

**República Dominicana**



**UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA**

**UNIBE**

**Escuela de Graduados**

**EGRU**

**" PROPUESTA DE DISEÑO DE UN PROCESO DE EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN  
PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS MAESTRAS DEL  
PREESCOLAR MAGIC GARDEN".**

**Proyecto final para optar por el título de  
Maestría en Gerencia Educativa**

Sustentantes:

<b>Catherine Ortiz</b>	<b>11-0968</b>
<b>Carolina Guerrero</b>	<b>12-0696</b>

Asesora:

**Dra. Teresa Guzmán Lazala**

**Los conceptos expuestos en la presente  
investigación son de la exclusiva  
responsabilidad de los sustentantes.**

Santo Domingo, D. N.

Agosto, 2020

## Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Introducción .....	2
1.1-Planteamiento del Problema.....	4
1.2-Preguntas de Investigación .....	6
1.3-Objetivos: General y Específicos .....	7
2.1-Definición de Gestión.....	8
2.2-Definición de Gestión de Procesos.....	8
2.3-Ventajas de la Gestión por Procesos .....	8
2.4-Evaluación del Desempeño Docente .....	9
2.5-Propósitos de la Evaluación por Procesos .....	10
2.6-La Educación del Docente .....	11
2.7-Objetivos de la Capacitación Docente.....	12
2.8-Calidad de Programas de Formación Docente.....	14
2.9-La Planeación y el Desempeño Docente.....	16
2.10-Las Políticas Educativas .....	21
2.11-Dirección Básicas para la Educación.....	21
2.12-Educación Mediada por TIC .....	22
3.1-Diseño de la Investigación .....	24
3.2-Tipo de Investigación .....	24
3.3-Método de Investigación.....	25
3.4-Técnica de Investigación .....	25
3.5-Instrumento de Recolección de Datos .....	25
3.6-Tipo de Muestreo.....	25
4.1-Hallazgos de la Investigación.....	26
4.2-Conclusión de los Análisis.....	37
4.3-Propuesta de Intervención.....	41
Referencias Bibliográficas .....	45
ANEXOS .....	50

Se desarrolla el tema de “Propuesta de gestión de un proceso de evaluación y capacitación para optimizar el desempeño docente de las maestras del preescolar Magic Garden” debido a que no todo el personal cuenta con los conocimientos necesarios o el formato de planeación específica para desempeñarse de manera óptima en las aulas. Razón por la cual, se considera de gran importancia aplicar la investigación para identificar los factores positivos y negativos en el preescolar, como manera de poder facilitar estrategias de mejora para la institución.

El objetivo general se basó en diseñar un proceso de evaluación y capacitación para optimizar el desempeño docente del preescolar Magic Garden en el sector del Millón. Por su parte, los objetivos específicos se enfocan en identificar el nivel y tiempo de planificación de las docentes en el aula, conocer los elementos que optimizarían el tiempo de planificación de las clases, identificar los métodos de evaluación más efectivos impartidos por las docentes, identificar los factores que pueden afectar el desempeño de los docentes en las aulas, conocer la situación actual de las docentes del preescolar Magic Garden con respecto a la capacitación y proponer alternativas de capacitación para optimizar el rendimiento de las docentes.

El estudio es de tipo cuantitativo, en el cual se utiliza un cuestionario para la obtención de los datos. Las personas involucradas en este estudio fueron 10 docentes del nivel inicial del preescolar. La recolección de datos se llevó a cabo por las investigadoras y se realizó mediante entrevistas y cuestionarios electrónicos debido a la situación actual de pandemia mundial del Covid-19.

Las palabras clave de esta investigación son las siguientes: *Gestión de procesos, Evaluación del desempeño docente, Capacitación docente.*

De acuerdo con Fernández (2005) la evaluación fue definida como un proceso contextualizado y sistematizado, intencionalmente diseñado y técnicamente fundamentado, de recopilación de información relevante, fiable, y válida, que permita emitir un juicio valorativo en función de los criterios previamente determinados como base para la toma de decisiones.

La historia de la evaluación se remonta a principios del siglo XX, la misma era considerada por Quijada (2009) como un objeto de medición y se fundamentaba en la recopilación de información útil, proveniente de la aplicación de instrumento de medición.

La evaluación de desempeño nace cuando las empresas deciden iniciar un formato que les ayuda a explicar una política retributiva enfocada en la responsabilidad de cada puesto de trabajo y con las remuneraciones de los empleados hacia el éxito de la empresa. A través del tiempo, para Angulo (2003) “la aplicación de diferentes métodos de evaluación se ha llevado a la administración de las personas de las empresas privadas, logrando así ajustes significativos” (p.37).

Las empresas no pueden acoger cualquier formato de evaluación de desempeño, pues necesitan asegurar la efectividad del mismo. Por lo tanto, los sistemas de evaluación deben ser válidos, confiables y aceptados. De acuerdo a Werther & Davis (1989), “el enfoque seleccionado por una empresa debe identificar todos los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y brindar la retroalimentación a cada uno de los empleados” (p.16).

La evaluación constituye uno de los campos de la investigación que más interés suscita en el ámbito socioeducativo, ocupando un destacado lugar en las sociedades más desarrolladas. Así pues la evaluación debe ser permanente ya que la misma está destinada para la mejora de todos los procesos, es la que permite la

identificación de las fortalezas y debilidades que deben trabajarse en la institución educativa, (Trinidad, 2016, p24).

En la misma línea de pensamiento, de acuerdo a Valdés (2000) un profesor es aquel que trabaja de manera sistemática para la búsqueda de datos válidos y confiables, con el objetivo principal de evidenciar y dar valor al efecto educativo que logra en los alumnos la expansión de sus capacidades pedagógicas, responsabilidad laboral, emocionalidad y naturaleza en las relaciones interpersonales con otros alumnos, padres, profesores y demás miembros de una determinada entidad educativa.

El problema que se aborda, plantea que sin la evaluación docente se corre el riesgo de que el estudiante no obtenga los conocimientos necesarios para los cuales él mismo ha sido inscrito en el centro escolar. Es probable que los docentes puedan sentirse perdidos o sin dirección cuando la entidad para que labora no les provee del material necesario para su desenvolvimiento, se entiende que el docente es quien desempeña el papel decisivo en el avance de la educación de sus estudiantes, por lo que su capacitación y evaluación debe ser de suma importancia para cualquier sistema escolar.

Políticas, instituciones, procesos, personas, son elementos de suma importancia de un sistema educativo. Comprender cada uno de ellos, así como las interrelaciones que guardan entre sí es condición necesaria, para orientar la construcción del fenómeno de la evaluación docente. El reconocimiento de la complejidad de la docencia resulta fundamental cuando se pretende incursionar en su evaluación, ya que la valoración implica una idea precisa de qué es enseñar y aprender en un contexto determinado. El docente no sólo es un “evaluador sistemático y profesional”, sino que también es un objeto evaluado, tanto por sus superiores como por el sistema educativo como tal. La evaluación de los docentes tiende a instalarse en la agenda de política educativa de la mayoría de los países latinoamericanos (Tenti, 2003, p.74). El propio sentido común indica que no es fácil “evaluar al evaluador”.

Se ha decidido investigar sobre la gestión para evaluar el desempeño de los docentes del preescolar Magic Garden, ubicado en el sector del Millón en la ciudad de Santo Domingo. Se entiende que debe ser un tema importante y de interés común para padres y docentes ya que de esto depende el aprendizaje de los niños (as).

Evaluar a los docentes implica que de manera objetiva se puede identificar que están haciendo dentro y fuera del aula, como lo están haciendo y, por último, pero no menos importante, para que lo están haciendo. Mediante la evaluación se puede identificar nuevas fortalezas y debilidades y a partir de estos resultados poder modificar, cambiar o rediseñar, instrumentos y estrategias que permitan mejorar el desempeño docente.

Los docentes no deben ver la evaluación como algo “malo”, al contrario, como un instrumento que les ayuda a mejorar su práctica cada día y la misma debe ser implementada por el personal adecuado. No se trata de exponer al profesional sino de que sea congruente con la actividad que realiza. Entender que no trabajan solos, sino que trabajando en equipo es más funcional, haciendo lo que corresponde. Además, el trabajo individual de cada docente es fundamental para su grupo, al final de cuentas los alumnos y alumnas son los que más agradecen que sean mejores docentes.

En un proyecto de “Evaluación del desempeño docente”, Estrada (2010) define la evaluación como “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y confiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades” (p.27). Es importante aclarar que, por capacidades, se toman en cuenta las didácticas, emocionalidad, responsabilidad laboral, dominio del contenido de la asignatura y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Sin un mecanismo o estrategia de evaluación al docente el centro educativo carece de una parte muy importante para un buen desempeño laboral. El instrumento de evaluación del desempeño docente, garantiza a la institución aplicar los parámetros que se requieran para valorar

la labor del maestro, a la vez que permite comparar si el estándar del tipo de educador que requiere la Secretaria de Estado de Educación y el centro educativo, se corresponde con lo establecido en el mismo. Es necesario que el director de la institución educativa, maneje un instrumento de evaluación del desempeño docente que le permita orientar el proceso evaluativo hacia los planes previstos en lo relacionado al educador. La función básica del instrumento es facilitar la gestión del director en el área del control del desempeño docente, por lo que este debe ser manejado con equidad y flexibilidad (Peña, 2002, p.35).

A medida que ha transcurrido la investigación se han desarrollado las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es el nivel y tiempo de planificación de las docentes en el aula?
2. ¿Cuáles son los elementos que optimizarían el tiempo de planificación de las clases?
3. ¿Cuáles son los métodos de evaluación más efectivos impartidos por las docentes del preescolar Magic Garden?
4. ¿Cuáles son los factores que pueden afectar el desempeño de los docentes en las aulas?
5. ¿Cómo es la situación actual de las docentes del preescolar Magic Garden con respecto a la capacitación?
6. ¿Qué alternativas de capacitación se pueden proponer para optimizar el rendimiento de las docentes?

El objetivo general del proyecto se basa en diseñar un proceso de evaluación de desempeño de los docentes del preescolar Magic Garden. Por su parte, los objetivos específicos son:

1. Identificar el nivel y tiempo de planificación de las docentes en el aula.

2. Conocer los elementos que optimizarían el tiempo de planificación de las clases.
3. Identificar los métodos de evaluación más efectivos impartidos por las docentes del preescolar Magic Garden.
4. Identificar los factores que pueden afectar el desempeño de los docentes en las aulas.
5. Conocer la situación actual de las docentes del preescolar Magic Garden con respecto a la capacitación.
6. Proponer alternativas de capacitación para optimizar el rendimiento de las docentes.

La importancia de diseñar un proceso de evaluación y capacitación para optimizar el desempeño de las maestras del preescolar Magic Garden radica en brindarles a las docentes la oportunidad de manejar de una mejor manera sus tiempos, para que sean más efectivas en la presentación de clases. Especialmente, se desea conocer que realizan para preparar sus programas diariamente y que necesitan para ser más positivas en la práctica.

La gestión es muy importante dentro de las instituciones educativas. Por lo tanto, Chiavenato (2009) se entiende por gestión “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p.68).

La gestión de procesos de negocio o *Business Process Modeling* es un enfoque disciplinado para identificar, diseñar (o proyectar), ejecutar, medir, monitorear y controlar los procesos de negocio, automatizados o no, para lograr consistencia y resultados alineados con los objetivos estratégicos de la organización, que implica también, con la ayuda de tecnología, lograr formas de agregar valor, mejoras, innovaciones y gestión de procesos de extremo a extremo, lo que lleva a una mejora en el rendimiento de la organización y de los resultados de los negocios (Guía CBOK, 2009, p18).

El portal *OBS Business School* (2020) considera que el principio básico de la gestión de procesos es asimilar el negocio como un todo, es decir, no sólo como el conglomerado de diferentes partes, sino, como una unidad que en sí misma representa. Las características principales son la flexibilidad y la fácil adaptación a cualquier tipo de proceso.

Las ventajas de la gestión por procesos son numerosas y se definen de la siguiente manera:

1. Facilita de la toma de decisiones: Al estar alineadas todas las áreas de la empresa, la alta gerencia evita la reiteración innecesaria de órdenes y por ende puede tomar decisiones de forma clara y sin entrar en contradicciones. Además, sus mensajes serán más eficaces y dispondrá de canales de comunicación adecuados en cada caso.
2. Mejora la gestión e implementación de recursos: Si mejora la comunicación y la relación entre las distintas áreas, es lógico que a la vez también mejore el uso de los

recursos. De esta forma se evitará la formulación de soluciones adicionales y el gasto orientado a corregir fallos.

3. Favorece la calidad de los servicios: En la gestión por procesos, la interconexión entre distintas áreas o dependencias contribuye a mejorar las zonas improductivas de los procesos o aquellas en las que el valor añadido sea mínimo. Esto ayuda a que los productos sean cada vez mejores y se ajusten a las necesidades de los clientes.
4. Aumenta la satisfacción del cliente: Si los productos son mejores, esto incidirá notablemente en la satisfacción de los clientes, que es, se recuerda como el principal objetivo de cualquier estrategia de ventas.

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017) define la evaluación de desempeño del docente (EDD) como “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, realizado con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la calidad del vínculo interpersonal que mantiene con sus alumnos, padres, directivos y colegas” (p43).

La evaluación de acuerdo a Maccario (2012) “se trata de un acto donde debe emitirse un juicio en torno a un conjunto de información y debe tomarse una decisión de acuerdo a los resultados que presente un alumno.” (p.56) Por su parte, Telená (2015) expresa que “consiste en una operación que se realiza dentro de la actividad educativa y que tiene como objetivo alcanzar el mejoramiento continuo de un grupo de alumno” (p.24). A raíz de esto, ambos autores se enfocan en la actividad educativa y en como buscar mejoras para la educación de los alumnos, por lo tanto, Maccario y Telená aspiraban a un sistema educativo centrado en la información y manejo de los alumnos de acuerdo a sus capacidades.

Las evaluaciones no pueden ser solo vistas para medir los aprendizajes de los estudiantes, pues las mismas pueden ser utilizadas para revisar y mejorar la forma de enseñar por parte de los docentes. “La evaluación es una parte integral del proceso de enseñanza y aprendizaje ya que determina si se cumplen o no los objetivos de aprendizaje” (López, 2017, p.157).

