



Revista Metropolitana de Ciencias
Aplicadas

ISSN: 2661-6521

revista@umet.edu.ec

Universidad Metropolitana
Ecuador

Flores-Mediavilla, María Soledad; Chaglla-Chaglla, Hugo Wilfrido; Suárez Monzón, Noemí
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PABLO MONTESINO CÁCERES
Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, vol. 6, núm. 2, mayo-agosto, 2023, pp. 274-
286

Universidad Metropolitana
Guayaquil, Ecuador., Ecuador

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778123031>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

30

EVALUACIÓN

**DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PABLO MONTESINO CÁCERES**

EVALUACIÓN

DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PABLO MONTESINO CÁCERES

TEACHERS' EVALUATION IN EARLY CHILDHOOD EDUCATION AT PABLO MONTESINO CÁCERES SCHOOL

María Soledad Flores-Mediavilla¹

E-mail: mariasoledadflores79@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4456-5764>

Hugo Wilfrido Chaglla-Chaglla¹

E-mail: huchaec@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6313-2621>

Noemí Suárez Monzón¹

E-mail: nsuarez@unibe.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9103-9714>

¹ Universidad Iberoamericana del Ecuador. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Flores-Mediavilla, M. S., Chaglla-Chaglla, H. W., & Suárez Monzón, N. (2023). Evaluación del desempeño del docente en educación inicial en la Institución Educativa Pablo Montesino Cáceres. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 274-286.

RESUMEN

La evaluación del desempeño docente constituye un punto de partida clave para la Educación en varios elementos como: el crecimiento profesional del docente, el proceso de aprendizaje de los estudiantes y por último en el crecimiento de la calidad institucional y de la educación en sentido general. En Ecuador existen políticas y procedimientos para realizar la evaluación del desempeño en todos los niveles educativos con excepción del nivel inicial que ha quedado en la responsabilidad de cada institución educativa, sin que se tenga claro su direccionamiento. En este estudio se analizan las dificultades de este proceso en el contexto de la Institución Educativa Pablo Montesino Cáceres para proponer una herramienta de evaluación de desempeño en los docentes de educación inicial. El estudio se realizó en dos pasos, en la primera fase se utilizó un enfoque cualitativo y la entrevista abierta a docentes como técnica de recogida de datos. En la segunda se utilizó la encuesta a padres de familia como técnicas cuantitativas para la recogida de datos. De ahí que se declara como estudio mixto secuencial. Los resultados informan de dificultades de la evaluación del desempeño desde la concepción que tienen los docentes hasta los procesos de metodología para la determinación de necesidades, los procesos de retroalimentación y orientación de la capacitación. Se propone una herramienta de evaluación de desempeño para los docentes de educación inicial en la Institución Educativa "Pablo Montesino Cáceres".

Palabras clave:

Evaluación, desempeño, docente, educación inicial.

ABSTRACT

The teacher evaluation is a crucial beginning point for multiple elements in Education such as: the professional teachers' development, the students' learning process and finally, by rising institutional quality and education in general. In Ecuador, policies and procedures are present to carry out teacher evaluation at all educational levels, except for the initial one, which has been left to the responsibility of each educational institution, without a clear course. The current research analyzes this process difficulties at Pablo Montesino Cáceres School in order to propose a teacher evaluation tool for early education teachers. The study was conducted following two steps, in the first phase a qualitative approach and the open interview to teachers were used as data collection technique. In the second phase the survey to parents was used as quantitative techniques for data collection. Hence, it is a sequential mixed study. The results display difficulties in teacher evaluation from teachers' conception until the methodology processes for needs diagnoses, the feedback processes, and the guidance training. A teacher evaluation tool is proposed for early education teachers at the "Pablo Montesino Cáceres" School.

Keywords:

Early education, evaluation, performance, teacher.

INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño docente es un tema recurrente y de atención prioritaria para el proceso formativo de los profesores y por consecuencia, en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Los responsables de planificar, ejecutar y evaluar el accionar del profesorado requieren ser profesionales idóneos, capacitados para retoolimentar, orientando al crecimiento profesional.

Para Martínez Benítez et al. (2017), el desempeño docente es entendido como la práctica pedagógica capaz de ser observada. Este depende, muchas veces, de **“diferentes factores relacionados con la calidad y formación inicial de los docentes”** (p.73). Otros autores como Gálvez & Milla (2018), señalan que en los años recientes América Latina y el Caribe han sido parte de procesos de transformación para la educación debido a los grandes avances y aplicación de nuevas políticas educativas. Adicionalmente, se debe mencionar que con la renovación se abarcan todos los actores de la comunidad educativa: **“la escuela, los estudiantes, los padres de familia, la comunidad y, sobre todo, al docente. La mejora de la calidad educativa tiene que considerar, principalmente, el cambio de paradigma del rol del maestro en la escuela”**. (p. 410)

La evaluación del desempeño debe realizarse de manera obligatoria y periódica, a nivel institucional y nacional, del correcto desenvolvimiento del docente depende la calidad de los procesos. Es por ello que la constitución del Ecuador en su artículo 349 establece que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En cuanto a las obligaciones de los docentes, la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, en el artículo 12 literal c, afirma que deben **“participar, de conformidad con la reglamentación respectiva, en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las autoridades educativas”** (p.23). El artículo 22, literal d señala que el Ministerio de Educación de Ecuador (2018), proporcionará la definición de **“estándares e indicadores de calidad educativa, que serán utilizados para las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa a los profesionales, referidos al desempeño de las y los docentes y del personal directivo de los establecimientos educativos”**.

La normativa vigente propende a la evaluación del desempeño, para ello hay estándares formatos a nivel general, sin embargo, no existe una documentación o procedimiento técnico específico para el desempeño de los docentes de nivel inicial, el cual se maneja de manera diferente respecto al proceso enseñanza – aprendizaje y

requiere de una valoración específica, acorde a la realidad y características de las actividades que desarrolla.

