

<https://doi.org/10.23913/ride.v16i31.2626>

*Artículos científicos*

## **Validación de contenido de un guion de entrevista sobre el uso de la evaluación docente en instituciones de educación superior**

***Content validation of an interview script on the use of teacher evaluation in higher education institutions***

***Validação de conteúdo de um roteiro de entrevista sobre o uso da avaliação docente em instituições de ensino superior***

**Sandra Paola Rodríguez Castillo**

Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología, México

[sandra\\_paola\\_rodriguez@psicologia.unam.mx](mailto:sandra_paola_rodriguez@psicologia.unam.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-4409-1739>

**Gabriela De la Cruz Flores**

Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la

Universidad y la Educación, México

[gabydc@unam.mx](mailto:gabydc@unam.mx)

<https://orcid.org/0000-0001-8997-1636>

### **Resumen**

El uso de la evaluación docente con fines de mejora es una cuestión que se debate, especialmente cuando la orientación predominante está dirigida a la toma de decisiones administrativas. Este estudio tuvo como propósito recopilar evidencia que respalde la validez de contenido de un guion de entrevista diseñado para examinar cómo el profesorado de educación superior utiliza la evaluación docente. Por medio de un enfoque descriptivo no experimental, se validó el guion de entrevista mediante el juicio de cinco expertos. El consenso entre los especialistas se determinó con el coeficiente V de Aiken, estableciendo 0.50 como punto de corte, obteniendo puntuaciones promedio de 0.74 para Claridad, 0.90 para Coherencia y 0.86 para Relevancia. Además, los jueces sugirieron cambios en la redacción, la inclusión o eliminación de preguntas. Se ajustaron diez preguntas y se añadieron



ocho nuevas, lo que respalda la validez de contenido del guion y su adopción para investigar el uso de la evaluación docente en educación superior.

**Palabras clave:** educación superior, entrevista, evaluación docente, guion.

### Abstract

The use of teaching evaluation for improvement purposes is a controversial topic, especially when the prevailing focus is on administrative decision-making. This study aimed to provide evidence of content validity of an interview protocol designed to examine how higher education faculty use teaching evaluation. Using a descriptive non-experimental design, the questionnaire was validated through the judgment of five experts. Expert consensus was determined using Aiken's V coefficient, with a cutoff value of 0.50. The average scores obtained were 0.74 for Clarity, 0.90 for Coherence, and 0.86 for Relevance. In addition, the judges suggested wording changes as well as the inclusion or removal of questions. Ten questions were revised and eight new ones were added, which supports the content validity of the guide and its adoption for investigating the use of teacher evaluation in higher education.

**Keywords:** higher education, interview, teacher evaluation, interview protocol.

### Resumo

O uso da avaliação de professores para fins de aprimoramento é uma questão controversa, especialmente quando o foco predominante é a tomada de decisões administrativas. Este estudo teve como objetivo reunir evidências que sustentem a validade de conteúdo de um roteiro de entrevista elaborado para examinar como docentes do ensino superior utilizam a avaliação de professores. Utilizando uma abordagem descritiva não experimental, o roteiro de entrevista foi validado por meio do julgamento de cinco especialistas. O consenso entre os especialistas foi determinado pelo coeficiente V de Aiken, estabelecendo um ponto de corte de 0,50, obtendo-se pontuações médias de 0,74 para Clareza, 0,90 para Coerência e 0,86 para Relevância. Além disso, os juízes sugeriram alterações na redação e a inclusão ou exclusão de questões. Dez questões foram ajustadas e oito novas foram adicionadas, corroborando a validade de conteúdo do roteiro e sua adoção para investigar o uso da avaliação de professores no ensino superior.

**Palavras-chave:** ensino superior, entrevista, avaliação de professores, roteiro.



Fecha Recepción: Mayo 2025

Fecha Aceptación: Septiembre 2025

## Introducción

Evaluar es un proceso que ha desempeñado y sigue desempeñando un papel central en diferentes sectores de la sociedad. En el caso de la educación, las instituciones y los educadores han transitado de considerarla solo como una herramienta para la rendición de cuentas a reconocer que brinda información valiosa sobre cómo mejorar la enseñanza a partir de la manera en que el estudiantado experimenta y valora el desempeño del docente a lo largo del curso (Darwin, 2017; Prieto *et al.*, 2023).

Específicamente, en el ámbito de la educación superior, la evaluación docente se considera un recurso orientado al análisis y fortalecimiento de la labor docente, por medio del cual se identifican las fortalezas y debilidades en sus métodos de enseñanza, en otras palabras, “ha de tener propósitos formativos, es decir, ha de ofrecer retroalimentación apropiada a los profesores para que puedan mejorar” (Santos del Real, 2012, p. 201). A su vez, permite identificar la condición actual en la que se encuentran los académicos, al tiempo que alienta el vínculo con la formación profesional (Berk, 2018; Spooren, 2021). Sin embargo, el uso de los resultados y su relación con propósitos formativos es aún incierto dado que la perspectiva se orienta fundamentalmente al control administrativo o la compensación salarial (Luna y Rueda, 2021; Ramos y Rueda, 2020).

Desde su origen, la evaluación docente se ha ligado estrechamente con encuestas en las que el estudiantado plasma su apreciación respecto a cualidades docentes que se consideran semejantes entre disciplinas universitarias, como el conocimiento de la materia, el conocimiento pedagógico, la planeación del curso, la comprensión e interacción con los alumnos, los métodos de evaluación, entre otros (García Garduño, 2022; Reyes *et al.*, 2020).

En México, de acuerdo con la revisión de literatura realizada por Luna y Rueda (2021), se identificó que este proceso se incorporó en 10 % de las instituciones de educación superior (IES) antes de los noventa, 30 % durante dicha década y en 60 % a partir del año 2000. A esto se suma que el instrumento más utilizado es el cuestionario. En apariencia, el punto de partida es sencillo: las instituciones necesitan recopilar con rapidez la opinión del estudiantado sobre el desempeño y la efectividad de la enseñanza en distintos cursos y programas, además de disponer de un mecanismo central para la rendición de cuentas (Spooren, 2021).

Con todo, aun cuando se tenga amplio conocimiento conceptual y empírico acumulado en el contexto universitario acerca de este instrumento, existen otras posibles estrategias, como la revisión de la enseñanza por pares, la autoevaluación y el portafolio docente (Harrison *et al.*, 2022). En este orden, Ory señala:

La evaluación docente en educación superior ha evolucionado [...], incluye una variedad de métodos como valoraciones de estudiantes, revisiones de pares, autoevaluaciones, revisiones documentales y evidencia de logro. A medida que se agregaron nuevos propósitos y audiencias, también se añadieron nuevos métodos de evaluación o nuevas formas de utilizar los métodos antiguos (2000, p. 14).