Por lo tanto, las evaluaciones representan una fuente de información importante para los docentes, apoyándolos para conocer el progreso de cada estudiante con respecto a los objetivos trazados para el aprendizaje, se enfocan en lo que se sabe y se puede llevar a la práctica, tomando en cuenta áreas que necesita mejorar. Por ende, esta información es de gran soporte para los docentes, brindándoles información para saber si su proceso de enseñanza es correcto o necesita mejoras.

Los propósitos de la evaluación son los siguientes (Instituto Nacional para la Evaluación, 2017, p.185):

- Conocer la situación real en la que se encuentran los actores educativos, sus circunstancias, insumos, procesos y resultados.
- Saber cómo mejorar y tener referentes que guíen, apropiadamente las decisiones en materia de educación.
- Contribuir a mejorar la calidad de educación, la gestión escolar y los procesos educativos.
- Contribuir a la formación de políticas educativas y el diseño e implementación de los planes y programas que de ellas deriven.
- Ofrecer información sobre el grado de cumplimiento de los objetos de mejora establecidos por las autoridades educativas.

- Fomentar la transparencia y la rendición de cuentas del sistema educativo nacional.

El docente debe tener una preparación sólida en el área de su disciplina y ejercer su posición conforme a esto, pues podrá dar solución a problemas con asesorías, grupales o individuales, diseño en la metodología educativa para sistemas abiertos y motivación para desempeñar cada modalidad. Además, el docente a través de su preparación tendrá la capacidad para elaborar y trabajar con materiales didácticos, facilidad para resolver interrogantes o temas con la creatividad, así como brindar alternativas con respecto a la interpretación del conocimiento.

Básicamente, se plantea que el docente será un profesional capacitado para fomentar el autodidactismo, guiar y orientar el aprendizaje independiente y sugerir lecturas y actividades que permitan al alumno reafirmar su conocimiento; motivación para actualizar su propio conocimiento; generar individual o grupalmente, actitudes de trabajo, participación, interacción, responsabilidad crítica y autocrítica; capacidad para planificar las actividades académicas y experiencia en evaluación, no sólo del aprendizaje, sino también del desarrollo del curso (González & Jara, 1992. p. 33-35).

La educación es un elemento esencial ya que es un proceso que dura toda la vida. La tecnología avanza diariamente y es necesario concretar el aprendizaje. Para los docentes, instructores y maestros no es suficiente que se haya concluido la formación universitaria, sino que es necesario actualizarse y participar en programas de capacitación que les permitan mantenerse al día en cuanto a los enfoques educativos, metodológicos y didácticos, los avances científicos y las tecnologías pedagógicas (Vásquez, 2017, p.71).

Vásquez Travieso (2017) menciona que entre los objetivos de la capacitación docente se encuentran (p.213):

1. Desarrollar una actitud de compromiso con el mejoramiento cualitativo de la educación.
2. Utilizar adecuada y creativamente los instrumentos curriculares y materiales de apoyo.
3. Evaluar continuamente la calidad de la oferta académica y el funcionamiento institucional.
4. Intercambiar experiencias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes y su aprendizaje.
5. Cumplir con entusiasmo, eficiencia el rol protagónico como agentes del proceso de transformación educativa.

El Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam) inició con el apoyo de la Oficina de Cooperación Internacional (OCI) dos cursos de formación para su personal técnico docente. Estos cursos son productos del Proyecto Apoyo al Pacto Educativo del Banco Mundial. (Inafocam, 2019)

Los cursos son “Capacitación en evaluación de programas de formación docente basados en currículo por competencias” y “Capacitación en metodología de investigación para el diagnóstico y evaluación en educación”.

Ambos cursos están dirigidos a capacitar los encargados y técnicos docentes del área académica del Inafocam y están siendo coordinados por el departamento de Investigación y Evaluación que dirige Ginia Montes de Oca. (Inafocam, 2019)

El primer curso busca facultar a los participantes en el enfoque curricular por competencias, para fortalecer sus aptitudes en los procesos de revisión de programas de asignaturas y planes de estudios de las instituciones formadoras de docentes.

Entre sus objetivos específicos están capacitar a los técnicos del Inafocam para que sepan determinar el grado de desarrollo esperado de cada una de las competencias al término de la formación y que estos adquieran las destrezas para la selección de las competencias en que se basa la formación del docente. (Inafocam, 2019)

De igual manera, saber situar las competencias en relación a su contribución a las finalidades del programa formativo y capacitar en el diseño de rúbrica de evaluación de propuestas formativas con enfoque por competencias.

El segundo curso busca capacitar a los técnicos docentes del Inafocam en metodologías, técnicas de investigación y diagnósticos en educación.

En esta capacitación además de los técnicos del Inafocam participarán personal de la Dirección de Evaluación y Control de la Calidad de la Educación del Ministerio de Educación (Minerd), Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (Ideice) y del Instituto Superior de Formación Docente Salome Ureña (Isfodosu). (Inafocam, 2019)

Tres objetivos específicos persiguen este curso: conocer las técnicas de investigación y diagnósticos en educación con el fin de realizar estudios relevantes para la toma de decisiones; además, dotar al personal de nuevas competencias en la recogida de información a fin de que sean más eficientes en la recolección e interpretación de datos. (Inafocam, 2019)

Asimismo, los participantes recibirán capacitación en el análisis y diseño de bases de datos tanto en la aplicación de entrevistas como de la observación a fin de fortalecer las capacidades técnicas del equipo.

A través de los años, ha ido creciendo la aparición de informes que presentan la insatisfacción sobre la calidad de los programas de formación docente, tanto de parte de los padres como de los mismos docentes. Por lo tanto, es de gran importancia mejorar la formación inicial de los maestros y profesores, de manera que se logre calidad en cada presentación.

Es por esto que, Vaillant (2012) propone una reflexión sobre las iniciativas identificadas para brindar capacitación a los docentes, todo en base a reformas y mejoras en categorías de análisis enfocadas en (p.254):

- El establecimiento de estándares en las instituciones formadoras.
- Uso de la evidencia y de la investigación sobre la práctica docente.
- La titulación alternativa.
- La articulación con centros educativos.
- La evaluación externa.

Estas categorías fueron seleccionadas por Vaillant (2012) en base a casos de éxito en Estados Unidos, Australia, Holanda, Finlandia, Inglaterra y Suecia, los cuales son reconocidos por sus grandes avances en el sistema educativo. Por lo cual, la autora considera que, en base a las propuestas internacionales, se debe replantear la forma de educar a nuestros docentes para lograr una formación integral en cada caso (p.260).

En base a lo antes mencionado, la calidad de la preparación de la profesión docente representa cada día retos y desafíos en América Latina, pues en muchos casos de acuerdo a Vaillant (2016) se evidencian debilidades de la formación inicial, los escasos apoyos en la etapa de inserción en la docencia y los desajustes de la formación continua. Pero al mismo tiempo, los docentes deben ser parte de la solución porque sin su participación, su compromiso y su dedicación, será imposible superar la desigualdad en materia de resultados de aprendizaje (p.35).

Sin embargo, Vaillant (2016) plantea la premisa de que “el fortalecimiento de la profesión es posible si existe voluntad política y sostenimiento en el tiempo de las iniciativas de éxito” (p.36).

Es por esto que, el docente debe desarrollar su labora en base a su formación y la organización de su vida personal. La formación profesional engloba el desarrollo de programas de educación a nivel Superior, tales como pregrado y postgrado. Sin embargo, debe existir un mejoramiento constante de la educación a través de la actualización de conocimientos con cursos, talleres y demás elementos educativos.

El desarrollo de los docentes en preescolar es de gran importancia, pues Montenegro (2007) sugiere que “la actualización permanente en el campo específico del conocimiento o área de trabajo brinda a los docentes el poder de mejorar la educación día tras día, especialmente en el nivel inicial” (p.22).

El campo de mayor impacto es el desempeño en el aula de clase y de diferentes ambientes de aprendizaje como es el caso de laboratorios, bibliotecas, patios de juego, canchas deportivas, entre otros. Para Montenegro (2007) esta labor es, quizás la de mayor grado de diversidad y complejidad; también, “la directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes.” En un

intento por sistematizar esta labora, se puede caracterizar tres momentos: las actividades previas, la ejecución de las actividades de aprendizaje y las actividades posteriores” (p.23).

La planeación tiene por objeto el diseño curricular, el autor antes mencionado visualiza que “para estructurar de manera adecuada una o varias áreas de trabajo, es necesario establecer una micro-planeación de cada una de las experiencias de aprendizaje” (p.23).

Y, es por esto, que lo más importante es que los docentes adquieran conocimientos y los fortalezcan en la práctica con sus estudiantes, pues las teorías escritas solo serán probadas y moldeadas a las necesidades docente-alumno en el campo de acción, el cual está representado por las aulas.

Por lo tanto, la puesta en marcha de las actividades de aprendizaje, es a su vez, el campo de más complejidad, pues el docente está pendiente del desarrollo de cada uno de los procesos, los cuales son:

Seguimiento de las actividades conforme al plan preestablecido, la introducción de ajustes de acuerdo con las circunstancias, la participación disciplinada de los estudiantes, el apoyo y retroalimentación para garantizar la evaluación como un proceso continuo y, la verificación del cumplimiento de las actividades y objetivos de aprendizaje (Montenegro, 2007, p.24).

La calidad de la educación depende de la cantidad de recursos, la infraestructura y el soporte material, pero, sobre todo, del empleo que se hace de estos; de cómo se organiza y gobierna el sistema educativo; de cómo se forma al profesorado; y, de la motivación, el apoyo y la participación de los grupos sociales o agentes educativos implicados, al mismo tiempo que subraya la significación de las adquisiciones y logros del aprendizaje para la vida en cada estudiante en cada nivel educativo. En este sentido:

La relevancia y la pertinencia de la educación resultan ideas clave para orientar el análisis en función de la calidad. Un elemento básico que identifica la educación de calidad es la distribución equitativa de oportunidades con las garantías requeridas de acceso para que cada estudiante concluya de manera exitosa un grado, un ciclo o un nivel educativo (Escribano, 2018, p.59).

La UNESCO señala: “La calidad de la educación requiere de un entorno inclusivo y democrático, donde todos los niños puedan desarrollar al máximo sus potencialidades” (OREALC/UNESCO, 2012, p. 79). Anteriormente, la educación en cualquiera de sus niveles de realización y logros estaba asociada a factores económicos, políticos, tecnológicos, culturales y humanos. Su proyección y alcance está directamente relacionado con un ideal de sociedad. “Una educación de calidad para todos no es un proyecto educativo, es un proyecto de sociedad” (Tedesco, 2010).

Martínez et al., 2016, considera que, tanto la sociedad como las instituciones educativas deben contar con profesionales preparados y con conocimientos claros sobre hasta donde son capaces de desempeñarse. Antes, Román (2008) expresaba que: “los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma” (p. 2).

En base a esto, se puede destacar el comentario de Tedesco (2010) donde expresa: “la calidad de la educación la definen los maestros y los profesores, ningún país ofrece mejor educación o educación de mayor calidad más allá de la calidad de sus maestros” (p.236).

La educación para ser evaluada y, más aun, desde el comportamiento y desempeño de los docentes, necesita ser comprendida como un tipo especial de relación humana, en la cual es

necesario, de acuerdo a Escribano (2018) “componentes de preparación, motivación y conciencia que identifiquen el desempeño profesional a la altura de las exigencias de la época y la sociedad en que se enmarca” (p48) “El pilar fundamental de la calidad educativa son las capacidades profesionales docentes: si los alumnos no se encuentran en sus aulas con docentes capaces de generar mayores oportunidades de aprendizaje, el genuino mejoramiento de la calidad educativa no se producirá” (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, 2013, p. 11).

Algo que llama la atención de manera inmediata para realizar una evaluación de desempeño en los docentes es su desarrollo profesional dentro de las aulas, así como la pedagogía utilizada, el desarrollo de sus estudiantes y las técnicas didácticas utilizadas en cada actividad (Medina, 2017).

Pérez (2008) lo define el desempeño del personal docente como:

El conjunto de acciones que con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad realiza el profesor, durante el desarrollo de su actividad, lo cual se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado de esta, orientada a lograr la formación integral de la personalidad de cada uno de sus alumnos, con un enfoque desarrollador y diferenciado, tomando como base el conocimiento de sus posibilidades y, en particular, sus necesidades, motivaciones, vivencias y proyectos de vida. (p. 66)

En vista de lo antes explicado, Escribano (2018) considera que el desempeño del personal docente integra dentro de sus significados la capacidad, la competencia, el proceso, o el modo de actuación, entre otras (pág.53).

El desempeño profesional también es descrito por Pérez et al (2009) como:

El conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de la actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo en el que trabaje (p. 21)

El desempeño del personal docente como concepto, hace referencia e integra la lógica que le brinda sentido a su labor profesional, por lo cual Escribano (2018) considera (p.55).

- El dominio profundo –con relevancia y pertinencia- del sistema de contenidos actualizados sobre la disciplina que debe impartir.
- La necesaria y actualizada preparación que debe poseer, sustentada en profundos conocimientos en el campo de las ciencias de la educación, especialmente de la pedagogía, la psicología, la didáctica, así como la metodología de la investigación educativa.
- Desarrollo adecuado de competencias profesionales en el ámbito de la comunicación, el empleo sistemático de las TIC y otros aspectos de relevancia.
- La necesidad de un componente ético, con altas motivaciones profesionales y personales en el ejercicio de su labor con calidad, en una gestión de esta misma de manera constante, tanto en los procesos como en los resultados.
- El imprescindible conocimiento de las condiciones particulares de cada contexto – escolar – familiar – comunitario- donde desarrolla sus acciones profesionales y la necesaria claridad y precisión del fin esencial de su labor profesional.

En base a esto, es pertinente hacer énfasis en que la preparación de los docentes, que influye en su desempeño, tiene su etapa inicial en pregrado, donde se dan o no, las condiciones favorables para una preparación de calidad. Partiendo de este punto, el docente se capacita de una

mejor manera en base a su experiencia en el campo y su disposición personal de crecimiento. Por lo cual, “la etapa de pregrado marca pautas decisivas para formar una actitud ante la profesión y desarrollar las bases del futuro desempeño” (Parra, 2000, p. 32).

Las políticas educativas, de acuerdo a Escribano (2018) “están condicionadas por la historia, los contextos económicos, políticos y culturales, de lo cual ya se ha denotado su diversidad en la región. No obstante, cada país debe determinar la filosofía que rija la educación en correspondencia con sus condiciones y necesidades de formación” (p.69).

