

## Cuadro para analisis de datos investigacion cualitativa

Diseñado por José Vicente Abad

<p><b>Resultados: Descripcion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Use el tiempo pasado para describir lo que hicieron, expresaron o mostraron los participantes.</li> <li>Refiérete a los aspectos más relevantes de lo que te están mostrando los datos.</li> <li>Reconocer y describir tendencias, patrones o relaciones, pero restringirlos a lo que sucedió en su estudio.</li> </ul>	<p><b>Evidencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utilice conjuntos de datos derivados del estudio para respaldar los resultados que ha descrito.</li> <li>Recuerde que cualquier forma de triangulación aumentará la confiabilidad y validez de sus resultados</li> <li>En la medida de lo posible, incluya diferentes tipos de datos, de diferentes fuentes y recopilados en diferentes momentos o a través de diferentes instrumentos y técnicas.</li> </ul>	<p><b>Discusion: Interpretacion + link a la teoria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Usar el tiempo presente para sacar conclusiones y construir hipótesis para explicar los resultados, es decir, por qué los participantes respondieron de la forma en que lo hicieron.</li> <li>Conecta tus hipótesis (interpretaciones) con la teoría y la investigación producida por otros investigadores.</li> <li>Sin embargo, asegúrese de no estar haciendo declaraciones injustificadas que no puedan ser respaldadas por los datos.</li> </ul>
--	---	---

**Objetivo 1:** Caracterizar la evaluación del desempeño docente y el contenido de sus criterios, en una institución de educación superior privada en Medellín.