Independientemente del enfoque de evaluación adoptado, resulta imprescindible definir con precisión las expectativas en torno al ejercicio docente, los criterios que orientarán la valoración, los actores que intervendrán en el proceso, las acciones específicas a desarrollar y los fines que se les atribuirán a los resultados obtenidos. La claridad en estos aspectos desde las etapas iniciales favorece la construcción de un clima de confianza y apertura, indispensable para que la evaluación cumpla una función formativa y contribuya efectivamente a la mejora continua del desempeño docente, tanto en el plano individual como en el institucional (Elizalde *et al.*, 2017; Gómez y Valdés, 2019; Hernández y Luna, 2023; Ramos y Rueda, 2020).

En este contexto surge la preocupación de que los métodos y finalidades predominantes se orienten principalmente hacia aspectos sumativos, la evaluación comparativa y la toma de decisiones vinculadas con el control, la clasificación y la compensación salarial. Esta orientación limita la generación de evidencias que favorezcan la comprensión y mejora de la práctica docente, entendida como una profesión compleja, multidimensional y condicionada por factores personales, sociales, económicos, culturales e institucionales, entre otros (Dervenis *et al.*, 2022; Díaz Barriga, 2022; Hazi, 2022; Lohman, 2021).

Bajo este panorama, surge la necesidad de comprender desde la experiencia de los profesores el uso pasado y actual que le dan a la evaluación docente, si a partir de ella les ha sido posible identificar oportunamente fortalezas y áreas de mejora, así como reflexionar y tomar decisiones para perfeccionar su práctica. Con este propósito, se procedió a la elaboración y validación de un guion de entrevista semiestructurada, tomando como referencia los criterios metodológicos planteados por Brinkmann y Kvale (2015). El instrumento fue diseñado para ser aplicado a docentes de educación superior pertenecientes

a distintas instituciones, a fin de indagar sus perspectivas y prácticas en torno al fenómeno investigado.

En este contexto, las entrevistas semiestructuradas representan una herramienta metodológica idónea para indagar las percepciones y experiencias de los actores educativos, en la medida en que permiten reconstruir sentidos y trayectorias a partir de una interacción guiada, pero flexible (Brinkmann, 2022). A la par, la validación resulta adecuada en tanto se trata de un instrumento elaborado a partir de la revisión de literatura, la cual permitió predefinir categorías de análisis con sus respectivas preguntas. Sirva decir que la validez es una consideración fundamental en el desarrollo de instrumentos e involucra la acumulación de evidencias pertinentes, para lo cual se puede recurrir al juicio de expertos, quienes valorarán la representatividad, claridad y congruencia del contenido dentro de una prueba o instrumento (American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA] y National Council on Measurement in Education [NCME], 2018).

Contar con un guion de entrevista sometido a un proceso riguroso de validación de contenido es un ejercicio que pretende aportar tanto en el plano metodológico como en el temático. En primer lugar, al asegurar que los ítems que lo conforman sean claros, pertinentes y coherentes con los objetivos del estudio. En segundo lugar, porque refuerza la calidad y credibilidad de la información cualitativa que se recolecta, lo cual es fundamental para generar conocimiento útil sobre un tema complejo como la evaluación docente. En tercer lugar, aun cuando se han documentado diversos enfoques sobre la evaluación docente, la mayoría de los estudios se centran en el diseño y análisis de instrumentos cuantitativos, especialmente encuestas aplicadas al estudiantado. No obstante, las investigaciones cualitativas que emplean entrevistas para explorar cómo los docentes experimentan y utilizan la evaluación en su práctica son menos frecuentes, y rara vez incluyen información detallada sobre los procesos de construcción y validación de los guiones utilizados (Mula Falcón *et al.*, 2021).

En este sentido, el objetivo fue obtener evidencias de validez de contenido de un guion de entrevista conformado por tres categorías de análisis: Contexto de la evaluación docente, Proceso de evaluación docente y Usos de la evaluación docente. A partir de este instrumento se examinará el uso que el profesorado de educación superior otorga a la evaluación docente.

Los objetivos particulares fueron: 1) Valorar la claridad, coherencia, relevancia y suficiencia de las categorías y preguntas asociadas para indagar el uso de la evaluación

docente. 2) Reunir sugerencias por parte de especialistas en el tema de evaluación docente para mejorar el guion de entrevista.

## **Método**

Por medio de un enfoque descriptivo no experimental, se validó el guion de entrevista mediante el juicio de expertos, quienes desde su conocimiento en el tema brindaron información, evidencia y valoraciones especializadas (Escobar y Cuervo, 2008).

## **Participantes**

Se contó con la colaboración de cinco expertos, cuatro mujeres y un hombre, todos ellos profesores de educación superior, con conocimiento en el campo de la evaluación docente, y miembros de la Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (RIIED). Tres contaban con doctorado y dos con maestría.

El jurado se seleccionó con base en los siguientes criterios de inclusión: a) grado académico (maestría o doctorado); b) experiencia docente en instituciones de educación superior; c) experiencia en la gestión de procesos de evaluación docente; y d) preferentemente formar parte de la Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (RIIED). Los criterios de exclusión utilizados fueron el rechazo de la invitación al proceso de validación, así como el incumplimiento en la entrega del material a ser evaluado en el plazo fijado. Se trató de un muestreo propositivo (Nyimbili y Nyimbili, 2024).

## **Instrumento**

Con base en las recomendaciones de Escobar y Cuervo (2008), se diseñó el formato para la valoración de los expertos en el que se presentó el objetivo, las instrucciones y cada una de las categorías de análisis del guion con sus respectivos temas y preguntas asociadas, las cuales se valoraron según los criterios que se presentan en la tabla 1.

**Tabla 1.** Escala de calificación

Categoría	Valoración
Claridad. La pregunta está redactada de manera comprensible	1. La pregunta no es clara. 2. La pregunta requiere modificaciones parciales. 3. La pregunta requiere modificaciones específicas en algunos términos. 4. La pregunta es clara, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia. La pregunta tiene relación lógica con la categoría de análisis	1. La pregunta no tiene relación lógica con la categoría de análisis. 2. La pregunta tiene una relación parcial con la categoría de análisis. 3. La pregunta tiene una relación moderada con la categoría de análisis. 4. La pregunta se encuentra completamente relacionada con la categoría de análisis.
Relevancia. La pregunta es esencial o importante, es decir debe ser incluida	1. La pregunta no es relevante y puede eliminarse. 2. La pregunta tiene alguna relevancia, pero otra pregunta puede incluir el mismo contenido. 3. La pregunta es relativamente importante. 4. La pregunta es muy relevante y debe ser incluida.