Es posible identificar un conjunto de direcciones básicas para la educación; y, como es lógico, los cuerpos docentes deben ser exponentes del desarrollo de estas como parte de su desempeño. Estas direcciones deben ser desarrolladas en la institución educativa con niveles crecientes de integración y complejidad con el resto de los agentes educativos que influyen en los procesos de formación humana (Escribano, 2018, pág.69).

**Cuadro No.1-Dirección Básica para la Educación**

<b>Aprender a Aprender y Hacerlo a lo Largo de Toda la Vida</b>	Escribano (2018) considera que “la escuela debe dejar de ser el lugar que transmita saberes acabados, para ser el lugar que desarrolle la competencia de aprender a aprender activando en cada ser humano recursos personológicos propios para satisfacer esta necesidad a lo largo de su existencia” (p.70).
<b>Creatividad e Innovación</b>	Escribano (2018) alude "a la necesidad de que la escuela estimule la búsqueda de solución a nuevos problemas o a que sus estudiantes sean capaces de encontrar mejores formas de resolver problemas conocidos. Esta competencia implica la activación de una mezcla de recursos propios de procesos cognitivos y afectivos en estrecho vínculo" (p.71).
<b>Pensamiento Crítico</b>	Van de Velde (2016) considera que “el pensamiento crítico debe ser estimulado con la organización del trabajo y las tareas docentes de forma individual y apelando a modos colaborativos” (p.73).
<b>Colaboración</b>	Escribano (2018) considera que “el talento individual debe emplearse de manera compleja en la solución de problemas que impliquen la asunción de posiciones colectivas o grupales. La interdisciplinariedad en las investigaciones, las opciones de comunicación instantáneas con las que se cuentan, reclaman la participación colectiva para solucionar problemas. (p.73)

Fuente: Escribano (2018)

Las TIC simbolizan un gran cambio en el modo de educar y enseñar, pues mejorar la forma de aprender de los alumnos, así como la colaboración en cada proceso. Los niños ahora son más enfocados a la tecnología y abrazan cualquier enseñanza que venga de ésta. Por lo tanto, Escribano (2018) considera que “el aprendizaje dejó de ser patrimonio solo del espacio físico que demarca la institución educativa. Hoy el aprendizaje debe ser concebido, como ya se dijo, para toda la vida, pero se puede desarrollar en todos los espacios, de manera individual y colaborativa” (p.74).

La formación de competencias digitales es cada vez más importante en el ámbito educativo como una necesidad para la inclusión en la sociedad del conocimiento: las TIC no son solo un potente recurso para el aprendizaje, son herramientas cada vez más relevantes para la vida. (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO, 2013,p.135).

Sin embargo, el desempeño de las TIC no es del todo efectivo sino va acompañado del desempeño de los docentes con altos niveles de responsabilidad en cada asignación hacia sus alumnos. Es decir, los docentes necesitan tener capacitación con las TIC's a utilizar y brindar profesionalidad en cada entrega, de manera que dejen una huella en los estudiantes y germine la semilla del conocimiento constante, para toda la vida, de manera creativa y con uso ascendente de la tecnología. (Cabero, 2012, p.66)

Actualmente, la misión del educador es cada vez menos la simple transmisión de conocimiento y más la de un mediador entre los estudiantes y la riqueza de información que los bombardea. La Internet, en la medida que se hace más eficiente y accesible, puede ser otro paso en esta dirección, ya que permite la comunicación entre el productor del contenido y el profesor, así como entre los propios profesores,

y les brinda una oportunidad de buscar diferentes contenidos (Schwartzman, 2001, p. 40).

El diseño de la investigación fue exploratorio debido a que se realizó un estudio por primera vez sobre la gestión del proceso de evaluación y capacitación para optimizar el desempeño docente de las maestras del preescolar Magic Garden. Por lo tanto, la investigación permitió identificar factores antes no previstos por la institución. Además, este estudio permitió obtener información en base a los objetivos de la investigación.

La investigación exploratoria de acuerdo a Malholtra (2004), “tiene como objetivo primordial proporcionar conocimiento y entendimiento del problema que enfrenta el investigador y se utiliza cuando se debe definir el problema con precisión, identificar acciones pertinentes u obtener conocimiento adicional antes de establecer un método” (p.75).

La investigación también fue descriptiva debido a que se explicó la situación actual de desempeño de las maestras del preescolar Magic Garden para presentar una solución de mejora en la gestión de sus labores diarias en base a información primaria obtenida de las mismas profesoras.

La investigación descriptiva de acuerdo a Naghi (2005) es aquella que describe las características de ciertos grupos en base a datos obtenidos de los usuarios, calcula la proporción de personas en una población específica con ciertas características y permite realizar pronósticos. (p.91)

Además, Naghi (2015) considera que “la investigación descriptiva ayuda a explicar perfectamente a una organización el consumidor, objetos, conceptos y cuentas” (p.91).

El método de investigación que se utilizó fue de tipo cuantitativo, pues se realizaron encuestas a las docentes del preescolar Magic Garden para analizar su gestión con relación a la evaluación y capacitación con miras a lograr optimizar su desempeño.

El método de investigación cuantitativo de acuerdo a Sampieri (2005) es aquel que “tiene como función exponer información y ampliar el conocimiento del investigador en un caso de estudio mediante datos detallados y principios teóricos” (p.57).

Además, Sampieri (2005) expresa que el método cuantitativo exhorta un entendimiento del comportamiento humano y la razón de ser. Este método se enfoca en un estudio externo, alejado de cualquier pensamiento individual de los investigadores, de manera que se garantiza la mayor objetividad en la recopilación de datos (p.59).

A través de la investigación cuantitativa se espera analizar el método de enseñanza de las maestras, consultar sus planificaciones escolares (si las tienen) y verificar el compromiso que las mismas tienen actualmente. De esta manera se espera determinar si las docentes están realmente comprometidas con su trabajo, de lo contrario se instruirán y se les proveerán materiales de apoyo para que puedan cumplir con las metas educativas trazadas.

La técnica de investigación que se utilizó fue la encuesta, debido a que se considera la forma más exacta y precisa de recopilar información primaria de parte de las docentes del preescolar Magic Garden. Además, en caso de que sea necesario se utiliza de igual forma la técnica de la entrevista, solo si se requiere de mayor información para el desarrollo de la propuesta. Es importante destacar que la o las técnicas a utilizar, se trabajaron de manera virtual debido a las complicaciones de la pandemia del COVID-19.

La encuesta de acuerdo a Martín (2011) “es un procedimiento que permite al investigador recopilar información a través de un cuestionario estructurado, sin cambiar el entorno donde se realiza el levantamiento de la información” (p.69).

Por otro lado, la entrevista de acuerdo a Lozano (2015) “es la conversación entre dos o más personas para responder de manera libre determinadas preguntas a través de un cuestionario previamente elaborado, lo cual brinda claridad y amplitud al investigador” (p.91).

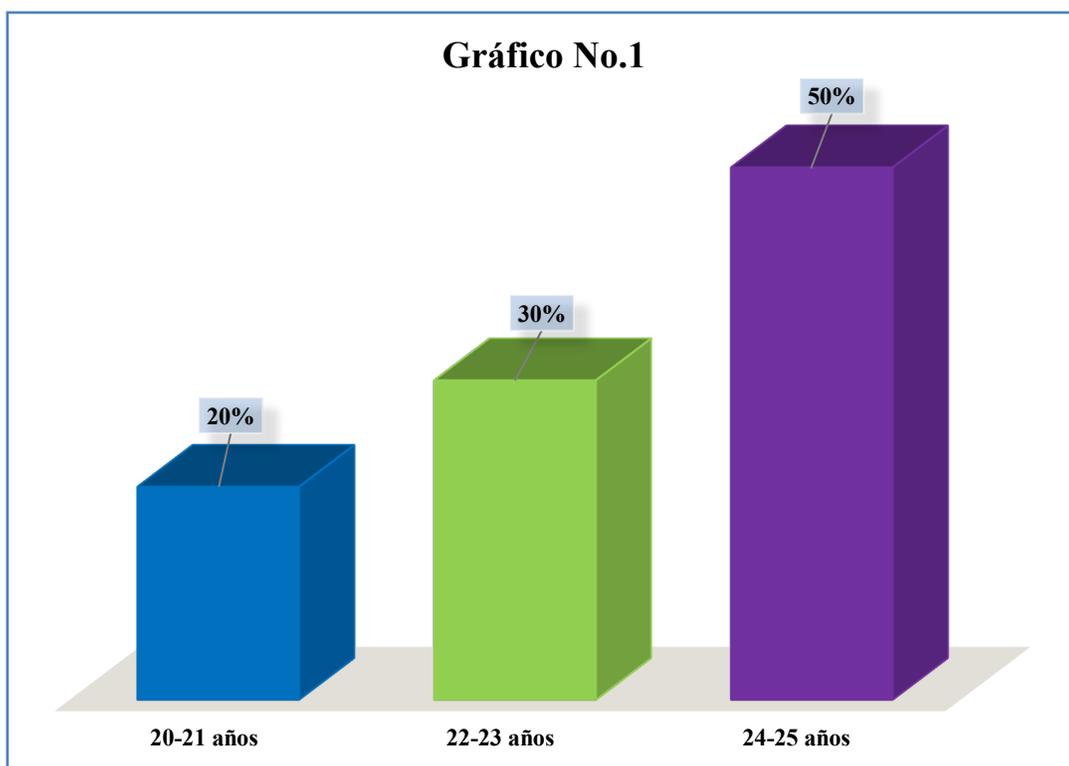
Con relación al instrumento de recolección de datos utilizado para la encuesta, fue un cuestionario estructurado con preguntas específicas que ayudaron a dar respuesta a los objetivos de la investigación, de manera que se pudo realizar una propuesta realista sobre la gestión de desempeño y capacitación de las docentes de Magic Garden. En caso de que la entrevista sea necesaria, se aplica un cuestionario con preguntas abiertas para dar la libertad a las entrevistadas de expresarse ampliamente.

El cuestionario es un instrumento que permite la recolección de datos de manera organizada. Por lo tanto, para Córdoba (2017) “el cuestionario permite a los investigadores obtener información de manera rápida y orientando a los encuestados hacia los datos necesarios a obtener” (p.29).

Con respecto al tipo de muestreo que se utilizó, el mismo fue aleatorio incidental debido a que se seleccionaron de manera deliberada las profesoras que formaron parte de la muestra, buscando la mejor forma de seleccionar casos representativos de la población de estudio. Para esta investigación se tomó como población a 10 maestras del nivel inicial del preescolar Magic Garden, con edades entre 25-30 años, con el propósito de analizar el desempeño docente de cada maestra en los niveles de preescolar.

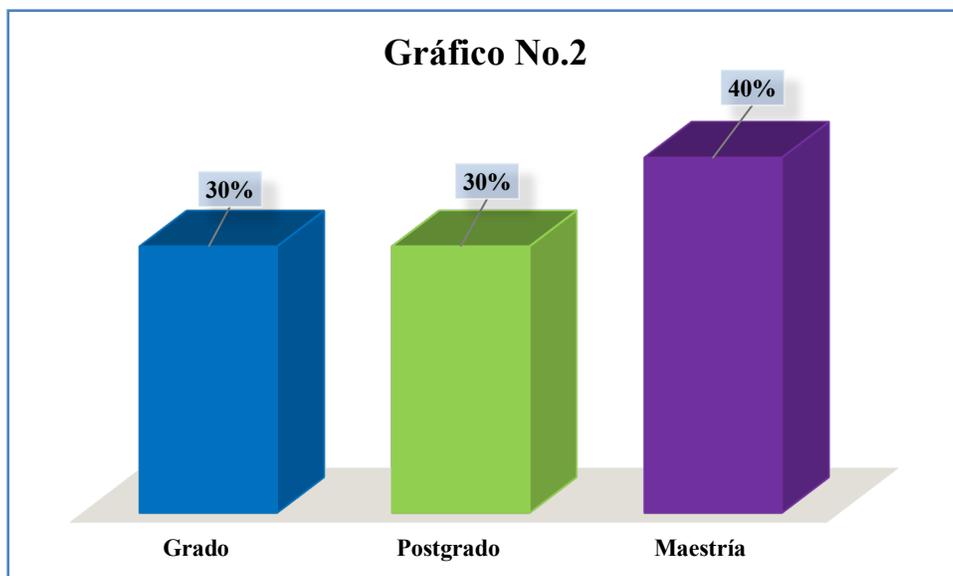
Al realizar la investigación a las 10 docentes seleccionadas del preescolar Magic Garden, se utilizó una encuesta compuesta de 21 preguntas y los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos se presentan a continuación.

Los datos sociodemográficos dan cuenta que las características de los participantes:



Fuente: Cuadro No.1

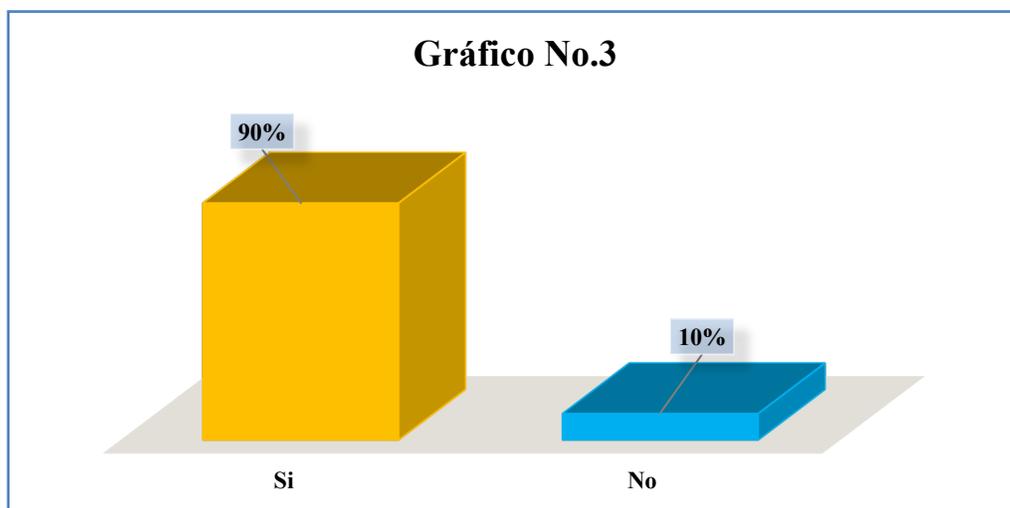
Con relación a la edad de las docentes encuestadas, se puede visualizar en el Gráfico No.1 que un 50% tiene edades entre 24-25 años, un 30% entre 22-23 años y un 20% entre 20-21 años.



