonces tenemos que hacer este trabajo fuera de nuestra jornada. Entonces implica trabajar en la noche o el fin de semana. Y claro, muchas veces el tiempo que tenemos para revisar la documentación igual es muy justo. Uno cumple siempre con los tiempos, pero tiene que ver también con nuestra planificación o cómo nos organizamos, pero siempre uno quisiera tener un poquito más de tiempo para poder revisar todos los documentos, porque como digo es fuera de nuestra jornada las visita (Par Evaluador 4).

La variabilidad de los plazos según la situación y la necesidad de una mayor flexibilidad son aspectos que podrían mejorar la eficacia del proceso.

También expresaron de manera generalizada preocupaciones sobre la eficacia de las visitas virtuales en comparación con las presenciales<sup>5</sup>. Las visitas presenciales son vistas como más enriquecedoras debido a su capacidad para proporcionar información más detallada y permitir una mejor interacción personal. Una par señala lo clave que eran las visitas presenciales para recoger información in situ sobre infraestructura:

---

<sup>5</sup> Desde la pandemia del COVID-19, la CNA estableció el uso de visitas telemáticas de evaluación externa. En 2022 publicó la Circular N°34 que reguló el procedimiento de visitas telemáticas. En el caso de acreditaciones de carreras de pregrado, solo se aplica la visita presencial a aquellas carreras que se sometan a proceso de acreditación por primera vez o cuando en una anterior acreditación hayan presentado debilidades en materia de infraestructura y/o equipamiento.

Si es que la modalidad virtual nos permite, si bien es una muy buena alternativa, no termina del todo de satisfacerme porque creo que hay muchas cosas que pueden quedar un poco al debe, sobre todo a aspectos relacionados a infraestructura, ya que es uno de los criterios que están considerados (...) Para nosotros como pares – también tuve la oportunidad de participar en una de modalidad presencial, pero en un programa de postgrado-, es distinto cuando tú puedes visitar e interactuar con la gente de manera presencial, digamos, la percepción de la conversación es muy distinta (Par Evaluadora 6).

### ***6.2.2. Carga de Trabajo de Pares Evaluadores***

Aunque el volumen de trabajo puede ser alto, especialmente durante la revisión documental, las y los pares expresan que la carga de trabajo es generalmente manejable con una buena organización y experiencia. Así, por ejemplo, una par recalca que a medida que va adquiriendo mayor experiencia, puede manejar la carga de trabajo:

Siento que tal vez desde la experiencia se ha hecho un poco más ligero porque ya manejo un poco más la información, sé a dónde tengo que leer. No me leo todos los anexos que a veces pueden llegar a ser, no sé, 200 anexos. Ya sé qué tengo que leer, dónde tengo que leer. A mí, por lo menos, se me ha hecho un poco más liviano (Par Evaluadora 10).

Por lo tanto, a medida que una o un par participa en más procesos, la experiencia facilita asumir la carga de trabajo.

Por otro lado, la reducción en la extensión de los informes del nuevo procedimiento de acreditación y la experiencia con los nuevos criterios y estándares podría facilitar y morigerar la carga de trabajo, aspectos que resaltan las y los pares entrevistados como algo positivo. Una par destaca este punto:

En los procesos anteriores, con los estándares antiguos, el informe de autoevaluación no tenía una extensión tan marcada. Y eso hacía que hubiese muchos informes donde se extendían demasiado algunas etapas y con mucha información que en realidad no era tan relevante o necesario incorporar, pero está dentro de la información que tenemos que leer, por lo tanto, requería de mucho tiempo.

Entonces creo que los nuevos criterios también van a permitir un poco, o van a solicitar esta capacidad de síntesis que es buena a la hora de poder tener una visión externa (Par Evaluadora 6).

Cabe señalar que el nuevo procedimiento de acreditación de carreras establece que se reduce el límite de cantidad de páginas del informe de autoevaluación y de la cantidad de anexos que debe entregar una carrera, lo cual es un avance con respecto al procedimiento anterior (Comisión Nacional de Acreditación, 2023).

Esto ayudará a mejorar la situación de sobrecarga de trabajo que expresaron pares con el procedimiento anterior. Por ejemplo, un par señaló que:

Podría haber sobrecarga. Me ha tocado, en algunos casos, analizar mucha documentación. Cuando esta no está de alguna forma homogeneizada, ni en la forma de presentación, ni en las secciones en que se presenta (...) Y aparte que también te presentan a veces tal cantidad de anexos sin un índice referencial que indagar en muchos documentos dispersos, sin algún

ordenamiento práctico, te genera una sobrecarga de trabajo (Par Evaluador 3).

Como se señaló en la sección anterior, los plazos cortos y la necesidad de dedicar tiempo adicional fuera de las jornadas laborales son desafíos recurrentes para atraer y retener pares evaluadores.

### ***6.2.3. El Acompañamiento de la CNA***

El apoyo, el acompañamiento y la disponibilidad de información de la CNA son factores cruciales que ayudan a aliviar la carga de trabajo de las y los pares, orientar el trabajo de las y los pares y mejorar la eficiencia del proceso de evaluación externa.

Las y los pares reconocen que el acompañamiento de CNA en el transcurso de la evaluación externa se realiza preferentemente a través de la o del secretario técnico (que también cumple el rol de ministro o ministra de fe del proceso o generalista), labor que es generalmente considerado adecuado y profesional. Las y los pares resaltan la labor de ordenamiento documental de la información que deben revisar, el apoyo y coordinación de las entrevistas a las carreras y las retroalimentaciones que hacen a sus labores. Una par detallaba el rol que cumplen estos funcionarios:

También está presente tanto en las reuniones online como también en las visitas presenciales.

A veces en estos grupos de WhatsApp nos dan tips de, por ejemplo, nos avisan del tiempo, nos avisan si hay algún área que quedó sin preguntar.

Nos van guiando bastante en el informe de salida. También nos apoyan porque a veces todos tomamos notas, pero puede que algo se nos haya escapado. Hay algunos ministros de fe que toman notas, las comparten, otros no (Par Evaluadora 8).

Cabe señalar que el rol de esta o este funcionario no está suficientemente detallado en la Guía de Evaluación Externa, por lo que podría ser un aspecto para mejorar la transparencia de este rol.

Por otro lado, las y los pares resaltaron que existen áreas significativas de mejora en cuanto al acompañamiento de la CNA. La necesidad de una mayor interacción directa con CNA, sobre todo al finalizar la evaluación externa de una carrera y una retroalimentación formal son aspectos clave que los entrevistados/as consideran esenciales para mejorar el proceso de evaluación. Al respecto, una par resalta que:

Yo creo que eso es algo en lo que la CNA tiene que avanzar. Primero, la retroalimentación del rol, tanto de los pares, como del secretario de visita, como del presidente. O sea, debiera haber algún sistema de, no sé si de evaluación, pero por lo menos de retroalimentación. Porque tú te quedas con lo que conversaste con tus pares (...) Y además no sabemos el resultado final de la acreditación. Y de repente te asombran los resultados (Par Evaluadora 3).

## 6.3. Los Nuevos Criterios y Estándares de Acreditación

### 6.3.1. Impresiones Sobre la Nueva Normativa

Los nuevos criterios y estándares de acreditación son generalmente vistos por las y los pares como una mejora respecto a los anteriores, con una mejor capacidad para evaluar la calidad en áreas clave como la vinculación con el medio y la formación práctica. La integración y simplificación de criterios, y el surgimiento de la formación práctica como un criterio particular de acreditación de pedagogías, resaltan las y los pares como avances importantes de la nueva metodología. Por ejemplo, una par resalta la claridad y la precisión con que los nuevos criterios definen los distintos aspectos del aseguramiento de la calidad de las carreras:

Creo que son más precisos en cuanto a lo que es la formación, en cambio los otros (los anteriores criterios) se amplían demasiado, y eso creo que es muy bueno porque te orientan mejor, ya sabes a lo que vas.

Igual el sistema de aseguramiento de la calidad queda más definido, qué espera la CNA que tú hagas durante el proceso de autoevaluación, o lo que tú debieras hacer con un proceso de autoevaluación permanente. Creo que queda mucho más definido, más claro (Par Evaluadora 9).

La claridad y organización de los nuevos criterios, junto con la integración de políticas que regulan la formación de docentes, facilitan una evaluación más estructurada y centrada en la mejora continua. Una par señala al respecto:

Rescato que se hacen cargo, digamos, tanto como en la acreditación institucional como de programas, de los nuevos cambios que van surgiendo política o curricularmente en los programas. Por ejemplo, los estándares de

la formación inicial docente, que también han sido renovados y actualizados. Las leyes políticas, por ejemplo, la política de género, que implica necesariamente que todos nos hagamos cargo de distintas acciones.

Por lo tanto, la CNA presenta en estos nuevos criterios, digamos, se responsabiliza de todas estas acciones que son socialmente reconocibles y que las universidades, como formadoras de estos nuevos ciudadanos, debemos asumir en esta responsabilidad su inclusión. Por lo tanto, lo considero muy pertinente (Par Evaluadora 6).

