

**HACIA UNA EVALUACIÓN FORMATIVA: *COACHING* ENTRE PARES PARA LA RETROALIMENTACIÓN DOCENTE EN CHILE**

**EM DIREÇÃO A UMA AVALIAÇÃO FORMATIVA: *COACHING* ENTRE PARES PARA *FEEDBACK* DE PROFESSORES NO CHILE**

**TOWARDS FORMATIVE ASSESSMENT: PEER COACHING FOR TEACHER FEEDBACK IN CHILE**

Auristela Del Carmen Hormazabal Soto<sup>1</sup>

Delany Sánchez Cariaga<sup>2</sup>

Almendra Hernández Cid<sup>3</sup>

**RESUMEN**

Este estudio analiza el coaching entre pares como una estrategia innovadora para la retroalimentación docente en Chile, caracterizada por su enfoque colaborativo, recíproco y de carácter formativo. Mediante una revisión crítica de la literatura, se destacan beneficios, como el fortalecimiento del aprendizaje mutuo, la confianza y la autorreflexión docentes. Además, se identifican desafíos y principios pedagógicos para su implementación. Finalmente, se proponen lineamientos para su integración en el sistema educativo chileno, enfatizando su potencial para mejorar las prácticas pedagógicas, fomentar la colaboración docente y favorecer los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

**Palabras-clave:** Desarrollo profesional; Evaluación formativa; Innovación educativa; Prácticas docentes.

**RESUMO**

Este estudo analisa o *coaching* entre pares como uma estratégia inovadora de feedback docente no Chile, caracterizada por sua abordagem colaborativa, recíproca e formativa. Por meio de uma revisão crítica da literatura, destacam-se benefícios como o fortalecimento da aprendizagem mútua, da confiança e da autorreflexão entre professores. Além disso, identificam-se desafios e princípios pedagógicos para sua implementação. Por fim, propõem-se diretrizes para sua integração no sistema educacional chileno, ressaltando seu potencial para aprimorar as práticas pedagógicas, promover a colaboração docente e melhorar os resultados de aprendizagem dos estudantes.

**Palavras-chave:** Desenvolvimento profissional; Avaliação formativa; Inovação educacional; Práticas docentes.

**ABSTRACT**

---

<sup>1</sup> Doutora e Mestre em Educação. Mestre em avaliação educacional. Professora da Universidad de Playa Ancha – Chile. [auristela.hormazabal@upla.cl](mailto:auristela.hormazabal@upla.cl)

<sup>2</sup> Mestranda em avaliação educacional. Universidad de Playa Ancha – Chile. [delany.sc@gmail.com](mailto:delany.sc@gmail.com)

<sup>3</sup> Mestranda em avaliação educacional. Universidad de Playa Ancha – Chile. [almendra.h.cid@gmail.com](mailto:almendra.h.cid@gmail.com)

*This study analyzes peer coaching as an innovative strategy for teacher feedback in Chile, characterized by its collaborative, reciprocal, and formative approach. Through a critical review of the literature, it highlights benefits such as strengthening mutual learning, building trust, and enhancing teacher self-reflection. It also identifies challenges and pedagogical principles for effective implementation. Finally, it proposes guidelines for integrating peer coaching into the Chilean education system, underscoring its potential to improve teaching practices, foster teacher collaboration, and enhance student learning outcomes.*

**Keywords:** Professional development; Formative assessment; Educational innovation; Teaching practices.

## 1. INTRODUÇÃO

En Chile, se observa una carencia de modelos estructurados que promuevan una retroalimentación sistemática y efectiva sobre las prácticas docentes en el aula. Históricamente, la evaluación ha privilegiado un enfoque centrado en los resultados, como lo establece la Ley N° 21.625 y el Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente (Docentemás, 2024). Este enfoque ha descuidado la importancia de ofrecer a los docentes una visión que fomente la reflexión metacognitiva sobre su quehacer pedagógico. Dicha reflexión resulta fundamental para que los docentes puedan tomar decisiones informadas, diseñar estrategias innovadoras en el aula y, en consecuencia, mejorar los resultados de aprendizaje de sus estudiantes. En este sentido, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), en coordinación con la Política Nacional Docente establecida por la Ley N° 20.903, el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar, y los Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores, propone cuatro modalidades de retroalimentación destinadas a promover la mejora continua de los docentes y fomentar una práctica reflexiva: visitas al aula, caminatas pedagógicas, rondas instruccionales y coaching entre pares (CPEIP, 2019).

