

**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA**

**SIGNIFICADO QUE LE OTORGAN LAS ASISTENTES DE PREESCOLAR
A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL AULA**

Autora: Rosmary Colmenares

Tutora: Aracelys Carrasquel

Barquisimeto, Julio de 2018

**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA**

**SIGNIFICADO QUE LE OTORGAN LAS ASISTENTES DE PREESCOLAR
A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL AULA**

Trabajo para optar al Grado de Magister en Educación
Mención Gerencia Educacional

Autora: Rosmary Colmenares

Tutora: Aracelys Carrasquel

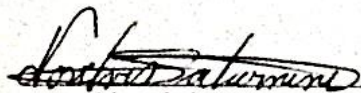
Barquisimeto, Julio de 2018

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA

SIGNIFICADO QUE LE OTORGAN LAS ASISTENTES DE PREESCOLAR
A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL AULA

Por: Rosmary Colmenares

Trabajo de Grado de Maestría, aprobado en nombre de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Por el siguiente Jurado, en la ciudad de Barquisimeto a los 13 días del mes de Julio de 2018


Norelvis Saturnini
C.I. 5.244.038




Aida Villarreal
C.I.- 5.791.779


Aracelys Carrasquel
C.I. 7.325.536

INDICE GENERAL

	PP
LISTA DE CUADROS.....	v
LISTA DE GRÁFICO.....	vi
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
ESCENARIO	
I CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO	3
Percepción ontológica del Fenómeno en Estudio.....	3
Intencionalidad de la Investigación.....	10
Justificación del Estudio.....	10
II FUNDAMENTOS EPISTÉMICOS DEL ESTUDIO	13
Estado del Arte.....	13
Corpus Teórico.....	17
-Gestión Gerencial del Talento Humano.....	17
-Evaluación del Desempeño del Talento Humano.....	24
-Desempeño del Personal Asistente en el Aula.....	31
III FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS.....	33
Naturaleza de la Investigación.....	33
Dimensiones del Conocimiento.....	34
Método Fenomenológico –Hermenéutico.....	38
Etapas del Método.....	40
	46
IV HALLAZGOS.....	
V REFLEXIONES CONCLUYENTES.....	60
REFERENCIAS.....	72
ANEXOS.....	75
A. Protocolos de Investigación.....	76
CURRICULUM VITAE.....	81

LISTA DE CUADROS

CUADROS		PP
1	Conceptualización de las Categoría definitiva que emergen del proceso de categorización de los hallazgos obtenido de las entrevistas a los informantes clave participantes de la investigación.....	47
2	Temática, categorías y subcategorías que emergieron de las entrevistas a los informantes clave.....	48
3	Interpretación y Contrastación de la categoría de la visión de la gestión evaluativa y de calidad del desempeño del personal asistente de Educación Inicial.....	50
4	Interpretación y Contrastación de la categoría Beneficio académico y personal de la evaluación del desempeño del asistente de preescolar.....	52
5	Interpretación y Contrastación de la categoría Perspectiva integral de los aspectos a evaluar en el personal asistente en el preescolar	54
6	Interpretación y Contrastación de la categoría Importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente.....	56
7	Elementos Coincidentes por Informantes Clave (Triangulación de Fuentes).....	59

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS		PP
1	Categorías y subcategorías de la visión de la gestión evaluativa y de calidad del desempeño del personal asistente de Educación Inicial.....	51
2	Categoría: Beneficio académico y personal de la evaluación del desempeño del asistente de preescolar.....	53
3	Categoría y Subcategorías: Perspectiva integral de los aspectos a evaluar en el personal asistente en el preescolar	55
4	Estructura Conceptual de las Reflexiones acerca del significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula.....	63
5	Estructura Conceptual del Significado que le Asignan las Asistentes de Preescolar a la Evaluación del Desempeño Laboral para la Optimización del Trabajo en el Aula en la Educación Inicial.....	69

**UNIVERSIDAD PEDAGOGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA**

Maestría en Educación

Mención: Gerencia Educacional

Línea de Investigación: Desarrollo humano y gerencia del cambio en organizaciones educativas

**SIGNIFICADO QUE LE OTORGAN LAS ASISTENTES DE PREESCOLAR
A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL AULA**

Autora: Rosmary Colmenares

Tutora: Aracelys Carrasquel

Fecha: Julio, 2018

RESUMEN

La presente investigación tiene como intencionalidad generar reflexiones sobre el significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula del CEISB del Pedagógico del oeste de Barquisimeto municipio Iribarren del estado Lara. Abordé el proceso indagatorio desde el paradigma interpretativo, el enfoque cualitativo y el método fenomenológico-hermenéutico. Las etapas del estudio aplicadas fueron las establecidas por Martínez (2004): previa, descriptiva, y estructural y presentación de la información. Los informantes clave del estudio fueron tres (3) miembros del personal administrativo que cumplen funciones de asistente en la etapa preescolar de la organización escenario de estudio. Recopilé las evidencias por medio de la técnica de la entrevista, la confianza de la información fue establecida a través de la triangulación de fuentes para darle credibilidad y rigor científico. Finalmente, los hallazgos me permitieron reflexionar acerca de la importancia que tiene para el personal asistente de preescolar, un proceso de evaluación de calidad, que tome en cuenta no sólo lo relacionado con el aspecto cognitivo, sino también en lo afectivo y social, plantearlo como un proceso más humano, orientador de los aspectos más significativos que requieren ser fortalecidos a través de esta evaluación.

Descriptores: asistentes de preescolar, evaluación del desempeño, optimización del trabajo de aula.

INTRODUCCIÓN

Los sistemas de evaluación de desempeño individual del personal que labora en el ámbito educativo, en la actualidad cobran su verdadero sentido cuando son parte de un proceso más amplio de “gestión de desempeño individual”. Para empezar, cuando se evalúa algo se hace tomando en cuenta una base de criterios u objetivos de valoración, si se quiere que sea un proceso mínimamente riguroso, en lugar de estar a merced del arbitrio del evaluador.

De allí que, una noción básica de lo que típicamente se entiende por evaluación de desempeño es aquella que corresponde a una técnica de dirección que consiste en el proceso de revisión de lo realizado por un empleado durante un periodo, usualmente un año, por parte de un responsable jerárquico con el objetivo de analizar qué se ha hecho adecuadamente y qué no. Este ejercicio, que se pretende sea interactivo, sirve para sacar conclusiones del pasado que puedan servir para aumentar la eficacia de ese empleado para el futuro. Por eso, el ejercicio de la evaluación del desempeño suele tener una segunda parte dedicada a planificar el futuro, tanto del contenido del trabajo como de las acciones de mejora a emprender por el individuo.

De este modo, en el marco contextual de la evaluación del desempeño, la gestión de desempeño individual del personal asistente del nivel de Educación Inicial, en la etapa preescolar, trasciende por tanto el ejercicio central de ese proceso que se lleva a cabo a nivel gerencial en la organización con la participación del docente encargado de dicha evaluación. De allí que, sea importante porque permite desarrollar un proceso de la gestión para conocer el rendimiento individual, de cada uno de ellos, tienen por objetivo fundamental la mejora del rendimiento, tanto individual como colectivo, fortaleciendo su labor cotidiana en el ambiente de aprendizaje.

Dentro de este marco, la investigación que se presentó a continuación, la realicé porque parte de una necesidad de cambio en la manera como se viene evaluando al personal asistente de preescolar, enfocándola desde el paradigma interpretativo y tuvo como intencionalidad generar reflexiones sobre el significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización

del trabajo en el aula del CEISB del Pedagógico del oeste de Barquisimeto municipio Iribarren del estado Lara, personal que participó como informante clave del estudio. De todos este proceso indagatorio surge este trabajo cuya estructura es la siguiente:

Escenario I. corresponde a la contextualización del estudio, en el hago referencia a la percepción ontológica del fenómeno en estudio, la intencionalidad de la investigación y la justificación.

Escenario II. Hago referencia a los fundamentos epistémicos del estudio, el cual contiene el estado del arte y el corpus teórico de la investigación.

Escenario III. Contiene los fundamentos metodológicos, que incluyen naturaleza de la investigación, las dimensiones del conocimiento y el método aplicado.

Escenario IV, corresponde a los hallazgos obtenidos de la aplicación de la entrevista.

Escenario V. En él se presentan las reflexiones, correspondiente al significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula.

Finalmente, se presentan las referencias y anexos correspondientes al trabajo realizado.

ESCENARIO I

CONTEXTUALIZACION DEL ESTUDIO



Percepción ontológica del Fenómeno en Estudio

En Venezuela, en las últimas décadas, el mejoramiento de la calidad educativa y sus esfuerzos se orientan al desempeño profesional del personal que labora en este medio, específicamente en el aula de preescolar, todo ello, se debe a sus características determinantes e influyentes para el logro de la calidad en la gestión escolar y por ende la formación del niño que asiste a esta etapa de la Educación Inicial.

Es consenso generalizado que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo en el nivel de Educación Inicial, en su etapa preescolar depende fundamentalmente de la calidad de desempeño de sus docentes y sus asistentes, siendo estas últimas el motivo de mi trabajo de investigación, su labor en este ámbito, es fundamental para el proceso de enseñanza y aprendizaje que se lleva a cabo dentro y fuera del aula.

Porque tal como señala Ojeda (2015), “podrán perfeccionarse los programas de estudio, construirse magníficas instalaciones, obtenerse excelentes medios y ayudas para la enseñanza, editarse textos escolares actualizados, pero sin un personal eficientes no podrá obtenerse el perfeccionamiento real de la educación” (p.56).Es por ello, que al tomar en cuenta lo señalado por el autor, se interpreta que el personal, mantenga un alto nivel en su trabajo, por lo que, la evaluación del desempeño en la figura del asistente de preescolar, cumple un rol fundamental en el desarrollo educativo de los niños a su cargo.

Por tanto, este tipo de evaluación permite caracterizar su labor como parte importante del trabajo docente, y propiciar su desarrollo futuro al mismo tiempo que constituye una vía expedita para su atención y estimulación, llevándole al perfeccionamiento de sus labores. Desde este punto de vista la evaluación constituye una de las principales estrategias empleadas en este ámbito porque permite cuantificar y expresar los resultados obtenidos ante los objetivos propuestos.

Al respecto Casanova (2004) expresa que “El fin fundamental de la evaluación en el ámbito educativo es perfeccionar el sistema y en consecuencia, los factores o componentes funcionales que inciden de modo directo, en las personas que reciben su acción” (p. 9), es decir, al personal que labora como asistente de preescolar, que cada día requieren mejorar y optimizar su praxis laboral en el ambiente de aprendizaje.

Es importante mencionar, que la evaluación del desempeño constituye un proceso tanto formativo como sumativo, que pretende determinar si el profesional asistente está cumpliendo con su labor de manera positiva y si es capaz de lograr avances al tomar en cuenta los diferentes roles que le corresponde asumir, entre los cuales se destacan: las habilidades profesionales, así como también su rol como mediador y colaborador en el proceso educativo que lleva a cabo del docente en el aula.

En esta perspectiva, Ojeda (ob.cit), señala que para que se generen necesidades de un perfeccionamiento continuo de la gestión del personal asistente de preescolar, por lo que sus funciones ameritan, un proceso de evaluación constante, tanto objetiva como racional de su desempeño, de tal manera, la tarea de los docente en funciones directivas que les corresponda este cometido, es detectar y corregir las causas de las debilidades presentadas en el ejercicio de sus funciones, en lugar de solo identificarlas después que se presentan.

Es decir, el gerente educativo tiene como principal propósito guiar y dirigir la organización utilizando los recursos necesarios para alcanzar las metas a través de la aplicación de estrategias continuas y relacionadas que conforman el proceso administrativo como lo son: la planificación, organización, dirección y control, a través de las cuales se recoge la información que evalúa el desempeño laboral del personal a su cargo. No obstante, la principal problemática que se presenta, según Delsy (2015),

durante el proceso de evaluación de desempeño del personal en la mayoría de las instituciones educativas, es cuando los mismos son evaluados por directivos de manera somera, desconociendo el cuándo, cómo y porqué del instrumento de evaluación aplicado así como también los resultados obtenidos.

En este sentido, el autor citado, considera que la evaluación del desempeño, en la actualidad, requiere de un cambio en la cual se propicie una participación de los empleados en la toma de decisiones relacionada con su desempeño, el cual debe ser producto de un mayor intercambio de comunicación abierta, además del desarrollo de la confianza y mayor interés por los trabajadores desde el punto de vista social, motivacional, así como también la aplicación de amplios procesos de interacción entre los miembros de la organización, para lograr mayor efectividad en el trabajo.

Es por ello que, resulta conveniente poner en práctica un proceso de evaluación del desempeño, en el cual el desarrollo del talento humano se base en el perfeccionamiento del en el trabajo cotidiano, con el propósito de crear un ambiente armónico en las relaciones laborales y lograr un alto grado de eficiencia, eficacia y efectividad en su trabajo.

Los aspectos, señalados, converge con lo planteado por Fernández (2000), al considerar que “en el contexto de la gerencia como forma organizada para dirigir y evaluar los procesos inherentes al talento humano dentro de su realidad y desempeño laboral, asuma su condición de liderar acciones para la eficiencia y eficacia de los procesos” (p.87), en este caso, sus acciones para evaluar el desempeño del docente, permiten optimizar el trabajo del personal asistente de preescolar. Sin embargo, según Coloma (2010), pareciera que el desempeño del profesional de la docencia tiene poca influencia en las decisiones tomadas sobre la optimización del trabajo realizado por aquellas personas dedicados a la enseñanza.

Al respecto, cabe citar a Darling (en Coloma, ob.cit) quien expresa que “los esfuerzos de mejora de las instituciones educativas en las últimas décadas se han centrado en la mejora del currículo, en el cambio de métodos de dirección escolar y en el desarrollo de nuevos programas” (p. 24), lo señalado significa que se le presta más atención al cambio del Curriculum, que a la evaluación del desempeño, por ello, lo

señalado por el autor destaca el actual rumbo de las evaluaciones realizadas a los educadores y al personal asistente de preescolar en consideración a la valoración de su desenvolvimiento y/o desempeño profesional.

Es de hacer notar que, la evaluación del desempeño profesional, según Valdés (2001), debe ser concebida como un proceso continuo, que a la luz de criterios técnicamente seleccionados y adaptado en cada caso en particular, contribuya a la aplicación de los reajustes necesarios que garanticen el seguimiento del proceso. Por lo tanto, requiere ser enfocada con visión de futuro, diagnóstica, pronóstica y prosequiva, y con la gran misión de mantener la efectividad y la eficacia del desempeño profesional.

Sin embargo, el autor, considera que, existe una visión generalizada que señala que el principal encargado de elevar el nivel de la calidad de la enseñanza de los sistemas educativos de nuestras sociedades es el profesor y todos aquellos que colaboran con este proceso, en este caso los asistentes de preescolar. Por ello, Valdés (ob.cit), señala que

Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación. Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la evaluación del maestro juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación (p. 1).

Así, se concibe la tarea tanto del docente como del personal asistente de preescolar, como una labor cuya realización tiene por objeto que la actividad educativa sea significativa y sirva para estimular el potencial de desarrollo en los aspectos cognitivos, afectivos y sociales de cada uno de los educandos a su cargo . Por ello, a esta figura del asistente de preescolar se le atribuye, en la mayoría de los casos, conjuntamente con los docentes, la gran parte de la responsabilidad de la mejora de la calidad de la enseñanza y, por ende de la calidad de la educación.