Fuente: Cuadro No.2

El nivel de educación de las docentes encuestadas, de acuerdo al Gráfico No.2 es maestría en un 40%, postgrado en un 30% y grado en otro 30%.

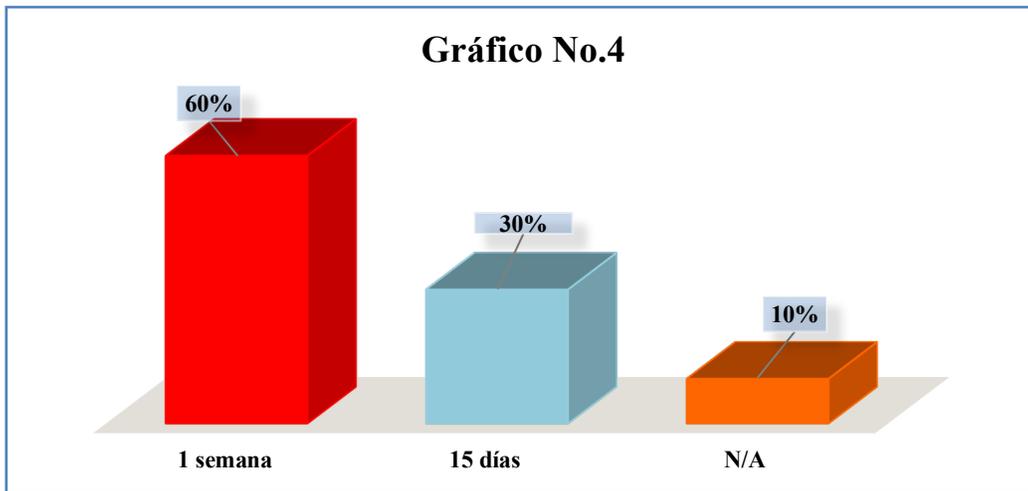
Con relación a los objetivos de la investigación, el objetivo número uno se basa en identificar el nivel y tiempo de planificación de las docentes en el aula.



Fuente: Cuadro No.3

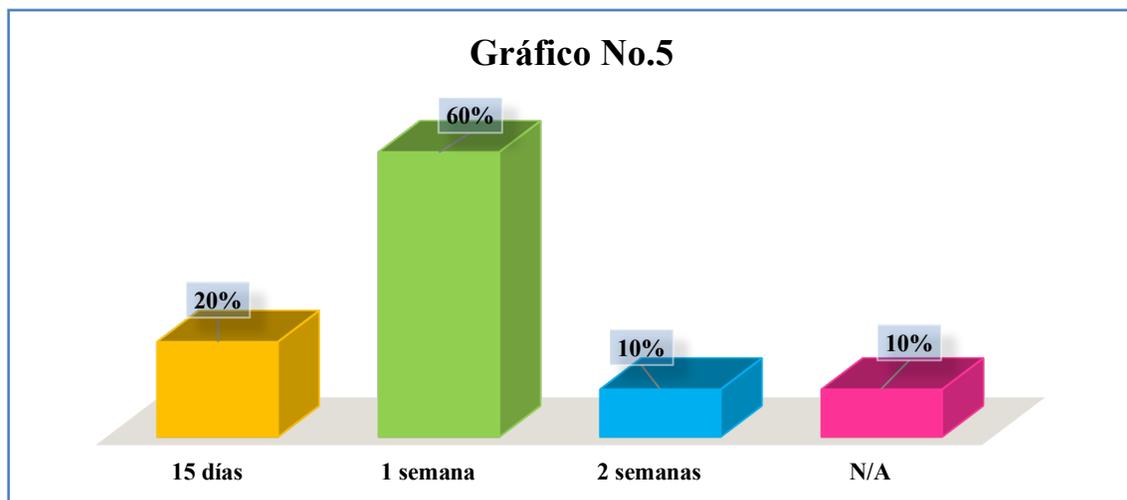
El 90% de las docentes encuestadas planifica sus clases mientras que el 10% restante no lo hace.

Además, el tiempo de antelación para la planificación de las clases es muy importante y en el Gráfico No.4 se puede ver que de acuerdo al 90% de las docentes que planifican sus clases, un 60% lo hace con 1 semana de antelación y un 30% con 15 días. El 10% restante no aplica porque no planifican sus clases.



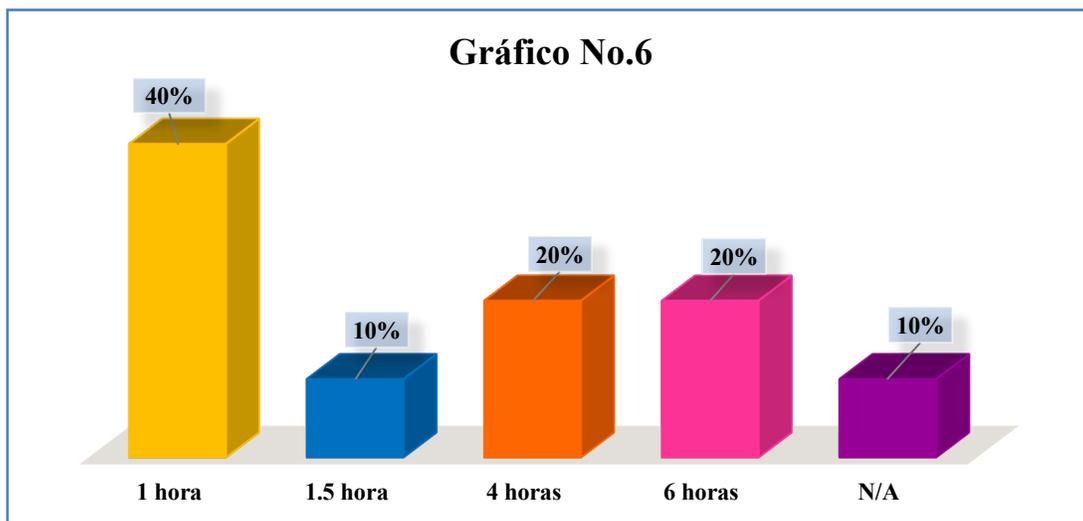
Fuente: Cuadro No.4

Continuando con el objetivo número uno, en el Gráfico No.5 se puede ver que el tiempo de la planificación de las docentes es de 1 semana en un 60%, de 15 días en un 20% y de 2 semanas en un 10%. El 10% restante no aplica porque no planifican sus clases.



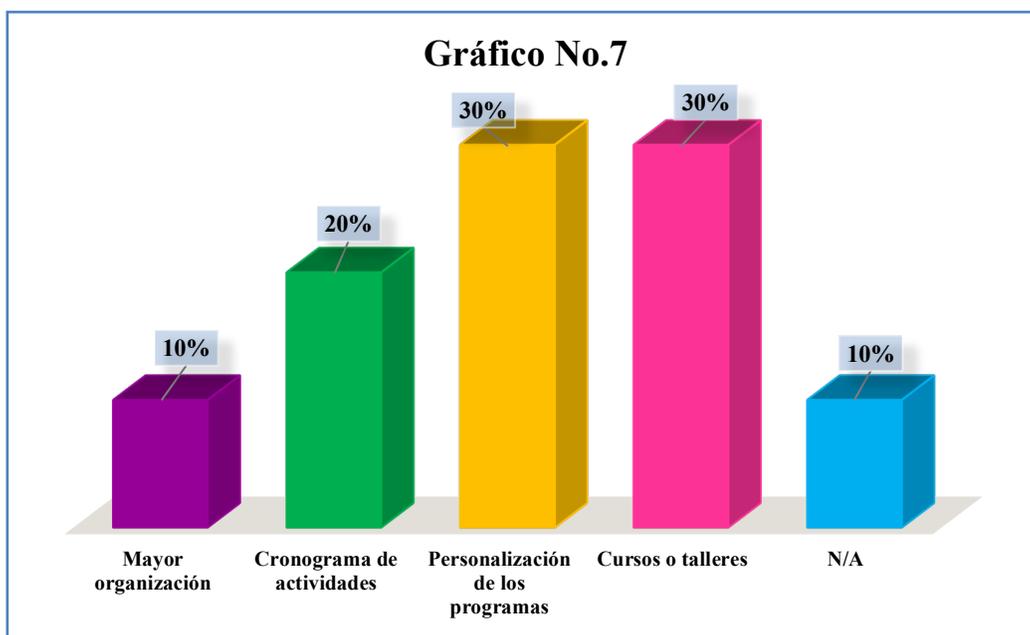
Fuente: Cuadro No.5

Además, en el Gráfico No.6 se puede ver como el tiempo que le dedican las docentes a la planificación de sus clases es 1 hora en un 40%, 4 horas en un 20%, 6 horas en otro 20% y 1.5 horas en un 10%. El 10% restante no aplica porque no planifican sus clases.



Fuente: Cuadro No.6

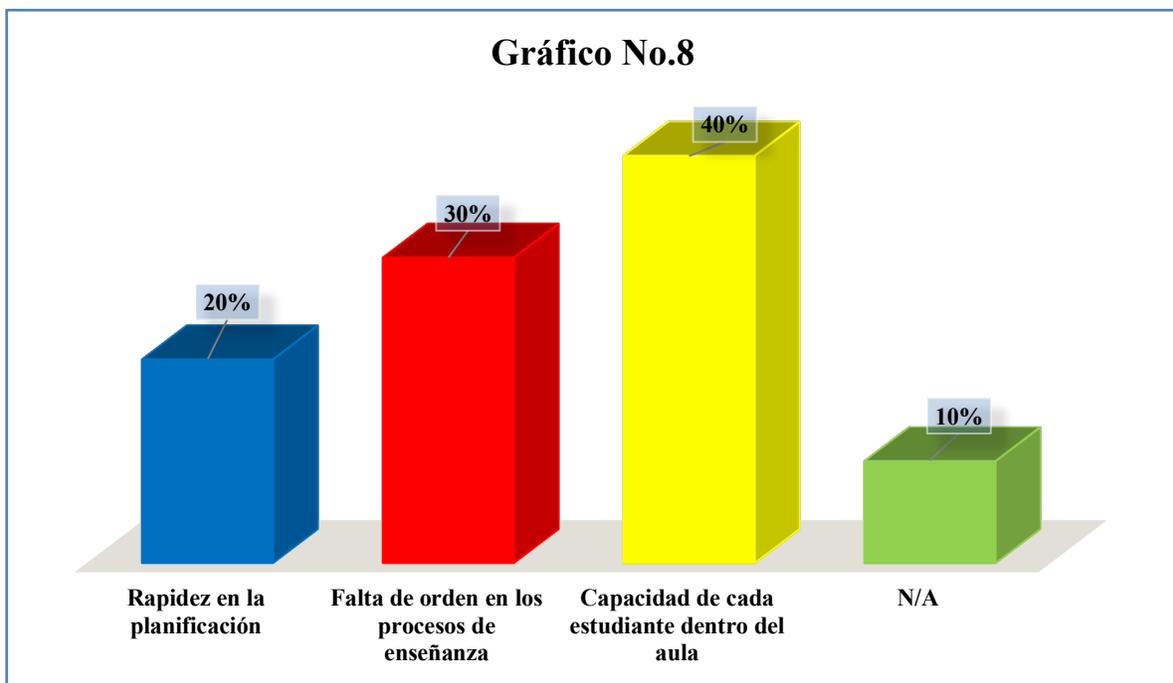
El objetivo número dos se basa en conocer los elementos que optimizarían el tiempo de planificación de las clases.



Fuente: Cuadro No.7

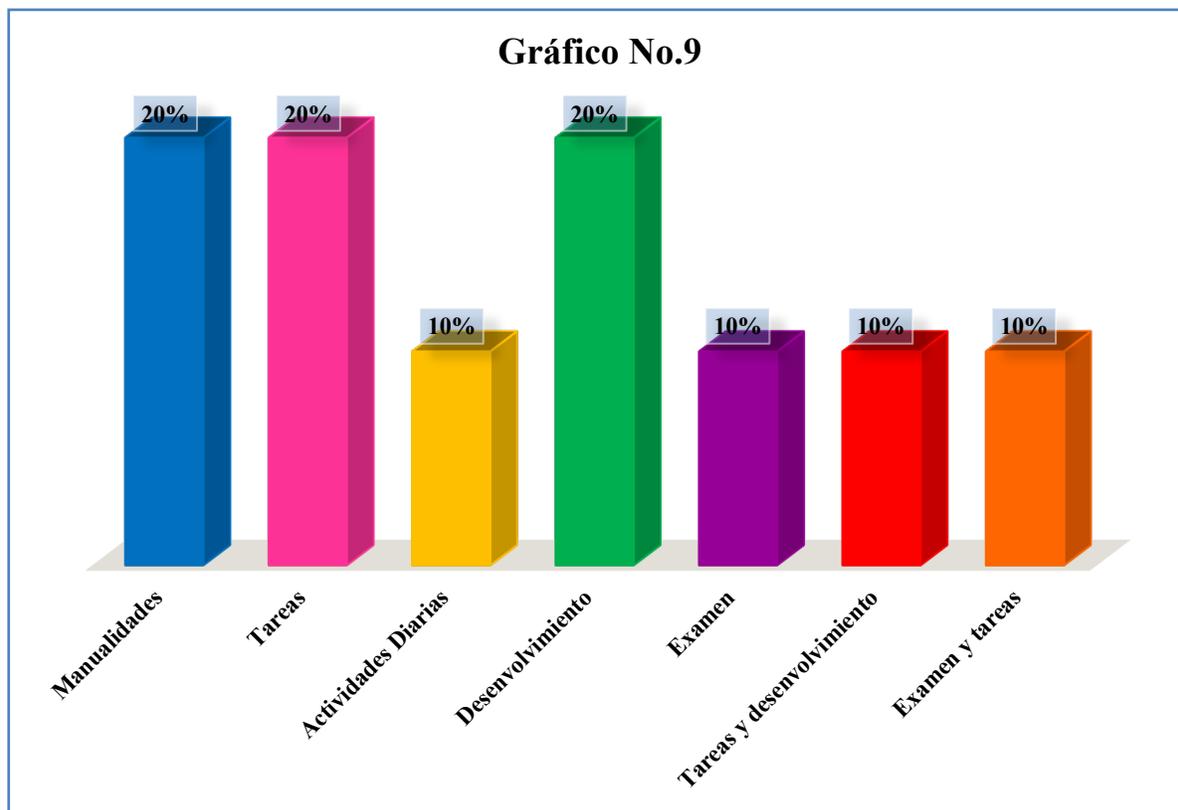
El Gráfico No.7 demuestra que, a las docentes encuestadas, les ayudaría a optimizar el tiempo de planificación de sus clases cursos y talleres en un 30%, personalización de los programas en otro 30%, cronograma de actividades en un 20% y mayor organización en un 10%. El 10% restante no aplica porque no planifican sus clases.