## 2. METODOLOGÍA

La metodología utilizada consistió en una revisión crítica y descriptiva de la literatura existente sobre el coaching educativo, con énfasis en el modelo de coaching entre pares y su implementación en otros contextos educativos.

El análisis realizado, permitió proponer los lineamientos iniciales para considerarlo como una estrategia innovadora de retroalimentación formativa para docentes dentro del sistema educativo nacional.

## DESARROLLO

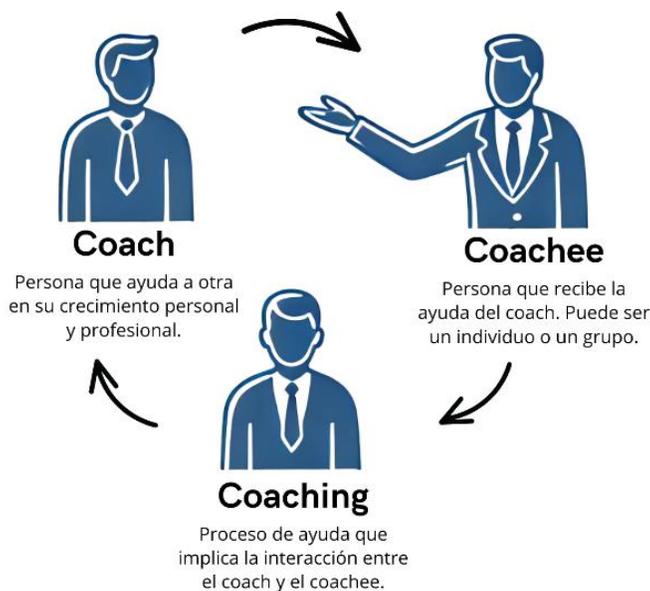
### 1. COACHING:

La bibliografía sobre el coaching, generalmente se encuentra enfocada hacia el sector empresarial, sin embargo, es posible observar una expansión a muchas áreas incluida la educación, según Whitmore, el coaching busca liberar el potencial de las personas para maximizar su desempeño, ayudándolas a aprender en lugar de ser instruidas (como se cita en Pérez Guerra et al., 2019). Lo que permite considerar el coaching como una excelente opción de retroalimentación, capaz de potenciar una mejor versión de sí mismo tanto en el ámbito personal como profesional, incluidos los docentes.

El coaching tiene una modalidad conversacional, que involucra al menos a dos personas. Es importante destacar sus tres elementos básicos (ver Figura 1). Esta conversación generalmente sigue una estructura, donde el coach utiliza preguntas abiertas para fomentar la reflexión y la introspección en la otra persona, además de escuchar de manera activa y empática. La clave de esta interacción radica en las preguntas, que deben estimular la reflexión, el discernimiento sobre lo que se desea lograr y el cuestionamiento de ideas previas (González, 2019).

#### Figura 1

*Diagrama de las relaciones entre el coach, el coachee y el proceso de coaching.*



Fuente: Adaptado de Bisquerra Alzina, (2008)

El coaching se caracteriza por su versatilidad, lo que permite su aplicación en diversas dimensiones del ser humano. Esta calidad respalda su incorporación como una herramienta valiosa en el ámbito educativo, con un enfoque particular en los docentes y los distintos componentes de las comunidades educativas.

221

Según Pérez Guerra et al. (2019), desde una perspectiva filosófica, el coaching educativo permite acompañar las creencias e interpretaciones del docente sobre su desempeño y la realidad que observa en su contexto laboral, con el fin de optimizar la gestión de la enseñanza. En relación al ámbito educacional, se presentan diversos tipos de coaching (ver Figura 2), cada uno con enfoques y objetivos específicos. Entre ellos, el coaching entre pares destaca como una estrategia clave para la mejora continua de la práctica docente, tema que se abordará en detalle a continuación.

## Figura 2

*Diagrama de los tipos de coaching educativa.*



Fuente: Elaboración propia.