De allí, que evaluar el desempeño del personal a su cargo, para el directivo, de acuerdo con el autor, es ejercer una acción crítica, analizar lo alternativo, ofrecer visiones no simplificadas de las situaciones evaluadas, es interpretar la información para tratar de favorecer y obtener cambios optimizadores en todos los ámbitos y, a la vez, incidir con detenimiento para activar los requerimientos en las el área educativas más relevantes en el contexto en el cual se actúa.

De este modo, cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del personal administrativo, debe considerar las siguientes razones: los efectos secundarios que pueden provocar; las inquietudes, temores y expectativas que despierta un proceso de este tipo y los problemas éticos que se pueden desatar.

Es importante destacar que, el personal no siempre, como menciona Ojeda (ob.cit) aceptan ser evaluados, por las características positivas unas y negativas otras cuantas como información sesgada que pueden dar origen a especulaciones, suposiciones erróneas o malintencionadas que pueden provocar protestas, intervención de los gremios o sindicatos que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora y perfeccionamiento de la tarea profesional del personal.

Lo señalado por el autor, son aspectos que se evidencian en los testimonios recogidos de algunos miembros del personal del Centro de Educación Inicial del Pedagógico del Oeste cuando manifiestan: *“Creo que está evaluación que nos hacen constantemente, no se adapta a nuestra realidad, deberían cambiar la manera como nos evalúan”* (encuentro 13 de mayo del 2018). Lo señalado por el informante, muestra la importancia que tiene el cambio del proceso de evaluación que se viene desarrollando en la actualidad, la necesidad de un cambio en los aspectos evaluados se aprecia en sus palabras, lo cual permite considerar que debe adaptarse a la realidad vivida en la actualidad en las organizaciones educativas en las cuales labora este personal.

Desde esta perspectiva, otro informante señala *“considero que al evaluar nuestro desempeño, los parámetros de dicha evaluación no responde a nuestra necesidad real, están desactualizados, porque lo que trae es confusión y solo se hace para obtener un*

beneficio económico, que no es malo, pero no nos prepara para ser mejores en lo que hacemos” (fecha de la entrevista: 20 de mayo, 2018). Lo manifestado por el informante, es significativo, por cuanto confirma la importancia y necesidad que tienen las personas del reconocimiento de su trabajo, de un proceso de evaluación del desempeño que vaya más allá de un beneficio económico, sino de una preparación acorde con sus necesidades laborales, en el sentido de mejorar su trabajo en el aula.

Por consiguiente, estos dos testimonios, evidencian la necesidad de un cambio en la manera como se valora el trabajo del personal administrativo, por lo que, presumo a través de estos comentarios, que existe cierto descontento de su parte y el deseo de un cambio en este sentido, que les lleve a mejorar su trabajo, por cuanto requieren ayuda. Lo planteado, desde mi perspectiva como sujeto cognoscente, acarrea una nueva manera de evaluar el desempeño del talento humano, en el preescolar a través de compromisos y desafíos a confrontar, entre ellos motivar trascendentalmente al personal para que el proceso de renovación se produzca en todas las áreas de su vida laboral y personal en el contexto institucional.

Para reforzar lo señalado, en estos primeros conversatorios con algunos docentes y asistente, el testimonio, de un docente de preescolar, es significativo porque evidencian que *“a veces las evaluaciones del desempeño docente no cumplen los propósitos para lo cual fueron establecidos, a veces son parámetros que deben ser actualizados porque lo que se evalúa no está acorde con las funciones que ejercen en la actualidad los asistente de preescolar, estos criterios se quedaron estancados en el tiempo, los años pasan y las evaluaciones siempre son las mismas” (fecha 1 de junio del 2018),* es decir, persiste en ellos, esa necesidad de cambio y actualización del proceso de evaluación que se lleva a cabo en la actualidad.

Asimismo, otra docente manifiesta *“estoy de acuerdo que se evalúe el desempeño del personas que ingresa como asistente de preescolar, pero esa evaluación debe ser acorde a los tiempos que vivimos, no podemos quedarnos estancados en el tiempo, porque las cosas en el mundo evolucionan, pero aquí parece que nos quedamos en el pasado, estamos en una capsula del tiempo que este dañada porque nunca evolucionó” (fecha 18 de junio del 2018).* Ambos testimonios, son un ejemplo de la necesidad de

cambiar la manera como se viene evaluando el desempeño del personal que cumple funciones de asistente de preescolar, el cual requiere una revisión constante, para adaptar o actualizar los parámetros que hoy en día se utilizan para esta evaluación, según las necesidades actuales para lograr un cambio a nivel institucional, laboral e individual, en el ejercicio del cargo.

Lo señalado a través de los testimonios que recogí en encuentros dialógicos con el personal y la revisión de algunos autores que estudian esta temática, lleva a la búsqueda constante de nuevos requerimientos y exigencias para las organizaciones, en relación con la valoración del trabajo realizado por el personal asistente en la etapa preescolar, por parte de la gerencia, para que los tome en cuenta, no solo como trabajadores educativos, sino como personas que sienten, piensan y buscan fortalecer ese potencial de éxito dentro de sus actividades, es decir, llevar a cabo, una evaluación del desempeño más humanizada que piensa en su gente y en sus necesidades de mejoramiento profesional, producto de este proceso.

Sobre la base de las consideraciones anterior, resulta claro, que la gerencia no puede adoptar cualquier sistema de evaluación de desempeño, este debe ser válido, confiable y efectivo, el enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño para que el personal asistente de preescolar cubra las necesidades que se les presentan y proporcionar retroalimentación al personal.

A tal efecto, surgen en mí una serie de inquietudes que plasmo como interrogantes, orientadas a conocer: ¿Cuál es el significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula en el CEISB del Pedagógico del oeste de Barquisimeto municipio Iribarren del estado Lara?; ¿Cómo es el proceso de evaluación del desempeño laboral para el personal asistente en la optimización del trabajo en el aula? De allí que, al darle respuesta, espero generar reflexiones sobre el significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula. Las incógnitas y los señalamientos empíricos, me llevan a formular la intencionalidad de la investigación.

Intencionalidad de la Investigación

-Develar el significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula.

-Comprender el significado que le asisten las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula.

-Interpretar a partir de una red categorial el significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula.

-Generar reflexiones sobre el significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula del CEISB del Pedagógico del oeste de Barquisimeto municipio Iribarren del estado Lara.

Justificación del Estudio

La evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula, que se lleva a cabo en la actualidad al personal asistente de preescolar, requiere de una revisión y adaptación constante a los nuevos cambios que se generan en el mundo en relación con el talento humano al que representan. Por ello, el éxito de cualquier organización depende básicamente de su talento humano, por ende es necesario conocer todos aquellos aspectos de este que puedan ayudarlos en su labor cotidiana para reforzar sus fortalezas y disminuir todas aquellas desventajas que estén presentes en el ejercicio de sus funciones.

De allí que, el proceso de valoración de su desempeño constituye aquel en el cual se estima el rendimiento global personal asistente de preescolar en el C.E.I.S.B del Pedagógico Oeste de Barquisimeto estado Lara. en este sentido, se tiene que la mayor parte de este personal procura tener retroalimentación sobre la manera en que se cumplan sus actividades, esto le permite sentirse importante y ser tomado en cuenta por la organización para la cual labora, efectivo, la labor del gerente, en este sentido, le permitirá conocer sus puntos fuertes así como también sus debilidades en cuanto a

su trabajo en el aula, de hecho al desarrollar un proceso de evaluación del desempeño podrá tomar medidas y acciones de acuerdo con este propósito, fortaleciendo así no solo el desarrollo personal y profesional del asistente sino su calidad y talento en el ejercicio de sus funciones, beneficiándose los niños a su cargo.

Es por esta razón, que mi investigación es de relevancia, porque a través de ella, busco generar reflexiones sobre el significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula del CEISB del Pedagógico del oeste de Barquisimeto municipio Iribarren del estado Lara, todo el proceso que llevaré a cabo, está apoyado en un estudio fenomenológico, desde el paradigma interpretativo, es por ello, que la justificación se orienta desde cuatro ámbitos fundamentales; a saber: teórico, institucional, social, científico y metodológico.

En lo teórico, porque conforma una serie de indagaciones en las cuales busco comprender y describir los aportes de diversas epistemes concernientes al tema de investigación sobre la evaluación del talento humano, que lleva a entenderla como un proceso destinado a determinar y comunicarles, la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora .esto lleva a entender que la forma como se realiza adecuadamente la evaluación de personal no solo hacen saber cuál es su nivel de cumplimiento, sino que influyen en su nivel futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas. Si el refuerzo del personal asistente no es suficiente, seguramente mejorara su rendimiento, aspectos señalados en los diferentes fundamentos teóricos que consolidan mi investigación.

Desde el ámbito institucional, mi estudio, es relevante porque genera nuevas reflexiones sobre como potenciar del talento humano a corto, mediano y largo plazos y definir la distribución de cada una de sus funciones, además de identificar quienes necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad. Asimismo, porque dinamiza al personal, ofreciendo oportunidades de progreso y de desarrollo personal, estimulando su creatividad, mejorando las relaciones humanas en el trabajo, y optimizando el trabajo en el aula.

Cabe destacar que, en el ámbito social, es un tópico que se mantiene en discusión puesto que se reconoce la necesidad de que el trabajo del personal asistente del preescolar al igual que el de otro profesional sea evaluado tomando en cuenta no solo el conocimiento y el ejercicio del cargo, sino también el aspecto social y relacional que permite una mayor interacción entre los docentes, directivos y asistentes. De allí que, el tema de la evaluación del desempeño del personal asistente, desde una visión social es un contenido que debe ser prioritario dentro de las mesas de trabajos; ya que se vincula con la calidad de las relaciones no solo con el docente, sino con la interacción con los niños, fortaleciendo así los aprendizajes desde este ámbito de acción.

Desde el ámbito científico y metodológico, porque se consolida como un aporte significativo al estudio del tema de la evaluación del desempeño para optimizar el trabajo en el aula, para la comunidad científica, desde una visión cualitativa, que enfoca el avance de este tipo de investigación desde diferentes perspectivas, también se consolida como una herramienta de consulta para otras personas que quieran conocer más sobre el tema.

Por ello, la investigación dentro de cada uno de los ámbitos señalados, me permitió encontrar más aciertos y desaciertos de la forma de evaluación del desempeño del personal asistente del preescolar para la optimización del trabajo en el aula del CEISB del Pedagógico del oeste de Barquisimeto municipio Iribarren del estado Lara a través de la propuesta del presente trabajo.

En fin, al tomar como base la cosmovisión de la realidad que viven y experimentan las docentes en funciones administrativas como asistentes de preescolar, el estudio se identifica con la línea de investigación de la Maestría en Educación, mención gerencia educacional, denominada Desarrollo humano y gerencia del cambio en organizaciones educativas, por ser un proceso desarrollado hacia el fortalecimiento del talento humano presente en este personal.

ESCENARIO II

FUNDAMENTOS EPISTÉMICOS DEL ESTUDIO



En la actualidad la globalización lleva a conocer nuevas maneras de gestionar el talento humano en las organizaciones educativas, la cual debe estar acorde con las nuevas exigencias planteadas por el sistema educativo venezolano con la finalidad de mantener la calidad, la eficacia y la eficiencia del contexto educativo. Desde esta perspectiva, inicio con la sustentación epistémica con los aportes de investigadores que permitirán construir mi estudio acerca del significado que le otorgan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula, consolidadas en el estado del arte de la cuestión, así como el corpus teórico en el cual me apoyo, base que me permite reflexionar sobre la temática a desarrollar desde la epistemología, para así iniciar el proceso constructivo de la investigación ajustándome a los cambios vinculados al desempeño del personal que labora como asistente de preescolar.

Estado del Arte

Este aparte corresponde a todos aquellos estudios relacionado con la temática que orienta la investigación, en primer lugar, presento la tesis doctoral realizada en la Universidad de Barcelona, España, por Urriola (2015), cuyo propósito fue estudiar el sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso El caso de la ciudad de

Concepción. Investigación desarrollada desde el paradigma interpretativo con enfoque cualitativo, plantea que la evaluación del profesorado se realiza de forma aislada, el resultado será un tanto injusto y culpabilizador.

Por lo que el investigador, considera, desde su hallazgos, que se hace necesario, entonces, relacionar la evaluación del desempeño docente con la del centro escolar y del sistema educativo en su conjunto. Además, reconoce que el docente desarrolla su quehacer dentro de un contexto organizativo, por tanto, no es posible pensar en evaluarlo sin considerar los valores del centro, su cultura, entre otros, y ello no siempre se produce. Igualmente, considera que es necesario articular la evaluación docente con otras dimensiones, así como con un sistema de reconocimiento, de incentivos y al mismo tiempo, manejarla como un mecanismo para fortalecer el desarrollo profesional, cree que así será posible vislumbrar una real mejora en la calidad de la enseñanza.

La tesis doctoral reseñada se convierte en un aporte para mi investigación, porque hace referencia a la importancia de llevar a cabo un proceso de evaluación del desempeño capaz de transformar la labor educativa. De esta manera, motiva atender en profundidad este ámbito de la evaluación educativa en la medida en que resulta necesario comprender lo que piensan y sienten los protagonistas del desarrollo de un proceso evaluativo. Porque evaluar al profesorado es una actividad que orienta el fortalecimiento de la calidad de la enseñanza y desde la perspectiva de sus protagonistas resultará útil para seguir avanzado en este proceso, cuyo fin, es potenciar una cultura evaluativa docente.

A nivel nacional, se presenta el trabajo de Maestría realizado por Ojeda (2015), cuyo propósito fundamental fue analizar la Evaluación del desempeño del docente de la Unidad Educativa Prof. Fernando Ramírez municipio Independencia estado Yaracuy, en sus dimensiones pedagógicas, emocional y de responsabilidad se fundamenta en una investigación descriptiva apoyado en un diseño de campo.

La población estuvo representada por treinta y dos (32) docentes que laboran en el plantel objeto de este estudio, la muestra fue la totalidad de la población, para recolectar la información se elaboró como instrumento un cuestionario de treinta (30)

ítems con escala tipo Likert. Investigación enmarcada en el paradigma positivista, de tipo evaluativa.

En este sentido, el investigador concluye que los docentes presentan debilidades en cuanto a la capacitación y actualización profesional, además de demostrar que poco ceden espacios para tratar problemas de dificultades de aprendizajes, menos utilizan métodos de instrucción de atención individual, pequeños grupos y colectivos, igualmente casi nunca aplican estrategias innovadoras para lograr que la adquisición del conocimiento de los niños sea significativa y creativa. Igualmente, concluye que no motivan a los estudiantes para que el aprendizaje sea significativo, menos aún estimula la competencia sana para lograr los objetivos académicos planteado en los proyectos de aprendizaje.

Como mediador, se evidenció que un alto porcentaje de los maestros encuestados no relaciona las estrategias de aprendizajes con los saberes populares de la comunidad ni utilizan recursos y materiales significativos para que el niño (a) se sientan estimulados a aprender. Por lo que recomienda, actualización y formación permanente de los docentes a partir de cursos, jornadas, talleres, seminarios para el mejoramiento continuo de las habilidades profesionales pedagógicas y mantenerse al día con las innovaciones de los métodos y técnicas en el campo educativo para mejorar lo técnico – práctico de la didáctica en el aula y por ende optimizar su desempeño como docente.

De este trabajo emerge, lo relevante que es el proceso de evaluación en el desempeño docente; porque ayuda visualizar las debilidades que presentan el personal docente en el ejercicio de su praxis pedagógica, por lo tanto se convierte en un instrumento primordial para evidenciar necesidades y observar compromisos, obligaciones, fallas en el desempeño en el aula.