En otro tener, el Gráfico No.8 presenta que las docentes consideran que las cosas que no las ayudan a ser efectivas en la planificación de sus clases son la capacidad de cada estudiante dentro del aula en un 40%, la falta de orden en los procesos de enseñanza en un 30% y la rapidez en la planificación en un 20%. El 10% restante no aplica porque no planifican sus clases.



Fuente: Cuadro No.8

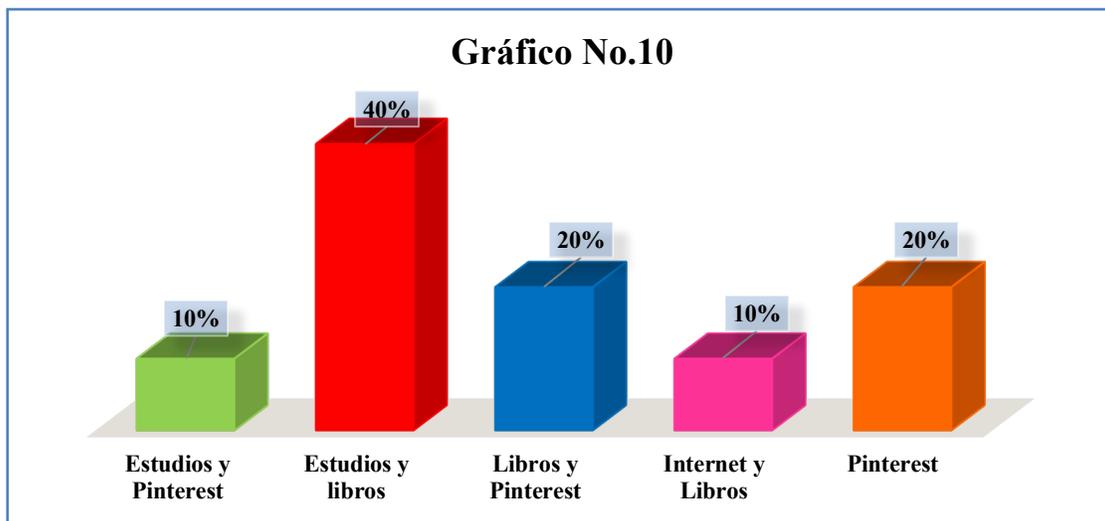
El tercer objetivo se enfoca en identificar los métodos de evaluación más efectivos impartidos por las docentes del preescolar Magic Garden.



Fuente: Cuadro No.9

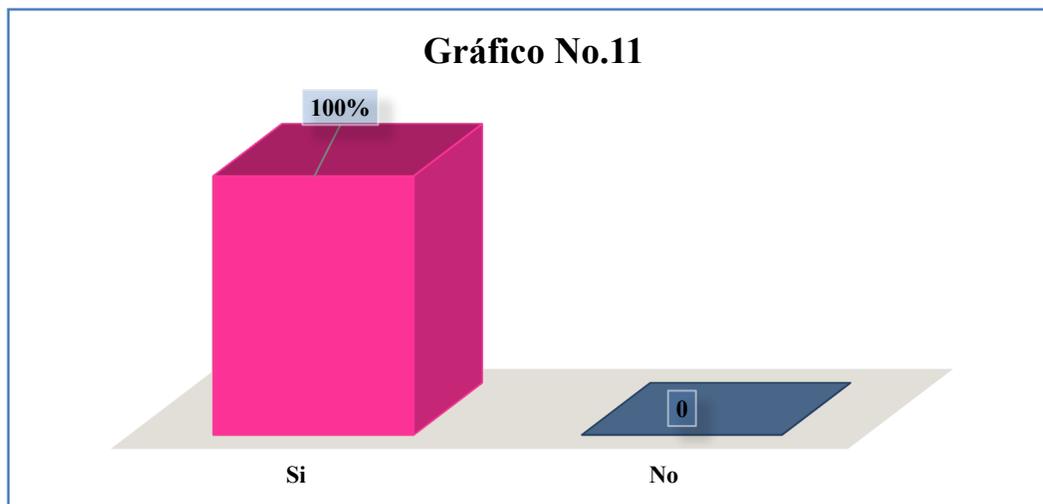
Por lo tanto, en el Gráfico No.9, se puede visualizar que los métodos de evaluación más efectivos impartidos por las docentes encuestadas son manualidades en un 20%, tareas en un 20%, desarrollo en otro 20%, actividades diarias en un 10% y examen físico, tareas y desarrollo y examen y tareas en un 10% respectivamente.

Seguendo con el objetivo número tres, en el Gráfico No.10 se puede ver como los métodos de apoyo para preparación de clases que utilizan las encuestadas son estudios y libros en un 40%, Pinterest en un 20%, libros y Pinterest en otro 20%, estudios y Pinterest en un 10% e Internet y libros en otro 10%.



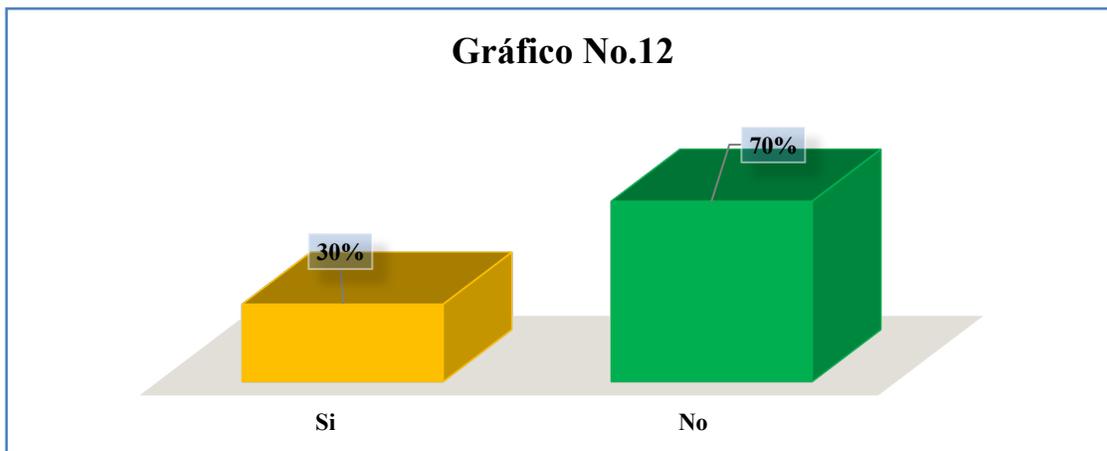
Fuente: Cuadro No.10

Además, en consideración al momento de las docentes seleccionar los métodos de apoyo en la preparación de clases toman al 100% en cuenta los gustos y preferencias de sus alumnos, para lograr que la clase sea más efectiva, esto es visible en el Gráfico No.11.



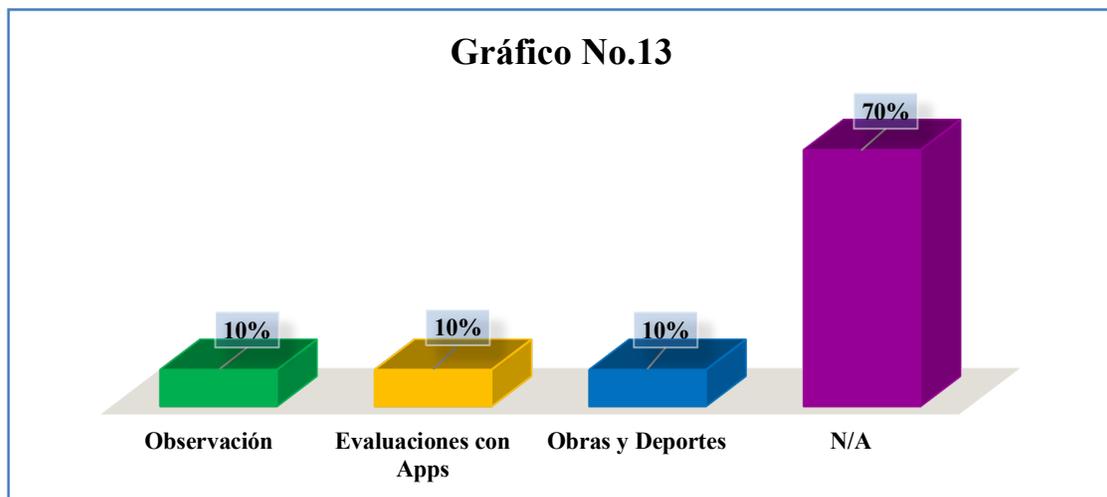
Fuente: Cuadro No.11

Es importante analizar dentro del objetivo tres, que el Gráfico No.12 muestra que el 70% de las docentes encuestadas no consideran que pueden implementar otro método de evaluación en su planificación escolar mientras que el 30% si lo considera.



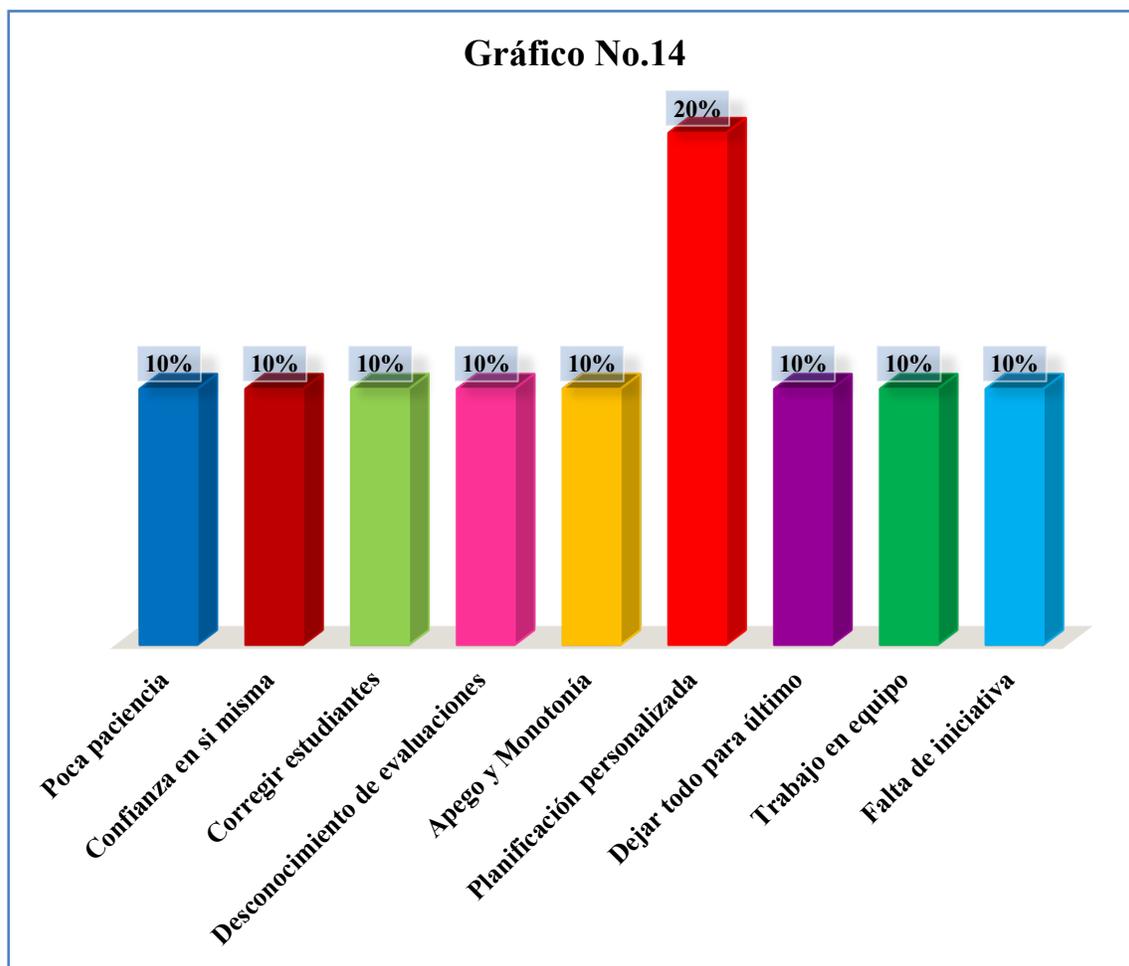
Fuente: Cuadro No.12

Además, el Gráfico No.13 muestra que de acuerdo al 30% que considera que puede implementar otro método de planificación, las mismas entienden que sería observación en un 10%, evaluaciones con Apps en un 10% y obras y deportes en otro 10%. El 70% restante no aplica porque no consideran necesario implementar otro método.



Fuente: Cuadro No.13

El objetivo número cuatro se enfoca en identificar los factores que pueden afectar el desempeño de los docentes en las aulas.