A esta realidad no escapa la Institución Educativa “Pablo Montesino Cáceres” ubicada en la ciudad de Quito, sector norte, no existe un proceso específico de valoración del desempeño del personal docente. Esta investigación fundamenta una propuesta que puede ser adaptada a otros contextos similares (Instituciones de Educación Inicial) que no dispongan del sistema de evaluación y además existe la posibilidad de su aplicación en el centro (a corto o mediano plazo).

Asimismo, el estudio fue viable y cumplió con parámetros éticos porque por un lado se tuvo acceso a los datos de la institución dado que se obtuvo la autorización de los directivos y, por el otro, en base al consentimiento informado se recabó información de las personas involucradas en el estudio.

El problema que se presenta y que guía la investigación se describe en la siguiente pregunta directriz: ¿Qué metodología se puede utilizar para la evaluación del desempeño del docente en el nivel inicial en la Institución educativa “Pablo Montesino Cáceres”?

Este trabajo tiene como objetivo general proponer una herramienta de evaluación de desempeño para los docentes de educación inicial en la Institución Educativa “Pablo Montesino Cáceres”. Para lograr esto primeramente se fundamentó teóricamente la evaluación del desempeño, funciones profesionales y áreas y procedimientos de evaluación. Luego se identificaron las falencias en el proceso de evaluación a los docentes en educación inicial de la Institución Educativa “Pablo Montesino Cáceres”. Por último, se determinaron los participantes, dimensiones y métodos a utilizar en la evaluación del desempeño para los docentes.

La evaluación es reconocida como un proceso. Pérez-Escoda, et al (2018), sostienen que **“los estudios teóricos de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes radican en el dominio que deben poseer los docentes en la planificación de la enseñanza y el conocimiento del estudiante”** (p.70). El desempeño docente es definido como la valoración del rendimiento de los profesionales de la educación en su labor cotidiana, esta labor implica planificación, ejecución, evaluación del proceso enseñanza – aprendizaje; el manejo de competencias didácticas, pedagógicas, digitales y su interrelación con los miembros de la comunidad educativa, todos estos elementos deben funcionar de manera correcta y coherente con el ejemplo que irradie el docente hacia la comunidad educativa (Zurita et al., 2018).

La definición de Gálvez & Milla (2018), señalan que la evaluación del desempeño docente **“es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa del grado y de la eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que**

desarrollan” (p.38). Se aprecia que la evaluación del desempeño es un proceso abarcador, implica aspectos personales, psicológicos, procedimentales de los profesionales de la educación, es imperativo establecer la periodicidad y los parámetros que se deben valorar, además, que esta valoración es más un seguimiento, acompañamiento y propicia la mejora continua, antes que convertirse en una herramienta punitiva o de persecución a los docentes, si se lo asimila como la oportunidad de mejorar, es positivo útil y fundamental.

La finalidad de la evaluación del desempeño docente es estimar o juzgar la excelencia, el valor y las cualidades del profesional de la educación. Según Aravena (2018) de esta manera se consigue “determinar problemas, disonancias o falta de entrenamiento. Para, en consecuencia, con esto, establecer los medios y programas para eliminar o neutralizar tales problemas, mejorando así la calidad de la educación, y propiciando la calidad en el quehacer educativo” (p.35). No se trata de valorar solamente conocimientos teóricos, más bien es el punto de partida para que el docente se actualice en sus competencias que le posibilitan impartir de la manera más adecuada el interaprendizaje y que sus estudiantes tengan una educación de calidad y calidez con el empleo de métodos, técnicas, recursos que se apliquen.

En los actuales momentos, el desempeño de los docentes en las diferentes etapas educativas, con énfasis en educación inicial, está compuesto por una serie de competencias. La Asociación Americana de Escuelas en Sudamérica exterioriza, que el modelo de evaluación de desempeño docente, se basa en la consecución de los objetivos y funciones. Esto se logra con la recopilación y presentación de experiencias de trabajo de cada docente durante su labor. Desde esa perspectiva, una competencia involucra la interacción de disposiciones como los valores, actitudes, motivaciones, intereses, rasgos de personalidad, entre otros.

La educación inicial y etapa parvularia se define como la educación que comprende la primera infancia, entendida como la etapa de la vida que abarca desde el nacimiento hasta el ingreso a la educación regular o Educación Básica, que aproximadamente se extiende hasta los 6 años, variando de acuerdo a las estructuras que adopte cada país. En Ecuador el Ministerio de Educación (2018), define la educación parvularia como *“el primer nivel del sistema educación, el mismo que es un trabajo conjunto con la familia que estimula en el niño y niña menor de 6 años, abarca su desarrollo en total plenitud del educando”*.

En cuanto a las funciones de los docentes de nivel inicial, se destacan: promover el aprendizaje en la primera infancia; facilitar la evolución del lenguaje oral e introducir el lenguaje escrito; identificar las habilidades, intereses y necesidades especiales del alumnado; fomentar la buena

convivencia en el aula y la adquisición de hábitos y valores individuales y sociales. Los docentes de la educación inicial son encargados del cuidado y de la enseñanza de un grupo de niños que pueden llegar hasta los seis años de edad, buscan satisfacer las necesidades de todos educandos a su cargo y, además, procurar su seguridad y bienestar, estimular el desarrollo física e intelectual, dirigir y coordinar actividades recreativas, cognitivas, procedimentales, actitudinales; prestar ayuda práctica en tareas tales como: compartir con los demás, esperar turno, vestirse, comer, lavarse e ir al baño (Puertas et al., 2018).

Para lograr dichos objetivos pueden utilizar el juego estructurado y el apoyo de materiales audiovisuales, ordenadores, y la adaptabilidad de estrategias que propicien el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño en los niños. Generalmente, estos profesionales se encuentran en diferentes entidades educativas, como, por ejemplo, en centros de educación inicial o jardines de infancia y, en algunas ocasiones, si cuentan con una especialidad, pueden desempeñarse en instituciones para niños especiales.