<p>El desempeño de los profesores de inglés en esta institución se administra dos veces al año, específicamente al final de cada semestre académico.</p> <p>El supervisor de docentes y coordinador de departamento de Ingles es el encargado de evaluar a sus docentes.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: 8px;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">No.</th> <th style="width: 65%;">DESCRIPCION DE ITEM</th> <th style="width: 10%;">AUTOEVALUACION</th> <th style="width: 10%;">JEFE INMEDIATO</th> <th style="width: 10%;">CONSOLIDADO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>Posee un alto grado de responsabilidad con relación al cumplimiento de los objetivos institucionales</td><td></td><td>BUENO</td><td>BAJO</td></tr> <tr><td>2</td><td>Se ajusta con facilidad a las directrices de la institución, las pone en marcha y da ejemplo a sus compañeros con su conducta</td><td></td><td>BAJO</td><td>INSATISFACTORIO</td></tr> <tr><td>3</td><td>Se fija objetivos superiores a los establecidos por la organización.</td><td></td><td>BUENO</td><td>BAJO</td></tr> <tr><td>4</td><td>Trabaja con tesón y disciplina para cumplir sus funciones con altos niveles de calidad.</td><td></td><td>BUENO</td><td>BAJO</td></tr> <tr><td>5</td><td>Asume con responsabilidad el resultado de su trabajo.</td><td></td><td>BUENO</td><td>BAJO</td></tr> <tr><td>6</td><td>Aplica estrategias que facilitan el desarrollo de competencias de los estudiantes, propiciando la creatividad e innovación, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación como recursos educativos.</td><td></td><td>EXCELENTE</td><td>BAJO</td></tr> <tr><td>7</td><td>Motiva a los demas compañeros de trabajo para que superen los objetivos propuestos.</td><td></td><td>BAJO</td><td>INSATISFACTORIO</td></tr> <tr><td>8</td><td>Realiza el plan de trabajo eficaz, para el desarrollo de un proyecto colectivo.</td><td></td><td>BAJO</td><td>INSATISFACTORIO</td></tr> <tr><td>9</td><td>Resuelve agilmente y soluciona las situaciones que le presentan en su trabajo.</td><td></td><td>BUENO</td><td>BAJO</td></tr> <tr><td>10</td><td>Cumple con los tiempos y condiciones establecidas en el contrato de trabajo.</td><td></td><td>EXCELENTE</td><td>BAJO</td></tr> <tr><td>11</td><td>Demuestra esfuerzo y persistencia en la consecución de sus objetivos, afrontando obstáculos y situaciones difíciles</td><td></td><td>BUENO</td><td>BAJO</td></tr> <tr><td>12</td><td>Con su ejemplo y perseverancia motiva a sus compañeros.</td><td></td><td>BAJO</td><td>INSATISFACTORIO</td></tr> <tr><td>13</td><td>Es transparente en sus acciones, compartiendo información y cumpliendo con los tiempos y cronogramas establecidos.</td><td></td><td>BAJO</td><td>INSATISFACTORIO</td></tr> <tr><td>14</td><td>Reconoce sus errores e implementa acciones para mejorar.</td><td></td><td>BUENO</td><td>BAJO</td></tr> <tr><td>15</td><td>Acata con respeto instrucciones o normas impartidas por el jefe inmediato o por la administración de la universidad.</td><td></td><td>BUENO</td><td>BAJO</td></tr> <tr><td colspan="2"><b>PROMEDIO GENERAL</b></td><td></td><td>BUENO</td><td>INSATISFACTORIO</td></tr> </tbody> </table>	No.	DESCRIPCION DE ITEM	AUTOEVALUACION	JEFE INMEDIATO	CONSOLIDADO	1	Posee un alto grado de responsabilidad con relación al cumplimiento de los objetivos institucionales		BUENO	BAJO	2	Se ajusta con facilidad a las directrices de la institución, las pone en marcha y da ejemplo a sus compañeros con su conducta		BAJO	INSATISFACTORIO	3	Se fija objetivos superiores a los establecidos por la organización.		BUENO	BAJO	4	Trabaja con tesón y disciplina para cumplir sus funciones con altos niveles de calidad.		BUENO	BAJO	5	Asume con responsabilidad el resultado de su trabajo.		BUENO	BAJO	6	Aplica estrategias que facilitan el desarrollo de competencias de los estudiantes, propiciando la creatividad e innovación, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación como recursos educativos.		EXCELENTE	BAJO	7	Motiva a los demas compañeros de trabajo para que superen los objetivos propuestos.		BAJO	INSATISFACTORIO	8	Realiza el plan de trabajo eficaz, para el desarrollo de un proyecto colectivo.		BAJO	INSATISFACTORIO	9	Resuelve agilmente y soluciona las situaciones que le presentan en su trabajo.		BUENO	BAJO	10	Cumple con los tiempos y condiciones establecidas en el contrato de trabajo.		EXCELENTE	BAJO	11	Demuestra esfuerzo y persistencia en la consecución de sus objetivos, afrontando obstáculos y situaciones difíciles		BUENO	BAJO	12	Con su ejemplo y perseverancia motiva a sus compañeros.		BAJO	INSATISFACTORIO	13	Es transparente en sus acciones, compartiendo información y cumpliendo con los tiempos y cronogramas establecidos.		BAJO	INSATISFACTORIO	14	Reconoce sus errores e implementa acciones para mejorar.		BUENO	BAJO	15	Acata con respeto instrucciones o normas impartidas por el jefe inmediato o por la administración de la universidad.		BUENO	BAJO	<b>PROMEDIO GENERAL</b>			BUENO	INSATISFACTORIO	<p>Es importante que la institución fomente la transparencia de la evaluación. Y necesitan asegurarse de que la fiabilidad y validez del instrumento sea buena.</p> <p>Se hace necesario además que los criterios en el formato respondan a las labores y responsabilidades de los educandos. Se evidencia una gran falta</p>
No.	DESCRIPCION DE ITEM	AUTOEVALUACION	JEFE INMEDIATO	CONSOLIDADO																																																																																			
1	Posee un alto grado de responsabilidad con relación al cumplimiento de los objetivos institucionales		BUENO	BAJO																																																																																			
2	Se ajusta con facilidad a las directrices de la institución, las pone en marcha y da ejemplo a sus compañeros con su conducta		BAJO	INSATISFACTORIO																																																																																			
3	Se fija objetivos superiores a los establecidos por la organización.		BUENO	BAJO																																																																																			
4	Trabaja con tesón y disciplina para cumplir sus funciones con altos niveles de calidad.		BUENO	BAJO																																																																																			
5	Asume con responsabilidad el resultado de su trabajo.		BUENO	BAJO																																																																																			
6	Aplica estrategias que facilitan el desarrollo de competencias de los estudiantes, propiciando la creatividad e innovación, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación como recursos educativos.		EXCELENTE	BAJO																																																																																			
7	Motiva a los demas compañeros de trabajo para que superen los objetivos propuestos.		BAJO	INSATISFACTORIO																																																																																			
8	Realiza el plan de trabajo eficaz, para el desarrollo de un proyecto colectivo.		BAJO	INSATISFACTORIO																																																																																			
9	Resuelve agilmente y soluciona las situaciones que le presentan en su trabajo.		BUENO	BAJO																																																																																			
10	Cumple con los tiempos y condiciones establecidas en el contrato de trabajo.		EXCELENTE	BAJO																																																																																			
11	Demuestra esfuerzo y persistencia en la consecución de sus objetivos, afrontando obstáculos y situaciones difíciles		BUENO	BAJO																																																																																			
12	Con su ejemplo y perseverancia motiva a sus compañeros.		BAJO	INSATISFACTORIO																																																																																			
13	Es transparente en sus acciones, compartiendo información y cumpliendo con los tiempos y cronogramas establecidos.		BAJO	INSATISFACTORIO																																																																																			
14	Reconoce sus errores e implementa acciones para mejorar.		BUENO	BAJO																																																																																			
15	Acata con respeto instrucciones o normas impartidas por el jefe inmediato o por la administración de la universidad.		BUENO	BAJO																																																																																			
<b>PROMEDIO GENERAL</b>			BUENO	INSATISFACTORIO																																																																																			