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la suficiencia de las preguntas, los expertos podían responder con un Sí o No e indicar aquellas interrogantes que, en su opinión, debían incluirse. Del mismo modo, si tenían alguna observación o sugerencia de redacción para cada pregunta, contaron con el espacio correspondiente para escribirla.

## Procedimiento

Las fases que se siguieron para el diseño y validación de contenido del guion se describen a continuación:

1. Revisión de literatura. En primer lugar, se elaboró un marco de referencia que incluyó estudios nacionales e internacionales acerca de la evaluación docente en educación superior. Se examinaron tanto aspectos teóricos como metodológicos, en estos últimos se prestó especial atención a los instrumentos y técnicas de recolección de datos, principalmente cuando los autores informaron el uso de entrevistas para indagar las consideraciones de los profesores respecto a la evaluación basada en la opinión del estudiantado y su utilidad para mejorar la labor docente (Al Ansari *et al.*, 2020; Arbesú

y García Garduño, 2017; Debroy *et al.*, 2019; Flodén, 2017; Newton *et al.*, 2019; Ulker, 2021).

2. Diseño del guion. Como resultado de la revisión de literatura, se elaboró el guion de entrevista compuesto por tres categorías de análisis, cada una de ellas con temas por indagar y las preguntas asociadas para tal fin, en total se elaboraron 22 interrogantes, de las cuales cinco pertenecen a la primera categoría, 10 a la segunda y siete a la tercera (véase la Tabla 2).

**Tabla 2.** Propuesta para el guion de entrevista

Categoría de análisis	Temas por indagar	Preguntas guía
Contexto de la evaluación docente	Inicio de los procesos de evaluación docente en la entidad donde labora; motivos que originaron la evaluación docente en la entidad académica; modelo de evaluación que impera en la entidad; reacciones que han surgido; cambios en el proceso de evaluación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Desde hace cuánto tiempo se lleva a cabo la evaluación docente en la entidad donde labora?</li> <li>2. ¿Cuáles fueron las principales condiciones por las que surgió el proceso de evaluación docente?</li> <li>3. ¿Puede describir las características del modelo que se sigue para el proceso de evaluación docente?</li> <li>4. ¿Puede relatar alguna situación relevante que ha enfrentado en los procesos de evaluación docente?, ¿cómo la ha resuelto?</li> <li>5. ¿Se ha dado algún cambio al proceso de evaluación docente desde que esta inició?</li> </ol>
Proceso de evaluación docente	Responsables del proceso de evaluación docente; criterios de la evaluación; cómo y cuándo se lleva a cabo; fines de la evaluación; instrumentos utilizados; sistematización del proceso de evaluación; comunicación de los	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. ¿Quién conduce el proceso de evaluación docente en la entidad donde labora?</li> <li>7. ¿Cuál es su participación en el proceso de evaluación docente?</li> <li>8. ¿Conoce los criterios considerados en la evaluación docente?</li> <li>9. ¿En qué momento y cómo se realiza la evaluación docente?</li> <li>10. ¿Con qué propósito se realiza la evaluación docente?</li> <li>11. ¿Qué instrumentos se utilizan para la evaluación docente? Mencione sus características.</li> </ol>

Categoría de análisis	Temas por indagar	Preguntas guía
	resultados; cambios o aspectos por mejorar en el proceso de evaluación.	12. ¿Participa en la selección o elaboración de los instrumentos de evaluación? 13. ¿De qué manera se sistematizan las experiencias de evaluación docente en la entidad donde labora? 14. ¿Cuáles son los mecanismos para comunicar los resultados de la evaluación docente (a profesores, directivos, alumnos, instancias externas, entre otros)? 15. ¿Qué cambios o mejoras haría al proceso de evaluación? ¿Por qué?
Uso de la evaluación docente	Manejo de la información a nivel administrativo; carácter formativo o sumativo de la evaluación; recomendaciones a los profesores a partir de los resultados obtenidos en la evaluación; cambios en el desempeño docente; relación con procesos de formación y actualización docente.	16. ¿Qué acciones se realizan a partir de los resultados de la evaluación docente (aquellas emprendidas por docentes, directivos, alumnos, entre otros)? 17. ¿Qué consecuencias académicas o laborales se dan a partir de los resultados de la evaluación docente? 18. ¿Se da retroalimentación a los profesores a partir de los resultados de la evaluación docente? 19. ¿La evaluación docente ha fortalecido la labor del profesorado? Explique. 20. ¿Qué factores influyen para utilizar los resultados de la evaluación? 21. A partir de los resultados de la evaluación docente, ¿se realizaron actividades formativas para perfeccionar el desempeño del profesorado? Describa en qué consistían, cuál era la motivación para realizarlas y qué valoración se hace de ellas. 22. ¿En qué medida se considera útil el proceso de evaluación docente para mejorar la labor del profesorado?

Fuente: Elaboración propia.

- Validación cuantitativa y cualitativa del guion. Una vez que se integró la versión inicial de la guía de entrevista, se llevó a cabo la validación con el apoyo de expertos en la materia, según los lineamientos propuestos por Escobar y Cuervo (2008). A cada juez se le envió por correo electrónico una invitación en la que se explicó el objetivo del estudio,

una vez que aceptaron la convocatoria, por el mismo medio se les hizo llegar el material correspondiente, es decir, el guion y el formato de validación. Se dio entre 15 y 20 días para realizar el ejercicio de validación. Al cabo de la primera semana, se mandó un recordatorio vía electrónica para efectuar la tarea; el periodo de trabajo por parte de los especialistas se realizó entre los meses de abril y mayo de 2024. En todo momento se garantizó la confidencialidad de las respuestas, las cuales se utilizaron únicamente con fines de investigación.

Los datos recolectados se almacenaron en dos libros de trabajo del programa Microsoft Excel 365. En uno de ellos se concentraron las puntuaciones que dieron los expertos para los criterios de Claridad, Coherencia y Relevancia de las 22 preguntas que conformaron la primera versión del guion de entrevista. En el otro, se capturaron las respuestas al criterio de Suficiencia, así como las observaciones y sugerencias emitidas por los especialistas, la información se organizó por categoría de análisis, Contexto de la evaluación docente, Proceso de la evaluación docente y Usos de la evaluación docente; número y contenido de la pregunta, observaciones, modificaciones sugeridas y, en su caso, los ítems recomendados por los jueces para añadir al guion.