El docente, en este nivel, se involucra en el desarrollo del niño, en la primera etapa de su vida, separando sus actividades en dos grupos de edades, de cero a 3 años, y de 3 a 5 años, se utiliza el juego estructurado, como metodología de aprendizaje, planificando y organizando actividades, que permitan al niño manifestarse de una forma creativa, donde aprende cosas o aspectos sencillos pero, que permiten consolidar la adaptación de los niños con su entorno, planificando para ello diversos ámbitos que los recrean (Gálvez & Milla, 2018).

Se toman en consideración las áreas y dimensiones del perfil docente, de acuerdo a lo señalado por Cárdenas et al. (2018):

Área del aprendizaje

1. El docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.
2. El docente es el que organiza y evalúa el trabajo educativo, y realiza una intervención didáctica pertinente.

Área profesional – ética

1. El docente se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje.
2. El docente asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de sus estudiantes.

Área de vinculación

El docente es quién participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su nivel Inicial. (p.48).

Área didáctica – pedagógica

De igual forma, en la evaluación de la docencia se pueden emplear diferentes métodos tales como:

- La observación en aula
- Planificación y aplicación de las técnicas grafo plásticas que son la base del desarrollo de habilidades en los niños/as de nivel inicial
- Pruebas de conocimientos
- Encuestas que recogen las opiniones de padres de familia.
- Instrumentos de autoevaluación
- Evaluación de pares

El Ministerio de Educación de Ecuador plantea un proceso de evaluación que parte de la reflexión personal, evaluación de los directivos, padres de familia/representantes, compañeros de la misma área del conocimiento, estudiantes y se complementa con la observación de clase; sin embargo, este proceso es para medir un desempeño general, no está adaptado a los distintos niveles y subniveles que existe en el sistema ecuatoriano, con este procedimiento el Ministerio de Educación tiene una panorámica global.

Debido a la complejidad de las prácticas docentes, éstas no pueden ser captadas de forma precisa a través de un solo instrumento, sino con la combinación de varios, diseñados para la recolección de información en diferentes momentos y con acciones tendientes a identificar la situación actual que permita mejorar, en caso de ser necesario, la práctica del desempeño.

Los procedimientos para la evaluación del desempeño docente carecen de procesos adecuados de seguimiento e implementación, esto propicia que se debilite el verdadero propósito de fortalecer la profesión docente. Como señalan Gálvez & Milla (2018), ***“también, se tiene la deficiente preparación de los aprendizajes por parte de los docentes, quienes mayormente se encuentran en niveles bajos de desempeño. Por ello, urge establecer nuevas formas y estilos de evaluación”***. (p.35)

La evaluación de 360° se presenta en la literatura como un procedimiento que puede ser muy útil en el crecimiento profesional de los docentes. En este sentido, la UNESCO estableció que el concepto de evaluación tiene como referente el conjunto de dimensiones que constituyen relacionados las funciones profesionales del docente para lograr una enseñanza de calidad. Para el caso del presente estudio, es pertinente asumir la definición de la calidad desde la perspectiva del desempeño docente, siendo un elemento importante su diseño enfoca la evaluación del desempeño desde la perspectiva del modelo de 360°.

Coindreau (2022) sostiene que “se trata de un tipo de evaluación del desempeño integral que se basa en las

relaciones que tiene el empleado. El formato de evaluación 360 se basa en un análisis en el que la retroalimentación resulta fundamental” (p.17). Es así que jefes directos, subordinados, clientes internos y externos, y compañeros participan en una evaluación integral de las funciones profesionales vistas desde el ángulo de los diversos participantes.

La expresión evaluación 360° proviene de cubrir todos los grados de un círculo que, simbólicamente, representa todas las vinculaciones relevantes de una persona con su entorno laboral. Trasladado al ambiente educativo, concretamente al proceso enseñanza-aprendizaje, lo que se pretende es desarrollar un modelo que cubra todos los aspectos relevantes de la evaluación de dicho proceso, y sea aplicado en las unidades académicas para servir como base en la retroalimentación, elevar la calidad y la mejora continua de uno de los aspectos más importantes dentro de la evaluación educativa: la evaluación del desempeño docente y del desempeño del alumno, o sea de la enseñanza y del aprendizaje.

La trascendencia de esta metodología requiere abrir el proceso de evaluación con un enfoque de interrelación y no únicamente basado en la opinión unidireccional de una persona. Se considera que, al obtener consenso se propicia que las personas visualicen un proceso de crecimiento individual y no solo de cumplimiento de metas (Jiménez Galán et al., 2010). Los principios que sustentan la evaluación de 360° se pueden explicar mediante el análisis del grado de confidencialidad y de retroalimentación que se emplean en las relaciones interpersonales.

Lo relevante de la evaluación 360° es que propicia que la persona visualice de modo objetivo y no sesgado el nivel de desempeño que tiene en la organización, porque tanto la persona como sus compañeros y directivos proporcionan una visión particular de cómo se desempeña, y los demás perciben su desempeño, logrando triangular la información para obtener una evaluación integral de su comportamiento y competencia laboral.

Para que el proceso enseñanza-aprendizaje sea efectivo e integral deben combinarse diferentes fuentes de información sobre la evaluación de los agentes que intervienen en el proceso para crear un sistema de evaluación completo que permita la retroalimentación.

Las características e importancia de este tipo de evaluación se describen a continuación:

- Evita sesgos porque obtiene la información de múltiples fuentes, es decir, de varias personas con diferente responsabilidad, relación con el evaluado y rol en la Institución.
- El formato de evaluación 360 es más objetivo, porque evalúa diferentes competencias de distinta manera. Por ejemplo, el trato con la comunidad educativa lo valorará mejor un estudiante o representante que un compañero. Con los beneficios que eso implica.