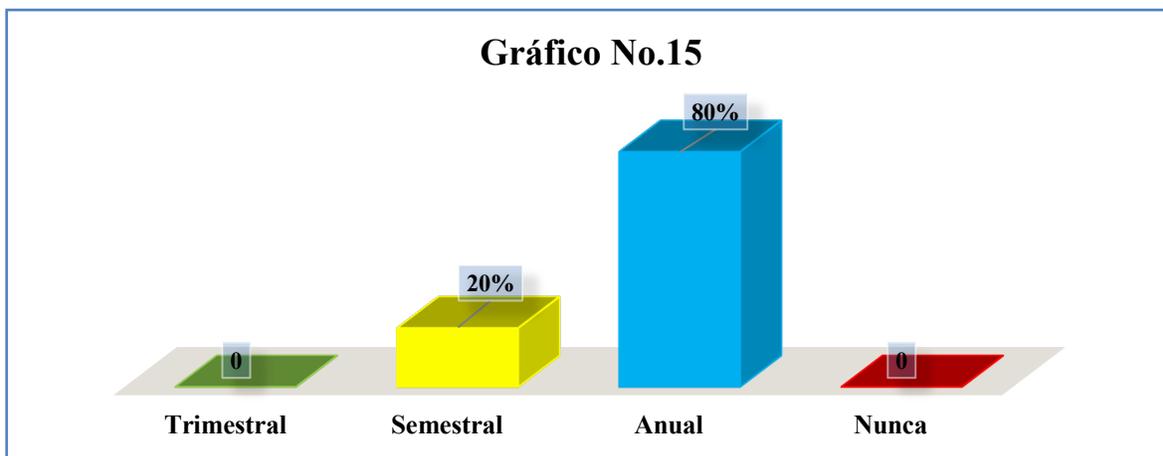


Fuente: Cuadro No.14

El Gráfico No.14 detalla como las docentes encuestadas consideran que el desempeño de un docente se puede afectar por falta de planificación personalizada en un 20%, poca paciencia en un 10%, confianza en sí mismo en otro 10%, forma de corregir los estudiantes en un 10%, desconocimiento de evaluaciones en un 10%, apego y monotonía en otro 10% y por dejar todo para último, trabajar en equipo y falta de iniciativa en otro 10% respectivamente.

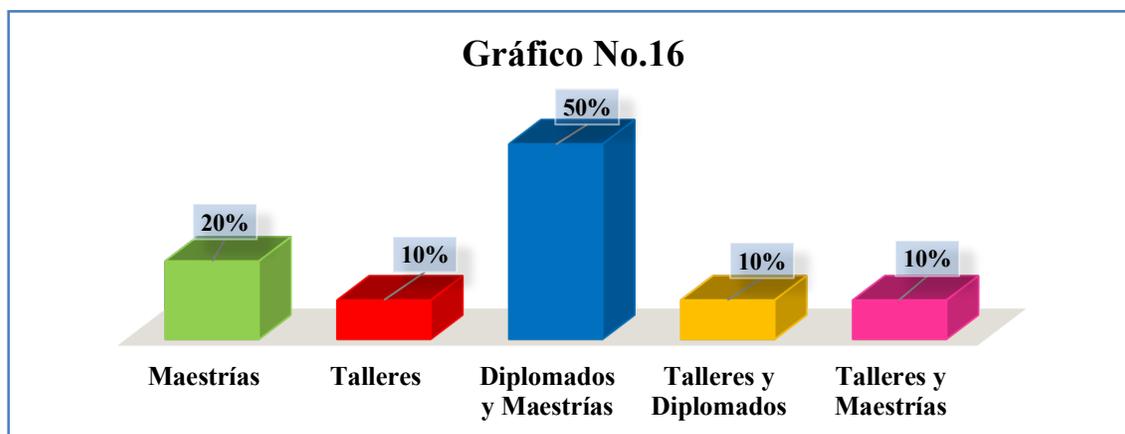
Con relación al objetivo número cinco, se busca conocer la situación actual de las docentes del preescolar Magic Garden con respecto a la capacitación.

Por lo cual, el tiempo en que las docentes reciben capacitación según el Gráfico No.15 es anualmente en un 80% y semestralmente en un 20%.



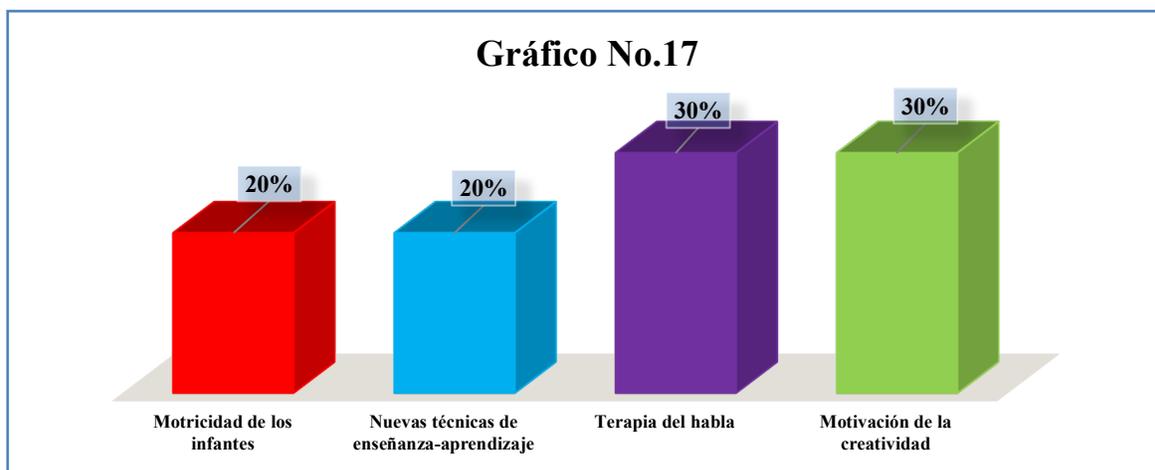
Fuente: Cuadro No.15

Además, se puede visualizar en el Gráfico No.16 que los métodos de capacitación que consideran necesarios para optimizar su rendimiento son diplomados y maestrías en un 50%, maestrías en un 20%, talleres en un 10%, talleres y diplomados en un 10% y talleres y maestrías en otro 10%.



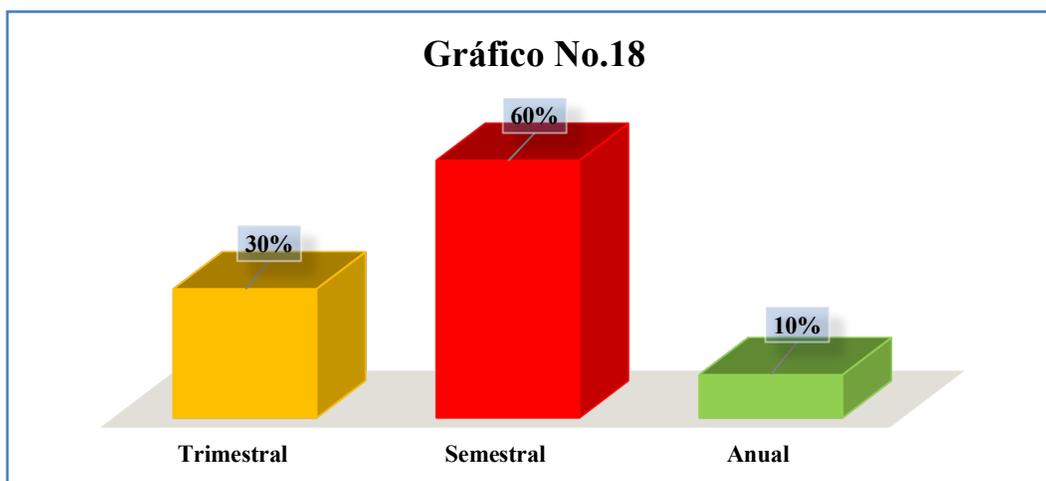
Fuente: Cuadro No.16

En adición a los hallazgos del objetivo número cinco, se puede ver en el Gráfico No.17 que las áreas en las cuáles las docentes encuestadas desearían recibir capacitación son terapia del habla en un 30%, motivación de la creatividad en otro 30%, motricidad de los infantes en un 20% y nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje en otro 20%.



Fuente: Cuadro No.17

Y, el Gráfico No.18, demuestra que las docentes encuestadas consideran necesario recibir capacitación semestralmente para mejorar su desempeño docente en un 60%, trimestralmente en un 30% y anualmente en un 10%.



Fuente: Cuadro No.18

A modo de conclusión, con relación al nivel y tiempo de planificación empleado por las docentes en el aula, se percibió que normalmente se toman de 1 semana (60%) para hacerlo y en otras ocasiones hasta 15 días (30%) de antelación para planificar sus clases. Ahora bien, esta planificación realizada por las docentes tiene un tiempo de duración de 1 semana (60%) y 15 días (20%) como frecuencia. Por lo tanto, es posible destacar que las docentes toman la planificación como algo serio y le dedican su tiempo a preparar sus semanas de clases. También es factible destacar que para la planificación específicas de las clases diariamente, las maestras le dedican un tiempo de 1 hora (40%) y de 4-6 horas (20% respectivamente) para repasar las lecciones antes de trabajarlas con su grupo.

En base a esto, el Instituto Nacional para la Evaluación (2017) plantea que el docente debe tener una preparación sólida en el área de su disciplina y ejercer su posición conforme a esto, pues podrá dar solución a problemas con asesorías, grupales o individuales, diseño en la metodología educativa para sistemas abiertos y motivación para desempeñar cada modalidad. Además, el docente a través de su preparación tendrá la capacidad para elaborar y trabajar con materiales didácticos, facilidad para resolver interrogantes o temas con la creatividad, así como brindar alternativas con respecto a la interpretación del conocimiento.

En torno a los elementos que ayudarían a optimizar el tiempo de planificación de las clases, en la investigación se identificaron la personalización de programas (30%), cursos o talleres (30%), un cronograma de actividades (20%) y mayor organización (10%). Se consideran que estos elementos son los más puntuales para las docentes del preescolar Magic Garden poder lograr una planificación más adecuada. También se identificó que frenos para lograr una planificación efectiva en clases están marcados por la capacidad de cada estudiante en el aula (40%), la falta de orden en los procesos de enseñanza (30%) y la planificación apresurada (10%), por lo tanto, es

necesario que se tomen en cuenta estos factores para brindar a las docentes oportunidades de mejora.

Es por esta razón que Montenegro (2007) explica que la planeación tiene por objeto el diseño curricular, el autor antes mencionado visualiza que “para estructurar de manera adecuada una o varias áreas de trabajo, es necesario establecer una micro-planeación de cada una de las experiencias de aprendizaje”. Y, es por esto, que lo más importante es que los docentes adquieran conocimientos y los fortalezcan en la práctica con sus estudiantes, pues las teorías escritas solo serán probadas y moldeadas a las necesidades docente-alumno en el campo de acción, el cual está representado por las aulas.

Los métodos de evaluación más efectivos impartidos por las docentes del preescolar Magic Garden se basan en manualidades (20%), tareas (20%), desenvolvimiento (20%), actividades diarias (10%), examen físico (10%), tareas y desenvolvimiento (10%) y examen y tareas (10%). Se entiende que, de acuerdo a la edad de los alumnos, las docentes están utilizando los mejores métodos para evaluarlos y desarrollar sus cualidades. En base a esto, Montenegro (2007) considera que la calidad de la educación depende de la cantidad de recursos, la infraestructura y el soporte material, pero, sobre todo, del empleo que se hace de estos; de cómo se organiza y gobierna el sistema educativo; de cómo se forma al profesorado; y, de la motivación, el apoyo y la participación de los grupos sociales o agentes educativos implicados, al mismo tiempo que subraya la significación de las adquisiciones y logros del aprendizaje para la vida en cada estudiante en cada nivel educativo.

Por otro lado, los métodos de apoyo para la preparación de las clases por parte de las docentes se enfocan en el uso de estudios y libros (40%), libros y Pinterest (20%), sólo uso de

Pinterest (20%), Internet y libros (10%) y algunos estudios y Pinterest (10%). Es importante destacar que lo más utilizado por las docentes son libros, seguido de estudios y Pinterest, por lo cual, se considera que se están utilizando herramientas de valor para la preparación de las clases.

Por lo cual, la UNESCO (2012) señala que “la calidad de la educación requiere de un entorno inclusivo y democrático, donde todos los niños puedan desarrollar al máximo sus potencialidades”. Anteriormente, la educación en cualquiera de sus niveles de realización y logros estaba asociada a factores económicos, políticos, tecnológicos, culturales y humanos.

Con respecto a los factores que pueden afectar el desempeño de los docentes en las aulas, se pudieron identificar la falta de planificación personalizada (20%), la poca paciencia (10%), la confianza en sí mismo (10%), la forma de corregir los estudiantes (10%), el desconocimiento de evaluaciones (10%), el apego y monotonía (10%), dejar todo para último (10%), trabajar en equipo (10%) y la falta de iniciativa (10%). Por esto, La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017) define la evaluación de desempeño del docente (EDD) como “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, realizado con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la calidad del vínculo interpersonal que mantiene con sus alumnos, padres, directivos y colegas”.

La situación actual de las docentes del preescolar Magic Garden con respecto a la capacitación muestra que la reciben anualmente (80%) y en algunos casos semestralmente (20%), lo cual muestra que la institución educativa está enfocada en brindarle a sus docentes más conocimientos para desarrollar las clases. Por lo tanto, Vásquez (2017) considera que la educación es un elemento esencial ya que es un proceso que dura toda la vida. La tecnología avanza

diariamente y es necesario concretar el aprendizaje. Para los docentes, instructores y maestros no es suficiente que se haya concluido la formación universitaria, sino que es necesario actualizarse y participar en programas de capacitación que les permitan mantenerse al día en cuanto a los enfoques educativos, metodológicos y didácticos, los avances científicos y las tecnologías pedagógicas.

Algunas alternativas de capacitación visualizadas para optimizar el rendimiento de las docentes se enfocan en capacitar en terapia del habla (30%), motivación de la creatividad (30%), motricidad de los infantes (20%) y nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje (20%). Todas estas alternativas ayudarían a que el preescolar Magic Garden esté a la altura de cualquier necesidad que puedan tener sus alumnos, pues normalmente lo que es la terapia del habla, influir en la creatividad y la motricidad en los niños, representan grandes costos y clases adicionales para los padres. Sin embargo, si puede ser suministrado por la misma institución representaría un servicio integral para los padres y le aportaría comodidad en los procesos.

Es por esto que, Vaillant (2012) propone una reflexión sobre las iniciativas identificadas para brindar capacitación a los docentes, todo en base a reformas y mejoras en categorías de análisis enfocadas en el establecimiento de estándares en las instituciones formadoras, uso de la evidencia y de la investigación sobre la práctica docente, la titulación alternativa, la articulación con centros educativos y la evaluación externa.

La propuesta de intervención para diseñar un proceso de evaluación y capacitación para optimizar el desempeño docente de las maestras del preescolar Magic Garden se enfocará en tres pilares importantes, los cuales son: planificación de las clases, evaluación del desempeño docente y capacitación continua a los docentes.