## 2. COACHING ENTRE PARES:

El coaching entre pares (también conocido como peer coaching en inglés), se define como un proceso interactivo entre dos o más profesionales de la enseñanza que trabajan y reflexionan juntos sobre las prácticas actuales. Puede utilizarse para ampliar, perfeccionar y desarrollar nuevas habilidades y, por lo tanto, se pueden compartir ideas y comentarios entre los miembros del grupo después de realizar observaciones en el aula (Liew, 2016).

222

El coaching entre pares se distingue por su carácter recíproco, donde los participantes alternan los roles de coach y coachee fomentando un intercambio de conocimientos dinámicos e igualitarios. A continuación, se presentan algunos aspectos clave de esta modalidad (ver Tabla 1).

**Tabla 1**

*Aspectos claves del coaching entre pares.*

Aspecto Clave	Descripción
<b>Crecimiento mutuo</b>	Beneficio compartido a través del aprendizaje colaborativo.
<b>Perspectivas diversas</b>	Enriquecimiento mediante puntos de vista variados.

Aspecto Clave	Descripción
Confianza y apertura	Relación basada en el respeto y la retroalimentación constructiva.
Flexibilidad estructurada	Sesiones organizadas con objetivos claros.
Mecanismos de retroalimentación	Comentarios específicos y empáticos para el desarrollo personal y profesional.

*Fuente:* Elaboración propia.

## 2. 1. Beneficios del Coaching entre pares:

La retroalimentación docente generalmente se centra en evaluar el desempeño y corregir déficits (Pedroza Zúñiga & García-Poyato Falcón, 2022). En contraste, el coaching entre pares fomenta la reflexión conjunta sobre mejoras y técnicas ineficaces, basándose en la confianza y la honestidad para el desarrollo profesional (Ramos Loredó et al., 2019). Según Liew (2016), esta práctica puede reducir el aislamiento entre docentes, promover la colaboración y permitir que aprendan de sus pares mediante la autorreflexión, transformando el pensamiento y diálogo en una herramienta poderosa, que permite que sean los mismos docentes quienes mejoren sus prácticas de enseñanza y logren enfrentar con eficiencia y confianza desafíos en el aula.

Según Aamir y Shahzad (2020), citado en CPEIP (2019), el coaching entre pares presenta las siguientes ventajas (ver Tabla 2):

**Tabla 2**

*Ventajas del coaching entre pares*

Ventajas del Coaching entre Pares	Descripción
Acceso fácil al coach	El fácil acceso al coach con el que se está trabajando,

<b>Ventajas del Coaching entre Pares Descripción</b>	
	dado que corresponde a un compañero de trabajo.
<b>Ausencia de costo</b>	No es necesario contratar a un profesional externo al establecimiento, lo que elimina los costos asociados.
<b>Fortalecimiento de una comunidad de aprendizaje</b>	Establecimiento de un apoyo entre iguales, generando un lenguaje común que motiva a los docentes a continuar trabajando juntos.
<b>Doble contribución al desarrollo docente</b>	El desarrollo profesional del docente-coach y el desarrollo propio del que actúa como docente-coach, con intercambio recíproco de roles.
<b>Facilidad para acompañar emocionalmente</b>	Permite acompañar emocionalmente a los profesores, lo que facilita el aprendizaje individual y el éxito del proceso.

*Fuente:* Adaptado de CEPIP (2019)

## 2. 2. Principios pedagógicos del Coaching entre pares:

Los autores Swars Auslander et al. (2018) y Liew (2016), proponen implícitamente los principios pedagógicos para la aplicación del coaching entre pares, resumidos en la siguiente tabla (ver Tabla 3):

**Tabla 3**

*Principios pedagógicos de aplicación del coaching entre pares.*

<b>Principios pedagógicos</b>	<b>Coaching entre pares</b>
<b>Construcción de</b>	Requiere confianza mutua entre los docentes, con énfasis en

<b>relaciones</b>		la colaboración y el aprendizaje compartido, no existe jerarquía en los participantes.
<b>Conexión estudiantes</b>	<b>con</b>	Enfoque indirecto; la mejora pedagógica busca impactar el aprendizaje de los estudiantes a través de la colaboración.
<b>Desarrollo habilidades liderazgo</b>	<b>de de</b>	Promueve la autorreflexión y el liderazgo compartido entre docentes, sin una jerarquía marcada.
<b>Modelado observación</b>	<b>y</b>	Los docentes observan y se dan retroalimentación mutuamente sobre sus propias clases y estrategias.
<b>Planificación colaborativa</b>		Docentes planifican en conjunto de manera flexible, compartiendo estrategias y adaptándose a necesidades mutuas
<b>Enfoque en objetivos</b>		Enfatiza la reflexión pedagógica y la mejora continua, evitando críticas no constructivas y minimizando cargas externas.
<b>Adaptabilidad logística</b>	<b>y</b>	Prioriza un entorno organizacional que facilite el proceso, incluyendo apoyo administrativo y flexibilidad horaria.