- La evaluación 360 grados fomenta la formación de equipos de trabajo más completos y cohesionados.
- Permite recopilar una ingente cantidad de información de cada miembro del equipo clave en el proceso.
- Permite evaluar las competencias clave del puesto y las fortalezas y debilidades del docente (en este caso).
- Mejora la equidad y garantiza que los procesos de promoción interna sean justos.
- Asimismo, y puesto que obtiene esa información de fuentes muy variadas, la evaluación 360 grados fomenta la comunicación horizontal e involucra a diferentes departamentos (Arzate, 2014).

Al evaluar estas áreas las docentes sienten seguridad de su desempeño, están conscientes de los aspectos positivos y que requieren mejora; sobre la base de elementos que evidencian su accionar en los ámbitos de planificación, ejecución e interrelación; con ello se genera la empatía necesaria para adquirir una conciencia de mejora permanente y por consiguiente de la calidad educativa suscitada en múltiples debates.

La evaluación del desempeño abarca un procedimiento holístico, parte de la percepción personal, *autoevaluación* y continúa con la visión de los *Directivos, Padres de familia/representante y los estudiantes* a fin de tener una visión de 360 grados de la práctica docente, en todos los aspectos, esto, comparado con la visión, misión institucional conlleva a plantear acciones de mejora individuales y en equipo; adicionalmente, con la evaluación del Ministerio de Educación se poseen datos de diversas perspectivas que dan la medida de una auto valoración y pasa por la valoración de los otros actores de la comunidad educativa y desemboca en la evaluación de clase, con ello se debe acudir a un diálogo para perfeccionar en todo momento, los docentes deben estar conscientes de que su rol requiere de una revisión y mejora permanentes.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se realizó en la Institución Educativa “Pablo Montesino Cáceres”, ubicada en la ciudad de Quito. Este establecimiento es particular en el cual imparte sus conocimientos 5 docentes (parvularias) a 60 estudiantes que acceden al proceso y tienen una condición socio económica de clase media y baja.

El estudio adoptó el enfoque cualitativo-descriptivo en su primera etapa, en el cual se empleó preferentemente para proporcionar una mayor comprensión, significados e interpretación subjetiva que tienen las docentes del proceso de evaluación de desempeño a través de descripciones particulares y detalladas de la evaluación de desempeño que se realiza a las docentes. Los resultados no son valores numéricos, sino categorías que van surgiendo en el análisis de fragmentos de textos de los testimonios de los participantes (Izquierdo, 2016; Corona,

2018). En este caso las categorías de labor docente, considerando el “desempeño en las áreas del conocimiento”.

El instrumento de recogida de datos fue una guía de entrevista abierta y estuvo validado por dos expertos. La información recolectada se sometió a un análisis de contenido temático recogido en los testimonios de las docentes. La interpretación de los resultados obtenidos se efectúa mediante el análisis comparativo de la auto valoración que efectúan las docentes de su desempeño, en el entorno personal, directivo, profesional, con los estudiantes, padres de familia/representantes y demás integrantes de la comunidad educativa, esta autopercepción engloba un conjunto de ítems que abordan el desempeño, planificación, apoyo de los directivos y colaboración de los padres de familia/representantes.

Los resultados fueron un punto importante para buscar posibles soluciones que mejoren el crecimiento profesional y al mismo tiempo esto contribuya a la mejora de la enseñanza-aprendizaje de los niños y niñas de la institución. La percepción del desempeño del grupo de docentes de la Institución Educativa objeto de estudio dejó margen de actuación a sus gestores para prever una alternativa que genere una evaluación de desempeño con visión de crecimiento profesional, adaptada a la realidad del contexto de la Institución Educativa “Pablo Montesino Cáceres”.

Luego de la entrevista a las docentes se utilizó una técnica cuantitativa, en este caso, la encuesta a Padres de familia/representantes como segundo paso importante en el proceso de investigación, porque aporta a los investigadores información relevante que proporciona datos directamente de los padres de familia sobre su aporte en la evaluación de los docentes. De ahí que este estudio contrasta una técnica cualitativa con una cuantitativa, lo que adjudica un carácter mixto secuencial para evidenciar las falencias en el proceso de evaluación del desempeño del docente. La encuesta se validó su contenido por dos expertos, uno graduado de gerencia educativa y el otro con más de 10 años experiencia en la educación parvularia. Luego de este proceso en la estructura quedaron diez ítems, cada uno con cuatro alternativas de respuesta (excelente, muy bueno, bueno y malo) relacionados con:

1. La gestión administrativa en la mejora del desempeño de los docentes de la Institución
2. Criterio sobre el desempeño del docente en la Institución Educativa.
3. El diseño y ejecución de la planificación de aprendizaje.
4. Facilitación del desarrollo personal y las relaciones sociales.
5. Facilitación del desarrollo de la identidad, autonomía y convivencia.
6. Facilitación de la motivación de los niños y niñas a descubrir el medio natural y cultural.

7. Facilitación de desarrollo de la lógica matemática.
8. Facilitación de desarrollo de la comunicación asertiva y desarrollo de la expresión y comunicación.
9. Facilitación de desarrollo de actividades de comprensión y expresión fluida del lenguaje en los niños.
10. Disposición a participar en un proceso de evaluación del desempeño docente como medio para mejorar el desarrollo profesional de los docentes.

La experiencia del docente de la institución en estudio no sobrepasa los 7 años. La mayoría tienen entre 1 y 3 años y son del género femenino. La edad entre 20 y 29 es la más frecuente, con formación de tercer nivel universitario y de Institutos en el área de la Educación Inicial. Son cinco docentes y se les ha codificado con la inicial P (Profesora) y los números del 1 al 5, a fin de registrar las respuestas textualmente, pero, manteniendo el anonimato. A continuación, se describen en detalle los resultados.