Otro trabajo de investigación relacionado con el tema, fue el realizado por Delsy (2015) el cual tuvo como objetivo general proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica de los docentes en la Unidad Educativa La Salle Baloche, ubicada en la ciudad de Puerto Cabello estado Carabobo. Se fundamentó en un estudio de naturaleza cuantitativa de tipo descriptiva en su modalidad de proyecto factible, en este caso; se abordó la

problemática desde la educación básica en la etapa primaria como contexto de acción. Estuvo enmarcada con un diseño no experimental en su clasificación de campo-transversal. Trabajó con una muestra conformada por trece (13) docentes, que representan un 30% de la población total.

En este sentido, para recabar la información se diseñó un cuestionario construido en escala de Likert, contentivo de veintinueve (29) ítems. Sometido a validación a través del juicio de expertos y de 0,90 de confiabilidad. La investigadora concluye que los docentes requieren un plan de evaluación de desempeño donde se tomen en cuenta las distintas dimensiones que definen su perfil y que responda a las necesidades profesionales y académicas que demanda su ámbito laboral para mejorar su praxis pedagógica, recomendando la aplicación del plan.

La relevancia de la investigación, se enfoca en el énfasis que hace en la importancia de la evaluación del desempeño como una manera de fortalecer el trabajo realizado por los trabajadores de la docencia en el ámbito escolar, siendo esta una herramienta para optimizar la labor realizada en el aula con respecto al proceso de enseñanza y aprendizaje de los educandos a su cargo.

Por su parte, Céspedes (2013), realizó una investigación desde el paradigma positivista que tuvo como objetivo general Diseñar estrategias didácticas para mejorar el desempeño del docente como gerente educativo de aula, en la Escuela Técnica “Los Magallanes”, ubicada en el municipio San Diego del estado Carabobo. Las teorías utilizadas para este estudio fueron estrategias didácticas, desempeño docente y gerencia educativa. Se enmarcó en la modalidad de proyecto factible, sustentada en el tipo de investigación de campo, asimismo se utilizaron técnicas de la encuesta y como instrumentos de recolección de datos un cuestionario el cual estuvo conformado por catorce (14) preguntas dicotómicas, asimismo los resultados evidencian la necesidad de la propuesta para ser aplicada al docente de la organización objeto de estudio.

Al respecto la investigadora concluye que son diversos métodos y técnicas utilizados por el docente directivo para valorar el acto educativo llevado a cabo por el docente, que tiene como perspectiva mejorar el proceso de aprendizaje a través de diversas actividades que se realizan en el espacio educativo para el contexto de la

realidad del educando, Por lo que recomienda implementar el proyecto diseñado para optimizar la evaluación del desempeño del talento humano en la organización.

La importancia de esta investigación, es que considera que el desempeño del docente se apoya en el cumplimiento de funciones adoptando conductas según las situaciones y la realidad presente, exhibiendo características profesionales y personales con el fin de establecer una serie de habilidades y destrezas en su desempeño laboral,

Las investigaciones citadas son evidencias de la importancia de la evaluación del desempeño docente que deben realizarse permanentemente para conocer los logros y alcances con el fin de mejorar las acciones pedagógicas y aspectos personales del trabajador educacional.

Corpus Teórico

Corresponde al grupo de teorías en las cuales me apoyo para el desarrollo de la investigación, entre ellas, se encuentran la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño, las cuales presento a continuación.

Gestión Gerencial del Talento Humano

En la actualidad, los docentes en cargo directivos deben actuar como entes clave en el conocimiento sobre de la administración de personal, así como de técnicas para evaluar el desempeño para mejorar la productividad y efectividad en el trabajo realizado. En el caso de una organización educativa, el rendimiento es el problema enfrentado por los directivos quienes se convierten en la parte decisiva de la solución. Por lo que, se convierten en ese talento humano, que proporciona la chispa creativa en cualquier estructura para gerenciar y gestionar los procesos dentro de la organización.

Desde esta perspectiva, uno de los aspectos más importantes a considerar es aquel relacionado con la gestión del talento humano, para ello los docentes en cargos directivos deben actuar con efectividad y eficacia al momento de evaluar al personal a nivel docente a su cargo en la búsqueda constante de la optimización y mejoramiento el desempeño del personal a su cargo en el trabajo dentro del aula. En este sentido, Barreno (2004), sostiene que las organizaciones educativas son sociales y a través de la gerencia están obligadas, a ser más eficaces, eficientes y expansivas, con la

capacidad para responder adecuadamente a las necesidades individuales y colectivas que emergen en la compleja realidad socio histórica en la cual se vive en la actualidad.

Al interpretar, lo señalado por el autor, desde mi postura como sujeto cognoscente, considero que las instituciones educativas como los Centros de Educación Inicial, deben ser vistas como organizaciones sociales, en las cuales se valora y evalúa constantemente las aptitudes y actitudes de cada uno de sus integrantes, desde los docentes hasta los estudiantes, así como también a los mismos directivos, aplicando mecanismos sociológicos y antropológicos a través de los cuales se comunican e interrelacionan sus miembros; para conocer los significados que estos le asignan a sus actos de vida individual y colectiva dentro de la organización, razón por la cual la gestión gerencial que se aplica desde este proceso, tienen que ser aquella que eleva el espíritu, la mente y el alma, y ser reflejada en la selección del talento humano que la representan.

Por lo tanto, la gestión del talento humano, según lo planteado por Barreno (ob.cit.), apunta al desarrollo multidimensional de las escuelas como organizaciones sociales, concibiéndolas como organismos pluridimensionales, polisémicos, flexibles, así como también creativos; centrados en la promoción de las condiciones humanas, la manifestación de variadas expresiones de la inteligencia, el pensamiento, conocimiento, saberes, métodos, en la consolidación del servicio individual- social de todos lo que allí laboran y la realidad del ser en todo lo que ella representan. En tal sentido, la gerencia de nuestros días, debe hacer énfasis en el estudio y la difusión de la gestión del talento humano; porque estos aspectos son fundamentales para la manifestación exitosa de las organizaciones educativas en la sociedad actual.

Asimismo, se tiene que el talento humano, según Barreno (ob.cit), constituye el activo más valioso de la organización educativa, por ello, una de las consideraciones importantes que deben hacerse sobre su gestión, es el hecho que resulta más fácil al personal realizar actividades estando motivado y satisfecho de su trabajo, a que el haga lo que se le impone. Cada organización debe valerse de este tipo de gestión, para llevar a cabo sus procesos creativos, fundamentar sus relaciones y fortalecer su imagen.

En tal sentido, la organización educativa en la Educación Inicial es distinta, como son distintos los seres humanos, puesto que aunque se dediquen a la misma actividad a la actividad educativa, sus fundamentos y actitudes son particulares, porque se trata del trabajo con niños desde los cero (0) años hasta los seis (6) años, dos etapas maternal y preescolar, que requiere de un personal asistente y docente altamente capacitado para este tipo de actividad educativa.

Por lo tanto, la evolución que se haga al personal en especial a los asistentes de preescolar, es fundamental para el ejercicio de las funciones que le corresponde asumir, por ello, me apoyo en las palabras de Socorro (2004), cuando señala que “ofrecer importancia al talento humano por convicción va mucho más allá de la aplicación de las herramientas gerenciales” (p. 15), es decir, se trata de escuchar realmente a la gente y observar cómo puede estar afectando una decisión de la directiva o la aplicación de una política, el desempeño de sus funciones, la percepción del clima organizacional e incluso la moral de este personal, en este caso, para fortalecer el talento no sólo de los asistentes, que forman parte del sistema educativo en relación con la actividad en el nivel de educación inicial etapa preescolar.

De allí que, los procesos llevados a cabo por el personal asistente de preescolar, deben estar dirigidos por aquello que caracteriza a sus funciones dentro de la organización y la hace única en el entorno en el cual se desenvuelve. Este fin, es lo que diferencia de su acción en una determinada organización, de acuerdo con su filosofía de gestión, es como señala Dávila (2003), es que “al igual que las huellas digitales, son únicas y singulares, poseen su propia historia, comportamiento, proceso de comunicación, relaciones interpersonales, sistemas de recompensa, toma de decisiones y filosofía; la unión de todos estos elementos es lo que constituye la cultura”. (p.53).

Al tomar en cuenta, lo señalado por el autor, en la etapa preescolar, tanto en docentes como sus asistente, no solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses y con respecto a sus funciones, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, entre otros, sino que también es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con

mejoras en las capacidades al recibir apoyo en su trabajo, reflejado en los resultados de su evaluación.

Por lo tanto, estas capacidades realizadas se adquieren con el entrenamiento constante tanto en el aprendizaje, como la enseñanza hasta la ejecución de actividades acordes con sus funciones, la educación y la experiencia del asistente. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas que lo hacen potencialmente capacitado para ejercer su función y para formar parte importante dentro de del personal de la organización. En sentido figurado, Dávila (ob.cit), se refiere al término capital físico para aumentar la productividad del trabajo y de la "inversión" en la educación o el entrenamiento constante de la mano del docente como medios alternativos de lograr el mismo objetivo general de incrementar la productividad.

Por tal motivo, la participación activa de los actores educativos , es decir, los asistentes de preescolar en las organizaciones de Educación Inicial en la actualidad es de vital importancia para el desarrollo de la praxis pedagógica llevada a cabo conjuntamente con el docente, y sólo se puede lograr venciendo todos los paradigmas, logrando así el aprendizaje participativo que según Socorro (ob.cit), forma parte de gestión del talento humano del gerente, la cual debe permitir que la mayoría de los seres humanos accedan a los conocimientos, permitiendo que las personas tengan opción a la preparación en la constante de un mundo competitivo, producto de una orientación constante de su desempeño.

Dentro de esta importante área funcional de la gestión organizacional, para cualquier institución educativa uno de los aspectos más relevantes de contar con personal altamente calificado, además, de lograr que los objetivos y metas respecto del trabajador con su institución sean más claros y al mismo tiempo, evidenciar si están alineados con los principios y objetivos de la organización. Esta perspectiva incluye la capacitación laboral y el desarrollo de una cultura organizacional fuertemente orientada al mejoramiento individual y corporativo y un liderazgo efectivo a través de la gerencia organizacional que estimule el talento humano.

En este marco de ideas, el desarrollo de la gestión del talento humano en las organizaciones de Educación Inicial, permite a través de la eficiencia en sus procesos, un mejor aprovechamiento de la labor realizada por las asistentes por lo cual requieren una cultura evaluativa basada en una gestión del talento humano, que brinde las ventajas para las cuales fueron creadas, considerando los elementos clave para su desarrollo tales como: la motivación, las gestión de emociones, la transpersonalidad, los valores propios entre otros y que vea a cada uno de los involucrados como una persona sujeta a la influencia de diversas variables, entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos diversos que tienen talentos y capacidades que los hacen diferentes a las otras organizaciones, las cuales se componen de personas, el elementos básicos de la gestión del talento humano a través de la gerencia.

Es de hacer notar, que uno de los retos más importantes y modernos de la gestión del talento humano lleva a cabo por el gerente educativo, según Castillo (2010) es alinear la misión personal de cada uno de sus colaboradores con la misión de la organización. De esta manera, en el preescolar se establecerán las bases para la creación de las condiciones laborales en las cuales sea posible maximizar las utilidades de institución mientras contribuye a incrementar el bienestar de su comunidad escolar. Esta tarea de armonización beneficia tanto al docente como los estudiantes y la institución.

De este modo, según el autor citado, la gestión del talento humano como parte del sistema administrativo es responsable también por la obtención y desarrollo de las aptitudes requeridas para cumplir la misión de la organización, articulados con los procesos administrativos de: planeación, organización, coordinación, dirección y control.

Por otra parte, Castillo (ob. cit), considera que cada día se afianza al interior de las organizaciones la certeza de que su éxito o fracaso depende de las ideas, actitudes, capacidades y motivaciones de sus integrantes. Por ello, se infiere que si se quiere tener una institución con un personal altamente capacitado, se requiere de una gestión de calidad caracterizada por una alta satisfacción de sus integrantes, porque una fuerza laboral aburrida, amedrentada por las condiciones laborales es una fórmula conducente

al fracaso. La diferencia la marca la gestión que se haga a través de la gerencia administrativa capaz de motivar y evaluar el trabajo del talento humano con efectividad.

Finalmente, desde el punto de vista de la gestión del talento humano, se tiene que en este orden de ideas, que el ser humano es considerado como poseedor de talentos naturales y adquiridos, los cuales necesitan desarrollar en el cumplimiento de su misión personal. La utilización de este conjunto de cualidades con un propósito superior de servicio a los demás, de fe, confianza, automotivación, empatía, valores, entre otros que le transmite significado a la vida del ser humano y le incrementa su satisfacción. En otras palabras, las personas alcanzan su pleno nivel de productividad y bienestar cumpliendo su misión personal que consiste en ejercer la actividad que les permite emplear sus talentos ayudando a los demás, formando a otros y fortaleciendo la misión de la organización.

Es de hacer notar, que el talento forma parte de las características especiales de una persona, debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. Por ello, la gestión del talento humano dentro del personal de asistentes de preescolar, debe propiciar que las personas se sientan razonablemente satisfechas con su trabajo y que la moral de los grupos sea elevada de tal forma que se cree un buen clima entre aquellas que se están iniciando dentro de una organización, por tanto, es preciso optimizar su labor en el aula.

Considerando que cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas categorías y entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamiento, son muy diversas. Si las organizaciones de Educación Inicial se componen de personas, su estudio se constituye el elemento básico para fortalecer a estas organizaciones, y particularmente la administración del talento humano por parte de ellas. En este sentido, la gestión de talento humano se ha caracterizado según Sherman, Bohlander y Snell (citados por Chiavenato, 2001), por poseer:

Conocimiento. Constituye el resultado en aprender de forma continua.

Experiencia. Es la práctica de extraer conceptos significativos de un contexto y de recordar las secuencias del mismo, para así mejorar el desarrollo de las habilidades.

Habilidades. Es utilizar y aplicar el conocimiento transformándolo en resultado.

Juicio. Es saber analizar la situación y el contexto en general, saber obtener datos de información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar equilibrio y definir prioridades.

Potencialidades. El ser humano nace con una serie de posibilidades o potencialidades para su desarrollo: *Potencialidades en su vida interna*. El individuo nace con múltiples capacidades, por ej.: la inteligencia, la capacidad musical, entre otras. Para que éstas fructifiquen es indispensable que sean cultivadas; y esto es posible sólo viviendo en sociedad y *Potencialidad en la vida externa*. La naturaleza ofrece muchos bienes al hombre. Sólo gracias a la ciencia y la técnica, el hombre puede explotarlos con mayor o menor eficacia y utilidad. Mientras más adelantada está la sociedad en que el hombre vive, mayor posibilidad tiene de satisfacer sus necesidades a nivel personal y familiar-

Actitudes. Permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados.

Aptitudes. Significa la posesión de potencialidades, que al desarrollarse, permiten alcanzar el pleno despliegue de las capacidades. Cada persona tiene aptitudes o capacidades diferenciales para la realización de tareas, que lo convierten en un ser distinto de los demás, y más apto para realizar algunas actividades.

Intereses Vocacionales. Horrocks, (1986), las presenta como el conjunto de actividades que dan atención selectiva a una clase de objetos o acciones que son de incumbencia propia.

Lo señalado por Sherman, Bohlander y Snell (en Chiavenato, ob.cit), son aspectos significativos que se debe tener en cuenta para la evaluación del desempeño del personal asistente de preescolar en la actualidad, parámetros que son necesarios conocer, para fortalecer el trabajo a través de la preparación constante, el desarrollo de actitudes acordes a los tiempos actuales, porque el conocimiento va en aumento, existen nuevas manera de evaluar al personal y por consiguiente, son otros tiempos y por lo tanto, otras necesidades en este talento humano.