Sin embargo, hay áreas que necesitan mayor explicitación y descripción, como el impacto en el aprendizaje y el acompañamiento de los estudiantes. Una par, si bien resalta el avance de los nuevos criterios, le preocupa que “los beneficios y apoyos estudiantiles dejan de aparecer explícitamente en los estándares de las carreras, y considero que es una parte tremendamente importante hoy en día, más con las características con las que llegan los estudiantes” (Par Evaluadora 6).

Una par resalta que las entrevistas individuales y confidenciales podrían complementar los métodos actuales proporcionando datos más detallados y veraces, sobre todo a temas que pueden que no surjan en reuniones grupales.

Si bien los estándares son en general un avance para las y los pares entrevistados, los que permiten una evaluación más precisa mediante la graduación de logro por niveles de avance del aseguramiento de la calidad de una carrera, quizás no evite la subjetividad a la hora de evaluar algunos criterios, lo que puede ser un desafío. Ante esto, se puede subrayar la necesidad de seguir refinando y clarificando estos estándares, por ejemplo, a través de nuevas

rúbricas, para asegurar una evaluación justa y consistente. Con todo, los/as entrevistados/as valoran la mayor complejidad y detalle que permiten los estándares en la evaluación como un avance real para la objetivación del proceso de acreditación.

### ***6.3.2. Competencias frente al Nuevo Procedimiento de Acreditación***

Gran parte de las y los pares evaluadores reconoce la necesidad de desarrollar nuevas competencias para adaptarse a la nueva normativa de evaluación. Un par subrayaba que se requerirá un mayor análisis y fundamentación:

Yo creo que, para categorizar a la institución, ahí vamos a necesitar una capacidad mayor de análisis, porque uno en los procesos anteriores identificaba fortalezas y debilidades, pero ahora también creo que hay un apartado de oportunidades de mejora. Y también, a lo mejor, categorizar a la carrera en algún nivel, lo que implica también alguna fundamentación. Entonces hay un juicio también evaluativo que va a tener que ser más robusto, con más antecedentes, porque finalmente esta categorización yo creo que va de la mano también con los años de acreditación (Par Evaluador 4).

En la misma línea, una segunda par indicaba que su labor será afectada porque:

Va a exigir ser más precisa en la mirada que vamos a tener. Los criterios son bien específicos algunos, por lo tanto, hay que fijarse mucho más en lo que se cumple (...) Ahora mucho más aún porque vamos a observar menos documentos.

Por lo tanto. El análisis y la reflexión debería ser mucho más profunda (Par Evaluadora 9).

Las nuevas habilidades para la revisión documental son vistas como esenciales. Una par advertía, sobre su experiencia de revisión documental en una evaluación externa en curso, la necesidad de apoyo de la CNA para comprender el nuevo procedimiento y de requerir mayor información a las carreras porque los documentos de anexos no han sido suficiente.

Además, la actualización constante sobre leyes y referentes curriculares, además de revisión curricular, es resaltado por pares como fundamental para verificar el alineamiento de los planes de estudio a los estándares pedagógicos y disciplinarios. Esto lo destaca una par como algo positivo, puesto que:

Hoy día para poder estar bien en la carrera en cada asignatura, nosotros ya tenemos una carrera que debiera ser rediseñada, hay cosas que estamos haciendo y no están en los programas, entonces sí lo están pidiendo. O sea, hoy día los nuevos estándares (de acreditación) están dando todas las luces de todo lo que hay que agregar en un diseño curricular. Entonces los criterios de CNA están invitando a que las carreras se homologuen. Yo creo que eso es positivo (Par Evaluadora 1).

Por otro lado, hay pares que indicaron que el nuevo procedimiento no necesariamente significa el desarrollo de nuevas competencias, sino más bien reforzarlas en un proceso de aprendizaje continuo que debe tener como par, como lo indica una de ellas/os:

Yo diría que el ser par evaluador, es un proceso de constante aprendizaje. O sea, yo no me puedo estancar, ni dejar de leer las leyes, las

reglamentaciones, las demandas del sistema educativo vigente, los nuevos referentes curriculares, las investigaciones que salgan.

O sea, yo creo que no depende de los nuevos criterios. Depende de que, si tú asumes este proceso, asumes un estudio permanente. No podría ser de otra manera. Las leyes, los decretos, los referentes, las innovaciones de hoy día no son las de hace diez años (Par Evaluadora 7).

Por último, se detectan apreciaciones dicotómicas de algunas/os pares con respecto a los juicios que pueden emitir en el nuevo procedimiento, para abordar las oportunidades de mejora que solicita que defina una carrera en la nueva estructura de Informe de Autoevaluación (p.1). Una par advertía al respecto que:

Me llama mucho la atención que se pide el levantamiento de oportunidades de mejora, porque ahí, eso es una sugerencia. Y justamente una de las cosas que más nos han recalcado a los pares, es que no podemos darle sugerencias a la carrera. Y ahora, explícitamente tienes esta actividad.

Entonces, eso también interpela a lo que yo conocía como rol de par (Par Evaluadora 3).

Un par es tajante al respecto, de que los juicios evaluativos también deben evitarse en el nuevo procedimiento de acreditación:

En el proceso anterior y actual no debería cambiar mucho, porque básicamente hay que evitar emitir juicios en ambos casos. Uno va como en calidad de par, y por tanto no eres juez. Tú vas simplemente a ver y tienes que tratar de hacer, sentir bien al colega, a la colega de la otra parte, cosa que se entienda la relación de pares. Que no se entienda que se está

sentado frente a un tribunal de jueces que dictan una sentencia (Par Evaluador 2).

Por lo tanto, es necesario que, en la nueva guía de evaluación externa, la CNA oriente sobre qué nivel de evaluación tienen que desarrollar las y los pares frente a las oportunidades de mejora de las carreras, si el nuevo procedimiento invita a las y los pares a desarrollar juicios subjetivos y ser explícitos en las recomendaciones de mejora, lo que puede afectar la objetividad de la evaluación.

### ***6.3.3. Nueva Documentación de Acreditación***

Aunque muchos entrevistados han revisado los nuevos documentos de los nuevos criterios y estándares en las capacitaciones recientes e instancias propia de su trabajo de gestión en sus universidades, existe una necesidad significativa de capacitaciones más prácticas y detalladas donde puedan avanzar en el conocimiento de los nuevos formularios y el formato de informe de autoevaluación, ya que varios pares señalaron no conocer esta documentación, lo que indica una brecha en la formación específica, o cuando los conocieron fue en la experiencia misma de la evaluación de una carrera con los nuevos procedimientos.

La claridad de los formatos de los documentos para la recolección de los datos es vista como mejora importante, que permiten una triangulación más efectiva de la información entregada por las carreras. La autoevaluación con los nuevos formatos es una mejora notable, como lo indica una par:

Permite levantar estos aspectos de mejora, opciones de las debilidades que hay en la carrera. Antes era como las fortalezas y debilidades nomás. Ahora tenemos como un abanico un poco más amplio, donde hay como grises,

que se pueden levantar y me parecen súper relevantes para las carreras (Par Evaluadora 10).

Sin embargo, si bien es generalizado en las y los pares que conocen la documentación sobre las mejoras que presentan en relación con los formatos de los criterios anteriores, pares esperan sumar una síntesis escrita que resuma la información cuantitativa que entrega la carrera y más información que complementa lo detallado en la ficha de datos.

#### ***6.3.4. Capacitaciones sobre los Nuevos Criterios y Estándares de Acreditación***

Como se ha señalado anteriormente, las y los pares que han participado de las capacitaciones recientes han expresado que estas han sido útiles, pero hay un consenso mayoritario sobre la necesidad de una formación más completa, continua y práctica para aplicar los nuevos criterios y estándares de acreditación de manera efectiva. Al respecto un par recalca:

Sí, (la capacitación) me pareció apropiada (...) Si bien el curso que hicimos tenía evaluaciones, pero eran súper simple y más que nada cosas de memoria, definir lo que era un criterio, qué era un estándar, etcétera. Pero faltó una conversación de cómo llevar eso a la práctica (Par Evaluador 5).

Una segunda par realizada una propuesta parecida:

Creo que es necesario una nueva capacitación como más llevada a la práctica respecto de la teoría de estos criterios. Me acomodó porque tú podías hacerlo a la hora que tú quisieras, ya como era un curso de autoformación, que podía adaptarse a nuestros tiempos, digamos, que creo

que es absolutamente imprescindible porque nosotros trabajamos todo el día. Así que por esa parte fue apropiado. Pero siempre es necesario más (Par Evaluadora 6).

Lo expresado por esta par sobre la modalidad de autoformación es valorada por su flexibilidad, sin embargo, hay pares que critican que las instancias presenciales en Santiago tienen insuficientes cupos.

También unas pares rescatan la actitud positiva de la CNA en las instancias de capacitación, lo que fomenta un ambiente de colaboración entre pares y la institución, como lo propone una de ellas:

Me gusta mucho la forma en cómo la CNA trata a los profesionales vinculantes. O sea, es como una actitud como siempre, como agradecidos en qué le podemos aportar, esta es la nueva forma, qué es lo que pueden sugerir, que no es una imposición. Y eso me agrada. Me siento grata trabajando en esta instancia (Par Evaluadora 7).