### **Análisis de datos**

Con el fin de adecuar el guion de entrevista según las valoraciones de los especialistas, se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo. En el primer caso, se calculó la concordancia entre los expertos mediante el coeficiente V de Aiken. Este estimador permite cuantificar la validez de contenido respecto a un dominio específico en N evaluadores. Su magnitud oscila entre 0.00 y 1.00 (Merino Soto, 2023), donde una puntuación de 1.00 indica el nivel de acuerdo máximo entre los jueces (Moscoso y Merino Soto, 2017).

Para tomar la decisión de concordancia, se adoptó como referencia el valor de 0.50 para la V de Aiken. Las hipótesis definidas fueron:

$$H_0: V \leq 0.50$$

$$H_1: V > 0.50$$

Esto es:

Hipótesis nula ( $H_0$ ): El valor del coeficiente V de Aiken (V) es igual o menor a 0.50, lo que indica falta de acuerdo entre los expertos sobre el ítem en el criterio evaluado.

Hipótesis alterna ( $H_1$ ): El valor del coeficiente V de Aiken es superior a 0.50, lo que indica acuerdo entre los expertos sobre el ítem en el criterio evaluado.



De igual forma, cuando el límite inferior del intervalo de confianza (IC) al 90 % fue igual o menor a 0.50,  $H_0$  no fue rechazada. Así, cuando las preguntas cayeron por debajo de este criterio, tal como sugiere Penfield y Giacobbi (2004), fueron revisadas partiendo de las observaciones hechas por el jurado. Los datos se procesaron a través del programa R versión 4.4.0 y RStudio 2024.04.0+735.

Para el análisis cualitativo, se tomaron las observaciones de cada juez resguardadas en el archivo de Excel, estas se vincularon con las categorías de análisis, los temas por indagar y cada una de las preguntas del guion. Igualmente se examinaron las sugerencias en cuanto a la redacción en general, la eliminación o inclusión de ítems. Con base en estos análisis, se integró una nueva versión del guion de entrevista.

### **Consideraciones éticas**

El estudio recibió la aprobación del Comité de Ética del programa de Maestría y Doctorado en Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México (EP/PMDPSIC/0075/2025). Asimismo, los participantes dieron su consentimiento informado.

## **Resultados**

### **Análisis cuantitativo**

El análisis cuantitativo mediante el cálculo del coeficiente de validez  $V$  de Aiken se muestra en la tabla 3.

**Tabla 3.** Valores medios, V de Aiken e intervalos de confianza para los criterios de claridad, coherencia y relevancia de cada pregunta

N°	Claridad				Coherencia				Relevancia			
	M	V	IC 90 %		M	V	IC 90 %		M	V	IC 90%	
			LI	LS			LI	LS			LI	LS
1	3.8	0.93	0.75	0.99	4.0	1.00	0.85	1.00	3.6	0.87	0.67	0.96
2	3.4	0.80	0.59	0.92	4.0	1.00	0.85	1.00	3.6	0.87	0.67	0.96
3	3.0	0.67	0.46	0.83	3.4	0.80	0.59	0.92	3.8	0.93	0.75	0.99
4	2.6	0.53	0.33	0.72	3.6	0.87	0.67	0.96	3.4	0.80	0.59	0.92
5	3.2	0.73	0.52	0.87	3.6	0.87	0.67	0.96	3.8	0.93	0.75	0.99
6	3.4	0.80	0.59	0.92	3.8	0.93	0.75	0.99	3.8	0.93	0.75	0.99
7	4.0	1.00	0.85	1.00	4.0	1.00	0.85	1.00	4.0	1.00	0.85	1.00
8	2.8	0.60	0.39	0.78	3.6	0.87	0.67	0.96	3.2	0.73	0.52	0.87
9	3.2	0.73	0.52	0.87	3.6	0.87	0.67	0.96	3.8	0.93	0.75	0.99
10	3.8	0.93	0.75	0.99	4.0	1.00	0.85	1.00	4.0	1.00	0.85	1.00
11	3.6	0.87	0.67	0.96	3.8	0.93	0.75	0.99	4.0	1.00	0.85	1.00
12	3.6	0.87	0.67	0.96	3.6	0.87	0.67	0.96	3.6	0.87	0.67	0.96
13	2.6	0.53	0.33	0.72	3.2	0.73	0.52	0.87	3.2	0.73	0.52	0.87
14	3.4	0.80	0.59	0.92	4.0	1.00	0.85	1.00	4.0	1.00	0.85	1.00
15	4.0	1.00	0.85	1.00	4.0	1.00	0.85	1.00	3.6	0.87	0.67	0.96
16	3.0	0.67	0.46	0.83	3.6	0.87	0.67	0.96	3.6	0.87	0.67	0.96
17	3.2	0.73	0.52	0.87	4.0	1.00	0.85	1.00	3.6	0.87	0.67	0.96
18	3.2	0.73	0.52	0.87	3.8	0.93	0.75	0.99	3.0	0.67	0.46	0.83
19	3.0	0.67	0.46	0.83	3.8	0.93	0.75	0.99	3.6	0.87	0.67	0.96
20	2.4	0.47	0.28	0.67	2.8	0.60	0.39	0.78	3.0	0.67	0.46	0.83
21	2.4	0.47	0.28	0.67	3.4	0.80	0.59	0.92	3.2	0.73	0.52	0.87
22	3.2	0.73	0.52	0.87	3.6	0.87	0.67	0.96	3.0	0.67	0.46	0.83
V global		0.74				0.90				0.86		

Fuente: Elaboración propia.

*Nota.* M = media; V = coeficiente de Aiken; IC = intervalo de confianza; LI = límite inferior; LS = límite superior.

Los resultados señalan que, en el criterio de Claridad, los ítems del guion obtuvieron valores medios entre 2.4 y 4.0, mientras que los coeficientes V fueron de 0.47 hasta 1.00. Aunque solo el 20 y 21 alcanzaron un coeficiente  $V \leq 0.50$ , el límite inferior del intervalo de confianza (90%) para el 3, 4, 8, 13, 16 y 19 también fue menor a 0.50, por lo que se encontró una falta de acuerdo entre los expertos sobre los ítems, mismos que fueron revisados. En tanto, los ítems 7 y 15 fueron los mejor evaluados con un valor de 1.00, lo que indica el máximo acuerdo entre los jueces. El global para Claridad en V de Aiken fue 0.74.

En Coherencia, el puntaje medio fue de 2.8 a 4.0, V osciló entre 0.60 y 1.00. Hay que apuntar que solo el límite inferior del intervalo de confianza en la pregunta 20 cayó por debajo del valor crítico (0.50), motivo por el cual fue objeto de revisión. En general, los ítems

consiguieron un coeficiente V superior al mínimo aceptable, siendo el promedio global de 0.90.