En fin, tener en cuenta estos elementos para la gestión del talento humano le permite al directivo, evaluar con especial cuidado el desempeño del personal asistente de preescolar de una manera justa, logrando mayor efectividad en este proceso. Pero ¿Qué es la evaluación del desempeño del talento humano? ¿Cuáles son los aspectos que lo caracterizan? , la respuesta a estas preguntas se presenta a continuación.

Evaluación del Desempeño del Talento Humano

La evaluación del desempeño de talento humano, en cualquier organización educativa, tiene su base en las diferentes concepciones y enfoques sobre la definición, caracterización y funciones de la evaluación. La definición de evaluación es abordada por diferentes autores y especialistas pero cada uno lo conceptualiza y lo interpreta a partir del significado que adquiere para los propósitos de su investigación.

De acuerdo con Montenegro (2007), “El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado a factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.” (p.18), desde esta perspectiva, la ponderación más alta en la evaluación de desempeño docente debería ser sobre los aprendizajes obtenidos por los estudiantes. Sin embargo, el auto señala existen diversos factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno; y áreas como la sociocultural, la institución educativa y el aula que influyen en el desempeño docente colombiano y en su evaluación.

Por ello, al tener en cuenta, que la evaluación del desempeño docente depende de ciertos factores, es importante determinar cuáles son para que este proceso sea lo más objetivo posible, por tanto, si se pretende evaluar al personal asistente por los aprendizajes obtenidos por parte de los educandos, se deben considerar cuales componentes inciden en su aprendizaje; para determinar hasta qué punto el desempeño del maestro influye o no en su aprendizaje.

Por otra parte, Hernández y Sarramona (2002) la califican como el medio útil para lograr el desarrollo profesional y la mejora del proceso de aprendizaje de los estudiantes. Cabe destacar que, para alcanzar sus objetivos, es necesario que la

institución educativa procure centrar sus funciones en diferentes aspectos tales como: (a) calidad de la práctica docente; (b) revisión interna del centro educativo; (c) rendición de cuentas; (d) incentivo profesional de los docentes y (e) estrategias de legitimación del propio sistema educativo.

Como puede verse, lo señalado por el autor, lleva a entender que a través de esos indicadores se persigue favorecer la cultura evaluativa en el colectivo profesional, en el caso personal asistente de Educación Inicial en la etapa preescolar, lo señalado por el autor, representa un proceso que orienta la búsqueda constante de la calidad, por ello es necesario evaluar de manera objetiva, para establecer los parámetros a seguir y fortalecer el trabajo en aula, y no solo esto, también evaluar las condiciones del centro educativo, estableciendo estrategias para lograr mayor efectividad durante el proceso, lo cual se convierte en un incentivo para el cambio y la búsqueda de nuevas alternativas para lograrlo.

Según Domínguez (1996), la evaluación del desempeño del talento humano es un “proceso de investigación auto evaluativa contrastada y contextualizada”. (p.24), es decir, un proceso que lleva a cabo el directivo para obtener información acerca del trabajo del personal según su área de acción y usarla para formular juicio que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones.

Por consiguiente, se apoya en la comparación de lo que se alcanza mediante una acción correcta, con lo que debería haber logrado de acuerdo a la programación previa. Por su parte González y Valcárcel (2001), consideran que la evaluación del talento humano es una función del dirigente en busca de la excelencia, por lo tanto, es un proceso sistemático y sistémico que tiene un doble carácter: el valorativo y el desarrollador.

Lo señalado, por estos autores, desde la perspectiva de la evaluación del talento humano, está orientado hacia la excelencia, es decir, ser mejor cada día en el trabajo, aun cuando las circunstancias no sean las más adecuadas para ello, en este caso, esa evaluación permitirá que la persona adquiera mayor experiencia, conocimiento y entenderá que es importante conocer su trabajo, saber qué hay que hacer, cómo hacerlo, en qué momento, cuándo y hasta dónde se puede llegar. Sabiendo todo esto, llegará un

momento en que cada uno y dentro de su propia experiencia, sabrá cuales son los pasos más adecuados y cuales son inútiles y una pérdida de tiempo para obtener el resultado deseado, llevándolo al fin último que es la excelencia como profesional desde el ámbito personal y laboral.

En este sentido Castro (2002) plantea que evaluar es “analizar cualitativamente todas las transformaciones que tienen lugar como consecuencia de un sistema de influencias educativas, que posibilitan arribar a juicios de valor, tomar decisiones, así como determinar las necesidades educativas y los niveles de ayuda a los sujetos interactivos del proceso pedagógico” (p.50), esta concepción de la evaluación del talento humano en el ámbito educativo, se enfoca en el proceso mediante el cual se comparan los resultados del trabajo del personal académico con los objetivos propuestos, para determinar la eficiencia del proceso educativo llevado a cabo.

Al interpretar lo señalado por Castro (ob.cit), en el caso del nivel de Educación Inicial, corresponde a la evaluación que se lleva a cabo a los asistentes para que consecuentemente, reorientar su desempeño y decidir si es necesario volver a trabajar sobre los mismos objetivos o sobre parte de ellos; al mismo tiempo se comprueba si la trayectoria que se siguió en el trabajo fue adecuada o no.

Desde otra perspectiva, Valle (2003), señala que la evaluación del desempeño del talento humano se considera como aquel “el proceso sistemático durante el cual se analizan de manera cualitativa el trabajo que tiene lugar en la institución como consecuencia de un sistema de influencias permitiendo obtener juicios de valor sobre ese desarrollo y posibilitando la toma de decisiones para optimizarlo de manera efectiva.” (p.50), es decir, que permitirá que las evaluaciones de profesores se conciba como procesos que analicen de forma integral al sujeto objeto de evaluación.

Como se puede observar en esta definición, el procedimiento para evaluar el personal se denomina comúnmente evaluación del desempeño profesional, y generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basado en una razonable cantidad de información respecto a los empleados y a su desempeño del cargo.

Otra concepción de la evaluación del desempeño del talento humano Chiavenato (2001), lo define “como un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo” (p. 320), desde la idea del autor, se puede interpretar que el desempeño profesional se considera capacidad del individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las tareas a cumplir, durante el ejercicio de su profesión, el término designa lo que en realidad hace y no solo lo que sabe hacer.

Igualmente, Valdés(2001), lo considera como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiante el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad; por consiguiente, el desempeño del personal repercutirá en el éxito educativo de los estudiantes a su cargo.

Asimismo, la evaluación del desempeño docente según Román y Murillo (2008) ha de tener como propósito esencial “El análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socio afectivas de los profesores, así como el ambiente que estos crean para el aprendizaje” (p. 4). Lo señalado por el autor, se entiende que en ella, el desempeño profesional de los educadores debe verse reflejado fundamentalmente en el aprendizaje alcanzado por los estudiantes y los resultados mostrados por estos en cada actividad

Cada una de estas concepciones sobre la evaluación del desempeño profesional del talento humano, presentada por los autores reseñados, lo abordan como trabajo pedagógico, eficacia del trabajo, sistema de evaluación, también como la capacidad para desempeñarse, comportamiento y conducta real y otros lo analizan dentro de los parámetros de la evaluación del desempeño profesional así como variable de la propia dirección educacional.

Independientemente de la posición que asumen los autores, queda claro, que todos coinciden en que la evaluación del desempeño profesional del talento humano, es un proceso, sistemático y sistémico, incluye acciones de comprobación y valoración de la calidad y efectividad del proceso educativo. En tal sentido, asumo que el concepto de evaluación del desempeño del talento humano en relación con el personal asistente de preescolar, como aquel que no solo corresponde a la ayuda que pueda prestar al despliegue de la actividad del docente sobre los educandos de preescolar, sino también a su compromiso y responsabilidad con los demás factores que intervienen en proceso de educación de los niños, porque en general se adecuan a los requerimientos del desempeño del docente venezolano.

Entre los elementos fundamentales que lo caracterizan, Urbay (2006), señala que forman parte integrante de la dirección educacional, además constituye un proceso sistemático y sistémico con una dinámica dialéctica en su aplicación, asimismo, responde a las necesidades del proyecto del país y a las condiciones socioculturales y de la época, determina los niveles del desempeño profesional del docente atendiendo de manera diferenciada al progreso de todos y cada uno de los docente y finalmente, postula el perfeccionamiento continuo en aras de contrarrestar los efectos de una práctica educativa.

Estos elementos sustentan el proceder de los sujetos que intervienen como evaluadores y conducen a una mejor aplicación de los procesos evaluativos en las instituciones escolares. Los resultados de la evaluación del trabajo del personal administrativo a nivel de aula constituyen un insumo fundamental para la definición de estrategias y programas encaminados a la actualización, la formación permanente y el desarrollo profesional de este personal.

Igualmente, Fernández (2004), señala que existen muchos factores a tener en cuenta para la evaluación del desempeño de los colaboradores, dependiendo del método de evaluación que se emplee, pero por lo general estos factores son los siguientes:

Calidad de Trabajo. Proporciona documentación adecuada cuando se necesita. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un producto o resultado mejor

evalúa la exactitud, seriedad, claridad y utilidad en las tareas encomendadas. Produce o realiza un trabajo de alta calidad. Este aspecto en la evaluación de desempeño del personal asistente de Educación Inicial, es importante, porque les ayuda a fortalecer su trabajo al lograr la excelencia necesaria para desarrollar actividades de calidad.

Cantidad de Trabajo. Cumple los objetivos de trabajo, ateniéndose a las órdenes recibidas y por propia iniciativa, hasta su terminación. Realiza un volumen aceptable de trabajo en comparación con lo que cabe esperar razonablemente en las circunstancias actuales del puesto. Cumple razonablemente el calendario de entregas. En este caso, el asistente de personal sería evaluado en el cumplimiento de los objetivos que le corresponden llevar a cabo en el ejercicio de su cargo, lo cual le ayuda en su labor diaria en el ambiente de aprendizaje.

Conocimiento del puesto. Mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios conceptos, técnicas, requisitos etc. necesario para desempeñar las tareas del puesto. Va por delante de las tendencias, evolución, mercados innovaciones del producto y/o nuevas ideas en el campo que pueden mejorar la capacidad para desempeñar el puesto. En este caso, el personal asistente de preescolar, tiene conocimiento pleno de las acciones a cumplir en el ejercicio de sus funciones.

Iniciativa. Actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. Tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo. Puede trabajar independientemente. Para el personal asistente, en la Educación Inicial, este proceso implica la iniciativa que tenga al realizar actividades que estén acordes con las necesidades de los educandos, como aportes significativos para fortalecer su trabajo.

Planificación. Programa las ordenes de trabajo a fin de cumplir los plazos y utiliza a los subordinados y los recursos con eficiencia. Puede fijar objetivos y prioridades adecuadas a las órdenes de producción. Puede colaborar eficazmente con otros a la programación y asignación del trabajo. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros. En cuanto a este aspecto, es fundamental que el personal asistente

tenga conocimiento acerca de la planificación para convertirse en un apoyo del docente en sus funciones.

Relaciones con los compañeros. Mantiene a sus compañeros informados de las pertinentes tareas, proyectos, resultados y problemas. Suministra información en el momento apropiado. Busca u ofrece asistencia y consejo a los compañeros o en proyectos de equipo.

Relaciones con el supervisor. Mantiene al supervisor informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse. Transmite esta información oportunamente. Cumple las instrucciones del supervisor y trabaja siguiendo fielmente sus órdenes.

Relaciones con el Público. Establece, mantiene y mejora las relaciones con el personal externo, como clientes proveedores, dirigentes comunitarios y poderes públicos. Lleva de manera ética las acciones laborales que le corresponden.

En el aspecto relacional del personal asistente de preescolar con sus compañeros de trabajo, el supervisor y el público en general, la manera como comparte, trabajan en equipo, en paz y armonía se verá reflejado en el trabajo diario, beneficiando a todas las personas que laboran en la organización y en especial a los educandos a quienes prestan el servicio educativo.

Dirección y Desarrollo de los Subordinados. Dirige a los subordinados en las funciones que tienen asignadas y hace un seguimiento de los mismos para asegurar los resultados deseados. Mantiene a los subordinados informados de las políticas y procedimientos de la empresa y procura su aplicación. Es sensible a los problemas de los empleados y trata de encontrar soluciones. Evalúa los resultados de los subordinados. Identifica áreas en las que se necesita formación y ordena el trabajo de forma que facilite el aprendizaje.

Responsabilidades. En relación con la igualdad de oportunidades en el empleo y la acción Positiva. Este aspecto es fundamental en el trabajo del personal asistente en el aula de preescolar, porque forma parte de sus acciones, cumplir con los niños, con el docente, con su labor diaria, contribuyendo con el desarrollo efectivo de las actividades cotidianas.

En la concepción de la evaluación del desempeño profesional como talento humano, ocupa un lugar destacado su implicación en los procesos de auto perfeccionamiento, por lo que la reflexión de estos sobre sus verdaderas competencias y modos de actuación resulta imprescindible para la toma de decisiones respecto a su mejora y perfeccionamiento al momento de ser evaluados por el directivo.

Desempeño del Personal Asistente en el Aula

El desempeño del personal que labora en las organizaciones educativas a nivel de Educación Inicial como asistentes, según el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) se basa en una serie de características orientadas hacia un profesional conocedor de los aspectos más significativos para facilitar los procesos de enseñanza de conocimientos y actitudes que favorecen el acceso al aprendizaje los educandos a su cargo.

Entre las característica que debe poseer este desempeño, es que no solo deben ayudar a los docentes en la aplicación de los conocimientos sobre temas relacionados con los intereses y necesidades de los educandos de preescolar, sino estimular el aprendizaje y las capacidades afectivas, sociales, cognitivas de los mismo, ser acompañantes del docente, es decir, mediadores del proceso de aprendizaje, en la adquisición por parte del educando de habilidades, y actitudes propias de su edad; puesto que debe descubrir el mundo por sí mismo y no por medio del profesor, por lo tanto ayuda al docente a orientar este proceso para que sea el propio estudiante quien descubra el mundo que lo rodea.

Desde este punto de vista, un asistente de preescolar debe ayudar a los docentes con los educandos a desarrollarse en forma integral, seleccionando las estrategias de enseñanzas acordes con las necesidades educativas de los niños, al respecto Vale (2007), considera que este personal requiere de conocimientos amplios sobre estrategias de enseñanza y aprendizaje que estimulen, atraigan, motiven el aprendizajes en los educandos, además de desempeñarse eficientemente a través de habilidades,

información y conocimientos sobre el adecuado uso de estrategias adecuadas a la edad de los niños.

De acuerdo con Vale (ob.cit), el desempeño del personal asistente del preescolar debe estar apoyado en principios básicos tales como: compromiso de los niños y su aprendizaje, conocimiento profesional de este nivel, prácticas de enseñanza y aprendizaje con uso de paradigmas actualizados, considerar su liderazgo y a la comunidad y un aprendizaje profesional situacional, lo que implica que debe situarse en el contexto de vivir en una democracia genuina, desarrollando el carisma personal y una comunicación efectiva. Desde el punto de vista pedagógico debe aprender a conocer y hacer e implica que debe tener una cultura general y debe influir en el entorno escolar.

Por otra parte, el aspecto social cultural el desempeño de este personal debe orientarse al aprender a convivir y hacer uso de unas excelentes relaciones humanas, se puede deducir de lo antes señalado que el personal asistente que laboran en el nivel de educación inicial, etapa preescolar, tienen bien establecido el perfil de los docentes, solo hace falta procesos de evaluación para fortalecer y optimizar su trabajo en el aula.