Las docentes presentan consenso en el hecho de que es importante evaluar a todos los participantes de la educación porque no se convierte en un elemento de persecución sino en una herramienta para identificar posibles errores y aspectos a mejorar; sin embargo, tienen la preocupación de determinar elementos comunes al aplicar el proceso de evaluación ya que la percepción o punto de vista personal puede influir para no obtener los resultados deseados, en ese sentido, plantean también la necesidad en homologar instrumentos y procedimientos tanto de la evaluación que se aplican a los estudiantes como los que valoran el desempeño de las Docentes.

P1. Es muy importante ya que nos ayuda a identificar el desempeño, conocimiento y sus debilidades en el ámbito educativo para mediante este aspecto considerar las mejoras en la situación actual y futura tanto en lo personal como en lo profesional.

Las respuestas de las docentes se orientan a una percepción positiva y útil de la evaluación que se efectúa en la institución, pero, consideran que podría sistematizarse y mejorar la periodicidad y los instrumentos de aplicación, es decir, sugieren un proceso de evaluación que incluya la autopercepción de las docentes y la percepción de los resultados obtenidos en los aprendizajes de los estudiantes, así como, el punto de vista de los padres de familia/representantes, en este sentido, la diversidad de elementos que se generen dan una visión amplia de la realidad actual y permitirá, en consenso plantear las alternativas de mejora.

Las respuestas en consenso hacen notar que para la evaluación de las docentes se emplean la observación y registros de desempeño, sin embargo, sería beneficioso si se implementase un sistema de evaluación compuesto por instrumentos técnicos, socializados, consensuados y que sean aplicados en forma periódica para tener datos reales que permitan una adecuada toma de decisiones.

Asimismo, es importante la aplicación de alternativas que permitan mejorar tanto el desempeño de los docentes como los resultados de aprendizaje en los niños que repercuten en la imagen y prestigio institucional.

P5. Los métodos principales para evaluar a la docente son: Visitas áulicas; Clases demostrativas; Materiales didácticos; Técnicas de estrategia; El control de grupo; Actividades que llamen la atención del infante, pero creo que son bastantes y no se sabe todo lo que te van a evaluar.

Las docentes que responden a la interrogante coinciden en manifestar que hay elementos importantes en la institución que permiten obtener valoraciones del desempeño, sin embargo, desean que se sistematice y sea aplicado con una periodicidad capaz de generar un historial de la aplicación de la evaluación y, sobre todo, el seguimiento de los resultados obtenidos en función del planteamiento de las acciones a aplicar para la mejora permanente del desempeño docente en su accionar educativo.

P2. Se debe realizar un conversatorio para conocer las debilidades y destrezas que cada docente tiene, sí se dan recomendaciones que ayudan a mejorar, pero luego esto no tiene un sistema de capacitación que recoja todas las deficiencias cada una de nuestras falencias encontradas en la evaluación, se brindará capacitaciones y compartir conocimientos de docente a docente.

P3. Para la retroalimentación de las dificultades de la evaluación del docente se debería llevar a cabo una conversación sobre las debilidades de cada docente porque muchas veces los problemas que salen no son tan reales, se brindan recomendaciones, por último, las capacitaciones deben ser estrictamente en aspectos que nos hagan falta.

Las docentes, en sus respuestas permiten evidenciar que existe una contribución importante de los directivos de la institución educativa en función de los resultados de la evaluación, pero, coinciden que la evaluación se efectúa esporádicamente, no se genera una base de datos de resultados de desempeño; al existir un sistema de evaluación que abarque momentos y resultados de periodos que permitan evidenciar los resultados de mejora o retroceso de los procesos se tendrá información fiable, con la que la toma de decisiones es más pertinente.

P5. Mediante la aplicación de la evaluación de parte de los directivos considero que nos encontramos en un acompañamiento y al detectar situaciones que requieran mejorarse serán los principales involucrados para resolver las necesidades sea en infraestructura o capacitación a las docentes.

En las respuestas que registran las docentes se aprecia un consenso en la predisposición para formar parte de un proceso de evaluación de desempeño de las docentes, en este sentido, están dispuestas a que el sistema

contemple la obtención de resultados de diversas fuentes y momentos para que sean considerados en los resultados óptimos para mejorar el desenvolvimiento de las docentes en todos los momentos de su accionar.

P1. Mi disposición es total para participar en un proceso de evaluación del desempeño porque de esa manera también puedo crecer como profesional y aumentar mis conocimientos para así lograr un aporte importante en la institución.

Aspectos de su desempeño docente que deben mejorar

Planificación curricular (1)

Ejecución de la planificación (1)

Técnicas de evaluación (3)

Otro aspecto (0)

¿Cuál? _____

Los números entre paréntesis significan la cantidad de respuestas que se tiene para cada aspecto que se interrogó, se destaca la necesidad de mejora en las técnicas de evaluación. Las respuestas de las docentes se distribuyen en dos elementos, por un lado los aspectos considerados limitantes entre los que están factores externos entre los que podrían estar las inasistencias de los estudiantes, carencia en la colaboración de los representantes o imposibilidad de acceder a procesos de capacitación; sin embargo, existen también potencialidades que se citan como la predisposición a participar en la aplicación de un sistema y acceder a la ejecución de innovaciones producto de las sugerencias por efecto de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.

Las docentes plantean que la principal dificultad se da por la diversidad de ambientes en los que se desenvuelven los niños, esta heterogeneidad limita el accionar en la institución educativa para atender a cada una de estas, sin embargo, esto puede verse desde otro ángulo en la medida que se van encontrando puntos comunes que transforman positivamente la visión de los niños en los ámbitos de identidad y autonomía – convivencia.