En cuanto a la Relevancia se aprecia que las preguntas obtuvieron una media de 3.0 a 4.0, mientras que los valores del coeficiente V de Aiken fluctuaron entre 0.67 y 1.00. Aunque todos los ítems lograron un coeficiente  $V > 0.50$ , el límite inferior del intervalo de confianza en las preguntas 18, 20 y 22 fue de 0.46, lo que motivó su revisión y ajuste conforme a las observaciones proporcionadas por los expertos. El valor promedio global del coeficiente V en esta categoría fue de 0.86, lo que indica un nivel adecuado de consenso respecto al contenido evaluado.

### **Análisis cualitativo**

Todos los casos menores a 0.50 tanto en V de Aiken como en el límite inferior del intervalo de confianza (90%) se sometieron a una revisión cuidadosa en la cual se retomaron las observaciones cualitativas emitidas por los expertos. Por lo tanto, de las ocho preguntas por debajo de este valor en Claridad, dos pertenecen a la categoría Contexto de la evaluación, dos a Proceso de evaluación docente y cuatro a Usos de la evaluación docente. En esta última dimensión también se examinó un ítem en Coherencia y tres en Relevancia.

En la tabla 4 se presenta la valoración cualitativa de los expertos, que incluye sus observaciones, modificaciones y preguntas propuestas para agregar al guion de entrevista.

**Tabla 4.** Valoración cualitativa de los expertos

Categoría	Pregunta	Observaciones	Modificación	Se sugiere agregar
Contexto de la evaluación docente	3	El concepto de modelo es de especialistas.	¿Puede describir las principales características del proceso de evaluación docente?	
	4	Sustituir situación relevante por problemática.	¿Podría relatar alguna situación problemática que ha enfrentado en los procesos de evaluación docente?, ¿qué acciones implementó para su resolución?	
Proceso de evaluación docente	3	Se responde con un Sí o No.	¿Cuáles son los criterios de evaluación que rigen la evaluación del desempeño docente en la institución?	¿Qué instancia o dependencia conduce el proceso de evaluación docente?
				¿Cómo se difunde el proceso de evaluación docente?
				¿Cuáles son sus principales fortalezas?
	8	Se da por sentado que se sistematizan.	¿Se sistematizan las experiencias de evaluación docente en la entidad donde labora? ¿Cómo se hace?	Se sugiere que esta pregunta sea la última de esta categoría.
Usos de la evaluación docente	1	Separar las preguntas.	¿Qué acciones se realizan a partir de los resultados de la evaluación docente?	¿Quiénes son responsables de implementar estas acciones? (docentes, directivos, alumnos, otros).

Categoría	Pregunta	Observaciones	Modificación	Se sugiere agregar
	3	Es una pregunta dicotómica, se responde con sí o un no. Solo agregar la “a” antes de partir. La retroalimentación podría ser una de las acciones que se realizan a partir de los resultados (pregunta 1). Preguntar quién la realiza.	¿Existe retroalimentación a los profesores a partir de los resultados de la evaluación docente? ¿De qué tipo?	¿Quién (es) se encargan de ello?
	4	Modificar redacción.	¿Qué impacto ha tenido la evaluación docente en la labor del profesorado? ¿Qué mejoras se han observado? Explique.	
	5	Se da por hecho que se utilizan los resultados de la evaluación docente, algo que generalmente no ocurre.	¿Qué factores determinan el uso que se da a los resultados de la evaluación?	
	6	El término perfeccionar podría sustituirse por mejorar.	A partir de los resultados de evaluación docente ¿se realizan actividades formativas para mejorar el desempeño del profesorado?	¿Cuáles fueron?, ¿qué valoración se hace de ellas?

Categoría	Pregunta	Observaciones	Modificación	Se sugiere agregar
	7	Se propone cambiar “en qué medida” por “en qué aspectos...”. Se considera similar a la pregunta 4.	A partir de su experiencia, ¿considera que el proceso de evaluación docente actual ha beneficiado la labor del profesorado? ¿Por qué lo cree así?	

Fuente: Elaboración propia

Con relación a la Suficiencia de las preguntas, tres expertos evaluaron que la cantidad fue adecuada para las categorías Contexto y Usos de la evaluación docente. En tanto, tres de ellos opinaron que hacen falta ítems referentes al Proceso de evaluación docente, los cuales se agregaron al guion de entrevista con base en las sugerencias presentadas en la tabla 4.

Finalmente, en los temas por indagar en Contexto y Usos de la evaluación docente, se efectuaron ajustes en la redacción. De manera general, se precisaron las preguntas y el orden que seguían en las categorías dos y tres, fue replanteado según lo dicho por los especialistas.

La versión del guion validada por expertos se puede consultar en el Anexo 1. Cabe mencionar que, además del proceso de validación de contenido realizado con expertos, el guion fue aplicado a docentes en ejercicio en el marco del proyecto “Uso de resultados de la evaluación docente para la mejora de la enseñanza en educación superior”. Con base en las entrevistas semiestructuradas se pudo constatar que los ítems eran comprensibles, pertinentes y adecuados para alcanzar los objetivos de la investigación, lo cual refuerza la validez práctica del instrumento en contextos reales de investigación. Sin embargo, esta aplicación no corresponde propiamente a un pilotaje, la cual se considera para etapas futuras con el fin de obtener información empírica más detallada sobre el funcionamiento real del instrumento.

## Discusión

Este trabajo tuvo como objetivo general obtener evidencias de validez de contenido de un guion de entrevista construido a partir de la revisión de literatura especializada, el cual quedó integrado por tres categorías de análisis: Contexto de la evaluación docente, Proceso de evaluación docente y Usos de la evaluación docente. Particularmente, un grupo de expertos valoró la claridad, coherencia, relevancia y suficiencia de las categorías y preguntas

asociadas para indagar, a través de profesores de educación superior, el uso que se da a este proceso. Asimismo, al tomar en consideración las recomendaciones de los expertos, se reformularon algunas interrogantes y se eliminaron potenciales imprecisiones que pudieran afectar las respuestas de los entrevistados (AERA *et al.*, 2018).

Adoptar métodos cuantitativos y cualitativos para la estimación de validez es una estrategia metodológica sólida, como se sugiere en distintos estudios (Ibarra-Piza *et al.*, 2018; Padilla-Hernández *et al.*, 2019; Sánchez-Guardiola *et al.*, 2021). Por un lado, el investigador requiere adoptar el estadístico o coeficiente más adecuado para cuantificar el grado de validez (Merino Soto, 2023, p. 24). Por otro lado, la selección de expertos, conforme a los lineamientos de AERA *et al.* (2018), exige contar con amplia experiencia y formación sólida en el constructo evaluado. Este criterio busca garantizar que el guion refleje de manera adecuada el contenido teórico que le dio origen. Tal condición se cumple en quienes participaron en este estudio, pues además de ejercer la docencia y gestionar procesos de evaluación, integran un grupo de investigación orientado al campo de la evaluación de la docencia universitaria.