*Fuente:* Elaboración propia basada en Swars Auslander et al. (2018) y Liew (2016).

A partir de lo anterior, la aplicación del coaching educativo conlleva una serie de desafíos que deben ser considerados por las comunidades educativas. En primer lugar, como señala Arnau et al (2004) citado en Jao, (2013) para que el coaching entre pares tenga éxito, los participantes deben estar deseosos de aprender de la experiencia, ya que este modelo requiere una inversión de tiempo por parte de ambos participantes, en algunas situaciones se puede ver afectado por la complejidad de encontrar espacios disponibles para la articulación dentro de la jornada laboral docente, en relación a este desafío el CPEIP (2019) señala “se hace fundamental la presencia de un liderazgo directivo motivador, que además gestione los tiempos y espacios necesarios para implementar el coaching entre pares”.

Junto a lo anterior, Liew (2016), en su trabajo Coaching entre pares para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, resalta dos desafíos importantes a considerar:

En primer lugar, la tendencia de los docentes a sobre preparar las clases que serán observadas, lo que podría dificultar el proceso y generar una carga laboral adicional acompañada de estrés, y, en segundo lugar, para que la observación entre pares sea efectiva y significativa, es fundamental que se planifique y practique de forma continua, de modo que funcione como un apoyo para el equipo docente y fomente el aprendizaje colaborativo.

### **2. 3. Modelos de Coaching entre pares:**

Según Robbins (1991, citado en Liew, 2016) en How to Plan and Implement a Peer Coaching Program y Classroom Connect, Inc. en Mentoring and Coaching Models, existen cuatro modelos de coaching entre pares (ver Tabla 4).

#### **Tabla 4**

*Modelos de coaching entre pares*

Tipo de Coaching	Descripción
<b>Coaching entre Pares</b>	Dos o más docentes colaboran observando una lección, con reuniones antes y después. El docente observado reflexiona y tiene control sobre la lección.
<b>Coaching Basado en Desafíos</b>	Un grupo de docentes resuelve un problema educativo con un coach especializado que guía el proceso, establece pautas y facilita debates sobre la enseñanza.
<b>Coaching Técnico</b>	Busca aplicar estrategias aprendidas en talleres al aula. Los docentes se observan y apoyan mutuamente para implementar prácticas de enseñanza efectivas.
<b>Coaching de Equipo</b>	Dos docentes enseñan juntos, uno con experiencia específica. Planifican, ejecutan y evalúan la lección en equipo, promoviendo el aprendizaje mutuo sin jerarquías.

*Fuente:* Adaptado de Liew (2016)

#### 2. 4. Diferenciación con otras estrategias:

A diferencia de otras estrategias de retroalimentación, el coaching entre pares se destaca por ser una herramienta más eficaz para el desarrollo profesional docente. Su impacto profundo y sostenido en las prácticas de aula radica en ofrecer un apoyo continuo y sistemático, al tiempo que posiciona al docente en un rol de cooperación con uno o más colegas. Este enfoque fomenta el intercambio de ideas y la reflexión sobre la propia práctica, y requiere interacciones basadas en la equidad, según Van Driel, Beijaard y Verloop (2001, citado en González, 2019).

A continuación, se presentan las principales diferencias que existen entre el coaching entre pares y otras estrategias (ver Tabla 5):

**Tabla 5**

*Comparación entre diferentes modelos de retroalimentación docente:*

<b>Estrategias de retroalimentación</b>	<b>Enfoque Principal</b>	<b>Duración/Relación</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Evaluación</b>
<b>Coaching entre Pares</b>	Apoyo sistemático, continuo (Ray, 2013) y basado en evidencia; aprendizaje colaborativo entre docentes.	Relación horizontal y constante entre docentes.	Mejora y continua formación profesional.	No y evaluativo, orientado al futuro.
<b>Talleres</b>	Sesiones breves y extraescolares (Joyce y Calhoun, 1996); enfoque generalista.	Breve y puntual, sin continuidad.	Capacitación general sin impacto profundo.	No incluye evaluación.
<b>Tutorías</b>	Relación colaborativa entre docente experimentado y docente novato; proceso de apoyo	Temporal, maestro y novato.	Proveer apoyo inicial al docente nuevo.	No evaluativo; aprendizaje pasivo.