Sin embargo, la falta de profundidad y calidad en algunas capacitaciones recientes y la necesidad de una mejor capacitación inicial en cada uno de los procesos de evaluación externa son aspectos que requieren atención.

Además, hay una percepción de que las capacitaciones anteriores, en el marco de la antigua normativa, fueron insuficientes y demasiado generales, echando de menos también la necesidad de una formación más práctica, específica y continua, crítica que se mantiene para las capacitaciones recientes.

Frente a estas insuficientes capacitaciones, se releva el apoyo actual de la o del secretario técnico, de la o del presidente del Comité de Pares y de pares más experimentados para orientar el trabajo de las y los pares.

También las y los pares resaltan la necesidad de retroalimentaciones posteriores para pares de su desempeño que podría entregar la CNA una vez que termina una evaluación externa, aspecto que ya fue analizado.

Este estudio sugiere que, aunque las y los pares evaluadores tienen una base sólida de experiencias y autoridad académica que prueban que se robustece en el tiempo, hay oportunidades para mejorar el apoyo institucional y la formación continua para abordar las debilidades mencionadas por las y los pares y optimizar su desempeño en futuros procesos de evaluación. La capacitación y el apoyo institucional son esenciales para abordar estos desafíos y mejorar la efectividad del proceso de evaluación externa.

#### **6.4. Síntesis de las Respuestas de las Entrevistas**

En el Anexo 5 se presenta la síntesis de las respuestas de las y los pares evaluadores participantes en relación con cada una de las preguntas planteadas y la conversación generada.

### **7. Conclusiones**

En la presente investigación se han identificado y analizado las brechas en el ejercicio del rol de par evaluador frente a los nuevos criterios y estándares de acreditación de carreras de pedagogía. A partir del análisis de los datos obtenidos, se ha logrado responder a la pregunta de investigación y se ha evaluado la validez de los supuestos planteados.

La evidencia muestra que una formación continua y específica es crucial para que las y los pares evaluadores se adapten eficazmente a los nuevos criterios y estándares (Helesh et al., 2021; Cuellar Garay et al., 2020). De acuerdo con los

resultados de esta investigación, las capacitaciones para pares evaluadores deben ser más prácticas y detalladas, con énfasis en la aplicación de los nuevos procedimientos y el fortalecimiento de habilidades específicas para la revisión documental y la evaluación de los programas educativos.

Además, es esencial que las y los pares evaluadores desarrollen competencias técnicas específicas relacionadas con la nueva normativa, así como una comprensión profunda del contexto institucional y sociocultural en que se desenvuelven las carreras evaluadas (Cartmill et al., 2023; Fernández et al., 2021), como lo es el desafío de asumir la evaluación de la contribución de los planes de estudio a los estándares pedagógicos y disciplinarios como requisito de acreditación. Esto incluye habilidades para realizar un análisis crítico y fundamentado, y la capacidad de emitir síntesis evaluativas robustas y objetivas. Además, el rol del par evaluador depende de las condiciones materiales en las que se desempeñan, así como de las interacciones con la CNA, tal como lo destacó Cartmill et al. (2023) en su estudio.

Por otro lado, los procedimientos y plazos establecidos para la evaluación externa pueden ser revisados para asegurar que las y los pares evaluadores dispongan de tiempo suficiente para una revisión exhaustiva y detallada de la documentación y de información de calidad de las entrevistas a los actores de las carreras en las visitas. Un avance significativo es la innovación en este nuevo procedimiento de acreditación de que las carreras deben entregar el material del proceso de autoevaluación nueve meses antes de la pérdida de vigencia de la acreditación (Comisión Nacional de Acreditación, 2023), lo que dará más tiempo para que la CNA y las y los pares para revisar esta documentación. No obstante, esto

presiona a las carreras y sus organismos de apoyo en la gestión de los procesos de acreditación a disponer mayor cantidad de recursos en estas tareas.

La implementación de pre-informes y una mejor organización de la carga de trabajo han demostrado facilitar este proceso. Además, puede ser interesante que en la actualización de la Guía de Evaluación Externa se incorpore cómo las y los pares deben evaluar las oportunidades de mejora de las carreras.

La coordinación y comunicación efectiva entre los miembros del Comité de Pares y con la CNA es fundamental, nexo que adecuadamente es realizado por las y los secretarios técnicos. Reuniones previas, tanto virtuales como presenciales, ayudan a establecer criterios comunes y una distribución equitativa de la carga de trabajo, lo que facilita el consenso y la colaboración (Langfeldt et al., 2010; McGuire, 2009).

La incorporación de tecnologías que faciliten la revisión documental y la comunicación entre las y los pares evaluadores puede mejorar la eficiencia del proceso. Sin embargo, se pueden revisar los requisitos para la realización de las visitas virtuales para no comprometer la calidad de la evaluación en aspectos clave como la infraestructura, aspecto también relevado en el estudio de Cartmill et al. (2023).

En relación con los supuestos planteados en esta investigación, los datos obtenidos confirman la existencia de brechas en el ejercicio del rol de par evaluador frente a los nuevos criterios y estándares de acreditación (Payán-Villamizar et al., 2021; Marquina et al., 2009). Las principales brechas identificadas están relacionadas con la variabilidad en la interpretación de los criterios y

estándares entre las y los pares, la necesidad de formación continua de parte de la CNA y ajustes en la gestión del tiempo, los plazos y la carga de trabajo. Además, la investigación confirma que son necesarias diversas acciones formativas para abordar las brechas en el ejercicio del rol del par evaluador externo. Las capacitaciones deben ser continuas, específicas y prácticas, enfocadas en el desarrollo de competencias técnicas y contextuales y en la familiarización con los nuevos criterios y estándares de acreditación, tal como concluyeron Villegas (2018) y Fernández et al. (2021) para el caso chileno. En definitiva, para mejorar el ejercicio del rol del par evaluador externo, desde una base de alto profesionalismo y una amplia dedicación en el rol que demostraron las y los pares entrevistados en este estudio, es fundamental implementar una formación continua y específica, revisar y adecuar los procedimientos y plazos de evaluación, mejorar la coordinación posterior a la visita con la CNA, y aprovechar las nuevas tecnologías de manera efectiva frente a los nuevos criterios y estándares de acreditación obligatoria de carreras de pedagogía. Estas adecuaciones contribuirán a una evaluación externa más precisa, objetiva y fundamentada, para que las y los pares desde sus perspectivas aporten a que los nuevos criterios y estándares de acreditación recojan adecuadamente los distintos aspectos de Aseguramiento de la Calidad (Comisión Nacional de Acreditación, 2023), permitir a la CNA “contar con una perspectiva más completa al momento de adoptar el juicio correspondiente” (Comisión Nacional de Acreditación, CNA, s/f) y por ende favorecer el aseguramiento de la calidad de la formación pedagógica en las instituciones de educación superior.

## 8. Bibliografía

- Alveiro Restrepo-Ochoa, D. (2013). La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. *CES Psicología*, 6(1), 122-133.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4235/423539419008.pdf>
- Antunes dos Santos, R., Snell, L., y Tenorio Nunes, M. d. (2017). The link between quality and accreditation of residency programs: the surveyors' perceptions. *Medical Education Online*, 22(1), 1270093.  
<https://doi.org/10.1080/10872981.2016.1270093>
- Bernasconi, A., Fernández, E., Irarrázabal, I., Scharager, J., y Villalón, M. (2020). Aseguramiento de la calidad y la nueva Ley de Educación Superior. Em *Temas de la Agenda Pública* (pp. 1-14). Centro de Políticas Públicas UC.
- Cartmill, C., Rowland, P., Rojas, D., y Cameron, E. (2023). Power/knowledge: A sociomaterial perspective on a new accreditation process during COVID-19. *Medical Education*, 57(12), 1210-1218. <https://doi.org/10.1111/medu.15143>
- Comisión Nacional de Acreditación. (2020). *Criterios y Estándares 2022. Memoria de elaboración y elementos conceptuales de los criterios y estándares para la acreditación*.  
[https://www.cnachile.cl/SiteAssets/Paginas/consulta\\_criterios\\_y\\_estandares/memoria\\_de\\_elaboracion.pdf](https://www.cnachile.cl/SiteAssets/Paginas/consulta_criterios_y_estandares/memoria_de_elaboracion.pdf)
- Comisión Nacional de Acreditación. (2023). *Guía Procedimental Acreditación de Carreras y Programas de Pregrado*.