P1. No tengo dificultad en mi desempeño en este aspecto, salvo por la diversidad de ambientes en los que se desenvuelven los niños, pues se requiere de un cuidado especial, de lo demás es fundamental estar con predisposición para favorecer el aprendizaje y desarrollo de habilidades.

El desempeño de las docentes en el ámbito de descubrimiento del medio natural y cultural se presenta con dificultades por la carencia del acceso permanente a entornos diversos que permitan identificar la diversidad de los estudiantes, pero, se potencializa en la posibilidad de aplicar otros mecanismos de ponerles a contacto (videos, proyecciones, imágenes). Lo cultural tiene un similar

tratamiento y, las docentes se capacitan para llegar a los estudiantes con el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño para el desarrollo de este ámbito.

P2. En este ámbito se me dificulta un poco ya que es muy importante que los infantes sepan sus raíces y costumbres, y a veces no contamos con el material didáctico adecuado.

Las docentes responden que el ámbito de relaciones lógico – matemáticas es el más propicio porque, con uso de elementos del entorno se pueden desarrollar destrezas con criterio de desempeño favorablemente, si se cita una limitación es al momento de obtener el respaldo de parte de los padres de familia/representantes en el refuerzo de este desarrollo, aspecto que es superable con el trabajo positivo en el aula.

P5. En este ámbito no se dificulta, hay que saber llegar a los niños con mucho material didáctico y lúdico para que su aprendizaje sea enriquecedor mediante el juego trabajo y de esta manera lograremos la atención de los niños y niñas por lo que su aprendizaje será óptimo.

Las docentes coinciden en manifestar que la heterogeneidad de hogares de los que provienen los niños hace que se presenten niveles diferentes en el ámbito de expresión y comunicación, es un limitante para desarrollar las potencialidades de los niños, en este sentido, es fundamental un trabajo centrado en la capacidad de asimilar y aplicar la potencialidad en el ámbito, con el soporte fundamental de los padres de familia/representantes.

P1. Limitaciones en las actividades si lo realiza, porque no todos los niños tienen esa comunicación de expresarse a sí mismo y entre los demás por la razón que tienen temor a expresar sus emociones sentimientos y sobre todo confianza entre docente y el infante.

Relacionado con el literal anterior, en las respuestas a esta interrogante, las docentes consideran que este ámbito es complementario al desarrollo de la expresión y comunicación; la posibilidad de desarrollarlos de manera conjunta requiere del empleo de recursos, aplicación de técnicas y procedimientos didácticos relacionados con el adecuado desempeño de las docentes y su interrelación con las familias.

P3. En este ámbito se me complica muy poco ya que no todos los infantes no tienen un lenguaje fluido y claro por lo que se dificulta comprender sus necesidades y por este mismo hecho cada infante aprenderá a su ritmo.

P4. En este ámbito no se me dificulta, tiene relación con el ámbito anterior y hay la posibilidad de diversificar estrategias y conseguir el desarrollo en los estudiantes.

Los resultados de las dificultades en las diferentes áreas ayudan a comprender la evaluación docente porque los ámbitos en los que se desarrolla el nivel inicial son el

núcleo de la planificación y ejecución de las actividades en cumplimiento a las estrategias empleadas, igualmente, los resultados son evidencias del accionar de las docentes en el Nivel que se evalúa.

Los padres de familia/representantes de la Institución Educativa “Pablo Montesino Cáceres” pertenecen a familias, en su mayoría, estructuradas de manera completa, con actitudes de colaboración y predisposición a la mejora institucional, se involucran en las actividades y están pendientes de la educación de sus hijos/as.

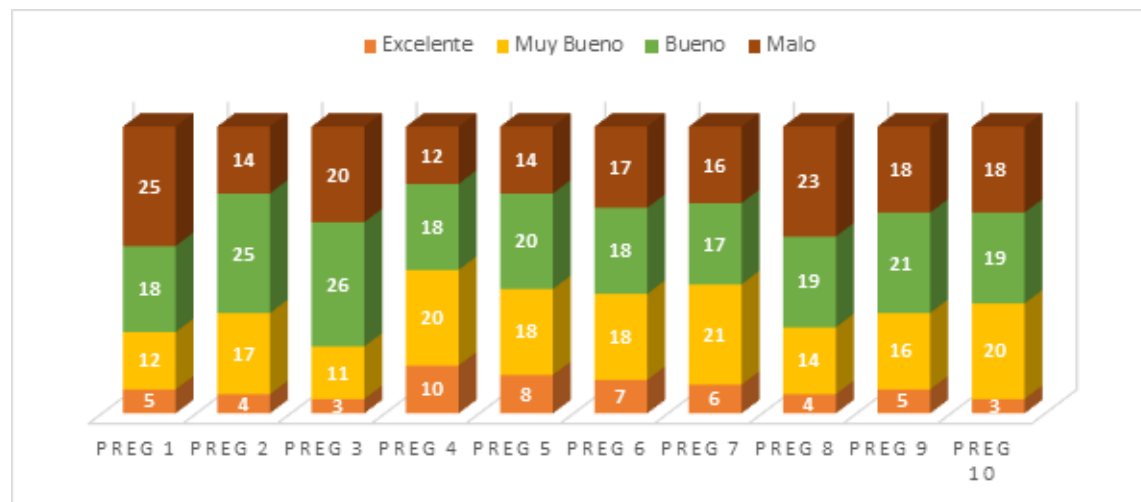


Figura 1. Resultados de la encuesta aplicada a los padres de familia/representantes.

En la figura 1 se presentan los resultados obtenidos. Estos muestran que hay diversidad de criterios, se valora la gestión administrativa, el desempeño docente, los ámbitos de aprendizaje que trabajan las docentes de nivel inicial y la predisposición de los padres de familia/representantes en participar en los procesos de evaluación del desempeño docente. Sin embargo, el nivel máximo (excelente) presenta el menor número de respuestas; mientras que los rangos bueno y malo son los que presentan mayor número; en ese sentido, la valoración debe complementarse con otros elementos que permitan tener una percepción global del desempeño de las docentes en el Nivel Inicial en la Institución Educativa.