---

inicial. (Liew Wai  
Yee, 2016)

---

<b>Evaluación</b>	Supervisión formal de desempeño, centrada en el progreso y logros del docente.	Puntual, realizada por un administrador o supervisor.	Medir logros y desempeño o docente.	Evaluación sumativa formal.
-------------------	--	---	-------------------------------------	-----------------------------

---

*Fuente:* Elaboración propia basada en González (2019)

El coaching entre pares destaca por su enfoque en la colaboración y la equidad, generando un impacto duradero en el desarrollo profesional docente y en la calidad de la enseñanza, al combinar, aprendizaje mutuo y mejora continua.

### 3. IMPLEMENTACIÓN DEL COACHING ENTRE PARES:

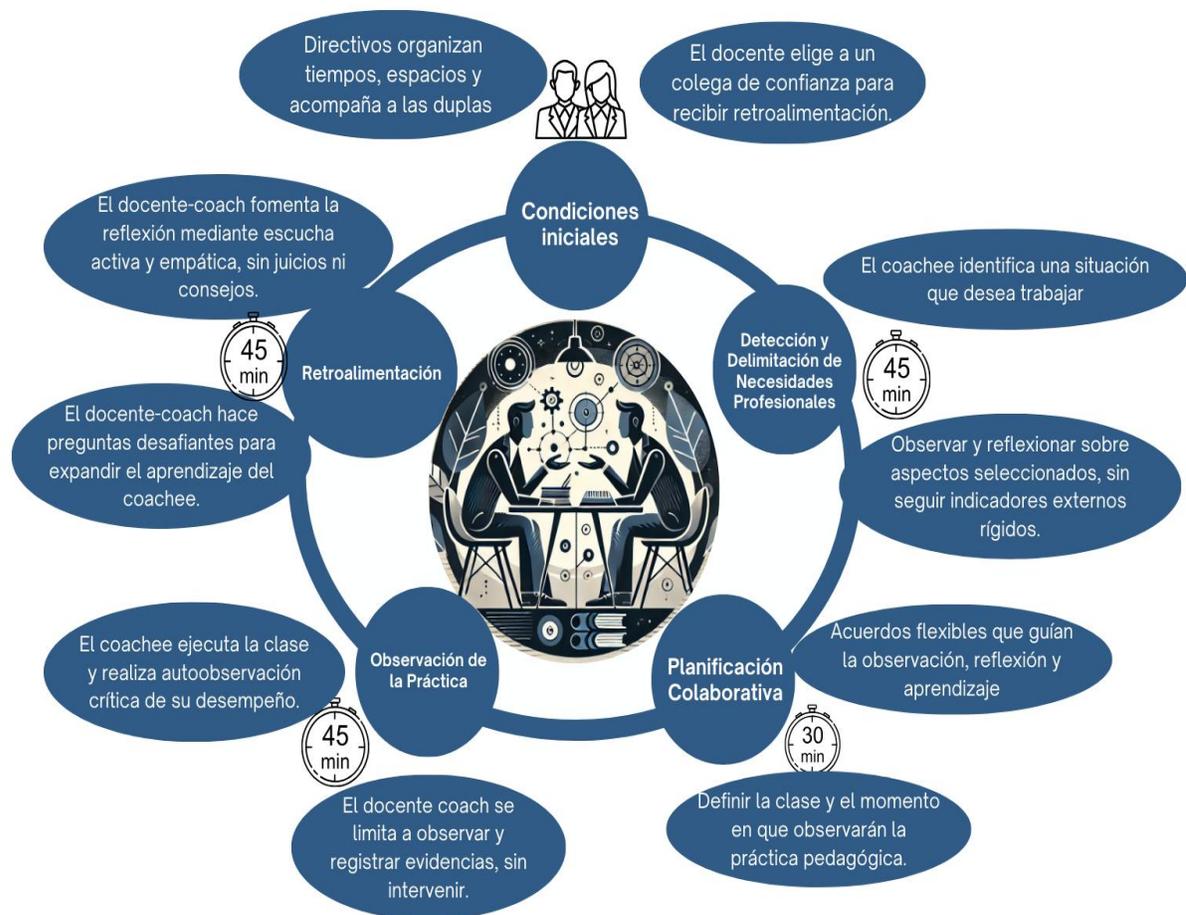
#### 3. 1. Momentos claves (metodología) de la implementación:

La implementación del coaching entre pares incluye tres momentos principales: discusión previa a la observación, observación entre pares en clase y discusión posterior a la observación (Jao, L. 2013; Liew, 2016).

A continuación, se presenta la propuesta de implementación del coaching entre pares planteada por el CPEIP (2019) (ver Figura 3).

#### Figura 3

*Diagrama de los momentos de implementación del coaching entre pares.*



Fuente: Elaboración propia basada en CPEIP (2019)

### 3. 2. Consideraciones para su implementación:

El CPEIP (2019) entrega tres recomendaciones para favorecer el éxito de esta estrategia: En primer lugar, la confianza y cercanía son aspectos fundamentales dentro del coaching entre pares, donde el docente coachee elige a su coach con apoyo del equipo directivo, priorizando la confianza mutua para facilitar un diálogo profesional fluido y motivador. En segundo lugar, se debe considerar que el proceso colaborativo debe ser una interacción respetuosa y libre de amenazas entre docentes, enfocada en la reflexión, la

autorreflexión y la retroalimentación para mejorar prácticas de enseñanza y enfrentar desafíos profesionales. Por último, explicitar que el rol del docente-coach no requiere formación específica, pero sí claridad en sus acciones para promover el autoaprendizaje del coachee. Profundizar en coaching puede enriquecer la práctica colaborativa y las estrategias de retroalimentación.

### **3.3. Ejemplo de implementación de coaching entre pares:**

Para ilustrar cómo se puede llevar a cabo el coaching entre pares, en una comunidad educativa, se presenta un ejemplo que describe los momentos clave de su implementación:

En un establecimiento educacional, la comunidad educativa, liderada por el equipo directivo, decide implementar el coaching entre pares. Los docentes reciben capacitación sobre los roles de coach y coachee. Durante el primer semestre, se establece un objetivo común: mejorar la interacción con los estudiantes mediante nuevas estrategias de evaluación. Para ello, el equipo directivo organiza espacios y tiempos para que los docentes, organizados en duplas formadas por confianza y afinidad, se reúnan semanalmente. En estas reuniones, los docentes observan sus clases y se proporcionan retroalimentación mutua, lo que les permite reflexionar sobre sus acciones y generar nuevas estrategias. Este proceso también les ayuda a identificar los factores internos que influyen en sus decisiones pedagógicas, finalmente, la comunidad educativa intercambia conocimientos, experiencias y estrategias de mejora, fortaleciendo el aprendizaje colaborativo”

## **4. PROPUESTAS DE INTEGRACIÓN EN EL CONTEXTO CHILENO:**

Como se mencionó anteriormente, existe una carencia de modelos que promuevan una retroalimentación formativa, sistemática y efectiva en las prácticas docentes en Chile. En este contexto, el coaching entre pares emerge como una herramienta fundamental para abordar esta necesidad. Sin embargo, para que su implementación sea exitosa, es necesario considerar ciertos aspectos clave que facilitarán su integración y efectividad en el entorno educativo;

En primer lugar, en cuanto a las políticas actuales que guían la retroalimentación docente, se propone establecer un Marco Normativo Complementario que se integre a la normativa educativa vigente, como la Ley N° 21.625, el sistema Docentemás y el Decreto 67/2018. Este marco normativo debería promover el coaching entre pares como un componente esencial del desarrollo profesional docente, reconociéndolo como una estrategia válida de retroalimentación que complementa los enfoques centrados en los resultados, con un fuerte énfasis en la reflexión y la mejora continua. Asimismo, su incorporación debería alinearse con los objetivos anuales de mejora educativa establecidos en los Proyectos Educativos Institucionales, asegurando que sea una práctica sostenida y sistemática.