- Comisión Nacional de Acreditación. (2023). *Orientaciones para el Uso de Criterios y Estándares en Procesos de Autoevaluación de Pedagogía, Medicina y Odontología*. [https://www.cnachile.cl/noticias/Paginas/nuevos\\_cye.aspx](https://www.cnachile.cl/noticias/Paginas/nuevos_cye.aspx)
- Comisión Nacional de Acreditación. (2023). *Reglamento que fija el procedimiento para el desarrollo de los procesos de acreditación obligatoria de carreras y programas de pregrado*.  
[https://www.cnachile.cl/noticias/Paginas/nuevos\\_cye.aspx](https://www.cnachile.cl/noticias/Paginas/nuevos_cye.aspx)
- Comisión Nacional de Acreditación, CNA. (s/f). *Guía para la Evaluación Externa*.
- Creswell, J. W. (1994). Investigación Cualitativa y Diseño Investigativo. Selección entre cinco tradiciones.
- Cuellar Garay, M. B., Patiños, M. I., y Parra Trepowski, Ó. (2020). Formación de Pares Evaluadores Externos a distancia virtual. Primera experiencia en Paraguay. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 9(1), 162-173.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.26885/rcei.9.1.162>
- Domínguez, M., y Meckes, L. (2011). Análisis y propuestas para la acreditación de pedagogías en Chile. *Calidad en la educación*, 165-183.
- ENQA. (2015). *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)*. Bruselas, Bélgica. [https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG\\_2015.pdf](https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf)
- Fernández, M. B., González, Á., Salinas, I., Orellana, V., y Rocco, A. (2021). Entre la autorregulación y el cumplimiento: el impacto de la acreditación obligatoria en el cambio de prácticas en programas de pedagogía. *Serie Cuadernos de Investigación en Aseguramiento de la Calidad*, 23.  
<http://www.investigacion.cnachile.cl/>

- Fester, R., Gasman, M., y Nguyen, T.-H. (2012). We Know Very Little: Accreditation and Historically Black Colleges and Universities. *Journal of Black Studies*, 43(7), 806-819. <https://doi.org/10.1177/0021934712453467>
- González, M., González, I., y Vicencio, K. (2014). Descripción del rol autopercebido del psicólogo y sus implicancias en los procesos de formación de pregrado. *Psicoperspectivas*, 13(1), 108-120. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue1-fulltext-296>
- Helesh, A., Eremenko, O., y Kryshchanovych, M. (2021). Monitoring the quality of the work of experts when they conduct accreditation examinations of educational programs. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, 14(33), e16535. <http://dx.doi.org/10.20952/revtee.v14i33.16535>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.
- Langfeldt, L., Stensaker, B., Harvey, L., Huisman, J., y Westerheijden, D. F. (2010). The role of peer review in Norwegian quality assurance: potential consequences for excellence and diversity. *Higher Education*, 59(4), 391-405. <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9255-4>
- Ley N°20.129. (23 de octubre de 2006). *Establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior*.
- Ley N°20.903. (4 de marzo de 2016). *Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y Modifica otras Normas*.
- Ley N°21.091. (11 de mayo de 2018). *Sobre Educación Superior*.

- Marquina, M., Ramírez, B., y Rebello, G. (2009). La Actuación de Pares Evaluadores de Carreras de Postgrado: Percepciones desde el propio Campo Académico. *Revista Argentina de Educación Superior*(1), 57-77.
- Mayan, M. (2001). *Una introducción a los métodos cualitativos: Módulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales*. México: International Institute for Qualitative Methodology.
- McCall, S. J., Branton, P. A., y Blanc, V. M. (2018). The College of American Pathologists Biorepository Accreditation Program: Results from the First 5 Years. *Biopreservation and Biobanking*, 16(1), 16-22.  
<https://doi.org/http://doi.org/10.1089/bio.2017.0108>
- McGuire, P. (2009). Accreditation's Benefits for Individuals an Institutions. *New Directions for Higher Education*, 145, 29-36. <https://doi.org/10.1002/he.332>
- Ohly, S., y Schneijderberg, C. (2021). German Professors' Motivation to Act as Peer Reviewers in Accreditation and Evaluation Procedures. *Minerva*, 59, 217-236. <https://doi.org/10.1007/s11024-020-09430-5>
- Payán Villamizar, C. M., Leal Márquez, D., y León Giraldo, H. (2021). Percepción de estudiantes de pregrado y evaluación de pares del Consejo Nacional de Acreditación respecto a la calidad de los procesos académicos en una universidad pública. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía*, 14(2), 39-69.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15332/25005421.6058>
- Reyes Sánchez, Ó., y Reyes Pazos, M. (2012). Percepcion de la Calidad del Servicio de la Educacion Universitaria de Alumnos y Profesores. *Revista*

*Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 87-98.

[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2095414](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2095414)

Seema, R., Udam, M., Mattisen, H., y Lauri, L. (2017). The perceived impact of external evaluation: the system, organisation and individual levels—Estonian case. *Higher Education*(73), 79-95. <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0001-4>

Villegas, I. (2018). Perfil y rol de las agencias de acreditación y pares evaluadores en el aseguramiento de la calidad de la enseñanza en carreras artísticas universitarias en Chile: diagnóstico y propuesta de acción para procesos de Acreditación. *Calidad en la Educación*, 40, 130-169. <https://doi.org/https://doi.org/10.31619/caledu.n40.68>

## 9. Anexos

### Anexo 1: Texto del Correo de Convocatoria a Entrevista de Pares

#### Evaluadores

Estimada/o \_\_\_\_\_, junto con saludarla/o, **tengo el agrado de invitarla/o a participar en una entrevista para la investigación denominada “Rol y funciones de pares evaluadores externos en procesos de acreditación de carreras de pedagogía en Chile, frente a los nuevos criterios y estándares de acreditación”**. Este es un proyecto de investigación, en el marco de un seminario de título de la Universidad del Desarrollo. Este proyecto es liderado por quien se dirige a usted, Eduardo O’Ryan Albornoz, quien soy alumno del Magister en Políticas Públicas de la Facultad de Gobierno, y es guiado por el Profesor Isaac Fierro Silva.

Este estudio busca analizar el rol y las funciones de los y las pares evaluadores externos en procesos de acreditación obligatoria de carreras de pedagogía en Chile, frente a los desafíos de los nuevos criterios y estándares de acreditación que se aplicaron a partir de octubre de 2023, en el marco de la Ley N°21.091. De acuerdo con el Registro de Pares Evaluadores en la web de la Comisión Nacional de Acreditación, usted se encuentra registrada como par evaluadora de acreditación de pregrado.

**La entrevista se llevará a cabo de manera remota vía Zoom, tiene una duración de alrededor de 30 minutos**, y se efectuará en un horario a definir según su disponibilidad. La información registrada a partir de la entrevista será **confidencial**, esto significa que sus respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Si desea participar de la entrevista, la/o contactaré nuevamente para coordinar el horario de la entrevista y el envío del consentimiento informado.

De antemano, muchas gracias por su participación en esta importante investigación que busca aportar en las políticas públicas relacionadas a acreditaciones de pedagogías.

Saluda atentamente,

Eduardo O’Ryan Albornoz

Alumno Magíster Políticas Públicas

Universidad del Desarrollo

## Anexo 2: Texto Consentimiento Informado



### Consentimiento Informado

Yo, \_\_\_\_\_ declaro que he sido informado/a e invitado/a a participar en una investigación denominada “Rol y funciones de pares evaluadores externos en procesos de acreditación de carreras de pedagogía en Chile, frente a los nuevos criterios y estándares de acreditación”. Este es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la Universidad del Desarrollo. Este proyecto es liderado por el Sr. Eduardo O’Ryan Albornoz, Alumno del Magister en Políticas Públicas de la Facultad de Gobierno, y es guiado por el Profesor Isaac Fierro Silva.

Entiendo que este estudio busca analizar el rol y las funciones de los y las pares evaluadores externos en procesos de acreditación obligatoria de carreras de pedagogía en Chile, frente a los desafíos de los nuevos criterios y estándares de acreditación que se aplicaron a partir de octubre de 2023, en el marco de la Ley N°21.091. Además, sé que mi participación se llevará a cabo de manera remota, en un horario a definir según mi disponibilidad y consistirá en participar una entrevista que demorará alrededor de 30 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que mis respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Respecto de la confidencialidad y custodia de mis datos, se me ha informado que estos serán tratados de forma anónima, teniendo acceso a ellos solamente el investigador principal y que, una vez finalizada la investigación, serán eliminados.

Como participante de la investigación, se me ha informado que podré solicitar y estar en conocimiento de sus resultados. Estos resultados me serán proporcionados a través del informe final de la investigación, una vez que esta haya concluido y el documento este redactado y aprobado.

Asimismo, sé que la participación es voluntaria, pudiendo negar mi participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin consecuencia ni explicación causal de mi retiro. Esta decisión, además, considera el retiro/eliminación de los datos y registros de mi participación.

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

presente documento.

Firma participante:

Fecha:

Si tiene alguna pregunta durante cualquier etapa del estudio puede comunicarse con Isaac Fierro, Profesor Guía de la Investigación, correo [ifierro@udd.cl](mailto:ifierro@udd.cl)

### **Anexo 3: Pauta de Preguntas de las Entrevistas**

#### **I. Sobre el rol del par evaluador**

##### **1. Desempeño como par evaluador**

Se espera evaluar las cualidades personales, competencias comunicativas, uso de la metodología, formación relacionada a su rol y experiencia práctica.