Respecto a los análisis realizados, si bien la inspección cualitativa de los expertos permitió obtener opiniones respecto a la representatividad y suficiencia de las categorías y elementos que las componen, también fue necesaria la valoración cuantitativa, como evidencia del grado de acuerdo existente entre el jurado. En este sentido, los resultados obtenidos por medio del coeficiente V de Aiken mostraron que existe concordancia entre los expertos respecto a la Claridad ( $V = 0.74$ ), Coherencia ( $V = 0.90$ ) y Relevancia ( $V = 0.86$ ), al obtener un valor superior al mínimo establecido en este estudio ( $V = 0.50$ , límite inferior del intervalo de confianza al 90 %).

Estos hallazgos refuerzan la solidez estructural del guion y permiten avanzar hacia fases posteriores del estudio, donde se tendrán en cuenta posibles modificaciones en la estructura actual una vez que se realice el pilotaje correspondiente, el cual permitirá identificar y corregir posibles errores, así como comprobar el funcionamiento general en el contexto aplicado antes de su aplicación definitiva en el campo (Muñiz, 2019).

## Conclusiones

Los resultados obtenidos permiten afirmar que el guion de entrevista diseñado presenta evidencias sólidas de validez de contenido. Se precisó su estructura, especialmente las definiciones de las categorías, la redacción de las preguntas y la suficiencia en cada caso sin comprometer el contenido esencial. En total, se establecieron 30 interrogantes a partir de las cuales será posible examinar el uso que el profesorado universitario da a la evaluación docente, así como las preocupaciones relacionadas con el proceso de evaluación en general y las implicaciones en la mejora de su labor. Esto resulta relevante en un contexto donde una de las principales preocupaciones es cómo lograr una evaluación integral que sirva de base para generar estrategias en beneficio de los docentes.

Como principales aportes del estudio se tienen: En primer lugar, la revisión de literatura a partir de la cual se planteó la primera versión del guion. En segundo lugar, la inclusión de expertos con conocimiento y experiencia en el tema a tratar, a fin de obtener evidencias de validez de contenido. En tercer lugar, el instrumento que, una vez validado, constituye un recurso de apoyo para proyectos que busquen profundizar en las reflexiones del profesorado acerca de un proceso que, idealmente, habrá de informarles sobre su desempeño y contribuir a su mejora.

En cuanto a las limitaciones, aunque el número de expertos consultados cumple con los criterios mínimos recomendados para este tipo de validación, una participación más amplia —siempre que se respeten los requisitos de selección— habría permitido diversificar las perspectivas, fortalecer la consistencia de los juicios y reducir la influencia de apreciaciones individuales. Asimismo, dado que la validación se centró en el modelo de evaluación docente predominante en instituciones públicas de educación superior en México, su aplicabilidad directa a contextos privados o internacionales podría ser limitada por las diferencias en enfoques, objetivos y procedimientos. En consecuencia, si se busca utilizar el guion en otros entornos institucionales o educativos, será necesario adaptarlo y someterlo a un nuevo proceso de validación contextual que considere las particularidades de cada escenario.

Con todo, este instrumento representa un avance significativo en la comprensión del uso de la evaluación docente desde la perspectiva de quienes la viven directamente. Se espera que este guion de entrevista, validado por expertos, pueda ser adoptado por profesores de educación superior para comprender, desde distintos contextos, si a partir de la evaluación

docente es posible identificar oportunamente fortalezas y áreas de mejora, así como reflexionar y tomar decisiones para el fortalecimiento continuo del desempeño académico.

### **Futuras líneas de investigación**

A partir del desarrollo de este estudio, se han identificado algunos aspectos que, si bien resultaron de interés durante el proceso, exceden el objetivo planteado. No obstante, podrían configurarse como ejes potenciales para la investigación ulterior. Por ejemplo, sería provechoso incluir en el análisis la perspectiva del estudiantado acerca del uso de los resultados de la evaluación, en la medida que son actores clave del proceso educativo y evaluativo. Por un lado, permitiría indagar cómo valoran los mecanismos de evaluación y, por otro lado, en qué medida consideran que su participación apoya el perfeccionamiento docente.

Una posible línea de investigación a desarrollar consiste en adaptar el guion a otros niveles y modalidades del sistema educativo. Aunque su diseño fue enfocado en las particularidades de la educación superior, su estructura permite considerar ajustes que lo hagan aplicable en contextos como la educación media superior, básica o en línea. Futuros estudios podrían examinar cómo estas adaptaciones responden a las necesidades específicas de cada nivel, así como su efectividad en distintos marcos institucionales.

Otro punto que considerar guarda relación con la comparación entre diferentes modelos de evaluación docente tanto en instituciones públicas como privadas. Lo anterior proporcionaría una oportunidad para identificar qué estrategias son efectivas no desde el cumplimiento administrativo, sino desde mecanismos formativos y de desarrollo profesional, consolidando así procesos de evaluación útiles y justos para quienes conviven con esta práctica educativa.

Finalmente, investigar cómo se utilizan los resultados de la evaluación docente por parte de autoridades educativas serviría para comprender si la evaluación se considera un insumo para la mejora o, por el contrario, se limita a funciones administrativas. La finalidad sería aportar elementos para el diseño de procesos más justos, equitativos y orientados a la retroalimentación formativa y perfeccionamiento profesional.

Con estas líneas, se busca comprender con base en evidencia empírica el papel de la evaluación docente como una estrategia formativa cuyo propósito es fortalecer tanto el desempeño del profesorado, la formación del estudiantado y, en última instancia, la calidad educativa.

## Agradecimientos

Se agradece al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) —actualmente Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI)— por la beca otorgada para la realización del proyecto doctoral “Uso de resultados de la evaluación docente para la mejora de la enseñanza en educación superior”, a partir del cual se elaboró este manuscrito.