En este orden de ideas, para que el desempeño sea efectivo, según Vale (ob.cit), se requiere desarrollar actividades con pleno conocimientos y experiencia en aspectos de la psicología infantil, por lo que debe servir de modelo a los estudiantes, pues en esta etapa el niño imita las conductas que modele el personal a su cargo. Asimismo, requiere orientar a educandos para que logren un desarrollo integral, tener alto dominio de estrategias de enseñanza para ayudar a los docentes a mantener a los educandos motivados durante la fase de aprendizaje, ayudar los niños en su aprendizaje a través de estrategias actualizadas de enseñanza.

ESCENARIO III

FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS

Naturaleza de la Investigación

La investigación que realicé se inscribe en el paradigma interpretativo que tiene como finalidad comprender e interpretar la realidad a través de la comprensión mutua. Según Martínez (2004), la concepción de paradigma significa el modo de conocer, es la fuente, es “un sistema de condiciones de pensar” (p.30). Desde el punto de vista filosófico mi postura, en este sentido, obedece a la concepción interpretativa, porque me apropié como punto de partida en la reflexión filosófica del yo, sujeto o conciencia, que es fundamentalmente interpretativo, además porque corresponde a la representación del mundo a partir del sujeto, es decir, la realidad se concibe tal cual es percibida por él.

De este modo, me apoyé en la concepción del paradigma interpretativo expresada por Jiménez (2000), cuando señala que es aquella “centrada en el entendimiento del significado de las acciones de los seres vivos, particularmente los humanos y, sus instituciones”(p.98) , pues el sujeto de estudio, el personal asistente de preescolar del CEISB del Pedagógico del oeste, como ser humano integro, requiere ser abordado desde la perspectiva humanístico-interpretativa; por cuanto la finalidad fue comprenderlo e interpretarlo desde sus vivencias y experiencias en el campo laboral.

De allí que, para la obtención del conocimiento en mi investigación, tomé en cuenta no sólo este paradigma, sino también el enfoque que lo representa, el cualitativo, que según Martínez (2000), se orienta al estudio de las realidades cuya naturaleza y estructura percibidas sólo pueden ser captadas desde el marco de referencia interna del sujeto que las vive y experimenta, tratando de entender el mundo y sus objetos como son experimentados internamente; por lo tanto, traté de comprender a los informantes clave del estudio, dentro de su marco de referencia y su realidad en el ámbito laboral que le corresponde asumir.

Considerando que en una investigación cualitativa, el investigador es el más importante instrumento para obtener la información deseada; Villafañe, (2008), opina

que su posición como sujeto activo en la interpretación profunda del objeto que se investiga, es fundamental, porque le convierte en el instrumento que genera e integra la pertinencia de las técnicas aplicadas y la manera como utilizarlas adecuadamente. Dentro de este marco, las manifestaciones verbales de los sujetos participantes fueron los principales medios y recursos, en los cuales como investigadora me apoyé para descubrir los significados e iluminar la comprensión de las acciones, en relación con el significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula.

En este contexto, Merrían (en Martínez, ob.cit), considera el enfoque cualitativo, como “un proceso mediante el cual se construye inductivamente, en vez de probar conceptos, hipótesis o teorías” (p153), y el interés es comprender el fenómeno desde la perspectiva de los participantes de la investigación y en el cual como investigadora, me considero el instrumento primario para la recolección de la información y el análisis de la evidencias, producto de un trabajo de campo desarrollado en el CEISB del Pedagógico del oeste. En tal sentido, a través del estudio desarrollé la construcción de reflexiones a partir de las conversaciones sostenidas con los informantes clave seleccionados, acerca del el significado que le asignan a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula.

Dimensiones del Conocimiento

Todo paradigma contiene una serie de dimensiones que lo identifican, son conocidas como planos del conocimiento, orientadas desde el aspecto ontológico, epistemológico y metodológico. En relación con mi investigación, las dimensiones tienen relación con el paradigma interpretativo y son aquellas que presento a continuación:

Dimensión ontológica

La ontología, según la Real Academia de la Lengua Española (2002) proviene del griego (el ser y logía) y es la “parte de la metafísica que trata del ser en general y de sus propiedades trascendentales” (p.1001). Se interpreta, entonces, como el entendimiento común y compartido de un dominio, que puede comunicarse entre

científicos y sistemas. Desde esta perspectiva, mi orientación ontológica me permitió abordar la investigación como un medio de entendimiento entre los sujetos participantes del estudio, aplicando como base el paradigma interpretativo, en el cual la realidad se construye socialmente y no es independiente de los sujetos.

En este caso privilegia el estudio de la subjetividad, es decir, el significado que tiene para ellos la evaluación de su desempeño en su realidad laboral y la manera como se vinculan con sus acciones pedagógicas desarrolladas en el aula. Por consiguiente, se relaciona la realidad con la cultura que ellos atribuyen a los significados.

Es de hacer notar que, desde el punto de vista de la subjetividad, los seres humanos son constructores de su realidad social que a su vez los determina, así Van Manen, (2003), lo considera como “el resultado de esa dinámica dialéctica de mutua determinación” (p.76), es decir, la construcción subjetiva del mundo social, en este caso orientado al significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula.

De acuerdo con el autor citado, a través de la subjetividad este tipo de investigación, se interesan por la vivencia concreta en su contexto natural y en su contexto histórico, por las interpretaciones y los significados que le atribuyen de manera particular, así como también, los valores y los sentimientos que se originan. Por lo tanto, en mi investigación, me interesó la realidad de la evaluación del talento humano que labora como asistente en el preescolar visto desde sus percepciones, vivencias y experiencias, tal y como lo interpretan, respetando el contexto de dicha realidad, la cual es construida subjetivamente.

Dimensión epistemológica

La dimensión epistemológica concierne a la cognoscibilidad de la realidad, es decir, que acentuar la relación entre la investigadora y la realidad en estudio, así como el resultado de esta interacción. De acuerdo con esto, solo es definible en la relación con el sujeto de investigación. Es una persona en proceso, en permanente construcción: sujeto no acabado y forma parte, de ese universo que conoce, en este caso, las asistentes

de preescolar, con los cuales compartí experiencias educativas en el C.EISB Pedagógico del Oeste, todo esto me sumerge en el contexto o *modus vivendi* del grupo a investigar, mi interrelación con ellos, sus usos, costumbres y estilos de vida laboral. Lo cual fue posible porque apliqué un adecuado *rapport* para lograr la confianza y aceptación por el grupo, trayecto ganado porque formé parte este grupo que conforma el personal de la institución.

En relación con el plano epistemológico, como investigadora consciente de la realidad en un entorno laboral en el cual interactúo con diversidad de personas, tomé como perspectiva epistemológica al construccionismo social, debido a que esta concepción teórica me permitió establecer que el significado emerge a partir de nuestra interacción con la realidad. Aquí el significado no se descubre, sino que se construye y esta construcción viene dada a partir de la interacción entre los seres humanos y el mundo, se desarrolla y es transmitido en contexto especialmente social.

Al respecto, me apoyé en las ideas de Crotty (1998), cuando señala que el construccionismo social es un episteme que dirige su atención su atención hacia la intersubjetividad compartida y la construcción social del significado y del conocimiento, hacia la generación colectiva del significado tal y como se perfila por las convenciones del lenguaje y otros procesos sociales.

En tal sentido, me apropié de los elementos de la construcción social, que el autor plantea, que depende del significado atribuido por las asistentes de preescolar, a través del cual expresaron de manera dialógica su realidad en torno a el significado que le asignan a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula, con una nueva visión de cambio, aspecto representativo de la postmodernidad, que significa un nuevo espacio para la transformación educativa. Esta realidad que se deriva de los procesos de interacción laboral estuvo dirigida o condicionada por valores, creencias, relaciones de poder, relaciones interpersonales y otras interrelaciones, presentes en el contexto educativo de este personal en la investigación.

Por ello, la realidad se convierte en un aspecto divergente, por las múltiples interacciones que se producen entre los actores que participan durante el proceso vivido y experimentado en su entorno laboral. Es por ello que, en el plano epistemológico tal

como lo señala Gergen (1993), a través del construccionismo social, interpreté la existencia en las instituciones educativas a nivel primario de realidades múltiples y complejas donde participan los diferentes agentes activos que le dieron sentido a cada una de ellas. Así pude asumir las teorías y prácticas en cuanto a la evaluación del talento humano se refiere, desde las educativas y las pedagógicas más adaptadas a la realidad, de acuerdo con el comprender, actuar para transformar el contexto laboral de su participación

Es de hacer notar, que el construccionismo, según Gergen (ob.cit), considera al conocimiento como un proceso socialmente construido por los sujetos y sus acciones en un continuo intercambio. Es por medio de interacciones dialécticas o acciones esparcidas por los sujeto sobre el objeto, se deriva el conocimiento. Mediante esta interacción con las asistentes de preescolar con el objeto logré recrear parcial y simbólicamente la realidad (hechos y acontecimientos), a través de los procesos de asimilación y acomodación del conocimiento.

Por otro lado, se tiene que el construccionismo social confirma la idea de que moldeamos el mundo en el que vivimos y creamos nuestra auténtica realidad dentro del contexto, con la participación de otros individuos. Esta comunidad por medio de sus posibilidades determina los límites de nuestras narraciones y limita nuestra posibilidad de elección a determinados contextos.

Entre unas de las características que serán de utilidad para mi investigación tomé en cuenta el carácter interpretativo del ser humano desde el construccionismo social. Al asumir plenamente el sentido de la historicidad junto con el papel de las ciencias y su objeto a no reducirlo a una propuesta de explicación lineal de la construcción del presente, de esta manera dejé abierta la posibilidad de pensar ese presente pero también la de construir futuros distintos, considerando que su repetición no es obligatoria.

Por otra parte, Gergen (ob.cit), considera que el construccionismo social también estudia la relación entre el lenguaje descriptivo y el mundo que se proyecta a través de él para poder interpretarlo. En este tipo de aprendizaje tomé en cuenta el diálogo y habilidades de comprensión del lenguaje en una interacción recíproca con los informantes clave. De allí que, en la presente investigación, reconocí que la

participación de las asistentes de preescolar, es un proceso activo a través del cual construyen y reconstruyen el conocimiento.

Por consiguiente, en esta construcción, el papel de las asistentes es determinante, porque a través de su mediación, activa el proceso interno sobre su evaluación del desempeño como talento humano que se requiere en las instituciones educativas. También se reconoce que existen factores externos como la interacción social, las experiencias vivenciales y los procesos de socialización del aprendizaje desarrollados dentro de la temática, determinantes para la construcción del conocimiento.

Dimensión Metodológica

La dimensión metodológica, del paradigma interpretativo se refiere, a una estrategia cognitiva para el conocimiento de la realidad, en cuanto a: ¿Cómo se puede conocer la realidad múltiple, y diversa?, por esto, se plantea, la integración metódica que tiene como objetivo dialogar, comprender, explicar y transformar la realidad estudiada. El método que se construye en el hacer, requiere rigurosidad, apertura y tolerancia hacia otros puntos de vista; a la vez que un compromiso hacia la resolución de las diferencias, y más importante aún debe ser realizado en equipo.

Este momento de la investigación correspondió básicamente a la selección de los procedimientos e instrumentos que se utilizaron para la recolección de la información que surgió de los informantes clave que participaron activamente en el estudio. Para ello realicé una serie de entrevistas, técnica que me permitió una mejor comprensión de los aspectos reflejados por los sujetos en relación con la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula.

Método fenomenológico-Hermenéutico

Para el desarrollo de la investigación apliqué el método fenomenológico-Hermenéutico señalado por Martínez (2004), cuya orientación fenomenología y la hermenéutica desde la arena filosófica al contexto de la investigación educativa, se

basa en la noción de experiencia vivida, proporcionando una base para que los investigadores educativos puedan reflexionar sobre su propia experiencia personal como educadores, teóricos de la educación, directivos y responsables de la política educativa.

Para Van Manen (ob.cit), en este método hay que partir del hecho de que “el método de la fenomenología-Hermenéutico FH, es que no hay método” (p. 48). En efecto, la FH “no es un método en el sentido de un conjunto de procedimientos de investigación que se pueden dominar de un modo relativamente rápido” (Ibíd.). Sin embargo, aunque la fenomenología no cuenta con un ‘método’ específico convencional, sí que se desarrolla a través de un camino el cual se inspira, según el autor en la tradición considerada como “un conjunto de conocimientos e ideas, una historia de vida de pensadores y autores que, si son tomados como ejemplo, constituyen tanto una fuente como una base metodológica para presentar las prácticas de investigación en ciencias humanas” (Ibíd.).

De la misma forma, este “camino” de la investigación supone una determinada orientación intelectual y actitudinal del investigador enraizada en las nociones y presupuestos de la fenomenología y la hermenéutica. El investigador está interesado primordialmente por el estudio del significado esencial de los fenómenos así como por el sentido y la importancia que éstos tienen.

En el caso de la investigación aplicada al campo educativo, el interés se orienta a la determinación del sentido y la importancia pedagógica de los fenómenos educativos vividos cotidianamente. Del mismo modo, es esencial para el investigador comprender, por ejemplo, la idea FH de la naturaleza del conocimiento, del significado de la evaluación del desempeño del talento humano para la optimización de su trabajo en el aula, en este caso, y su vinculación con la práctica. Sólo a partir de este sustrato de ideas, a través del método de Van Maden (ob.cit), pueden ser comprendidas y asumidas las actividades de investigación.

Etapas del Método

La investigación entiende al mundo como algo no acabado, en constante construcción, en tanto que los sujetos que lo viven son capaces de modificarlo y darle significado. Para Martínez (2004), expresa que el investigador nunca puede despojarse de los valores que alimenta, guía y dan sentido a su ejercicio profesional. En tal sentido, apoyándome en las ideas del autor apliqué la secuencia o etapas de la metodología fenomenológica propuesta porque se relaciona con las ideas del Van Manen (ob.cit), representadas en las siguientes etapas:

Etapas previa. Clarificación de los presupuestos, que consistió en asumir las razones que motivan la investigación, al tomar en cuenta ciertos valores, actitudes, creencias, presentimientos, intereses, conjeturas e hipótesis.

Etapas descriptiva. Cuyo objetivo fue lograr la descripción del fenómeno de estudio para que resultara lo más completa y no prejuiciada posible y, al mismo tiempo, reflejé la realidad vivida por cada sujeto, su mundo y su situación de la forma más auténtica, en esta etapa se eligen los informantes clave

En relación a los informantes clave, éstos los elegí utilizando los criterios definidos por Jiménez (ob.cit), que indica que los buenos informantes son aquellos que tienen el conocimiento y la experiencia necesaria sobre el tema y estuvieron dispuestos a contestar una entrevista. Ellos deben tener también la capacidad para reflexionar y articular, tener tiempo para ser entrevistados y estar listos para participar en el estudio.

De acuerdo con Martínez (ob.cit), un buen informante clave es una persona con conocimientos especiales y con buena capacidad de informar. En relación con los criterios descritos, las personas elegidas, que fueron tres, forman parte del personal administrativo, que labora como asistente de preescolar en el CEISB del Pedagógico del Oeste, de Barquisimeto municipio Iribarren del estado Lara.