Los resultados permiten apreciar que los padres de familia/representantes tienen su percepción particular sobre el desempeño de las docentes; es así que la respuesta al ítem Malo tiene mayor representación en al menos dos preguntas, mientras que los que consideran la excelencia son muy pocos. Significativo resulta los resultados de la interrogante sobre la comunicación asertiva y logro del desarrollo de la expresión y comunicación en sus hijos; sin embargo, es destacable el hecho de que hay predisposición en participar en procesos de evaluación lo que integra y motiva a que haya la participación directa de los padres de familia/representantes en todo el proceso de inter aprendizaje.

Las preguntas referidas a la gestión administrativa para mejorar el desempeño de los docentes, el diseñar y ejecutar la planificación para el aprendizaje y la comunica asertivamente para el desarrollo de la expresión y comunicación en sus hijos registran los más altos porcentajes de respuestas en la opción en la opción mala, lo que señala percepción negativa a este aspecto y requiere una revisión exhaustiva a nivel de los aspectos que se plantean evaluar (360°) con la correspondiente mejora del desempeño que repercuta en el rendimiento de los estudiantes y en la calidad de la institución.

Considerando la información de la fundamentación teórica y el resultado de la aplicación de la investigación de campo, se plantea diseñar una herramienta de evaluación de desempeño para los docentes de educación inicial en la Institución Educativa “Pablo Montesino Cáceres”.

La propuesta es de mucha utilidad porque presenta la posibilidad de valorar el desempeño del personal docente de forma imparcial y desde varias perspectivas, con ello se dispondrá de información pertinente y se podrá tomar las mejores decisiones en función de mejorar el desempeño docente que repercute directamente en el proceso de inter aprendizaje de los niños/as de Nivel Inicial. En la Institución Educativa “Pablo Montesino Cáceres” y a nivel de Ministerio de Educación no se considera evaluar específicamente las habilidades docentes de Nivel Inicial, se toma en cuenta la modalidad 360° porque se valoran los aspectos de los principales protagonistas del proceso de enseñanza – aprendizaje, sin embargo, es general y no particulariza el accionar del nivel, esto da la medida de la relevancia y pertinencia del diseño y posterior ejecución de la propuesta porque es adaptable a la realidad del nivel como tal.

El objetivo de la propuesta es diseñar una herramienta de evaluación de desempeño para los docentes de educación inicial en la Institución Educativa “Pablo Montesino Cáceres” basada en la metodología 360°. En la propuesta intervienen todos los integrantes de la comunidad educativa pero el centro del proceso de evaluación son las docentes de nivel inicial de la Institución Educativa “Pablo Montesino Cáceres” de quienes se obtendrá el resultado de desempeño. Las dimensiones a evaluar son la gestión pedagógica, gestión académica, ejecución del proceso de aprendizaje e interacción desde el punto de vista de la autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación y observación de las clases.

Los métodos empleados en la propuesta abarcan procesos de auto reflexión, reflexión conjunta, determinación de fortalezas y debilidades para encontrar alternativas de mejora. Los aspectos que se propone evaluar están orientados al desempeño académico en el aula de clases, interrelación personal y cumplimiento de entrega de documentos curriculares institucionales; se emplea una escala cualitativa que se puede reflejar en lo numérico para efectos de obtener los resultados del desempeño.

El proceso de evaluación 360° en la Institución Educativa “Pablo Montesino Cáceres” se efectuará a finales de septiembre y a mediados de mayo de cada año. La ficha de autoevaluación será llenada de forma individual y los resultados serán procesados por la Autoridad Institucional, considerando los siguientes rangos (Tabla 1, 2, 3, 4 y 5):

70. No se requiere ninguna acción

Entre 69 - 56 Evidenciar los aspectos que requieren mejora y presentar un plan de mejora

Entre 55 - 42 Accede a proceso de capacitación sobre desempeño docente

Entre 41 - 21 Recibe un llamado de atención y accede a proceso de capacitación sobre desempeño docente

Entre 20 – 7 Firma una carta compromiso de mejora de desempeño y accede a proceso de capacitación sobre desempeño docente.

Tabla 1. Autoevaluación docentes.

N°	ASPECTOS	Excelente	Muy Buena	Buena	Mala	Muy Mala
		10	8	6	3	1
1	Mantengo una presentación personal					
2	Mi interrelación con autoridades y compañeras de trabajo es					
3	El trato hacia los estudiantes es					
4	Mi interrelación con los padres de familia es					
5	Cumplo con la entrega de documentación y más requerimiento de las autoridades de forma					
6	Las planificaciones curriculares las realizo a tiempo y son pertinentes con la realidad institucional, esto lo valoro de forma					
7	Estoy pendiente de innovar las estrategias y capacitarse, así como crecer profesionalmente, esto lo valoro de forma					

Tabla 2. Coevaluación.

N°	ASPECTOS	Excelente	Muy Buena	Buena	Mala	Muy Mala
		10	8	6	3	1
1	La presentación personal es					
2	Mantiene una interrelación con autoridades Institucionales y compañeras docentes					
3	El trato hacia los estudiantes es					
4	La interrelación con los padres de familia es					
5	El cumplimiento de la entrega de documentación y más requerimientos de las autoridades se da de forma					
6	El desempeño en el aula de clase, en concordancia con la planificación curricular es					

7	Se nota que está pendiente de innovar las estrategias y capacitarse, así como crecer profesionalmente de forma					
---	--	--	--	--	--	--

Tabla 3. Heteroevaluación.