De acuerdo con el artículo 18 del Decreto 67, cada establecimiento educacional deberá incluir, al menos: disposiciones que definan espacios de trabajo colaborativo para que los profesionales de la educación puedan discutir y acordar criterios de evaluación y tipos de evidencia centrales en cada asignatura. En este contexto, el coaching entre pares podría consolidarse como una herramienta clave para fomentar este trabajo colaborativo, promoviendo la mejora continua de la calidad de las prácticas evaluativas y de enseñanza. Integrar esta estrategia dentro de los lineamientos institucionales no solo reforzaría su implementación, sino que también aseguraría su alineación con la normativa vigente y su contribución efectiva al desarrollo profesional docente.

En segundo lugar, es fundamental contar con un sistema de seguimiento del proceso, dado que es necesario garantizar su desarrollo de manera estructurada y ordenada. Para ello, se plantea la definición de indicadores clave que permitan observar el grado de implementación del coaching entre pares, como la frecuencia de las sesiones y la participación activa de los docentes. Respecto al seguimiento, se sugiere la creación de listas de verificación que faciliten el registro de avances en cada etapa del proceso, promoviendo un monitoreo constante y eficiente. La sistematicidad en el seguimiento del coaching entre pares no solo asegura que este modelo se implemente de manera efectiva, sino que también se consolide como una práctica habitual y sostenible para la mejora continua de la labor docente.

Por último, es fundamental considerar la evaluación del impacto de esta herramienta en relación con los objetivos propuestos por la comunidad educativa, esto incluye, por ejemplo, el clima en el aula, el aprendizaje de los estudiantes, el desarrollo de habilidades de colaboración, entre otros. Para evaluar estos impactos de manera efectiva, se podrían emplear instrumentos evaluativos tanto antes como después de la implementación de la herramienta, con el objetivo de medir los cambios en los aspectos propuestos, aplicando, por ejemplo: encuestas de percepción, portafolios de evidencias, análisis de resultados académicos, entre otros. Los datos obtenidos no solo enriquecen la evaluación del impacto de aplicación del coaching entre pares, sino que también ofrecen insumos valiosos para la toma de decisiones informadas, contribuyendo de manera significativa al desarrollo integral de la comunidad educativa.

## **CONCLUSIÓN**

En síntesis, la implementación del coaching entre pares en el contexto educativo chileno se presenta como una estrategia prometedora para superar las limitaciones de los modelos actuales de retroalimentación docente, los cuales han priorizado, en gran medida,

un enfoque centrado en resultados, dejando de lado la reflexión pedagógica y el desarrollo profesional continuo. En este sentido, el coaching entre pares, caracterizado por su naturaleza colaborativa, recíproca y no evaluativa, fomenta de manera efectiva la mejora continua de las prácticas de enseñanza mediante la autorreflexión, el aprendizaje mutuo y el fortalecimiento de comunidades profesionales de aprendizaje.

A partir de una revisión crítica de la literatura, se han identificado varias ventajas de esta estrategia. Por ejemplo, destaca su bajo costo, accesibilidad, fortalecimiento de la confianza y apoyo emocional entre docentes, así como su impacto positivo en la cohesión de equipos y en la calidad educativa. No obstante, es fundamental señalar que su implementación enfrenta desafíos importantes. Entre ellos, la necesidad de un liderazgo motivador, la gestión eficiente del tiempo y, especialmente, el cambio cultural hacia una mayor apertura a la observación y retroalimentación mutua.

Ahora bien, es importante destacar que, aunque el coaching entre pares tiene un gran potencial como estrategia de desarrollo profesional, presenta ciertas limitaciones relacionadas con la falta de claridad en los procesos de verificación de la planificación docente. Según las orientaciones del Decreto 67, la planificación debe concebirse como una herramienta tentativa y flexible, la cual permita ajustar lo inicialmente planificado a partir de la evidencia que surge durante los procesos de evaluación. Sin embargo, en la práctica, esta conexión no siempre se establece de manera explícita en el coaching entre pares, ya que su modalidad flexible puede dificultar la evaluación sistemática de la planificación.

En este contexto, la planificación, como elemento esencial de la evaluación, debería ocupar un lugar central en el diseño y ejecución del coaching entre pares. De hecho, este enfoque permitiría que las sesiones de retroalimentación entre docentes sean más productivas y orientadas al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. Además,

la comparación entre las prácticas observadas y los objetivos planificados puede servir como un marco clave para analizar y ajustar las estrategias pedagógicas.