## Referencias

- Al Ansari, A., Strachan, K., Al Balooshi, S., Al-Qallaf, A. y Ootom, S. (2020). Influence of student feedback on the quality of teaching among clinical teachers in Bahrain. *Medical Science Educator*, 30, 253-262. <https://doi.org/10.1007/s40670-019-00892-1>
- American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA] y National Council on Measurement in Education [NCME]. (2018). Estándares para pruebas educativas y psicológicas (M. Lieve, trad.). American Educational Research Association [AERA].
- Arbesú, M. y García Garduño, J. (2017). La evaluación docente en jaque: La visión de los funcionarios universitarios. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 10(2), 171-185. <https://doi.org/10.15366/riee2017.10.2.009>
- Berk, R. (2018). Start spreading the news: Use multiple sources of evidence to evaluate teaching. *The Journal of Faculty Development*, 32(1), 73-81. [https://www.schreyerinstitute.psu.edu/pdf/UseMultipleSourcesSRs\\_Berk\\_JFacDev1-11-2018.pdf](https://www.schreyerinstitute.psu.edu/pdf/UseMultipleSourcesSRs_Berk_JFacDev1-11-2018.pdf)
- Brinkmann, S. (2023). *Qualitative Interviewing: Conversational Knowledge Through Research Interviews* (2.<sup>a</sup> ed.). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197648186.001.0001>
- Brinkmann, S. y Kvale, S. (2015). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Darwin, S. (2017). What contemporary work are student ratings actually doing in higher education? *Studies in Educational Evaluation*, 54, 13-21. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2016.08.002>
- Debroy, A., Ingole, A. y Mudey, A. (2019). Teachers' perceptions on student evaluation of teaching as a tool for faculty development and quality assurance in medical education.

- Journal of Education and Health Promotion*, 8(218), 1-7.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6905290>
- Dervenis, C., Fitsilis, P. y Iatrellis, O. (2022). A review of research on teacher competencies in higher education. *Quality Assurance in Education*, 30(2), 199-220.  
<https://doi.org/10.1108/QAE-08-2021-0126>
- Díaz Barriga, F. (2022). Evaluación de la docencia: más allá de un entramado técnico-instrumental. En M. I., Arbesú (coord.), *Evaluación de la docencia universitaria. Experiencias transcurridas y retos por enfrentar* (pp. 132-178). Newton Edición y Tecnología Educativa.
- Elizalde, L., Olvera, B. y Bezies, P. (2017). Metaevaluación: herramienta para la valoración integral del proceso evaluativo docente de la UAEH. En E. Luna y M. Rueda (eds.), *Experiencias de evaluación de la docencia en Iberoamérica* (pp. 257-278). UABC.  
<https://ompeitorial.uabc.mx/index.php/deu/catalog/book/38>
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6(1), 27-36.  
[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25645w/Juicio\\_de\\_expertos\\_u4.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25645w/Juicio_de_expertos_u4.pdf)
- Flodén, J. (2017). The impact of student feedback on teaching in higher education. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 42(7), 1054-1068.  
<https://doi.org/10.1080/02602938.2016.1224997>
- García Garduño, J. (2022). La investigación sobre evaluación docente: incertitudes, cuestionamientos y alternativas a su empleo. En M. I., Arbesú (coord.), *Evaluación de la docencia universitaria* (pp. 94-131). Newton Edición y Tecnología Educativa.
- Gómez, L. y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Harrison, R., Meyer, L., Rawstorne, P., Razee, H., Chitkara, U., Mears, S. y Balasooriya, C. (2022). Evaluating and enhancing quality in higher education teaching practice: A meta-review. *Studies in Higher Education*, 47(1), 80-96.  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1730315>
- Hazi, H. (2022). Reconsidering the dual purposes of teacher evaluation. *Teachers and Teaching*, 28(7), 811-825. <https://doi.org/10.1080/13540602.2022.2103533>

- Hernández, A. y Luna, E. (2023). Meta-evaluation of the teaching evaluation system of a Mexican public university. *Education Policy Analysis Archives*, 31. <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7501>
- Ibarra-Piza, S., Segredo-Santamaría, S., Juárez-Hernández, L. y Tobón, S. (2018). Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para evaluar la metodología socioformativa en el diseño de cursos. *Revista Espacios*, 39(53), 1-10. <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-24.html>
- Lohman, L. (2021). Evaluation of university teaching as sound performance appraisal. *Studies in Educational Evaluation*, 70, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101008>
- Luna, E. y Rueda, M. (2021). Contribuciones de la Red Iberoamericana de Investigadores sobre la Evaluación de la Docencia (RIIED). En N. Fernández, M. Nosiglia, C. Pérez y M. Rueda (Eds.), *Evaluación, desarrollo, innovación y futuro de la docencia universitaria. De la Red Iberoamericana de Investigadores en Evaluación de la Docencia* (pp. 18-71). Editorial Fedun.
- Merino Soto, C. (2023). Coeficientes V de Aiken: diferencias en los juicios de validez de contenido. *MHSalud*, 20(1), 23-32. <https://doi.org/10.15359/mhs.20-1.3>
- Moscoso, M. y Merino Soto, C. (2017). Construcción y validez de contenido del Inventario de Mindfulness y Ecuanimidad: Una perspectiva iberoamericana. *Mindfulness & Compassion*, 2(1), 9-16. <http://dx.doi.org/10.1016/j.mincom.2017.01.001>
- Mula Falcón, J., Cruz González, C. y Caballero, K. (2021). Los sistemas de evaluación docente y su impacto en el profesorado universitario: una revisión sistemática. *Revista de Docencia Universitaria*, 19(1), 112–129. <https://doi.org/10.4995/redu.2021.15841>
- Muñiz, J. (2019). Diez pasos para la construcción de un test. *Psicothema*, 31(1), 7-16. <https://www.psicothema.com/pdf/4508.pdf>
- Newton, G., Pong, K., Laila, A., Bye, Z., Bettger, W., Cottenie, K., Dawson, J., Graether, S., Jacobs, S., Murrant, C. y Zettel, J. (2019). Perception of biology instructors on using student evaluations to inform their teaching. *International Journal of Higher Education*, 8(1), 133-147. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n1p133>
- Nyimbili, F. y Nyimbili, L. (2024). Types of purposive sampling techniques with their examples and application in qualitative research studies. *British Journal of Multidisciplinary and Advanced Studies*, 5(1), 90–99. <https://doi.org/10.37745/bjmas.2022.0419>