- a. ¿Cómo autoevalúa su desempeño como par evaluador? Indique tres principales fortalezas y debilidades en el desempeño de su rol.
- b. ¿Cuáles han sido las funciones o tareas más desafiantes en el ejercicio del rol como par evaluador?
- c. ¿Cómo se ha organizado el trabajo entre los pares evaluadores? ¿Qué destacaría usted en cuanto a fortalezas y debilidades del desempeño de los pares evaluadores que lo han acompañado?
- d. ¿Cómo percibe que las instancias de inducción y capacitación de CNA han contribuido al desarrollo de capacidades y actualización de sus conocimientos como par evaluador/a?

##### **2. Condiciones en que se desenvuelve el rol de par evaluador**

Se espera evaluar cómo afectan las modalidades de visita, los procedimientos de la evaluación externa, la interacción de los pares con los actores y la obtención de información de las carreras en acreditación

- a. ¿Cree usted que el procedimiento de evaluación externa le permite rescatar los principales aspectos de la calidad de una carrera de manera eficiente y eficaz? ¿Los plazos establecidos son adecuados para realizar la revisión documental, la visita, el informe de salida y el informe final del Comité?

- b. ¿Cree usted que hay una sobrecarga de trabajo en el ejercicio del rol de par? ¿Esta sobrecarga ha sido progresiva en el tiempo? Si existe sobrecarga, ¿le ha significado un estrés no controlado?
- c. ¿Percibe un adecuado acompañamiento por parte de la CNA de su función de par evaluador en las visitas a las carreras? ¿Cree que existe algún aspecto a mejorar sobre el acompañamiento de la CNA?
- d. ¿Observa que los Secretarías/os Técnicas/os conducen adecuadamente el proceso de evaluación externa? ¿Cree que existe algún aspecto a mejorar de esta función?

## **II. Nuevos criterios y estándares de acreditación**

### **1. Cómo afectan los nuevos criterios y estándares de acreditación la labor del par evaluador**

Los nuevos criterios y estándares entran en funcionamiento a partir de octubre de 2023. Se evalúa si este cambio afecta o afectará la labor de los pares evaluadores.

- a. ¿Ha realizado una visita con los nuevos criterios y estándares de acreditación? Si procede, ¿cómo ha resultado esta experiencia?
- b. ¿Qué principales aspectos rescata de los nuevos criterios y estándares de acreditación? ¿Qué principales diferencias observa en relación con los anteriores criterios de acreditación?
- c. ¿Cree que los nuevos criterios y estándares de acreditación afectarán la labor de los pares evaluadores? ¿Qué nuevas competencias cree usted que debe desarrollar frente a la nueva normativa?

- d. ¿Cree que los nuevos criterios y estándares de acreditación permiten recoger adecuadamente los distintos aspectos del aseguramiento de la calidad que se espera que tengan las carreras?
- e. ¿Cree que la introducción de los estándares de acreditación posibilita la evaluación de los estados de avance en el desarrollo de un ciclo de mejora continua de los aspectos considerados en cada criterio de una carrera en acreditación?
- f. ¿Ha participado de las capacitaciones sobre los nuevos criterios y estándares de acreditación que ha realizado CNA? ¿Le han parecido apropiadas estas instancias?

**2. Sobre los materiales para procesos evaluativos de carreras pedagógicas.**

Evaluar el material complementario que dispone la CNA para recoger información de las carreras en acreditación. Para el caso de las pedagogías, corresponde al formato de informe de autoevaluación, ficha de datos y un Excel llamado "Formato de Anexos". En este último documento se recoge información sobre el plan de estudio, práctica, tributación o cobertura de los Estándares Pedagógicos y Disciplinarios y la bibliografía de la carrera en acreditación.

- a. ¿Usted conoce el material complementario para recoger información de las carreras en acreditación?
- b. ¿Qué mejoras más relevantes cree usted presenta el nuevo formato de informe de autoevaluación en relación con el anterior? ¿Cree que el nuevo

formato de informe de autoevaluación y sus componentes permiten obtener adecuadamente información descriptiva, reflexiva y crítica de la carrera?

- c. ¿Qué mejoras cree usted presenta la nueva ficha de datos que contiene nueva información estadística en relación con el formulario A y B del procedimiento anterior? ¿La nueva ficha de datos permite obtener información más relevante de la carrera que los materiales anteriores?
- d. ¿Qué mejoras cree usted presenta el Excel “Formato de anexos” en relación con el formato anterior? ¿Cree usted que este nuevo documento permite obtener información relevante de la carrera?
- e. ¿Qué desafíos presenta para usted el uso para la revisión de este nuevo material de acreditación? ¿Cree usted que requiere profundizar en nuevas habilidades curriculares, estadísticas u otras, para la revisión de este material?

#### Anexo 4: Listado de Normativa de Acreditación de Carreras de Pedagogía

<b>Título</b>	<b>Autor</b>	<b>Año</b>
Ley N°20.129, establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior	MINEDUC	2006
Ley N°20.903, crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normativas		2016
Ley N°21.091, sobre Educación Superior		2018
Reglamento que fija el procedimiento para el desarrollo de los procesos de acreditación de carreras profesionales y técnicas de nivel superior y programas de pregrado	CNA	2016
Reglamento que fija el procedimiento para el desarrollo de los procesos de acreditación obligatoria de carreras y programas de pregrado		2019
Circular N°34, Regula procedimiento de evaluación externa de los procesos de acreditación desarrollados por la Comisión Nacional de Acreditación		2022
Resolución Exenta DJ N°344-4, aprueba Reglamento que fija el procedimiento para el desarrollo de los procesos de acreditación obligatoria de carreras y programas de pregrado.		2023

Resolución Exenta DJ n°346-4, aprueba Reglamento que fija el procedimiento de selección de carreras y programas de estudio de pregrado y postgrado que serán evaluados en la acreditación institucional.		2023
Introducción criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional y de programas		
Antiguos criterios de acreditación		
Guía para la autoevaluación (criterios antiguos)		
Guía para la evaluación externa (criterios antiguos)		
Criterios y estándares de calidad para la acreditación de carreras y programas de pedagogía (nuevos)		
Orientaciones para el uso de criterios y estándares en procesos de autoevaluación de Pedagogía, Medicina y Odontología		2023
Materiales para procesos evaluativos conducentes a acreditación de carreras y programas de pregrado		2023
Guía Procedimental Acreditación de Carreras y Programas de Pregrado		2023

## Anexo 5: Síntesis Respuestas de Pares Evaluadores en las Entrevistas

Preguntas resumidas	Síntesis respuestas por entrevistado/a									
	Par 1	Par 2	Par 3	Par 4	Par 5	Par 6	Par 7	Par 8	Par 9	Par 10
¿Cómo evalúa el desempeño de los pares evaluadores?	El entrevistado destaca su responsabilidad, trabajo en equipo y buen manejo del cronograma como fortalezas. Menciona que su única experiencia fue online durante la pandemia y que se abordó con mucha responsabilidad. La organización de la revisión de los anexos y el tener criterios comunes en el equipo también fueron fortalezas importantes.	El entrevistado menciona haber participado en cuatro procesos de acreditación y haber presidido dos de ellos. Evalúa su desempeño positivamente, destacando que los primeros procesos fueron de aprendizaje. Considera que su desempeño ha sido homogéneo y positivo una vez que aprendió el estándar.	El entrevistado destaca su rigurosidad en el uso ético de la información, la capacidad para encontrar nudos críticos rápidamente y generar un ambiente de diálogo académico ameno. Como aspecto a mejorar, menciona que puede ser muy estricto, lo que a veces presiona a los pares que trabajan con él.	El entrevistado menciona como fortalezas la gestión del tiempo, la organización, y la experiencia en otros cargos de gestión que permiten tener una visión más amplia. Como debilidades, menciona el desconocimiento inicial de normativas, la necesidad de estar en constante revisión de los criterios y el aprendizaje continuo en la redacción de informes.	El entrevistado evalúa su desempeño positivamente, destacando su objetividad y capacidad de trabajo en equipo. Menciona como fortalezas intentar aportar desde una visión externa y ser lo más objetivo posible. Como debilidad, señala la falta de tiempo para revisar todos los documentos de manera exhaustiva.	El entrevistado destaca su experiencia como secretaria académica, lo que le proporciona una visión amplia de la gestión curricular. Menciona su trato cordial con los pares y su disposición a aprender como fortalezas. Como debilidades, señala el desconocimiento inicial de las normativas y la falta de capacitación previa.	El entrevistado destaca su empatía, objetividad y rigurosidad en el análisis documental. Como debilidad menciona la falta de tiempo debido a sus múltiples roles y responsabilidades.	El entrevistado destaca su compromiso, capacidad de organización y empatía como fortalezas principales. También menciona la capacidad de analizar y sintetizar información, así como la objetividad en la emisión de juicios. Ha mejorado con la experiencia y adaptándose a los nuevos criterios y terminología.	El entrevistado menciona que ha ganado seguridad y certeza en su rol con el tiempo. Destaca la importancia del diálogo y la relación entre pares, así como la capacidad de manejar mejor las entrevistas con una actitud cercana y relajada.	El entrevistado destaca su interés, curiosidad y compromiso como fortalezas. Menciona la falta de tiempo debido a responsabilidades familiares y la dificultad para resumir informes como debilidades.