Para su selección tomé en cuenta los siguientes criterios: (a) profesionales administrativo que laboran como asistente de preescolar pero que su título profesional de profesor, (b) años de experiencia como asistente, y (c) interés y disposición de participar en la investigación. Asimismo, para el desarrollo de esta etapa descriptiva apliqué lo siguientes pasos:

Primer paso. Elección de la técnica o procedimiento apropiado, que permita el conocimiento de las realidades humanas, en esencia la natural, que es la que deseamos conocer. Entre las técnicas están: la observación directa o participativa, la entrevista coloquial o dialógica, las encuestas o el cuestionario y el autor reportaje, en este caso seleccioné la entrevista coloquial, desarrollando un conversatorio que generó confianza entre los informantes clave. En este sentido, elaboré una serie de preguntas a las cuales denominé “Preguntas generadoras”, a través de las cuales indagué lo siguiente:

1. ¿Desde su perspectiva que significado le asigna a d la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño del personal asistente de Educación inicial?
2. ¿En que beneficia esta evaluación del desempeño por parte del directivo al talento humano que labora en la Educación inicial?
3. ¿Qué aspectos se requiere evaluar en los asistentes de preescolar que sean importantes para el trabajo en el aula?
4. ¿Cuál es la importancia de la evaluación del talento humano para el desempeño óptimo del personal asistente en la Educación Inicial?

Segundo paso. realización de la entrevista, como método fenomenológico, no ver más de lo que hay en el objeto y no proyectar nuestro mundo interno, ver todo lo dado, observar la gran variedad y complejidad de las partes, y repetir las entrevistas cuantas veces sea necesario.

De este modo, la entrevista se convirtió en un instrumento técnico que tiene gran sintonía epistemológica con este enfoque y también con su teoría debido a que según Martínez (ob.cit), adopta la forma de un diálogo coloquial, al tomar en consideración la significación este proceso. Como técnica cualitativa, es una de las vías más comunes para investigar una realidad social, permite según Acevedo (2008), recoger información sobre acontecimientos y aspectos sociales de las personas: creencias y actitudes, opiniones, valores o conocimiento, que de otra manera no estaría al alcance del investigador.

Como técnica de recolección de información cualitativa, la seleccioné, tanto las características particulares referentes a la situación planteada, como el enfoque

epistemológico de soporte, por consiguiente, garantizará una mayor credibilidad, considerándose así como una entrevista abierta.

Señala Martínez (ob.cit), que la entrevista abierta, pero guiadas permite observar los movimientos y gestos del interlocutor, aclarar términos, descubrir ambigüedades, definir problemáticas, exteriorizar supuestos e intenciones, recordar acontecimientos pasados, motiva al interlocutor, además, es posible decidir la amplitud o estrechez con que debe plantearse el problema o si una pregunta debe estructurarse en su totalidad o dejarla abierta y hasta qué punto resulta conveniente insinuar una respuesta.

Igualmente, el citado autor, considera que esta técnica se basa fundamentalmente en el dialogo espontáneo y en la interacción que se va generando a partir de éste, entre el investigador y el investigado, en este caso, entre el informante clave. Según Kavale (citado por Martínez, ob.cit), el propósito de este tipo de entrevista, es “obtener descripciones del mundo vivido por las personas entrevistadas, con el fin de lograr interpretaciones fidedignas del significado que tienen de los fenómenos descriptos” (p.178).

En esta fase de la investigación, a través de esta técnica, recogí y describí las evidencias obtenidas en la entrevista, a través de grabaciones y anotaciones que considero suficientes, para iniciar la categorización, para nutrir el análisis, interpretación y teorización, conducente a generar las reflexiones sobre el significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula

Tercer paso: elaboración de la descripción protocolar, que refleje el fenómeno o la realidad así como se presentó, que sea lo más completa posible, que recoja el fenómeno descrito en su contexto natural.

Etapa estructural. el trabajo central de esta etapa es el estudio de las descripciones contenidas en los protocolos, en donde la investigadora reflexiona, y determina el tema central que domina cada unidad temática, al tener en cuenta que la determinación del tema central es una actividad eminentemente creadora, estableciendo una relación dialógica con el sujeto informante.

Esto permitió integrar todos los temas centrales en una estructura particular descriptiva: este paso constituye el corazón de la investigación, debido a que se constituyen la fisonomía individual que identifica el fenómeno estudiado y lo distingue de todos los demás en incluso de aquellos que pertenecen al mismo género, especie o categorías, para luego integrar en una sola estructura general, la descripción lo más exhaustiva posible, la riqueza de contenido de las estructuras identificadas. Aquí realizaré los siguientes pasos

Análisis de la Información. Uno de los procedimientos más arduos en la investigación cualitativa, lo representa el análisis de la información recabada, según Rodríguez, Gil y García (2006), corresponde al conjunto de manifestación, transformación, reflexión que se realiza con el fin de extraer lo significados relevantes en la relación a un problema de investigación.

Para Reyes (2011), el análisis de la información constituye uno de los momentos más importante de la investigación, que conlleva a una búsqueda sistemática y reflexiva de los significados, sentimientos que los individuos le otorgan a sus acciones, ideas, creencias, costumbres y modos de vida. En consecuencia, este proceso me permitió como investigadora, interactuar y compenetrarme con la información recabada con el fin de explicar, describir e interpretar la realidad, en el caso particular, el proceso e interpretación alude a la recopilación, procesamiento y análisis de la información disponible.

Al entender que este paso es producto de un proceso continuo, tal y como se plantea es necesario interpretar la realidad a lo largo de toda la investigación, en el proceso se generaron los hallazgos provenientes de las entrevistas y las lecturas realizadas a los diferentes textos, los cuales me permitieron descubrir la coherencia, coincidencia o no entre lo que piensan los informantes y los fundamentos teóricos.

La información obtenida la analicé desde el paradigma interpretativo-descriptivo, el cual consiste en describir lo que se entendió, reconstruyendo los datos en una realidad reconocible; para ello fue necesario hacer una selección e interpretación de la información para producir una “narrativa descriptiva” del fenómeno social estudiado. Cabe resaltar que, el instrumento de análisis en las investigaciones cualitativas es el

propio investigador, pues él o ella tienen la responsabilidad de recolectar la información relevante y unir los significados de cada dato.

Categorización, estructuración, contrastación y teorización. Para facilitar el proceso de corroboración, se utilicé cuatro técnicas valiosas: categorización, interpretación, contrastación y triangulación de las diferentes fuentes de información, con las teorías que apoyan la investigación, los teóricos estudiados, las perspectivas de los informantes clave y las grabaciones de audio, que de acuerdo con Martínez (2004), me permitieron analizar los hechos repetidas veces, con las entrevistas realizadas a los informantes clave, así como sus grabaciones sonoras.

Una vez revisados los relatos y escritos de las evidencias encontradas, inicié el proceso de investigación esperando que emerjan los diferentes significados de cada dato recabado, procedí a transcribir la información, para luego dividir los contenidos en porciones o unidades temáticas cuyos párrafos expresan una idea central, hasta llegar a la categorización, es decir, como lo define Martínez (ob.cit.) clasificar mediante un término o expresión breve la idea central de cada unidad temática. Cabe señalar que, dichas categorías tienen atributos diferentes las cuales designé como subcategorías, la categorización, en este caso, consistió en organizar en unidades descriptivas la información de los informantes clave.

En relación con la *estructuración*, correspondió al proceso mediante el cual se interpretaron e integraron los significados de la información organizada en las categorías, a través de simbologías gráficas del proceso interpretativo personal y grupal. Este paso se validaron con los informantes clave quienes serán los que ofrezcan los insumos informativos en las entrevistas que realizaré.

Contrastación. Es el resultado de comparar y encontrar diferencias y similitudes entre las referencias teóricas que soportan la investigación y los hallazgos logrados. Este proceso permitió la consolidación de categorías que no existían al iniciar la investigación, a través de la validación de afirmaciones o posibles teorizaciones con los informantes clave y/o con otros autores que respaldan los hallazgos y el conocimiento generado.

Teorización. Conforma la producción final de la investigación. Según Martínez (ob.cit), una teoría es una “construcción mental simbólica de naturaleza conjetural o hipotética” (p. 280). En la presente investigación se espera generar reflexiones sobre el significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula, las cuales emergieron del relacionamiento de las categorías y subcategorías producto de los hallazgos obtenidos de los informantes clave.

ESCENARIO IV

HALLAZGOS



Desarrollado todo el proceso indagatorio con la aplicación de la entrevista a tres informantes clave sobre el significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula del CEISB del Pedagógico del oeste de Barquisimeto municipio Iribarren del estado Lara. Una vez solicitado el permiso del personal e informadas sobre el tema a estudiar, procedí a entrevistarlas para recopilar la información acerca de su percepción sobre este tipo de actividad y lo que consideran debe ser el proceso de evaluación de desempeño que se lleva a cabo en la actualidad.

Los aspectos significativos que emergieron durante este encuentro dialógico que fue significativo para el proceso de categorización, se encuentran presentados en los protocolos de investigación que se encuentran presentados en el Anexo A, y en esta parte todo lo que emergió, las categorías y subcategorías, es decir los hallazgos, se los analicé, contrasté e interpreté hermenéuticamente de todo lo que emergió de ella, así como también llevé a cabo la triangulación a partir de una cromatización de las coincidencias existentes en las perspectivas con respecto al tema tratado.

La información la presento en cuadros significativos, en el cuadro 1, presento la Conceptualización de las Categoría definitiva que emergen del proceso de categorización de los hallazgos obtenido de las entrevistas a los informantes clave participantes de la investigación, el cuadro 2, presento la Temática, categorías y subcategorías que emergieron de las entrevistas a los informantes clave, en el cuadro 3, 4, 5 y 6 hago referencia a la interpretación y contrastación de la visión de la gestión evaluativa y de calidad del desempeño del personal asistente de Educación Inicial y en

el Cuadro 7, corresponde a los Elementos Coincidentes por Informantes Clave (Triangulación de Fuentes). Todos estos hallazgos los presentó a continuación

Cuadro 1

Conceptualización de las Categoría definitiva que emergen del proceso de categorización de los hallazgos obtenido de las entrevistas a los informantes clave participantes de la investigación

Temática	Categoría Definitiva	Conceptualización de la Investigadora
Gestión del talento humano en la evaluación del desempeño del personal asistente en la educación inicial (GTEDPAEI)	Visión de la gestión evaluativa y de calidad del desempeño del personal asistente de Educación Inicial	Se define como el proceso evaluativo que lleva a cabo por el docente en funciones directiva, al tomar como base la perspectiva humana desde el punto de vista emocional, las relaciones entre los miembros del personas, además de la preparación académica, técnica, personal y ética que pueda tener el personal asistente, permitiéndole un trabajo efectivo en el aula durante su labor cotidiana, la cual se evidencia en el trabajo diario durante las actividades con los niños en el aula.
Beneficios de la Evaluación del desempeño del Personal Asistente de Preescolar (BEDOAP)	Beneficio académico y personal de la evaluación del desempeño del asistente de preescolar	Definidos como aquellos beneficios que recibe el asistente de preescolar durante y después de la evaluación del desempeño, con base a los conocimientos que posee y como los aplica en el ambiente de aprendizaje, esto le permite ampliar su información sobre los procedimientos a seguir, con el apoyo del docente, además de fortalecer relaciones interpersonales logrando un trabajo armónico, en paz y cordialidad, además de reconocer sus debilidades y fortalezas, logrando un beneficio social y personal que se manifiesta en la ayuda efectiva que desarrolle en el aula.
Aspecto a evaluar en los asistentes de Educación Inicial sobre su trabajo en el aula (AEAPTA)	Evaluación integral de las cualidades humanas y desarrollo profesional del asistente	Definido como todos aquellos aspectos que se evalúan en los asistentes de Educación Inicial que apoyan el trabajo en el aula, haciendo énfasis en todos aquellos aspectos que impliquen conocimientos básicos, técnicos, psicopedagógicos, planificación, aspectos actitudinales, cognitivos y afectivos, que pueden fortalecer el trabajo con el docente y los niños a su cargo.
Importancia de la evaluación del talento humano para el desempeño óptimo del personal asistente (IETHDOPA)	Importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente	Referido a todos aquellos aspectos que debe aplicar el asistente en la Educación Inicial que evalúan el talento humano que posee en el desempeño óptimo se sus funciones orientados a la búsqueda de la excelencia, así como también la efectividad y la eficacia en su aplicación.

Cuadro 2

Temática, categorías y subcategorías que emergieron de las entrevistas a los informantes clave.

Temática	IFC	Categoría emergente	Subcategorías	Categoría Definitiva
Gestión del talento humano en la evaluación del desempeño del personal asistente en la educación inicial (GTEDPAEI)	IFC1	Visión evaluativa	-Perspectiva humana. -Conocimientos -Estado emocional -Aptitudes para asumir el cargo -Relaciones Trato al educando	Visión de la gestión evaluativa y de calidad del desempeño del personal asistente de Educación Inicial
	IFC2	Gestión evaluativa	-Preparación académica -Atención al educando -Estado emocional -Relaciones con el personal docente. -Trabajo diario.	
	IFC3	Gestión de calidad	-Evaluación técnica. -Evaluación personal, ética. -Preparación académica -Relaciones interpersonales -Comunicación Labor cotidiana	
Beneficios de la Evaluación del desempeño del Personal Asistente de Preescolar (BEDOAP)	IFC1	Beneficio académico	-Conocimientos que posee el personal. -Aplicación de conocimiento en el ambiente de aprendizaje. -Procedimientos a seguir. -Apoyo al docente. -Trato a las personas.	Beneficio académico y personal de la evaluación del desempeño del asistente de preescolar
	IFC2	Beneficio personal y académico	-Relaciones interpersonales -Trabajo en armonía, paz y cordialidad -Conocimiento de sus debilidades y fortalezas -Apoyo al docente	
	IFC3	Beneficio Personal.	-Crecimiento social. -Crecimiento personal -Apoyo al docente. -Conocimiento de fortalezas y debilidades. -Ayuda efectiva en el aula.	

Cuadro 2. (Cont....)

Temática	IFC	Categoría emergente	Subcategorías	Categoría Definitiva
Aspecto a evaluar en los asistentes de preescolar sobre su trabajo en el aula (AEAPTA)	IFC1	Cualidades humanísticas	- Trabajo de calidad -Evaluación del servicio a los demás. -Confianza -Automotivación -Entusiasmo -Valores -Talentos para desarrollar la creatividad.	Perspectiva integral de los aspectos a evaluar en el personal asistente en el preescolar
	IFC2	Desarrollo profesional	Experiencias. Habilidades técnicas y sociales Juicio Potencialidades Actitudes Intereses	
	IFC3	Evaluación integral	Búsqueda de la excelencia. Obligaciones propias del cargo. Capacidades pedagógicas Responsabilidad laboral. Capacidades socio-afectivas Calidad en el trabajo Conocimientos sobre planificación Iniciativa Relaciones laborales y comunitarias. Participación en proyectos.	
Importancia de la evaluación del talento humano para el desempeño óptimo del personal asistente (IETHDOPA)	IFC1	Importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente	- Visión de cambio. -Búsqueda de la excelencia -Aplicación del conocimiento que posee -Ejercicio de sus funciones con efectividad y eficacia	Importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente
	IFC2	Importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente	-Conocer las fortalezas y debilidades. -Conocer cómo se realiza el trabajo. -Mejorar las áreas donde presenta dificultad -Crear conciencia de lo que se debe o no hacer. -Fomentar el desarrollo afectivo, cognitivo y conductual del niño.	
	IFC3	Importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente	-Conocer cómo se percibe el trabajo realizado -Conocer cómo mejorar lo que se hace -Recibir orientaciones -Evaluar el aspecto socio-cultural -Optimizar el trabajo en el aula.	