- Ory, J. C. (2000). Teaching evaluation: Past, present, and future. *New Directions for Teaching and Learning*, 2000(83), 13–18. <https://doi.org/10.1002/tl.8302>
- Padilla-Hernández, A., Gámiz-Sánchez, V. y Romero-López, M. (2019). Validación del contenido de un guion de entrevista sobre la competencia digital docente en Educación Superior. *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Información*, (32), 1-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7037058>
- Penfield, R. y Giacobbi, P. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index, *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8(4), 213-225. [https://doi.org/10.1207/s15327841mpee0804\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327841mpee0804_3)
- Prieto, J., Guede-Cid, R., Cid-Cid, A. I. y Leguey, S. (2023). Major increases in teachers' performance evaluations: Evidence from student evaluation of teaching surveys. *Tuning Journal for Higher Education*, 10(2), 105-125. <https://doi.org/10.18543/tjhe.2299>
- Ramos, L. y Rueda, M. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, 42(169), 144-159. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.59287>
- Reyes, E., Luna, E. y Caso, J. (2020). Evidencias de validez del Cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente Universitaria. *Perfiles Educativos*, 42(169), 106-122. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.58931>
- Sánchez-Guardiola, C., Aguaded, E. y Rodríguez-Sabiote, C. (2021). Content validation of a semi-structured interview to analyze the management of suffering. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 1-24. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111393>
- Santos del Real, A. (2012). Evaluación docente. *Educación química*, 23(2), 200-204. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-893X2012000200005](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2012000200005)
- Spooren, P. (2021). Improving the quality of teaching. En M. Shah, J. Richardson, A. Pabel, y B. Oliver (Eds.), *Assessing and Enhancing Student Experience in Higher Education* (pp. 159-190). Springer International Publishing.
- Ulker, N. (2021). How can student evaluations lead to improvement of teaching quality? A cross-national analysis. *Research in Post-Compulsory Education*, 26(1), 19-37. <https://doi.org/10.1080/13596748.2021.1873406>

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Sandra Paola Rodríguez Castillo
Metodología	Sandra Paola Rodríguez Castillo: Principal Gabriela De la Cruz Flores: Que apoya
Software	No aplica
Validación	Sandra Paola Rodríguez Castillo: Principal Gabriela De la Cruz Flores: Que apoya
Análisis Formal	Sandra Paola Rodríguez Castillo: Principal Gabriela De la Cruz Flores: Que apoya
Investigación	Sandra Paola Rodríguez Castillo
Recursos	Sandra Paola Rodríguez Castillo
Curación de datos	Sandra Paola Rodríguez Castillo
Escritura - Preparación del borrador original	Sandra Paola Rodríguez Castillo
Escritura - Revisión y edición	Sandra Paola Rodríguez Castillo: Que apoya Gabriela De la Cruz Flores: Principal
Visualización	Sandra Paola Rodríguez Castillo
Supervisión	Sandra Paola Rodríguez Castillo: Principal Gabriela De la Cruz Flores: Que apoya
Administración de Proyectos	Sandra Paola Rodríguez Castillo: Principal Gabriela De la Cruz Flores: Que apoya
Adquisición de fondos	Sandra Paola Rodríguez Castillo

## Anexo 1. Guion de entrevista validado por expertos

Categoría de análisis	Temas por indagar	Preguntas guía
Contexto de la evaluación docente	Inicio de los procesos de evaluación docente en la entidad donde labora, motivos que originaron la evaluación docente en la entidad académica, modelo de evaluación que impera en la entidad, problemáticas observadas, cambios en el proceso de evaluación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuándo inició la evaluación docente en la entidad donde labora?</li> <li>2. ¿Cuáles fueron los factores que determinaron el inicio del proceso de evaluación docente?</li> <li>3. ¿Puede describir las principales características del proceso de evaluación docente?</li> <li>4. ¿Podría relatar alguna situación problemática que ha enfrentado en los procesos de evaluación docente?, ¿qué acciones implementó para su resolución?</li> <li>5. ¿Se ha dado algún cambio al proceso de evaluación docente desde su inicio hasta el día de hoy?</li> </ol>
Proceso de evaluación docente	Responsables del proceso de evaluación docente, criterios de la evaluación, cómo y cuándo se lleva a cabo, fines de la evaluación, instrumentos utilizados, sistematización del proceso de evaluación, comunicación de los resultados, cambios o aspectos por mejorar en el proceso de evaluación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. ¿Qué instancia o dependencia implementa el proceso de evaluación docente?</li> <li>7. ¿Cómo se difunde el proceso de evaluación docente?</li> <li>8. ¿Cuál es su participación en el proceso de evaluación docente?</li> <li>9. ¿Cuáles son los criterios de evaluación que rigen la evaluación del desempeño docente en la institución?</li> <li>10. ¿Cómo se realiza la evaluación docente?</li> <li>11. ¿En qué momento se lleva a cabo?</li> <li>12. ¿Con qué propósito se realiza la evaluación docente?</li> <li>13. ¿Qué instrumentos utilizan para la evaluación docente? Mencione sus características.</li> <li>14. ¿Participa en la selección o elaboración de los instrumentos de evaluación docente?</li> <li>15. ¿Cuáles son los mecanismos empleados por la institución para comunicar los resultados de la evaluación docente?</li> <li>16. ¿A quiénes se comunican los resultados? ¿Por qué a ellos?</li> <li>17. ¿Cuál es la intención de comunicar a esos actores educativos?</li> </ol>

		<p>18. ¿Qué cambios o mejoras haría al proceso de evaluación?</p> <p>19. ¿Qué se requiere para hacer posible estos cambios o mejoras al proceso de evaluación docente?</p> <p>20. ¿A quiénes les compete tomar esta iniciativa?</p> <p>21. ¿Se sistematizan las experiencias de evaluación docente en la entidad donde labora? ¿Cómo se hace?</p> <p>22. ¿Cuáles han sido sus principales fortalezas y limitaciones?</p>
<p>Uso de la evaluación docente</p>	<p>Manejo de la información a nivel administrativo, carácter formativo o sumativo de la evaluación, recomendaciones a los profesores a partir de los resultados obtenidos en la evaluación, mejoras en el desempeño docente, relación con procesos de formación y actualización docente.</p>	<p>23. ¿Qué acciones se realizan a partir de los resultados de la evaluación docente?</p> <p>24. ¿Quiénes son responsables de implementar estas acciones? (Docentes, directivos, alumnos, otros).</p> <p>25. ¿Qué impacto ha tenido la evaluación docente en la labor del profesorado? ¿Qué mejoras se han observado? Explique.</p> <p>26. ¿Existe retroalimentación a los profesores a partir de los resultados de la evaluación docente?, ¿de qué tipo?, ¿quién (es) se encargan de ello?</p> <p>27. ¿Qué factores determinan el uso que se da a los resultados de la evaluación?</p> <p>28. A partir de los resultados de evaluación docente ¿se realizan actividades formativas para mejorar el desempeño del profesorado?, ¿cuáles fueron?, ¿qué valoración se hace de ellas?</p> <p>29. ¿Existe algún tipo de repercusión derivado de los resultados de la evaluación docente?, ¿de qué tipo? (académicas, laborales, otras), ¿quiénes se encargan de ejecutar tales acciones?</p> <p>30. A partir de su experiencia, ¿considera que el proceso de evaluación docente actual ha beneficiado la labor del profesorado? ¿Por qué lo cree así?</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de las sugerencias de los expertos.