Recomendamos la propuesta de una manera explicativa de modo que el preescolar Magic Garden pueda visualizar los beneficios que traerá a su institución. En la investigación se identificó que las profesoras si están acostumbradas a planificar, aunque no se les exige. Sin embargo, se considera de gran peso la propuesta, para que el preescolar pueda validar la necesidad de realizar una capacitación constante a sus profesoras y supervisar la planificación de las clases de modo que sean más efectivas, adicionando la evaluación del desempeño docente.

Con relación a la planificación de las clases, se considera necesario asignar a la coordinadora de clases la función de monitorear los programas de planificación de cada una de las docentes, pues como persona responsable cuenta con la capacidad de analizar las propuestas educativas de las docentes. Será necesario que todas las docentes se reúnan quincenalmente con la coordinadora de clases para presentarle la planificación de las siguientes dos semanas de una manera detallada y dando razón de todas las actividades que se realizarán dentro del salón de clases y como aportaran al desarrollo de los niños.

Para que la planificación de las clases sea efectiva, será necesario que las docentes se enfoquen en lo importante de realizar cada actividad con sus estudiantes y deberán presentar una plantilla de las actividades por clase para identificar las ventajas y desventajas de la misma.

El motivo de la plantilla es demostrar que se logrará con cada actividad, que parte del desarrollo del niño se influenciará y los logros que se esperan en cada caso, de manera que toda la

educación impartida sea en base a objetivos y propósitos claros sobre el desarrollo de los estudiantes.

Luego de discutir las plantillas, la coordinadora estará en total libertad de aplicar cambios que considere conveniente para desarrollar los conocimientos de los niños, así como de plantear ideas para actividades futuras.

Se recomienda la plantilla de planificación educativa para el preescolar Magic Garden (Ver Anexo No.4)

Con respecto a la evaluación del desempeño docente se considera necesario aplicarla cada seis meses a las docentes del preescolar Magic Garden, debido a que es necesario conocer el desempeño de las docentes durante el ciclo escolar y una vez finalizado el mismo. De esta forma, es oportuno identificar como han ido impartiendo sus asignaturas y como son percibidas las clases por los alumnos, de manera que sea posible alinear la planificación escolar con el desempeño de los docentes en las aulas.

Se considera importante realizar encuestas de satisfacción a los alumnos, para conocer su punto de vista con relación a las acciones de las docentes y a cómo perciben las clases y las actividades que se desarrollan en las mismas. Estas encuestas serán aplicadas por la coordinadora docente, de manera individual a los estudiantes, para evitar la mezcla o sesgo de información. Los estudiantes del preescolar serán encuestados a mediados del año escolar y al finalizar el mismo.

Además, se realizarán entrevistas a los padres para conocer su nivel de satisfacción con relación al desarrollo de su hijo/a en el aula y como visualiza su crecimiento mental de acuerdo al

transcurso del año escolar. Estas entrevistas serán realizadas dos veces durante el año escolar, tanto a mediados del mismo como al finalizar.

En base a los datos obtenidos de las encuestas y las entrevistas, la coordinadora podrá establecer el desempeño de las docentes y, a esto, aplicarle su opinión sobre las reuniones quincenales y los procesos de planificación de cada docente. De manera que, se pueda obtener con fuentes fidedignas, información sobre el desempeño de todas las docentes.

Una vez realizado el informe sobre el desempeño, la coordinadora deberá reunirse con cada una de las docentes para explicarle las fortalezas y debilidades de su desempeño de manera que puedan diseñar juntas un plan para optimizar las fortalezas y reforzar los puntos débiles de cada docente.

En otro tenor, para la capacitación continua a los docentes se considera necesario brindar cursos y talleres cada seis (6) meses debido a que la educación siempre está en constante evolución y es necesario que el personal del preescolar Magic Garden siempre esté a la vanguardia de la educación infantil.

Se estima necesario establecer propósitos por año, a través de los cuales se planifique los cursos o talleres que se trabajarán. Por ejemplo, para el primer año se recomienda trabajar la capacitación enfocada en el proceso de enseñanza-aprendizaje, seleccionado cursos virtuales con las instituciones más prestigiosas a nivel de educación preescolar en República Dominicana y España.

Para el segundo año escolar, se considera importante trabajar con la terapia del habla, de manera que las docentes sean capaces de detectar problemas tempranos en la comunicación de los alumnos y sepan cómo trabajarlos y ayudarlos a comunicarse de una manera efectiva.

Para el tercer año, se considera importante enfocarse en la motivación de la creatividad, haciendo énfasis en los diferentes programas y actividades que ayudan a desarrollar la creatividad en los niños, así como el seguimiento en casa por parte de los padres, debido a que es un trabajo en conjunto que inicia en las aulas y continúa en el hogar.

Para el cuarto año, se entiende necesario trabajar con la motricidad de los infantes, de manera que las docentes conozcan las prácticas más importantes y cómo reaccionar ante determinadas situaciones de motricidad en los alumnos.

A partir del quinto año, será necesario evaluar las necesidades de los alumnos, docentes y padres sobre los valores agregados que se deben habilitar en las aulas, de manera que siempre exista una innovación en la forma de transmitir los conocimientos.

## Referencias Bibliográficas

- Angulo, J. (2003). *“Antecedentes de la evaluación del desempeño”*. Disponible en:  
<https://es.scribd.com/doc/57223477/ANTECEDENTES-DE-LA-EVALUACION-DE-DESEMPEN>
- Cabero, J. (2012). *Tendencias para el aprendizaje digital: De los contenidos cerrados al diseño de materiales centrado en las actividades*. El Proyecto Dipro 2.0. RED, Revista de Educación a Distancia, 32, 1-27. Obtenido de  
<http://www.um.es/ead/red/32>
- Escribano, E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Estrada, L. (2010) *“El desempeño docente”*. Disponible en:  
[https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL\\_DESEMPEÑO\\_DOCENTE.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPEÑO_DOCENTE.pdf)
- Fernández, A. (2005). *Artículo “Propuesta de indicadores del proceso de enseñanza/aprendizaje en la formación profesional en un contexto de gestión de calidad total”*. Obtenido de: [https://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1\\_4.pdf](https://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_4.pdf)
- Guía CBOOK (2009). *Definición de Gestión de Procesos BPM*. Disponible en:  
<https://www.heflo.com/es/blog/bpm/definicion-gestion-proceso/>
- INAFOCAM (2019). *Capacitación en Evaluación de Programas de Formación Docente Basados en Currículo por Competencias*. Disponible en:  
<http://www.inafocam.edu.do/index.php/noticias/item/335-tecnicos-docentes-del-inafocam-inician-dos-cursos-de-capacitacion-con-el-apoyo-de-la-oci>
- López, A. (2017) *El uso de la evaluación para mejorar los procesos de enseñanza*. Disponible en: <https://www.magisterio.com.co/articulo/el-uso-de-la-evaluacion-para-mejorar-los-procesos-de-ensenanza>

- Lozano, M. (2015). *Investigación de Mercados: Teoría y Aplicaciones*. México: Editorial Nopal.
- Maccario, B. (2012) *Concepto de Evaluación*. Disponible en: <https://definicion.de/evaluacion/>
- Malholtra, N. (2004). *Investigación de Mercados: Un Enfoque Aplicado*. México: Pearson Educación.
- Martí, J. (2012). “*Criterios para evaluar profesionalmente a los docentes*” Disponible en: <https://xarxatic.com/criterios-para-evaluar-profesionalmente-a-un-docente/>
- Martín, F. (2011). *La Encuesta: Una Perspectiva General Metodológica*”. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Martínez - Chairez, G. I., Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Ra Xinhai, 12(6), 123-134. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Medina, I. L. (2017). *El desempeño profesional pedagógico del tutor en la carrera Licenciatura en Educación Pedagogías - Psicología de la Universidad de Matanzas* (Tesis doctoral). Matanzas: Universidad de Matanzas.
- Montenegro, I. (2007) *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá, Colombia: Magisterio de Ediciones Especiales.
- Naghi, M (2005). *Investigación de Mercados*. México: Editorial Limusa.
- Noriega, A. (2015) “*Una rúbrica para la evaluación del desempeño docente*” Disponible en: <https://2-learn.net/director/una-rubrica-para-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>
- OREALC/UNESCO. (2012). *Situación educativa de América Latina y el Caribe*. Santiago: OREALC/UNESCO.
- OREALC/UNESCO. (2013). *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: UNESCO.

- Parra, I. V. (2000). *Desarrollo de la competencia didáctica del profesional de la educación en formación inicial* (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”, La Habana.: Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”.
- Peña, A. (2002) “*Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente*” Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos11/desdo/desdo.shtml>
- Pérez, F. A. (2009). *Un modelo para el desempeño profesional del docente de preuniversitario*. La Habana: ICCP.
- Pérez, R. J. (2008). *Conocimientos y habilidades en las competencias laborales*. La Habana: EHTH.FORMATUR.
- Portal OBS (2020) La gestión por procesos, ¿qué ventajas tiene? Disponible en: <https://obsbusiness.school/es/blog-investigacion/direccion-general/la-gestion-por-procesos-que-ventajas-tiene>
- Portal de la OEI (2017) Artículo. Evaluación del desempeño. Disponible en: <https://oei.org.do/en/programa-de-evaluacion-del-desempeno-docente/info>
- Portal de la INEE (2017) ¿Para qué sirve evaluar? Disponible en: <https://www.inee.edu.mx/evaluaciones/para-que-sirve-evaluar/>
- Quijada, L. (2009). “*Evaluación del desempeño 1*” Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos81/evaluacion-del-desempeño/evaluacion-del-desempeno2.shtml>
- Ramírez, A (2006). Luz y sombra de la evaluación docente. Disponible en: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at16/PRE1178859962.pdf>
- Rivera, C. (2017) La capacitación del docente como promotor de aprendizaje en la educación superior. Disponible en: <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/46ba9ce3ae7a2e7db155b53cc02a456f.pdf>

- Román, M., & Murillo, F. (2008). *La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(2), 1-6. Obtenido de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>
- Sampieri, R., Fernández & C., Baptista, Pilar (2004) “*Metodología de la investigación*” Disponible en: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38911499/Sampieri.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri.pdf>
- Schwartzman, S. (2001). *El futuro de la educación en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Spencer, H. (2017) “*Evaluación del desempeño por el desarrollo profesional docente*” Disponible en: <https://oei.org.do/evaluacion-docente/info>
- Tedesco, J. C. (septiembre de 2010). Educación para una sociedad más justa. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=WDhLvL5N4HU>
- Trinidad, Y (2016). *Doctorado “Análisis de los procesos de evaluación para una gestión de calidad en los centros educativos del 2do ciclo de tanda extendida del Nivel Primario del Distrito Educativo 10-02.”* Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40189/TESIS%20DOCTORAL%20PARA%20DEFENSA.pdf;jsessionid=6CD1F2DD0F5687835F7590ED40BE5912?sequence=1>
- Vaillant (2012). *Tendencias en la Formación Inicial Docente*. Uruguay: Universidad ORT de Uruguay.
- Vaillant (2016). *El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: Una mirada desde Latinoamérica*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Grupo de Investigación sobre Políticas Educativas Supranacionales (GIPES).
- Van de Velde, H. (2016). *Apuntes sobre calidad educativa... ¿Cuestión de producto y/o de proceso?* Estelí, Nicaragua: ABACOOenRed. Obtenido de [www.abacoenred.com](http://www.abacoenred.com)

Vázquez, R. (2017) “*La importancia de la capacitación docente*”. Disponible en:  
<https://cea.uprrp.edu/la-capacitacion-docente-y-su-importancia/>

Werther, W & Davis, K. (1989) y Valdés, H. (2000) “*Antecedentes básicos de la evaluación del desempeño docente*” por Stegmann, T. (2001). Disponible en:  
[http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/H\\_Recursos/h\\_1\\_Psicol\\_Educacion/h\\_1.4.Eval\\_desemp\\_docente/1.3.Anteced\\_eval\\_desemp.pdf](http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/H_Recursos/h_1_Psicol_Educacion/h_1.4.Eval_desemp_docente/1.3.Anteced_eval_desemp.pdf)

## ANEXOS

### Anexo No.1-Cuestionario

#### Universidad Iberoamericana UNIBE

**El motivo de la presente encuesta es conocer su formato de planificación para ayudar a Magic Garden a diseñar un proceso de evaluación y capacitación que permita optimizar su desempeño como docente. La encuesta es realizada con el consentimiento y aprobación de Magic Garden.**

#### Datos Sociodemográficos

**1. Edad**

- a. 20-21 años
- b. 22-23 años
- c. 24-25 años

**2. Nivel de educación**

- a. Grado
- b. Postgrado
- c. Maestría
- d. Doctorado
- e. Otro. Especifique: \_\_\_\_\_

#### Información de la Encuesta

**3. ¿Usted planifica sus clases?**

- a. Si
- b. No

**4. Si su respuesta fue si, ¿Con que tiempo de antelación realiza la planificación de sus clases?**

- a. 1 semana
- b. 15 días

**5. ¿Qué tiempo dura su planificación?**

- a. 15 días
- b. 1 semana
- c. 2 semanas
- d. Otro Especifique: \_\_\_\_\_

**6. ¿Cuál es el tiempo que le dedica a la planificación de sus clases?**

- a. 1 hora
- b. 1.5 horas

- c. 2 horas
  - d. 3 horas
  - e. 4 horas
  - f. 5 horas
  - g. 6 horas
  - h. Otro Especifique: \_\_\_\_\_
- 7. ¿Qué le ayudaría a optimizar el tiempo de planificación de sus clases?**
- a. Mayor organización
  - b. Cronograma de actividades
  - c. Personalización de los programas
  - d. Otro. Especifique: \_\_\_\_\_
- 8. ¿Qué considera que no la ayuda a ser efectiva en la planificación de sus clases?**
- a. Rapidez en la planificación.
  - b. Falta de orden en los procesos de enseñanza.
  - c. Capacidad de cada estudiante dentro del aula.
  - d. Otro. Especifique: \_\_\_\_\_
- 9. ¿Cuáles son sus métodos de apoyo para preparación de clases?**
- a. Estudios
  - b. Internet
  - c. Pinterest
  - d. Libros
  - e. Otro. Especifique: \_\_\_\_\_
- 10. Al momento de seleccionar los métodos de apoyo en la preparación de clases, ¿toma en cuenta los gustos y preferencias de sus alumnos, de manera que sea más efectiva la clase?**
- a. Si
  - b. No
- 11. ¿Cuáles son los métodos de evaluación más efectivos impartidos por usted?**
- a. Manualidades
  - b. Tareas
  - c. Actividades diarias
  - d. Desarrollo
  - e. Otro. Especifique: \_\_\_\_\_
- 12. ¿Considera que puede implementar otro método de evaluación a su planificación escolar?**
- a. Si
  - b. No
- 13. Si su respuesta fue si, ¿Cuál? \_\_\_\_\_**
- 14. ¿Cuáles métodos de capacitación usted considera que necesita para optimizar su rendimiento? (Puede seleccionar más de 1 respuesta)**
- a. Talleres
  - b. Diplomados
  - c. Maestrías