<p>¿Cuáles han sido las funciones o tareas más desafiantes en el ejercicio como par evaluador?</p>	<p>Los mayores desafíos fueron organizar los anexos, prepararse antes de las visitas, y coordinar las entrevistas de manera eficiente. El equipo se dividió en áreas para cubrir todos los aspectos necesarios y evitar repetir preguntas, lo que ayudó a manejar el volumen de trabajo.</p>	<p>Lo más desafiante ha sido presidir la comisión evaluadora externa. Coordinar el trabajo de los colegas y uniformar los criterios de análisis han sido tareas difíciles, así como corregir informes sin invalidar las observaciones de los colegas.</p>	<p>El principal desafío ha sido entender que cada programa formativo se analiza en un contexto específico sin hacer comparaciones. También ha sido desafiante validar la información según el contexto y comunicar a las instituciones que no están siendo juzgadas, sino que se están validando los criterios de calidad.</p>	<p>Las tareas más desafiantes incluyen la revisión y lectura de toda la documentación, la redacción de criterios específicos y la elaboración de informes. Además, menciona la importancia de las reuniones internas de pares y con la CNA, así como la organización y gestión de las visitas.</p>	<p>El mayor desafío ha sido hacer sentir a las instituciones evaluadas que la evaluación es un aporte y no una crítica, manteniendo la objetividad y transparencia. Esto es especialmente relevante en las pedagogías, donde existe una percepción de competencia entre instituciones.</p>	<p>Lo más desafiante ha sido anular sus propias expectativas y mantener una visión neutra. La revisión documental y la representación teórica de la información han requerido mucho tiempo y dedicación.</p>	<p>Las tareas más desafiantes incluyen consensuar con los pares evaluadores y establecer vínculos antes de las visitas. La diversidad de instituciones y contextos también añade complejidad.</p>	<p>Las tareas más desafiantes incluyen liderar equipos como presidente, dividir tareas y asegurar la coherencia del informe. La organización de reuniones preparatorias y la coordinación del lenguaje y terminología utilizados son aspectos clave.</p>	<p>Las tareas más desafiantes han sido la cantidad de material para revisar y la necesidad de buena comunicación con los pares y las instituciones evaluadas. La triangulación de información y la comprensión de documentos extensos han sido complejas.</p>	<p>Las tareas más desafiantes incluyen analizar sin juzgar, formular preguntas neutrales y revisar una gran cantidad de documentación. La extensión de los informes y formularios también ha sido agotadora.</p>
--	--	---	--	--	--	--	---	--	---	--

<p>¿Cómo se ha organizado el trabajo entre los miembros del equipo evaluador?</p>	<p>El trabajo en equipo se organizó mediante la creación de planillas para registrar las revisiones y tener criterios comunes, facilitando el consenso y una distribución equilibrada de la carga de trabajo. La colaboración con el asesor de CNA también fue clave para la organización.</p>	<p>La organización del equipo ha presentado desafíos debido a las diferentes interpretaciones de los estándares y el compromiso temporal de los colegas. La falta de homogeneidad en la relevancia que se le da a la tarea y la disponibilidad de tiempo para reuniones de coordinación han sido problemas frecuentes.</p>	<p>La interacción con otros pares ha sido variada. Algunos pares son muy competentes y colaborativos, mientras que otros no están bien formados y requieren mucha supervisión. El entrevistado señala la necesidad de una evaluación del desempeño de los pares por parte de la CNA y menciona que no siempre hay un proceso formativo adecuado para los nuevos pares.</p>	<p>La organización del trabajo se realiza dividiendo los criterios entre los pares según la experiencia y conocimientos de cada uno. Aunque los pares tienen criterios específicos asignados, todos deben leer y revisar toda la información. Las preguntas durante las visitas se realizan sobre todos los criterios, no solo los asignados individualmente.</p>	<p>El entrevistado ha tenido experiencias de trabajo colaborativo en los equipos de evaluación, destacando la organización del trabajo y la distribución de la carga según los criterios. Sin embargo, en una ocasión como presidente, encontró dificultades para generar colaboración debido a personalidades distintas y problemas de coincidencia en tiempos.</p>	<p>El trabajo en equipo ha sido positivo, con una alta profesionalidad de los pares evaluadores. En el primer proceso, hubo muchas reuniones virtuales previas para llegar a acuerdos sobre el análisis documental. En el segundo proceso, las reuniones fueron menos frecuentes pero igual de efectivas.</p>	<p>La organización del trabajo se basa en el consenso y la colaboración. Los pares evaluadores han mejorado en ser más conciliadores y menos comparativos con sus propias instituciones.</p>	<p>El trabajo se organiza mediante el consenso y la colaboración. Las reuniones previas a las visitas y la clasificación de preguntas son esenciales. La experiencia de trabajar con pares de distintas instituciones es enriquecedora.</p>	<p>El trabajo en equipo se ha basado en la buena comunicación y la capacidad de llegar a acuerdos. La lectura compartida y discusión de materiales entre los pares ha sido clave. La experiencia y generosidad de los colegas han sido aspectos positivos.</p>	<p>El trabajo se organiza mediante la división de criterios y fechas acordadas en reuniones iniciales. La comunicación fluye principalmente a través de WhatsApp y correo electrónico. Destaca la generosidad y apoyo de las presidentas de las comisiones.</p>
---	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---

<p>¿Cómo percibe que las instancias de inducción y capacitación han contribuido al desarrollo de capacidades y/o actualizaciones de sus conocimientos como par evaluador?</p>	<p>Las capacitaciones han sido útiles, especialmente los seminarios y conversatorios que ayudaron a entender los nuevos estándares y criterios. Destacó la importancia de la formación continua y las oportunidades de networking durante estas instancias.</p>	<p>Las capacitaciones han sido útiles para alinear a los evaluadores con los nuevos estándares y criterios. Sin embargo, el entrevistado menciona que no tuvo capacitaciones en los procesos anteriores, lo que considera una falencia.</p>	<p>Las capacitaciones recientes han sido más planificadas y útiles, pero el entrevistado señala que su formación inicial fue autodidacta y gracias a la modelación de pares más experimentados. Sugiere que debe haber un sistema de retroalimentación sobre el desempeño de los pares en el proceso de evaluación.</p>	<p>El entrevistado ha participado en capacitaciones y charlas sobre los nuevos criterios, aunque menciona que estas fueron generales y no muy específicas. Sugiere que el apoyo del secretario técnico y del presidente de la comisión es fundamental durante el proceso.</p>	<p>Las capacitaciones han sido insuficientes. El entrevistado menciona que recibió formación sobre los nuevos criterios, pero no tuvo una capacitación previa específica para ser par evaluador. La formación reciente fue rápida y más informativa que práctica.</p>	<p>Las capacitaciones han sido útiles, especialmente el curso de autoformación sobre los nuevos criterios de acreditación. Sin embargo, señala que las inducciones previas fueron muy breves y que sería beneficioso tener más formación práctica.</p>	<p>Las capacitaciones han sido útiles, especialmente con el enfoque en los nuevos criterios. La CNA ha mejorado en proporcionar materiales y apoyo a través de plataformas digitales.</p>	<p>Las capacitaciones han sido útiles, especialmente con los nuevos criterios. La documentación y talleres proporcionados por la CNA han sido claros y específicos. La experiencia de los ministros de fe también ha sido de gran apoyo.</p>	<p>Las capacitaciones recientes han mejorado la claridad en los roles de los pares evaluadores. El entrevistado ha participado en varias capacitaciones online y ha encontrado útiles las definiciones de roles proporcionadas.</p>	<p>Las capacitaciones han sido insuficientes y poco útiles. El entrevistado menciona la falta de inducción inicial y critica la calidad de los cursos recientes sobre los nuevos criterios.</p>
---	---	---	---	---	---	--	---	--	---	---

