

Instrumentos de investigación

Guía de Entrevista Semiestructurada – Evaluación del Desempeño Docente

Estudio cualitativo descriptivo-interpretativo

1. Identificación del participante (Complete únicamente variables generales para caracterizar la muestra. No registrar nombres ni datos identificables.

Rol: Docente ☐ / Directivo ☐ / Especialista ☐

Área/Nivel: Inicial ☐ / Básica ☐ / Bachillerato ☐ / Otra: _____

Tipo de institución: Fiscal ☐ / Fiscomisional ☐ / Particular ☐

Años de experiencia docente: _____

Régimen de contratación: Nombramiento ☐ / Contrato ☐ / Otro ☐

Formación y capacitaciones recientes relevantes (últimos 2 años): _____

2. Presentación, propósito y consentimiento informado (guion breve)

Gracias por su tiempo. Este estudio busca comprender cómo se vive y mejora la evaluación del desempeño docente en su institución. La entrevista dura entre 35 y 50 minutos. Su participación es voluntaria; puede no responder alguna pregunta o retirarse en cualquier momento sin consecuencias. La información será confidencial y se usará solo con fines académicos. Con su autorización, la entrevista será grabada para asegurar fidelidad de registro. ¿Autoriza la grabación de audio? Sí ☐ No ☐

3. Instrucciones para la persona entrevistadora

Usar tono neutral, preguntas abiertas y pedidos de ejemplo (“¿podría darme un ejemplo concreto?”).

Evitar juicios de valor o inducir respuestas. Respetar silencios y permitir elaborar ideas.

Registrar contexto (lugar, condiciones) y notas de campo (gestos, énfasis).

Aplicar la guía completa, adaptando sondeos según perfil (docente/directivo/especialista).

Al cerrar cada bloque, parafrasear brevemente para verificación de significado (member checking breve).

4. Bloques de preguntas y sondeos

A) Experiencia reciente con la evaluación del desempeño (últimos 1–2 años)

Nota de ruta: Si es directivo/especialista, profundizar en lineamientos institucionales y operativización.

Preguntas principales:

¿Cómo describiría su experiencia reciente con la evaluación del desempeño docente en su institución?

¿Con qué frecuencia y por quiénes se realiza la evaluación? (observadores, pares, directivos, externos)

¿Qué etapas reconoce en el proceso (planeación, recolección, retroalimentación, seguimiento)?

Sondeos sugeridos:

Ejemplos de situaciones positivas y desafiantes.

Cambios observados entre ciclos de evaluación.

B) Propósito percibido de la evaluación

Preguntas principales:

En su vivencia, ¿para qué sirve principalmente la evaluación del desempeño?

¿La percibe con foco formativo (mejora) o de control/gestión? ¿Por qué?

¿Qué efectos percibe en la práctica pedagógica y en el clima institucional?

Sondeos sugeridos:

Ejemplos de decisiones o acciones derivadas de los resultados.

Diferencias entre discurso institucional y práctica.

C) Instrumentos y adecuación al contexto

Preguntas principales:

¿Qué instrumentos se utilizaron? (rúbricas, listas de cotejo, observación de aula, portafolio, metas)

¿Qué tan pertinentes y claros fueron los criterios e indicadores para su contexto?



¿Participó en la construcción/adaptación de instrumentos? ¿Cómo?

Sondajes sugeridos:

Percepción de validez y confiabilidad.

Adecuaciones por nivel/modalidad/ asignatura.

D) Retroalimentación y acompañamiento

Preguntas principales:

¿Recibió retroalimentación posterior a la evaluación? ¿Cuándo y de qué manera?

¿La retroalimentación fue específica, útil y accionable? ¿Qué acuerdos se establecieron?

¿Hubo seguimiento (coaching, mentoría, observaciones de retorno)?

Sondajes sugeridos:

Ejemplo de un objetivo de mejora y su resultado.