Interpretación y Contrastación Hermenéutica de los Hallazgos

Cuadro 3

Interpretación y Contrastación de la categoría de la visión de la gestión evaluativa y de calidad del desempeño del personal asistente de Educación Inicial

IFC	Categoría emergente	Subcategorías	Categoría Definitiva
IFC1	Visión evaluativa	-Perspectiva humana. -Conocimientos -Estado emocional -Aptitudes para asumir el cargo -Relaciones -Trato al educando	Visión de la gestión evaluativa y de calidad del desempeño del personal asistente de Educación Inicial
IFC2	Gestión evaluativa	-Preparación académica -Atención al educando -Estado emocional -Relaciones con el personal docente. -Trabajo diario.	
IFC2	Gestión de calidad	-Evaluación técnica. -Evaluación personal, ética. -Preparación académica -Relaciones interpersonales -Comunicación Labor cotidiana	

Los informantes clave, con respecto a la visión de la gestión evaluativa de calidad del desempeño del personal asistente de Educación Inicial, la presentan como una preparación humana que implica el aspecto académico, emocional y relacional, es decir, el conocimiento que posea desde el punto de vista técnico, personal y ético sobre el trabajo que debe realizar, además toma en cuenta las relaciones que mantienen con el personal docente y el trato al educando. En este sentido, la comunicación se convierte en el elemento vital para desarrollar un trabajo de calidad en el aula tanto con el niño a su cargo como con las personas con quienes mantiene una mayor interacción. Desde perspectiva como sujeto cognoscente, considero que la visión de la gestión evaluativa que debe realizar el docente en funciones directiva, debe ser de cordialidad, manteniendo una relaciones laborales e interpersonales sanas, esto implica un trabajo desarrollado con una ética profesional de alta calidad y estima, además de tomar en cuenta que son personas que merecen respeto y además tener un amplio conocimiento de los aspectos emocionales a manejar durante la evaluación del desempeño. En este sentido, Castillo (2010), considera que cada día se afianza al interior de las organizaciones la certeza de que su éxito o fracaso depende de las ideas, actitudes, capacidades y motivaciones de sus integrantes. Por ello, la evaluación del tener una institución con un personal altamente capacitado, se requiere de una gestión de calidad caracterizada por una alta satisfacción de sus integrantes, de allí que la gestión evaluativa que se haga a través de la gerencia administrativa capaz de motivar y evaluar el trabajo del talento humano con efectividad.

Los aspectos significativos relacionados con la visión de la gestión evaluativa y de calidad del desempeño del personal asistente de Educación Inicial, se evidencian en la siguiente representación gráfica.



Gráfico 1, Categorías y subcategorías de la visión de la gestión evaluativa y de calidad del desempeño del personal asistente de Educación Inicial.

Cuadro 4

Interpretación y Contrastación de la categoría Beneficio académico y personal de la evaluación del desempeño del asistente de preescolar

IFC	Categoría emergente	Subcategorías	Categoría Definitiva
IFC1	Beneficio académico	-Conocimientos que posee el personal. -Aplicación de conocimiento en el ambiente de aprendizaje. -Procedimientos a seguir. -Apoyo al docente. -Trato a las personas.	Beneficio académico y personal de la evaluación del desempeño del asistente de preescolar
IFC2	Beneficio personal y académico	-Relaciones interpersonales -Trabajo en armonía, paz y cordialidad -Conocimiento de sus debilidades y fortalezas -Apoyo al docente	
IFC3	Beneficio Personal.	-Crecimiento social. -Crecimiento personal -Apoyo al docente. -Conocimiento de fortalezas y debilidades. -Ayuda efectiva en el aula.	

El beneficio académico y personal de la evaluación del desempeño del asistente de preescolar, los informantes claves, consideraron que este debe ser evaluado a partir del conocimiento que posee, así como la aplicación que hacer de él, además es necesario tener cuenta los procedimientos que aplica, las relaciones interpersonales que les llevan a trabajar en un ambiente de armonía y paz, esto requiere un proceso de evaluación que le genere un crecimiento social y personal, entender la importancia que tiene como un apoyo al docente, lo cual se conjuga en la ayuda efectiva en el aula; asimismo, permite que el asistente pueda conocer sus debilidades y fortalezas, para poder consolidar su trabajo en el ambiente de aprendizaje. Como investigadora, considero que los beneficios obtenidos por el asistente de preescolar, son cuantificables, porque generan un alto grado de calidad, y cualificable porque fortalecen las cualidades que posee este personal las cuales son fundamentales para el desarrollo de trabajo. Desde esta perspectiva, me apoyo en Ojeda (2015), cuando señala que para que se generen necesidades de un perfeccionamiento continuo de la gestión del personal asistente de preescolar, sus funciones ameritan, un proceso de evaluación constante, tanto objetiva como racional de su desempeño; De tal manera, que la tarea de los docente en funciones directivas a quienes les corresponda evaluar a este personal, es detectar y corregir las debilidades presentadas en el ejercicio de sus funciones, en lugar de solo identificarlas después que se presentan, y fortalecerlas de manera que desarrolle sus habilidades, capacidades para lograr un trabajo de calidad.

Los aspectos significativos relacionados con el Beneficio académico y personal de la evaluación del desempeño del asistente de preescolar, se evidencian en la siguiente representación gráfica:



Gráfico 2. Categoría: Beneficio académico y personal de la evaluación del desempeño del asistente de preescolar

Cuadro 5

Interpretación y Contrastación de la categoría Perspectiva integral de los aspectos a evaluar en el personal asistente en el preescolar

IFC	Categoría emergente	Subcategorías	Categoría Definitiva
IFC1	Cualidades humanísticas	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo de calidad -Evaluación del servicio a los demás. -Confianza -Automotivación -Entusiasmo -Valores -Talentos para desarrollar la creatividad. 	<p>Perspectiva integral de los aspectos a evaluar en el personal asistente en el preescolar</p>
IFC2	Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> -Experiencias. -Habilidades técnicas y sociales -Juicio -Potencialidades -Actitudes -Intereses 	
IFC3	Evaluación integral	<ul style="list-style-type: none"> -Búsqueda de la excelencia. -Obligaciones propias del cargo. -Capacidades pedagógicas -Responsabilidad laboral. -Capacidades socio-afectivas -Calidad en el trabajo -Conocimientos sobre planificación -Iniciativa -Relaciones laborales y comunitarias. -Participación en proyectos. 	

En la categoría perspectiva integral de los aspectos a evaluar en el personal asistente de preescolar, los informantes clave, consideran que se deben tener en cuenta las cualidades humanísticas, que les permita llevar a cabo un trabajo de calidad, donde el servicio a los demás sea fundamental en su trabajo, la confianza es necesaria para lograr realizar actividades creativas. Además de asumir valores humanos en su accionar diario, en el desarrollo profesional busca tomar en cuenta las potencialidades, actitudes e intereses del personal, y en la evaluación integral, se quiere un personal responsable, con iniciativa, que mantenga una relaciones laborales y comunitarias efectivas, que participe en proyectos educativos, que cumpla con sus funciones propias de su cargo, siempre en la búsqueda de la excelencia. Desde esta perspectiva, considero que el docente que hace la evaluación y el evaluador, deben tener en claro los aspectos a evaluar, porque de ellos dependen las orientaciones necesarias para fortalecer el trabajo de este personal, además de tener claro el qué y el cómo de la evaluación a llevar a cabo, la cual debe ser objetiva, consciente y de calidad. Al respecto, Vale (2007), considera que la evaluación del personal debe ser estimulante, que atraigan, motiven al personal evaluado, lo cual le permite desempeñarse eficientemente a través de habilidades, información y conocimientos sobre sus competencias, lo que debe o no hacer y buscar la calidad educativa.

Los elementos significativos relacionados con la categoría Perspectiva Integral de los aspectos a evaluar en los asistentes de preescolar sobre su trabajo en el aula, se evidencian en la siguiente representación gráfica:

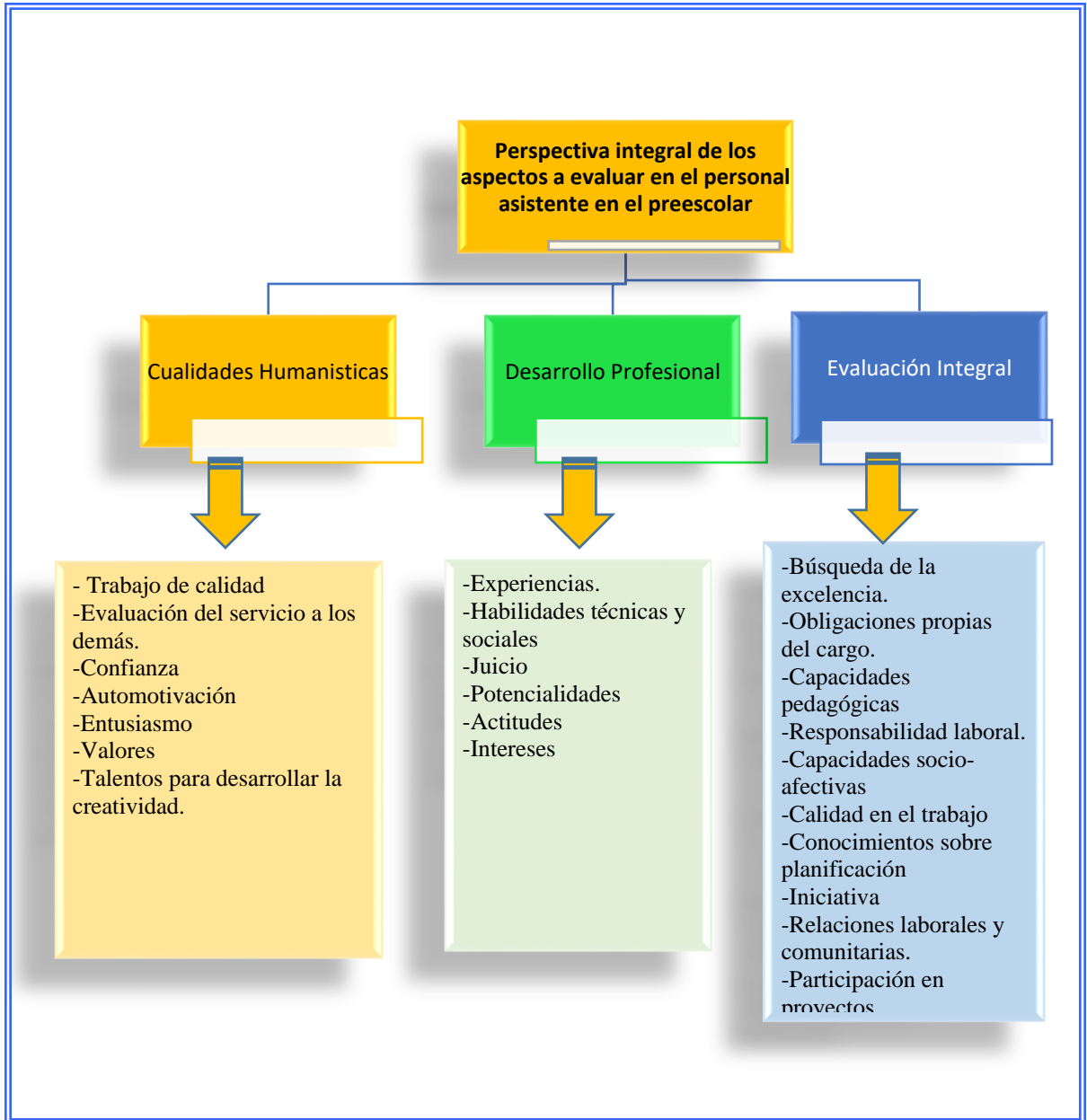


Gráfico 3. Categoría y Subcategorías: Perspectiva integral de los aspectos a evaluar en el personal asistente en el preescolar

Cuadro 6

Interpretación y Contrastación de la categoría Importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente

IFC	Categoría emergente	Subcategorías	Categoría Definitiva
IFC1	Importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente	- Visión de cambio. -Búsqueda de la excelencia -Aplicación del conocimiento que posee -Ejercicio de sus funciones con efectividad y eficacia	Importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente
IFC2		-Conocer las fortalezas y debilidades. -Conocer cómo se realiza el trabajo. -Mejorar las áreas donde presenta dificultad -Crear conciencia de lo que se debe o no hacer. -Fomentar el desarrollo afectivo, cognitivo y conductual del niño.	
IFC3		-Conocer cómo se percibe el trabajo realizado -Conocer cómo mejorar lo que se hace -Recibir orientaciones -Evaluar el aspecto socio-cultural -Optimizar el trabajo en el aula.	

En este contexto, la importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente de preescolar, corresponde como lo señalan los informantes en una visión de cambio, orientado a la excelencia, implica conocer las fortalezas y debilidades que presentan para mejorar aquellas que afectan su labor, esto tiene que ver con el conocimiento, toma de conciencia, aspectos como la efectividad y la eficiencia de cómo realizar el trabajo, todo lo cual lleva a la optimización del trabajo en el aula. Desde esta perspectiva, considero que este proceso de evaluación es fundamental, para el desarrollo de las actividades de este personal, porque es un instrumento importante para ayudar a las asistente de preescolar a reconocer los aspectos inherentes al cargo que deben llevar a cabo en la cotidianidad de su labor conjuntamente con el docente, para lograr mayor efectividad, eficiencia y eficacia en el ejercicio de sus funciones. En este sentido, Chiavenato (2001), lo define “como un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo” (p. 320), desde la idea del autor, se puede interpretar que el desempeño profesional se considera capacidad del individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las tareas a cumplir, durante el ejercicio de su profesión, el término designa lo que en realidad hace y no solo lo que sabe hacer.

Confianza de la Investigación

Para alcanzar los propósitos trazados en esta investigación, la información recogida recopilé en los escenarios educativos reales, es decir en CEISB del Pedagógico del Oeste de Barquisimeto municipio Iribarren del estado Lara, en donde surgieron las expresiones pertinentes a través de los testimonios de los involucrados, por lo tanto la validez estuvo implícita en el proceso de articulación de los hallazgos encontrados.

Ante el paradigma epistémico post-positivista, cabe destacar que la confianza del estudio se engrana en el horizonte personal de los valores, intereses, creencias y sentimientos, de ahí que la validez (como relaciones fisiológicas mente-cosa) y de la confiabilidad (como repetición de un mismo proceso mental) deben ser revisados y redefinirlo. Para Martínez (ob.cit), el tema tendrá un alto nivel de confianza, en la medida en que su resultado reflejen la imagen lo más completa posible, clara y representativa de la realidad o situación estudiada. Los hallazgos permitieron confirmar lo previsto por la investigadora al inicio del estudio se pudo reformular, reestructurar y ampliar un conjunto de conocimientos para proponer una estructura teórica como modo de ver el problema y su solución.

Por ello, en este proceso, apliqué la técnica de la triangulación orientada al proceso que amplía el ámbito, densidad y claridad de los constructos teóricos y los relaciona para ser examinados. Para Kemmis (citado por González y Hernández, 2011), la cual consiste en un control cruzado de diferentes fuentes de datos: persona, instrumento, documentos o la combinación de ambos, permitiendo el contraste y control recíproco de las perspectivas.

En este mismo orden de idea, apliqué la triangulación de fuentes que según González y Hernández (ob.cit), busca la solidez mediante la combinación de métodos de estudio de una problemática social. En consecuencia conlleva al contraste de distintos puntos de vistas sobre la realidad en estudio. La coincidencia en la información obtenida, en las diferentes fuentes de datos, me llevó a considerar la objetividad de los hechos. Para tal fin, se triangularon los discursos de los informantes

clave en la entrevista realizada para tal, seleccionado los elementos coincidentes entre ello, cromatizando la información. (Ver cuadro 7)

Por otra parte, en palabras de Rojas (2007), la confianza implica credibilidad de la Información “ofrece un medio para que los investigadores cualitativos puedan discriminar mejor y discernir más la información obtenida, a fin de tomar una postura sobre la complejidad de elementos de manera conjunta” (p. 47), por lo cual es un camino hacia nuevas formas de producción del conocimiento y de concepción de la realidad.