<p>¿Cree usted que el procedimiento de evaluación externa le permite rescatar los principales aspectos de calidad de una carrera de manera eficiente y eficaz?</p>	<p>Considera que los procedimientos son adecuados pero que el tiempo disponible puede ser limitado. Destaca la necesidad de mayor tiempo para la revisión de anexos y la importancia de la organización personal para cumplir con las evaluaciones.</p>	<p>El entrevistado considera que los plazos establecidos son adecuados para realizar la revisión documental y las visitas. Sin embargo, menciona que las visitas remotas no permiten capturar ciertos aspectos, como la observación directa de la infraestructura y el comportamiento de la organización.</p>	<p>El entrevistado considera que los tiempos son generalmente adecuados, pero dependen del momento del semestre. La experiencia ayuda a navegar mejor en los procesos, pero los nuevos criterios requieren reaprendizaje. Menciona la importancia de tener suficiente tiempo para realizar ajustes en el informe cuando es necesario.</p>	<p>El entrevistado considera que los plazos son generalmente adecuados, pero menciona que sería beneficioso tener más tiempo en algunos casos, especialmente para revisar toda la documentación de manera más detallada.</p>	<p>El entrevistado considera que los plazos para la revisión documental y las visitas son adecuados, aunque varían según la situación. Las visitas presenciales son enriquecedoras, pero las virtuales pierden calidad en la información y participación de los actores evaluados.</p>	<p>Considera que los plazos teóricos son adecuados y que las visitas virtuales son una buena alternativa, aunque no sustituyen la calidad de la información obtenida en las visitas presenciales, especialmente en aspectos de infraestructura.</p>	<p>Los plazos y la organización son adecuados, aunque las visitas presenciales son más enriquecedoras que las virtuales. La comunicación previa con los pares y la institución es crucial.</p>	<p>Los procedimientos son adecuados, aunque las visitas presenciales son más enriquecedoras. Las modalidades remotas han facilitado ciertos aspectos, pero la interacción personal y observación de infraestructura son limitadas.</p>	<p>Los plazos y la organización son adecuados, pero la modalidad virtual limita la apreciación completa de la realidad de una institución. Las visitas presenciales son más efectivas para obtener información detallada.</p>	<p>Los plazos son generalmente muy cortos, lo que afecta la calidad del proceso. Las visitas presenciales son más efectivas que las virtuales para obtener información completa y auténtica.</p>
--	---	---	---	--	--	---	--	--	---	--

<p>¿Cree usted que hay una sobrecarga de trabajo en el ejercicio del rol de par?</p>	<p>El entrevistado menciona que el volumen de trabajo puede ser alto, especialmente durante la revisión documental. Sin embargo, considera que la carga es manejable si se organiza adecuadamente. La reducción en la extensión de los informes ha ayudado a manejar mejor la carga de trabajo.</p>	<p>El entrevistado menciona que puede haber una sobrecarga de trabajo debido a la cantidad de documentación y la falta de homogeneidad en su presentación. La disponibilidad de tiempo personal para revisar los antecedentes también es un desafío.</p>	<p>El entrevistado no percibe una sobrecarga progresiva en el tiempo debido a la experiencia adquirida, que facilita el proceso. Sin embargo, los primeros procesos fueron más complejos debido a la falta de familiaridad con los criterios.</p>	<p>La carga de trabajo es manejable con la experiencia, ya que uno aprende a gestionar mejor el tiempo y a enfocarse en lo importante. Sin embargo, los primeros procesos pueden ser más complejos debido a la falta de familiaridad con los criterios.</p>	<p>La carga de trabajo no ha sido progresiva, pero sí es alta. El entrevistado menciona que el trabajo extra como par evaluador implica una alta dedicación, especialmente cuando los plazos son cortos.</p>	<p>La carga de trabajo es manejable si se organiza bien el tiempo, especialmente con los nuevos criterios que restringen la extensión del informe de autoevaluación. La dedicación adicional fuera de las jornadas laborales es un desafío común.</p>	<p>No percibe una sobrecarga de trabajo significativa, considerando la importancia y responsabilidad del rol.</p>	<p>La carga de trabajo es manejable si se organiza bien el tiempo. El rol de presidente implica más responsabilidades, pero la experiencia ayuda a gestionar la carga. La dedicación adicional fuera de las jornadas laborales es un desafío común.</p>	<p>Inicialmente, la carga de trabajo era alta debido a la cantidad de anexos, pero los nuevos criterios han reducido esta carga. La organización adecuada permite manejar bien la sobrecarga.</p>	<p>La sobrecarga de trabajo es manejable con la experiencia, aunque los plazos cortos siguen siendo un desafío. La reducción en la extensión de los informes ha aliviado parcialmente la carga.</p>
--	---	--	---	---	--	---	---	---	---	---

<p>¿Cómo percibe el acompañamiento de la CNA en su función como par evaluador?</p>	<p>Menciona que el acompañamiento de la CNA ha sido adecuado, especialmente gracias al apoyo del asesor de CNA. Sin embargo, sugiere que un mayor respaldo por parte del equipo de la CNA sería beneficioso, incluyendo una presentación inicial del equipo de CNA.</p>	<p>El apoyo del secretario técnico ha sido crucial, pero el entrevistado sugiere que debería haber una mayor interacción directa con la CNA, incluyendo retroalimentación sobre el desempeño del par evaluador y los resultados finales de la acreditación.</p>	<p>El acompañamiento del secretario técnico ha sido generalmente bueno, aunque menciona algunas experiencias negativas. Sugiere la necesidad de una evaluación y retroalimentación del desempeño de los pares y del secretario técnico. La retroalimentación del rol es esencial para mejorar el proceso.</p>	<p>El acompañamiento del secretario técnico ha sido adecuado, aunque sugiere que sería útil recibir retroalimentación formal sobre el desempeño del par y los resultados de la acreditación. También menciona la importancia de conocer los resultados finales de manera oficial.</p>	<p>El acompañamiento del secretario técnico ha sido adecuado, pero el entrevistado sugiere que la formación inicial para ser par evaluador debería ser mejor. Además, menciona que no hay retroalimentación formal sobre el desempeño de los pares ni comunicación sobre los resultados de acreditación.</p>	<p>El acompañamiento del secretario técnico ha sido positivo, facilitando la organización y manteniendo los tiempos de las visitas. Sin embargo, menciona la falta de retroalimentación formal sobre el desempeño de los pares y los resultados finales de la acreditación.</p>	<p>El acompañamiento ha sido profesional y respetuoso. Los secretarios técnicos facilitan la organización y el cumplimiento de los objetivos. Sin embargo, falta retroalimentación formal sobre el desempeño de los pares.</p>	<p>El acompañamiento del secretario técnico ha sido profesional y respetuoso. La CNA facilita la organización y el cumplimiento de los objetivos, aunque falta retroalimentación formal sobre el desempeño de los pares y los resultados finales de la acreditación.</p>	<p>El acompañamiento del secretario técnico y el equipo de la CNA ha sido bueno, con una retroalimentación constante y apoyo durante las visitas. La organización de la información y las revisiones posteriores han sido adecuadas.</p>	<p>El acompañamiento ha sido adecuado, aunque el entrevistado sugiere una mayor claridad en a quién dirigir ciertas consultas. Menciona la falta de retroalimentación formal sobre el desempeño de los pares y los resultados de la acreditación.</p>
--	---	---	---	---	--	---	--	--	--	---

<p>¿Cree usted que las capacitaciones de la CNA son suficientes y adecuadas para su labor como par evaluador?</p>	<p>Las capacitaciones han sido útiles, pero el entrevistado sugiere que podrían ser más completas y continuas para mejorar las capacidades de los pares evaluadores. La inclusión de temas de género y el mundo laboral en las capacitaciones recientes ha sido un avance positivo.</p>	<p>Las capacitaciones han sido útiles, pero el entrevistado sugiere que siempre se puede pedir más análisis de casos para fijar una trayectoria clara. Menciona que la capacitación reciente fue incipiente y que se necesita más profundidad.</p>	<p>Las capacitaciones recientes han sido útiles, pero el entrevistado sugiere que siempre se puede pedir más análisis de casos para fijar una trayectoria clara. Menciona que la capacitación reciente fue incipiente y que se necesita más profundidad.</p>	<p>Las capacitaciones recientes han sido útiles, pero el entrevistado sugiere que se debería profundizar más en cada uno de los criterios y estándares. Menciona que la formación inicial fue autodidacta y gracias a la modelación de pares más experimentados.</p>	<p>Las capacitaciones recientes han sido útiles, pero faltó una instancia más práctica y detallada. El entrevistado sugiere que las capacitaciones deberían incluir más discusión sobre cómo aplicar los nuevos criterios y estándares en la práctica.</p>	<p>Las capacitaciones recientes han sido útiles, pero el entrevistado sugiere que debería haber más instancias prácticas antes de cada evaluación. La modalidad de autoformación ha sido adecuada para adaptarse a los tiempos de los evaluadores.</p>	<p>Las capacitaciones son adecuadas y bien recibidas. La actitud de la CNA hacia los profesionales es positiva y agradecida, fomentando un ambiente de colaboración.</p>	<p>Las capacitaciones son adecuadas y bien recibidas. La actitud de la CNA hacia los profesionales es positiva y agradecida, fomentando un ambiente de colaboración.</p>	<p>Las capacitaciones recientes han sido útiles y adecuadas. El entrevistado valora las instancias de capacitación online y la claridad en los roles.</p>	<p>Las capacitaciones recientes no han sido adecuadas ni útiles. El entrevistado sugiere que las capacitaciones deberían ser más prácticas y detalladas, especialmente sobre los nuevos criterios.</p>
<p>¿Qué principales aspectos rescata de los nuevos criterios y estándares de acreditación? ¿Y qué principales diferencias observa en relación a los criterios antiguos?</p>	<p>Rescata que los nuevos criterios y estándares son más completos y ordenados, obligando a las carreras a alinearse con los estándares del MINEDUC. Destaca la necesidad de triangular competencias, aprendizajes esperados y estándares disciplinarios</p>	<p>Rescata que los nuevos criterios simplifican la cantidad de criterios, pero complejizan la evaluación con niveles de graduación. Esto permite una mayor resolución y detalle en la evaluación. La parte de vinculación con el medio también se ha redireccionado hacia un</p>	<p>Rescata que los nuevos criterios simplifican la cantidad de criterios, pero complejizan la evaluación con niveles de graduación. Esto permite una mayor resolución y detalle en la evaluación. La parte de vinculación con el medio también se ha redireccionado hacia un</p>	<p>Destaca que los nuevos criterios reducen la cantidad de información solicitada y se enfocan en el análisis de mejoras en lugar de una descripción exhaustiva. Los criterios están más integrados y se evalúan aspectos como la investigación y la vinculación</p>	<p>Los nuevos criterios intentan objetivar la evaluación con niveles o categorías de evaluación, lo que puede ser más exigente pero también más claro. Sin embargo, el entrevistado menciona que algunos niveles son difíciles de alcanzar y que el proceso sigue</p>	<p>Rescata la inclusión de nuevas políticas y la claridad en la exposición de los nuevos criterios. Sin embargo, menciona que algunos aspectos, como los beneficios y apoyos estudiantiles, no están explícitamente descritos, aunque siguen siendo importantes.</p>	<p>Los nuevos criterios son más integradores y menos documentales, enfocándose en la retroalimentación y mejora continua. Las visitas son más reflexivas y menos descriptivas.</p>	<p>Los nuevos criterios son más integradores y menos documentales, enfocándose en la retroalimentación y mejora continua. Las visitas son más reflexivas y menos descriptivas. La vinculación con el medio y la formación práctica son áreas destacadas.</p>	<p>Los nuevos criterios son más precisos y menos extensos, lo que facilita la triangulación y reduce la carga de trabajo. La claridad en las expectativas y la alineación con las políticas del Ministerio de Educación son mejoras significativas.</p>	<p>Rescata la claridad en los nuevos criterios, aunque menciona la falta de ciertos elementos importantes como la bidireccionalidad en la vinculación con el medio y los currículos de los profesores.</p>