<p>La evaluación que hacen los estudiantes a sus docentes de ingles se llevan a cabo través de una plataforma institucional que reporta los resultados directamente al jefe del departamento. Dicho reporte se pondera con la autoevaluacion y la evaluacion final del jefe inmediato. Los maestros no tienen acceso a estos resultados.</p> <p>El desempeño de los docentes se evalúa según 15 criterios que pretenden facilitar a maestros y administradores el poder desarrollar un entendimiento común y un lenguaje generalizado sobre las expectativas de logro y que a su vez permita discutir entorno al desempeño docente. Los criterios son los siguientes:</p>		<p>de coreherencia entre lo que se quiere medir y las tareas realmente llevadas a cabo por los docentes.</p>
<p><b>Objetivo 2:</b> Explorar las principales brechas que presentan los docentes en la evaluación de desempeño a partir de sus propias experiencias con ella.</p>		
<p>Los resultados muestran que la evaluación del desempeño afectó el estatus de los docentes dentro de la institución. Dependiendo de los resultados de la evaluación, los</p>	<p><b>¿Cuál es su opinión sobre la evaluación del desempeño docente? (entrevista)</b></p> <p><b>Participante 2:</b> “Yo antes de este trabajo laboraba para una institución educativa donde los “Docentes Básicos” es decir, aquellos que sacaban un puntaje bajo en la evaluación de</p>	<p>La evaluación del desempeño docente impacta la confianza de los docentes y afecta la autoeficacia.</p>

<p>docentes pueden ser socialmente estigmatizados o aclamados.</p> <p>La evaluación tuvo un impacto en su posición social y afectó sus interacciones con el resto de la comunidad académica.</p> <p>La evaluación influye no sólo en las condiciones que tiene los docentes para realizar su trabajo, sino también en la posibilidad de conservarlo.</p>	<p>desempeño eran muy estigmatizados por ser tal cosa; de hecho, algunos de esos compañeros nunca más fueron contratados por la institución. Así son las cosas, si te va mal ahí, te echan y punto. Aca veo que es igual porque sacan profes todo el tiempo"</p> <p><b>Participante 1:</b> "En mi opinión personal este proceso de evaluación puede ser muy abrumador en algunos aspectos. Por ejemplo, calificar a un maestro como básico (puntuación baja) o como insatisfactorio, puede ser algo tan difícil que podría terminar convirtiéndose en algo que te destruya". Un resultado de puntuación básica no es nada positivo".</p>	
<p><b>Objetivo 3:</b> Identificar barreras o preocupaciones que los maestros puedan tener con respecto a la evaluación de desempeño.</p>		
<p>Las barreras e inquietudes que los docentes mostraron durante la entrevista, junto con un análisis documental profundo realizado con anteriormente, evidenciaron que el actual formulario de evaluación implementado por la institución, tiene un impacto directo en el autocontrol y el autoconcepto, sobre todo porque no caracteriza aspectos importantes y relacionados con el componente de enseñanza.</p>	<p><b>¿Cuál es su opinión sobre la evaluación del desempeño docente? (entrevista)</b></p> <p><b>Participante 1:</b> "Pues, antes que nada, "Este tipo de evaluación es obligatoria e identifica a los malos o buenos profesores. El significado de evaluación surge en primer lugar, de su obligatoriedad y del conocimiento de sus consecuencias: "Es una política que tienes que cumplir o de lo contrario calificas como insatisfactorio y eso influye mucho en el aspecto laboral. Hoy en día no es fácil sacar una buena puntuación, sobre todo porque aca los criterios le apuntan a otras cosas que a decir verdad, poco tienen coherencia con lo que hacemos".</p> <p><b>To what degree did the performance evaluation you received influenced your teaching?</b></p>	