Barreras para un acompañamiento sostenido (tiempo, carga, recursos).

E) Impacto emocional y bienestar profesional

Preguntas principales:

¿Cómo se sintió antes, durante y después de la evaluación?

¿Qué factores aumentaron o redujeron el estrés?

¿Percibe efectos en la motivación, la colaboración y la confianza?

Sondajes sugeridos:

Estrategias institucionales para cuidar el bienestar.

Diferencias entre áreas/grados.

F) Transparencia, participación y justicia percibida

Preguntas principales:

¿Conocía los criterios, ponderaciones y plazos con anticipación?

¿Tuvo acceso a sus resultados y oportunidad de dialogarlos?

¿Percibe la evaluación como justa y coherente entre personas/equipos?

Sondajes sugeridos:

Mecanismos de apelación o revisión.

Experiencias de coevaluación y autoevaluación.

G) Uso de resultados y vínculos con desarrollo profesional

Preguntas principales:

¿Cómo se usaron los resultados (planes de mejora, incentivos, carrera, formación)?

¿Qué tipo de formación/acompañamiento se ofreció y con qué pertinencia?

¿Existieron tiempos/recursos protegidos para implementar mejoras?

Sondajes sugeridos:

Evidencias de cambios en práctica/estudiantes.

Barreras y facilitadores.

H) Propuestas de mejora

Preguntas principales:

Si pudiera cambiar tres cosas del proceso de evaluación en su institución, ¿cuáles serían y por qué?

¿Qué práctica de evaluación conoce que valga la pena adaptar a su contexto?

Sondajes sugeridos:

Priorizar una acción de corto plazo (próximo ciclo).

Actores clave para sostener mejoras.

5. Cierre de la entrevista

Le agradezco su participación. ¿Hay algún aspecto relevante que no hayamos abordado y desee agregar? ¿Autoriza que utilizemos citas textuales anónimas para ilustrar hallazgos en el artículo? Sí ☐ No ☐



6. Matriz de trazabilidad (bloques ↔ objetivos/dimensiones ↔ categorías)

Bloque de preguntas	Objetivo/Dimensión del estudio	Categorías analíticas esperadas
A. Experiencia reciente	Caracterizar procesos y actores	Ciclo de evaluación; agentes; etapas; frecuencia
B. Propósito percibido	Sentido formativo vs control	Formativo; control/gestión; efectos en práctica/clima
C. Instrumentos	Adecuación y claridad de criterios	Pertinencia; validez; confiabilidad; co-diseño
D. Retroalimentación	Calidad y oportunidad del feedback	Especificidad; acuerdos; seguimiento/acompañamiento
E. Impacto emocional	Bienestar profesional	Estrés; motivación; colaboración; confianza
F. Transparencia/justicia	Gobernanza del proceso	Criterios visibles; diálogo; apelación; co/auto-evaluación
G. Uso de resultados	Mejora y desarrollo profesional	Planes de mejora; incentivos; formación continua
H. Propuestas	Recomendaciones accionables	Prioridades; actores; viabilidad

7. Consideraciones éticas y de protección de datos

Confidencialidad y anonimato garantizados (códigos de participantes).
Conservación segura de audios y transcripciones; acceso restringido al equipo investigador.
Uso exclusivo académico; destrucción de audios al concluir el análisis.
Consentimiento informado verbal/escrito según protocolo institucional.

8. Lista de verificación previa a la aplicación

Equipo de grabación probado y con batería/espacio suficiente.
Espacio privado y sin interrupciones.
Copia impresa/digital de la guía y hojas para notas de campo.
Reloj para control de tiempos (35–50 min).
Procedimiento de consentimiento explicado y registrado.

9. Registro de consentimiento y cierre

Nombre (código del participante): _____
Fecha y hora de la entrevista: _____
Lugar/modalidad: _____
Autorización de audio: Sí ☐ No ☐
Firma del entrevistado/a: _____ Firma del entrevistador/a: _____