	y pedagógicos, lo que puede ser visto como una mejora en la organización del sistema educativo.	camino más desafiante.	camino más desafiante.	con el medio dentro del contexto académico.	siendo subjetivo en cierta medida.					
¿Qué nuevas competencias cree usted que debe desarrollar como par evaluador frente a la nueva normativa?	El entrevistado menciona que las capacitaciones son necesarias para adaptarse a los nuevos criterios y estándares. Destaca la importancia de estar alineado con la visión de la CNA y de fortalecer competencias relacionadas con la gestión curricular y la evaluación de estándares.	El entrevistado considera que no debería cambiar mucho si el rol fue debidamente aprendido anteriormente. Sin embargo, menciona la importancia de evitar emitir juicios y de mantener una relación de pares en lugar de un tribunal de jueces.	El entrevistado considera que no debería cambiar mucho si el rol fue debidamente aprendido anteriormente. Sin embargo, menciona la importancia de evitar emitir juicios y de mantener una relación de pares en lugar de un tribunal de jueces.	El entrevistado menciona que será necesario un mayor análisis y fundamentación para categorizar a las carreras en los nuevos niveles. La capacidad de hacer un juicio evaluativo robusto será esencial.	El entrevistado menciona que los nuevos criterios requerirán más trabajo y dedicación para buscar y evidenciar el nivel de evaluación. Se necesitará un mayor análisis y fundamentación para categorizar correctamente a las carreras.	El entrevistado considera que se necesitarán mayores habilidades en la revisión documental y comprensión de los anexos obligatorios. La adaptación a las nuevas lógicas de los documentos curriculares será crucial.	Se necesita un aprendizaje constante y actualización sobre las leyes, decretos y referentes curriculares. Los pares evaluadores deben mantenerse al día con los cambios y demandas del sistema educativo.	Se necesita un aprendizaje constante y actualización sobre las leyes, decretos y referentes curriculares. Los pares evaluadores deben mantenerse al día con los cambios y demandas del sistema educativo. La capacidad de análisis y síntesis es crucial.	Se necesita una mayor precisión en el análisis y la reflexión, con una atención más cuidadosa a los detalles debido a la reducción de documentos. La triangulación de datos y una mirada crítica son competencias clave.	El entrevistado menciona la necesidad de mayor análisis y reflexión, y una mirada crítica para la evaluación con los nuevos criterios. Sugiere que la CNA debería proporcionar más apoyo en este aspecto.

<p>¿Cree usted que los nuevos criterios y estándares de acreditación recogen adecuadamente los distintos aspectos de Aseguramiento de la Calidad que se espera que tengan las carreras?</p>	<p>Considera que los nuevos criterios y estándares recogen adecuadamente los aspectos de calidad esperados. Sin embargo, sugiere que las entrevistas individuales y confidenciales podrían proporcionar datos más veraces y completos sobre la calidad de las carreras.</p>	<p>El entrevistado cree que los nuevos criterios y estándares mejoran la evaluación de la calidad, especialmente en la vinculación con el medio. La graduación de niveles permite una mayor discriminación y detalle en la evaluación.</p>	<p>El entrevistado cree que los nuevos criterios y estándares mejoran la evaluación de la calidad, especialmente en la vinculación con el medio. La graduación de niveles permite una mayor discriminación y detalle en la evaluación.</p>	<p>Considera que los nuevos criterios recogen adecuadamente los aspectos de calidad, con una integración de criterios que permite una mejor evaluación del proceso formativo de las carreras.</p>	<p>Considera que los nuevos criterios son un avance respecto a los anteriores, aunque faltan algunos aspectos relacionados con el impacto en el aprendizaje de los estudiantes. Los nuevos criterios permiten una evaluación más ordenada y completa del proceso de mejora continua.</p>	<p>Considera que los nuevos criterios permiten una evaluación adecuada de la calidad, aunque sugiere que algunos aspectos, como el acompañamiento estudiantil, deberían ser más explícitos.</p>	<p>Los nuevos criterios fomentan una autoevaluación más eficiente y reflexiva por parte de las carreras. La mirada crítica y la retroalimentación son más fuertes que en los criterios anteriores.</p>	<p>Los nuevos criterios fomentan una autoevaluación más eficiente y reflexiva por parte de las carreras. La mirada crítica y la retroalimentación son más fuertes que en los criterios anteriores. La vinculación con el medio y la formación práctica son adecuadamente abordadas.</p>	<p>Los nuevos criterios permiten una evaluación adecuada, pero algunos aspectos, como el impacto de la vinculación con el medio, aún necesitan ser mejor definidos. La subjetividad en algunos criterios puede ser un desafío.</p>	<p>Los nuevos criterios son adecuados pero incompletos. Menciona la importancia de la visita para corroborar la información documental y la falta de algunos documentos necesarios para una evaluación completa.</p>
<p>¿Ha conocido los nuevos documentos asociados a los criterios y estándares de acreditación en las capacitaciones?</p>	<p>Ha revisado los nuevos documentos en las capacitaciones, aunque menciona que la experiencia práctica será necesaria para evaluar su efectividad. Los documentos, como las planillas de Excel, pueden facilitar la relación entre competencias</p>	<p>No ha participado en procesos con los nuevos estándares y no conoce la documentación en detalle. Menciona que en las capacitaciones no se han tratado específicamente los formularios estandarizados.</p>	<p>No ha participado en procesos con los nuevos estándares y no conoce la documentación en detalle. Menciona que en las capacitaciones no se han tratado específicamente los formularios estandarizados.</p>	<p>Ha revisado los nuevos documentos en las capacitaciones, aunque menciona que la capacitación fue más general y no profundizó en detalles específicos. Destaca que la autoevaluación con los nuevos niveles es</p>	<p>El entrevistado conoce los nuevos criterios y estándares gracias a la capacitación reciente, pero no está familiarizado con el nuevo formato de autoevaluación, la ficha de datos y el Excel llamado formato de anexos.</p>	<p>El entrevistado no ha tenido formación específica sobre los nuevos documentos asociados a los criterios y estándares de acreditación. Menciona la necesidad de una capacitación más práctica para conocer mejor estos materiales.</p>	<p>El entrevistado ha trabajado con los nuevos documentos y formatos, encontrándolos útiles y prácticos. La triangulación de información y la claridad en los datos son mejoras significativas.</p>	<p>El entrevistado ha trabajado con los nuevos documentos y formatos, encontrándolos útiles y prácticos. La triangulación de información y la claridad en los datos son mejoras significativas. Los documentos son menos extensos y más acotados.</p>	<p>El entrevistado ha trabajado con los nuevos documentos y formatos a través de su participación en autoevaluaciones y capacitaciones. Encuentra los nuevos documentos más útiles y precisos, facilitando el trabajo de evaluación.</p>	<p>El entrevistado ha trabajado con los nuevos documentos y formatos, pero encuentra que faltan ciertos elementos importantes en la ficha de datos. La organización y claridad del nuevo formato de anexos son positivas.</p>

y resultados de aprendizaje, pero requieren una síntesis escrita para ser más útiles.			una mejora significativa.						
---	--	--	---------------------------	--	--	--	--	--	--