Por lo tanto, para superar estos desafíos, se proponen lineamientos concretos que buscan integrar de manera efectiva esta estrategia en Chile. Entre ellos, se incluye la creación de un marco normativo complementario, el diseño de instrumentos para evaluar su impacto y el desarrollo de herramientas que permitan medir los efectos indirectos, como la mejora del clima en el aula, la motivación estudiantil y los resultados de aprendizaje.

En definitiva, el coaching entre pares tiene el potencial de transformar la retroalimentación docente en Chile, ya que no solo promueve prácticas reflexivas y colaborativas, sino que también contribuye al desarrollo profesional de los docentes y al aprendizaje efectivo de los estudiantes. En última instancia, el aprendizaje no debe concebirse como un esfuerzo solitario, sino como un viaje comunitario donde cada miembro aporta al avance colectivo. Por ello, su integración debe ser sistemática, contextualizada y orientada a garantizar su sostenibilidad y aceptación dentro de las comunidades educativas.

## REFERENCIAS

BISQUERRA ALZINA, R. (2008). *Coaching: Un reto para los orientadores*. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 19 (2), 163-170. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230779004>

CPEIP, **Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas**. (2019). Retroalimentación. Ministerio de Educación de Chile. Recuperado de [https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/03/retroalimentación\\_marzo2019.pdf](https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/03/retroalimentación_marzo2019.pdf)

DOCENTEMÁS. (2024). **2024 con un único sistema de evaluación: ¿Cuáles son los cambios de la nueva Ley N° 21.625?** Recuperado de <https://www.docentemas.cl/2024-con-un-unico-sistema-de-evaluacion-cuales-son-los-cambios-de-la-nueva-ley-n-21-625/>

- GONZÁLEZ, C. (2019). **Coaching en Educación Secundaria**: Una herramienta para el desarrollo personal y profesional docente (Tesis doctoral). Universidad de Cantabria. Recuperado de <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/18017/Tesis%20MCGV.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- JAO, L. (2013). **El coaching entre pares como modelo para el desarrollo profesional en el contexto de las matemáticas elementales**: Desafíos, necesidades y recompensas. *Policy Futures in Education*, 11(3), 290-298. <https://doi.org/10.2304/pfie.2013.11.3.290>
- LIEW, W. Y. (2016). **Peer Coaching for Improvement of Teaching and Learning**. *Journal of Interdisciplinary Research in Education (JIRE)*, 6(1), 64-70. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/348159544\\_Coaching\\_entre\\_pares\\_para\\_mejorar\\_la\\_enseñanza\\_y\\_el\\_aprendizaje](https://www.researchgate.net/publication/348159544_Coaching_entre_pares_para_mejorar_la_enseñanza_y_el_aprendizaje)
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2018). **Decreto Supremo N° 67 de 2018**: Fija normas para la evaluación, calificación y promoción escolar en enseñanza básica y media. *Diario Oficial de la República de Chile*, 1 de agosto de 2018. Recuperado de <https://www.bcn.cl>
- PEDROZA ZÚÑIGA, L. H., & García-Poyato Falcón, J. (2022). **La retroalimentación de la práctica docente, una revisión sistemática de la literatura**. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 26(3), 569-593. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i3.16925>
- PÉREZ GUERRA, Y., Reyes Fonseca, A. L., Matos Vítores, H. de la C., & de la Guardia Casate, A. L. (2019). **Coaching**: Importancia del docente-coach. *Multimed*, 23(2), 364-385. Recuperado el 4 de diciembre de 2024, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1028-48182019000200364&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-48182019000200364&lng=es&tlng=es)
- RAMOS LOREDO, E., Sierra-Arizmendiarieta, B., & Roces Montero, C. (2019). **Ámbitos de aplicación del Coaching educativo**: una revisión bibliográfica del periodo 2013-17. *Educatio Siglo XXI*, 37(2), 223-244. <https://doi.org/10.6018/educatio.387091>
- SWARS AUSLANDER, S., Meyers, B., Shafer, N., Kavanagh, K., & Haardörfer, R. (2018). **Convertirse en amigos críticos**: retratos evolutivos de tres comunidades de aprendizaje profesional. *Journal of Professional Learning*, 11, 23-40.