N°	ASPECTOS	Excelente	Muy Buena	Buena	Mala	Muy Mala
		10	8	6	3	1
1	Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante, de forma					
2	Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia para para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes, de forma					
3	Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.					
4	Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.					
5	Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias que favorecen el logro de los aprendizajes					
6	Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo					
7	Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la Institución Educativa					

Tabla 4. Propuesta para la evaluación externa de los Padres de Familia/Representantes.

N°	ASPECTOS	Excelente	Muy Buena	Buena	Mala	Muy Mala
		10	8	6	3	1
1	Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante, de forma					
2	Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia para para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes, de forma					
3	Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.					
4	Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.					
5	Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias que favorecen el logro de los aprendizajes					
6	Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo					
7	Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la Institución Educativa					

Tabla 5. Planificación de actividades.

Actividades	Meses					
	1	2	3	4	5	6
Diseño de la Propuesta						
Socialización a la comunidad educativa						
Aplicación de la propuesta						
Análisis de los resultados						
Evaluación de la propuesta						

La propuesta se monitorea permanentemente, sin embargo, se aplica también una matriz para evidenciar el impacto en forma numérica (Tabla 6):

Tabla 6. Evaluación de la propuesta.

Criterios de evaluación	Excelente 4	Muy Bien 3	Mal 2	Muy Mal 1
Relevancia	4	1	0	0
Participación en la propuesta	3	2	0	0
Impacto en el desempeño docente	4	1	0	0
Difusión de la propuesta	5	0	0	0
Factibilidad de la propuesta	4	1	0	0

CONCLUSIONES

Los estudios precedentes sobre la evaluación docente en la educación inicial son escasos e imprecisos en cuanto a métodos y herramientas que puedan ser útiles sobre todo con miras al desarrollo profesional docente. Lo más utilizado para estos fines son los cuestionarios a estudiantes, pero en este nivel educativo no son pertinentes. Tampoco se sabe desde el punto de vista de la literatura si la que realizan los directivos constituye un aporte sustancial.

La identificación de dificultades en este proceso de evaluación a los docentes en educación inicial de la Institución Educativa “Pablo Montesino Cáceres”, a través de la entrevista permitió comprender de mejor manera las deficiencias desde lo que perciben los propios docentes. La evidencia más visible en los docentes es la ausencia de procesos sistemáticos y retroalimentación apegada a sus necesidades reales, lo cual trae consigo que muchas el docente se incluya en capacitaciones que no están relacionadas con su necesidad específica. Por otro lado, la relevancia del aporte de los padres de familia en este proceso puede estar sesgado por diferentes factores, pero sí puede ser importante siempre que se complete con información de otras fuentes.

El cambio en el proceso de evaluación debe transitar hacia una propuesta que determiné las variables asociadas a las funciones del docente de educación inicial en las diferentes áreas de conocimiento y el diseño metodológico que integré los métodos mixtos y los procedimientos de recogida de los datos, su análisis triangulado de manera que situé los aspectos relevantes para la formación y desarrollo profesional del docente. El enfoque

participativo- colaborativo de los padres de familia, el propio docente, los pares y el directivo son clave para transformar las prácticas de desarrollo profesional docente, de los estudiantes y el avance de la Institución educativa.

Esta investigación proporciona un análisis que tensiona en gran medida el supuesto teórico y práctico de la participación colaborativa en el proceso de evaluación del docente de educación inicial. Situar la recogida de los datos a través de las entrevistas pudo incluir el sesgo propio de la subjetividad que se da en este tipo de instrumento. A futuro, se pueden presentar limitaciones en función de la rotación de personal que se cambia de Institución por acceder a un cargo en el Magisterio dependiente del Estado puede limitar el proceso de evaluación y alterar los tiempos previstos; asimismo se pueden presentar posibles cambios en el currículo del nivel inicial pueden propiciar limitaciones para mantener el proceso de evaluación docente con rangos estandarizados y sería necesario reformular los instrumentos a aplicar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aravena, F. (2018). Desarrollo del modelo colaborativo en la formación docente inicial: la autopercepción del desempeño profesional del practicante en acción. *Estudios Pedagógicos*, 39(1), 27-44.
- Arzate-Ortiz, O. (2014) Evaluación de 360° para conocer el desempeño de los alumnos de la CyBENPR. *Ximhai*, 10 (5), 39-50.

- Cárdenas, A., Soto-Bustamante, A., Dobbs-Díaz, E., & Bobadilla, M. (2018). El saber pedagógico: componentes para una reconceptualización. *Educación y Educadores*, 15(3), 479-496.
- Corona, M. (2018). *Método cualitativo de investigación. Definición. Aplicabilidad*. Edinun.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Ministerio de Educación. (2018). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429.
- Izquierdo, E. (2016). *Investigación Científica. Métodos, técnicas, procedimientos*. Universitaria.
- Jiménez Galán, Y.I., González Ramírez, M.A., & Hernández Jaime, J. (2010). Modelo 360° para la evaluación por competencias (enseñanza-aprendizaje). *Innovación Educativa*, 10 (53), 43-53.
- Martínez Benítez, J. E., Castillo Cabay, L. C., & Granda Encalada, V. D. (2017). Formación inicial del docente de educación primaria y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de Educación Física*, 8(48), 83-95.
- Pérez Escoda, N., Filella Gemma, G., Soldevila Benet, A., & Fondevila, A. (2018). Evaluation of an emotional education program for primary teachers. *Educación XX1*, 16(1), 233-253.
- Puertas-Molero, P., González-Valero, G., & Sánchez-Zafra, M. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente. *Education, Sport, Health and Physical Activity*, 1(1), 10-24.
- Zurita-Ortega, F., Moreno-Arrebola, R., González-Valero, G., Viciano-Garófano, V., Martínez-Martínez, A., & Muros-Molina, J. J. (2018). Revisión conceptual de la conexión entre inteligencia emocional y desempeño docente. *Educa Tk-Revista Euroamericana de Ciencias de la Educación*, 7(1), 139-144.