- d. Otro. Especifique: \_\_\_\_\_
- 15. ¿En cuales aspectos de su área considera que tiene que mejorar?**
- a. Inglés
  - b. Arte
  - c. Planificación
  - d. Creatividad
  - e. Salir de la zona de confort
  - f. Flexibilidad
  - g. Ninguno
  - h. En todo
  - i. Otro. Especifique: \_\_\_\_\_
- 16. ¿Qué considera que puede afectar el desempeño de un docente?**
- a. Poca paciencia
  - b. Confianza en sí misma
  - c. Corregir estudiantes
  - d. Desconocimiento de evaluaciones
  - e. Apego
  - f. Monotonía
  - g. Planificación personalizada
  - h. Dejar todo para último
  - i. Trabajo en equipo
  - j. Falta de iniciativa
  - k. Otro. Especifique: \_\_\_\_\_
- 17. ¿Qué opina sobre la gestión de un proceso de evaluación a cada maestro en base al desempeño de sus estudiantes?**
- a. Muy bueno
  - b. Bueno
  - c. Regular
  - d. Malo
  - e. Muy malo
- 18. ¿Cómo considera que ayudaría a los docentes la aplicación de una evaluación de desempeño semestral?**
- a. Mejora en los procesos
  - b. Mejora en el accionar de los docentes
  - c. Incentivos para brindar clases con mayor calidad
  - d. Cambios en la monotonía de las actividades
  - e. Más capacitación a los docentes
  - f. Otro. Especifique: \_\_\_\_\_
- 19. ¿Cada que tiempo recibe capacitación?**
- a. Trimestral
  - b. Semestral
  - c. Anual
  - d. Nunca

e. Otro. Especifique: \_\_\_\_\_

**20. ¿En qué áreas desearía recibir capacitación?**

- a. Motricidad de los infantes
- b. Nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje.
- c. Terapia del habla.
- d. Motivación de la creatividad.
- e. Otro. Especifique: \_\_\_\_\_

**21. ¿Cada que tiempo considera correcto recibir capacitación para mejorar su desempeño docente?**

- a. Trimestral
- b. Semestral
- c. Anual
- d. Otro. Especifique: \_\_\_\_\_

## Anexo No.2-Tablas de Frecuencias

### Edad

<b>Cuadro No.1</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
20-21 años	2	20
22-23 años	3	30
24-25 años	5	50
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

### Nivel de Educación

<b>Cuadro No.2</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Grado	3	30
Postgrado	3	30
Maestría	4	40
Doctorado	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

### Planificación de las Clases

<b>Cuadro No.3</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Si	9	90
No	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

### Tiempo de antelación para la planificación de sus clases

<b>Cuadro No.4</b>
--------------------

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
1 semana	6	60
15 días	3	30
N/A	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

### Tiempo de la Planificación

<b>Cuadro No.5</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
15 días	2	20
1 semana	6	60
2 semanas	1	10
N/A	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>90</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

### Tiempo dedicado a la planificación de sus clases

<b>Cuadro No.6</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
1 hora	4	40
1.5 hora	1	10
4 horas	2	20
6 horas	2	20
N/A	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>50</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

### Factores que ayudarían a optimizar el tiempo de planificación de sus clases

<b>Cuadro No.7</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Mayor organización	1	10
Cronograma de actividades	2	20
Personalización de los programas	3	30
Cursos o talleres	3	30

N/A	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>30</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

### Factores que no ayudan a la planificación de clase de manera efectiva

<b>Cuadro No.8</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Rapidez en la planificación	2	20
Falta de orden en los procesos de enseñanza	3	30
Capacidad de cada estudiante dentro del aula	4	40
N/A	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>50</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

### Métodos de evaluación más efectivos impartidos por las docentes

<b>Cuadro No.9</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Manualidades	2	20
Tareas	2	20
Actividades Diarias	1	10
Desenvolvimiento	2	20
Examen	1	10
Tareas y desenvolvimiento	1	10
Examen y tareas	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

### Métodos de apoyo para preparación de clases

<b>Cuadro No.10</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Estudios y Pinterest	1	10
Estudios y libros	4	40
Libros y Pinterest	2	20
Internet y Libros	1	10
Pinterest	2	20
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

**Consideración al momento de seleccionar los métodos de apoyo en la preparación de clases los gustos y preferencias de sus alumnos.**

<b>Cuadro No.11</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Si	10	100
No	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

**Consideración de implementar otro método de evaluación a su planificación escolar**

<b>Cuadro No.12</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Si	3	30
No	7	70
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

**Métodos de evaluación a implementar**

<b>Cuadro No.13</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Observación	1	10
Evaluaciones con Apps	1	10
Obras y Deportes	1	10
N/A	7	70
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

**Factores que afectan el desempeño de un docente**

<b>Cuadro No.14</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Poca paciencia	1	10
Confianza en si misma	1	10
Corregir estudiantes	1	10
Desconocimiento de evaluaciones	1	10

Apego y Monotonía	1	10
Planificación personalizada	2	20
Dejar todo para último	1	10
Trabajo en equipo	1	10
Falta de iniciativa	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

### Tiempo en que las docentes reciben capacitación

<b>Cuadro No.15</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Trimestral	0	0
Semestral	2	20
Anual	8	80
Nunca	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

### Métodos de capacitación que necesitan las docentes para optimizar su rendimiento

<b>Cuadro No.16</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Maestrías	2	20
Talleres	1	10
Diplomados y Maestrías	5	50
Talleres y Diplomados	1	10
Talleres y Maestrías	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

### Áreas en las cuales las docentes desean recibir capacitación

<b>Cuadro No.17</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Motricidad de los infantes	2	20
Nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje	2	20
Terapia del habla	3	30
Motivación de la creatividad	3	30

<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

**Tiempo en que las docentes consideran correcto recibir capacitación para mejorar su desempeño docente**

<b>Cuadro No.18</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Trimestral	3	30
Semestral	6	60
Anual	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

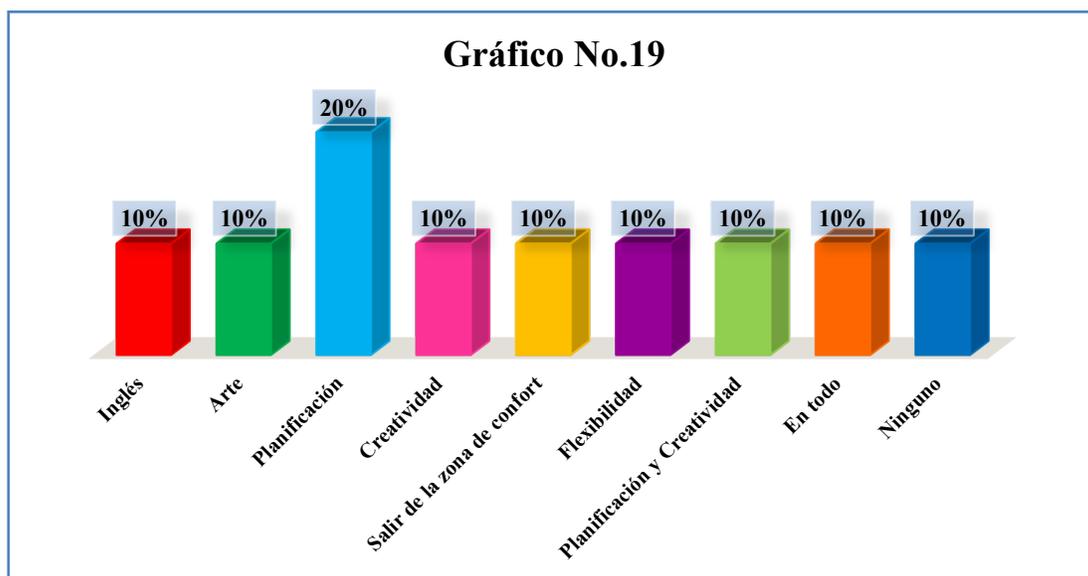
Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.

### Anexo No.3-Otros Hallazgos Relevantes de la Investigación

#### Aspectos que las docentes consideran que deben mejorar que tiene que mejorar

Cuadro No.19		
Variable	Frecuencia	%
Inglés	1	10
Arte	1	10
Planificación	2	20
Creatividad	1	10
Salir de la zona de confort	1	10
Flexibilidad	1	10
Planificación y Creatividad	1	10
En todo	1	10
Ninguno	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.



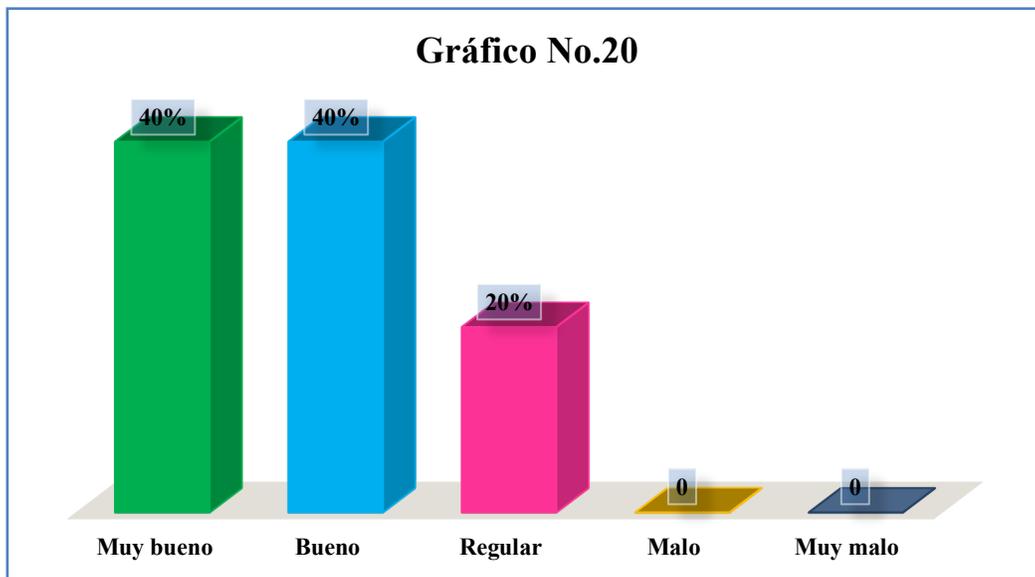
Fuente: Cuadro No.19

Las docentes encuestadas consideran que deben de mejorar en planificación en un 20%, en inglés en un 10%, en arte en un 10% y en creatividad, salir de la zona de confort, flexibilidad, planificación y creatividad un 10% respectivamente. También es importante destacar que un 10% considera que debe mejorar en todo y otro 10% considera que no tiene ningún aspecto que mejorar.

**Opinión de las docentes sobre la gestión de un proceso de evaluación a cada maestro en base al desempeño de sus estudiantes**

<b>Cuadro No.20</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy bueno	4	40
Bueno	4	40
Regular	2	20
Malo	0	0
Muy malo	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.



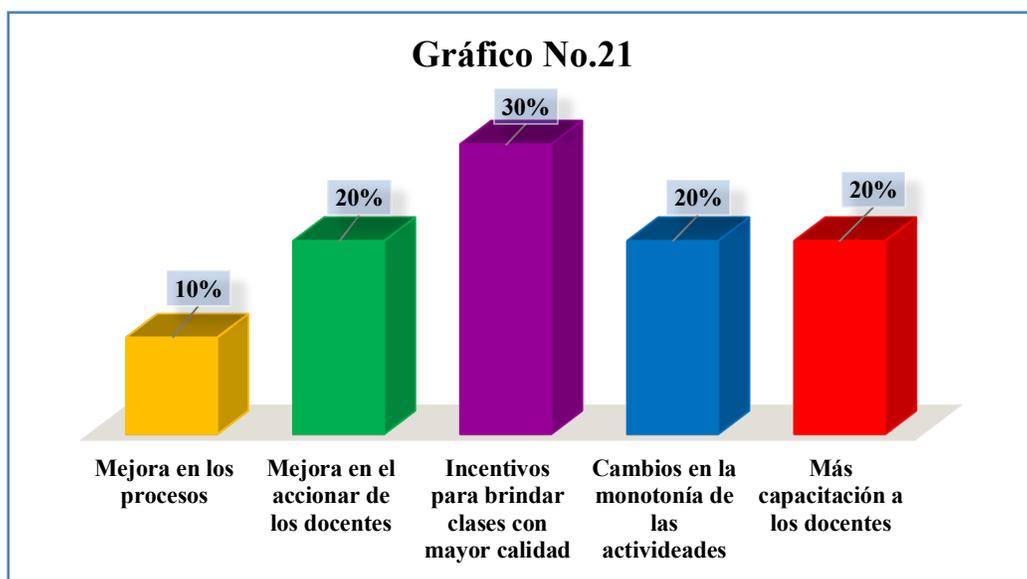
Fuente: Cuadro No.17

Las docentes encuestadas consideran que la gestión de un proceso de evaluación a cada maestro en base al desempeño de los estudiantes es algo muy bueno en un 40%, bueno en otro 40% y regular en un 20%.

### Consideración de las docentes sobre la aplicación de una evaluación de desempeño semestral

Cuadro No.21		
Variable	Frecuencia	%
Mejora en los procesos	1	10
Mejora en el accionar de los docentes	2	20
Incentivos para brindar clases con mayor calidad	3	30
Cambios en la monotonía de las actividades	2	20
Más capacitación a los docentes	2	20
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a 10 docentes del preescolar Magic Garden. Julio 2020.



Fuente: Cuadro No.21

De acuerdo a las docentes encuestadas, la aplicación de una evaluación de desempeño semestral ayudaría a los docentes con incentivos para brindar clases con mayor calidad en un 30%, mejora en el accionar de los docentes en un 20%, cambios en la monotonía de las actividades en un 20%, más capacitación a los docentes en otro 20% y mejora en los procesos en un 10%.