	<p><b>Participante 2:</b> Yo personalmente, tan pronto escucho sobre la idea de ser evaluada, me entra como un sentimiento de desconfianza y me vienen pensamientos negativos”.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Analizar los efectos de la evaluación de desempeño en la identidad profesional del maestro.</li> </ul>		
<p>Los resultados mostraron que particularmente en este contexto y específicamente con estos participantes, la opinión del jefe inmediato parecía ser la más importante y predominante a la hora de emitir un juicio frente al desempeño docente. Incluso, por encima de la evaluación de los estudiantes y de la autoevaluación docente. Aspectos fundamentales como la autopercepción y los sentimientos de los profesores hacia su propia labor, dependían principalmente de lo que el director del departamento pudiera considerar al respecto. Esto fue evidenciado en los siguientes extractos de las entrevistas a profesores.</p>	<p><b>¿Cuáles son sus sentimientos acerca de su propio trabajo?</b></p> <p><b>Participante 2:</b> “Soy muy dedicada y comprometida con lo que hago y me encanta lo que hago, pero acá uno siempre va a depender de lo que considere el jefe. Uno puede creer que es bueno y que está haciendo las cosas bien pero él puede pensar otras cosas y él es el que decide al final</p> <p><b>Participant 1:</b> “ Considero que mi trabajo es bueno. Me esfuerzo bastante para que los muchachos aprendan conmigo y la universidad de mañana conmigo. Incluso, la otra vez fui a preguntarle directamente al jefe sobre la percepción que tenía de mí y de mi labor docente, ante lo cual me respondió positivamente y dijo que me veía bien. La cosa fue que luego en la evaluación de desempeño, ya no me fue como tan bien</p>	<p>La evaluación de desempeño tiene el poder de elevar la moral, la motivación y el autoconcepto de los docentes, pero también puede llegar a destruir por completo la autoconfianza</p>

No.	DESCRIPCIÓN DE ITEM
1	Posee un alto grado de responsabilidad con relación al cumplimiento de los objetivos institucionales.
2	Se ajusta con facilidad a las directrices de la Institución, las pone en marcha y da ejemplo a sus compañeros con su conducta.
3	Se fija objetivos superiores a los establecidos por la organización.
4	Trabaja con tesón y disciplina para cumplir sus funciones con altos niveles de calidad.
5	Asume con responsabilidad el resultado de su trabajo.
6	Aplica estrategias que facilitan el desarrollo de competencias de los estudiantes, propiciando la creatividad e innovación, utilizando las tecnologías de la Información y la comunicación como recursos educativos.
7	Motiva a los demás compañeros de trabajo para que superen los objetivos propuestos.
8	Realiza el plan de trabajo eficaz, para el desarrollo de un proyecto colectivo.
9	Resuelve agilmente y soluciona las situaciones que le presentan en su trabajo.
10	Cumple con los tiempos y condiciones establecidas en el contrato de trabajo.
11	Demuestra esfuerzo y persistencia en la consecución de sus objetivos, afrontando obstáculos y situaciones difíciles.
12	Con su ejemplo y perseverancia motiva a sus compañeros.
13	Es transparente en sus acciones, compartiendo información y cumpliendo con los tiempos y cronogramas establecidos.
14	Reconoce sus errores e implementa acciones para mejorar.
15	Acata con respeto instrucciones o normas impartidas por el jefe inmediato o por la administración de la universidad.
PROMEDIO GENERAL	