En este sentido, se utilicé todo lo empleado para recopilar la información vinculada directamente con el proceso de indagación realizado, por ello me apoyé en Martínez (ob. cit.) cuando afirma que “En la triangulación se utiliza una variedad de datos para realizar el estudio proveniente de diferentes fuentes de información”. (p.22), esto es lo que se conoce como triangulación de fuentes, es el proceso a través del cual se evidencia las coincidencias en las versiones de cada uno de los informantes clave participantes de la investigación.

Con respecto a este proceso, se tiene que la triangulación de fuentes, Mora (2004), señala que es aquella en la cual “se utiliza una variedad de fuentes de información o informante, respecto a un determinado problema o situación o hecho a analizar”. (p.90), según lo señalado por el autor se produce cuando existe concordancia o discrepancia entre las fuentes.

Igualmente, Mora (ob.cit), menciona que se puede triangular informantes/personas, tiempos y espacios/contextos, esto afirmaría el rigor científico y validez del estudio. En este contexto, realicé la triangulación de fuentes, presentándola en cuadro de colores que identifican cada categoría roja para la primera categoría, azul para la segunda y naranja para la tercera y verde para la cuarta y última categoría, señalando los elementos coincidentes en cada una de ellas, dándole validez y confianza a la investigación.

Cuadro 7

Elementos Coincidentes por Informantes Clave (Triangulación de Fuentes)

Categoría Definitiva	Subcategorías	Elementos coincidentes entre las versiones de los Informantes Clave		
		IFC1	IFC2	IFC3
Visión de la gestión evaluativa y de calidad del desempeño del personal asistente de Educación Inicial	-Perspectiva humana y comunicación			
	-Conocimientos, preparación académica, evaluación técnica, personal y ética			
	-Estado emocional			
	-Aptitudes para asumir el cargo, trabajo diario, labor cotidiana			
	-Relaciones interpersonales con el personal docente			
	Trato al educando , atención al educando			
Beneficio académico y personal de la evaluación del desempeño del asistente de preescolar	-Conocimientos que posee el personal.			
	-Aplicación de conocimiento en el ambiente de aprendizaje.			
	-Apoyo al docente.			
	-Trato a las personas.			
	-Conocimiento de debilidades y fortalezas.			
Evaluación integral de las cualidades humanas y desarrollo profesional del asistente	Trabajo de calidad, búsqueda de la excelencia.			
	Obligaciones propias del cargo, habilidades técnicas y sociales			
	Relaciones laborales y comunitarias. Servicio a los demás			
	Capacidades pedagógicas, intereses , talentos para desarrollar la creatividad			
Importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente	Conocimiento del trabajo que realiza			
	Conocimiento para mejorar el trabajo.			
	Aplicación del conocimiento que posee			
	Optimizar el trabajo en el aula			

ESCENARIOS V
REFLEXIONES CONCLUYENTES
SIGNIFICADO QUE LE ASIGNAN LAS ASISTENTES DE PREESCOLAR
A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL AULA



Presentación

En la actualidad la evaluación del desempeño laboral de las personas que trabajan en el ámbito educativo, es importante para fortalecer el trabajo que realizan con los niños a su cargo, en especial en el nivel de Educación Inicial en la etapa preescolar del CEISB del Pedagógico del oeste de Barquisimeto municipio Iribarren del estado Lara, en el cual las asistentes son parte fundamental del talento humano para el éxito de la gestión desarrollada en el ambiente de aprendizaje.

En este caso, la evaluación del desempeño del asistente de preescolar, debe ser observado como un proceso integral que sirva para delinear y proveer información útil sobre el ejercicios de sus funciones y para la toma de decisiones en la búsqueda de soluciones efectivas que les ayuden a fortalecer su trabajo conjuntamente con el docente evaluador.

Desde esta perspectiva, evaluar el desempeño del personal asistente del nivel de Educación Inicial, según el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) se basa en una serie de características pertenecientes a la totalidad de las personas que laboran en el mismo, por consiguiente se debe orientar hacia un profesional conocedor de los aspectos más significativos del aprender a conocer, aprender a aprender, aprender a vivir que aplica el docente, para ayudarlo de manera efectiva en el trabajo en el aula. Uno de los objetivos importantes es ayudar al docente a facilitar los procesos

educativos de conocimientos y actitudes que favorecen el acceso al proceso de enseñanza y aprendizaje de los niños de preescolar, convirtiéndose en un personal de apoyo al docente de alta calidad.

Entre las características de su desempeño, el personal asistente debe estar consciente de su compromiso con sus valores organizacionales, el autodesarrollo, la calidad del servicio que presta, la comunicación y relaciones interpersonales, además de la responsabilidad sobre los recursos utilizados, así como también la precisión, rapidez y no solo el conocimiento del trabajo, sino ayudar al docente a estimular el aprendizaje, además de las capacidades afectivas, sociales, cognitivas de los niños, y ser un acompañante efectivo es decir, mediadores del proceso de aprendizaje, en la ejecución de sus habilidades, métodos y actitudes ante la labor realizada.

Desde este punto de vista, el personal asistente que labora en la Educación Inicial a como menciona Vale (2007), requiere de una preparación constante en principios básicos tales como: conocimiento profesional de este nivel, prácticas de enseñanza y aprendizaje con uso de paradigmas actualizados, considerar su liderazgo en el aula, además del servicio que se le presta a la comunidad y un aprendizaje profesional lo que implica estar consciente de su desempeño, desarrollando el carisma personal y una comunicación efectiva. Desde el punto de vista pedagógico debe aprender a conocer y hacer e implica tener una cultura e influir en el entorno escolar.

Por lo tanto, requiere un tener un perfil adecuado, para fortalecer su desempeño en el uso de las competencias necesaria para desarrollar un trabajo efectivo de alta calidad en el entorno educativo donde trabaja.

Desde esta perspectiva, a través de un proceso investigativo realizado por mí como sujeto cognoscente, consciente de que se debe llevar a cabo un cambio en la manera como se viene evaluando al personal asistente de preescolar, puesto que en la mayoría de los casos, como gerente de aula, me tocó asumir la función de evaluarlos, escuchar sus opiniones acerca de la evaluación y los parámetros e instrumento utilizados para ello. De este modo, encontré que el personal no estaba, en algunos aspectos con ellos, porque no reflejaban, a su parecer, la realidad de sus acciones en el ejercicio de su cargo.

La importancia de esta investigación para la gerencia educacional, es que el papel del gerente no solo es guiar una estructura educativa, sino también desarrollar procesos evaluativos del desempeño del personal a su cargo, y allí mi rol como gerente de aula, es fundamental porque mi trabajo, no solo abarca, el aspecto académico sino también evaluar el desempeño del personal asistente que labora a mi lado, es en este último en el cual hago énfasis al realizar este estudio con los miembros del personal, porque, sus voces son importantes y son ellas quienes participan en este proceso que repercute en el trabajo diario que realizamos conjuntamente en el preescolar.

De este modo, el producto que emergió tuvo como propósito fundamental reflexionar sobre el significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula del CEISB del Pedagógico del oeste de Barquisimeto municipio Iribarren del estado Lara.

Este indicio me llevó a realizar conversatorios y entrevistas con las asistentes, para que expresaran su opinión, acerca de cómo consideraban debía ser, desde su parecer y experiencia el proceso de evaluación del desempeño realizado en la organización, cuáles serían los aspectos que en realidad se requiere evaluar, como debe ser, emergiendo las siguientes reflexiones, las cuales quedaron conformadas en cuatro aspectos fundamentales, presentadas en el siguiente gráfico.

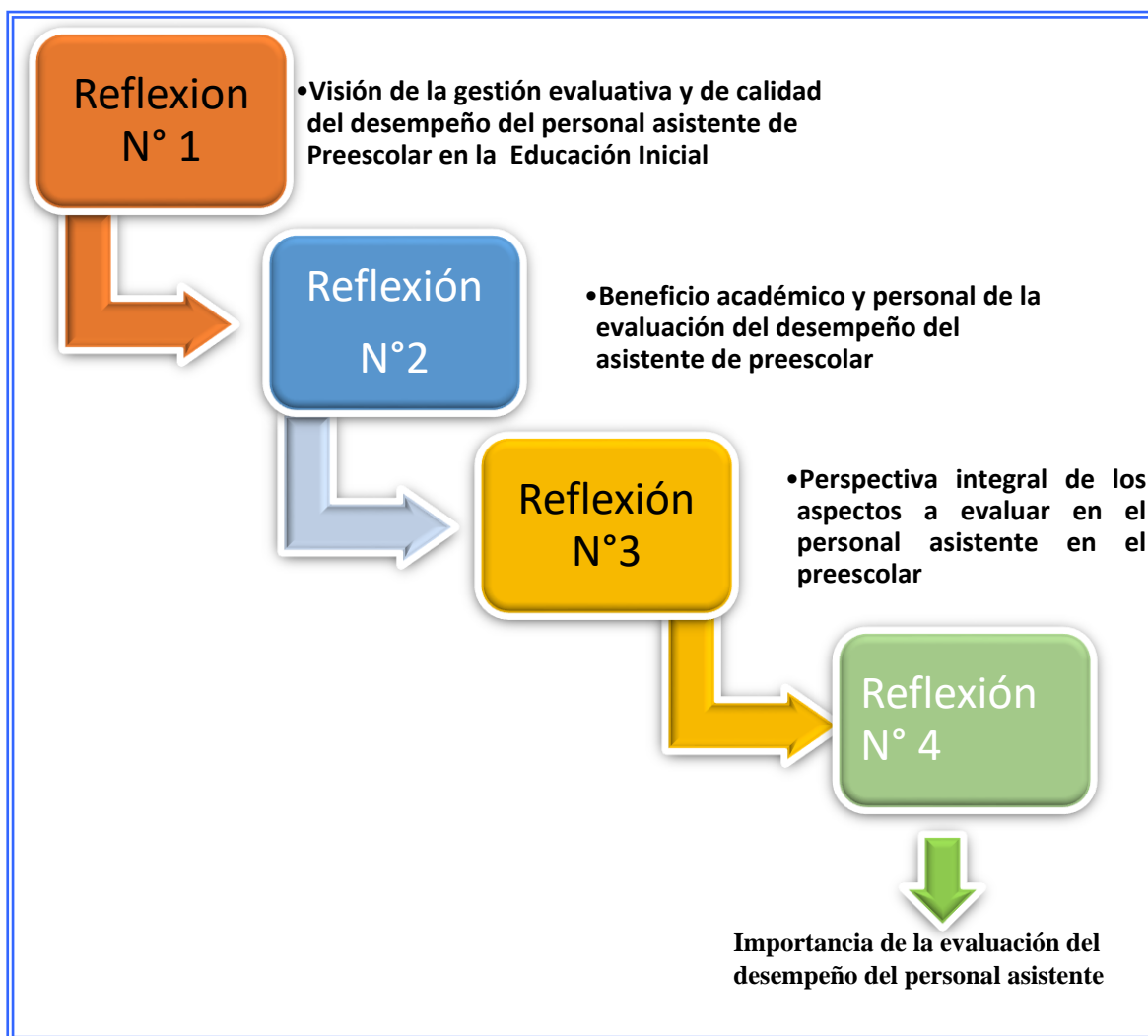


Gráfico 4. Estructura Conceptual de las Reflexiones acerca del significado que le asignan las asistentes de preescolar a la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula.

Reflexión N° 1

Visión de la Gestión Evaluativa y de Calidad del Desempeño del Personal Asistente de Preescolar en la Educación Inicial

La visión de la gestión evaluativa y de calidad del desempeño del personal asistente de Preescolar en la Educación Inicial, requiere ser considerada como una gestión con visión evaluativa de la perspectiva humanista, que conforma el ser y el

hacer del asistente, esto implica un alto grado de conocimiento del cargo que asume y un estado emocional positivo en el desarrollo de sus funciones, además se las aptitudes para ejercerlo de manera efectiva, así como también, se considera no solo el conocimiento sino las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo, que se refleja en el trato que le dé al educando a su cargo. En este sentido, el informante clave 1, menciona lo siguiente:

para mi es la visión evaluativa que tiene el directivo de como evaluar el desempeño del personal desde una perspectiva más humana, tomando en cuenta los conocimientos, el estado emocional, las aptitudes para asumir el cargo, el aspecto relacional y el trato que le brinda a los niños a su cargo (Cuadro, pregunta 1, línea del 1 al 10).

Esta concepción de la visión evaluativa del personal asistente por el directivo o la persona asignada para ejercer esta función, es fundamental para el desarrollo profesional del asistente, es importante tomar en cuenta los aspectos cognitivos, pero también el aspecto emocional y el talento de este personal. Por lo tanto, la evaluación se convierte en una herramienta de cambio, fundamental para la preparación constante y el crecimiento personal y relacional de los asistentes de preescolar.

Desde otra perspectiva, se considera el trabajo diario, el cual será de calidad y la preparación académica constante, se convierte en un elemento importante para el ejercicio del cargo, por lo tanto, el asistente de preescolar, requiere participar en procesos de capacitación permanente, en todas las áreas del conocimiento inherentes a sus funciones, todo esto le llevará a una gestión de calidad, a nivel técnico, personal y profesional, conformado por los principios éticos que de ello se derivan, además de mantener un sistema comunicacional efectivo.

Por consiguiente, esta visión lleva a entender que la búsqueda constante de la optimización del personal, responde a las necesidades de todos los involucrados en ella, sea educativas, formativas, sociales y requieren estar adaptadas a la realidad que vive, tal como lo señala Barreno (2004), cuando sostiene que las organizaciones educativas son sociales y a través de la gerencia están obligadas, a ser más eficaces, eficientes y

expansivas, con la capacidad para responder adecuadamente a las necesidades individuales y colectivas que emergen en la compleja realidad socio histórica en la cual se vive en la actualidad y eso se logra con un proceso de evaluación del desempeño de calidad, efectiva, eficiente y que en realidad genere cambios significativos en la labor realizada.

Reflexión N° 2

Beneficios Académicos y personal de la evaluación del desempeño del asistente de preescolar.

Los beneficios académico y personal de la evaluación del desempeño del personal asiste de preescolar, de acuerdo con los participantes de la investigación, se manifiesta con la aplicación del conocimiento del ambiente de aprendizaje, los procedimientos a seguir como parte de su apoyo al docente, del cual se benefician los niños y los demás miembros de la comunidad; implica unas buenas relaciones interpersonales, la creación de un ambiente de trabajo desarrollado en armonía, paz y cordialidad, además del apoyo al docente con los niños a su cargo, beneficia a los miembros de la comunidad escolar y local que reciben el servicio. Al respecto, el informante 2 señala.

Beneficio personal, porque le ayuda en cuanto a las relaciones interpersonales que se llevar a cabo para trabajar en armonía, paz y cordialidad, además de un beneficio académico porque así conocer sus debilidades y fortalezas para reforzar su el trabajo realizado en el aula, los procedimientos a seguir y el apoyo que pueda presentar al docente. (Cuadro pregunta 2, línea 12-23)

Es de hacer notar, que el beneficio del personal asistente, se presente en el conocimiento que recibe de sus fortalezas y debilidades, ayudándole a reconocer cuales son aquellos aspectos que requieren ser cambiados, reforzados para continuar con éxito la labor desarrollada en el aula, esto genera en el personal un crecimiento social y personal elevador, logrando así una ayuda efectiva en el aula, tal como lo afirma el informante 3m cuando afirma lo siguiente:

Para mí es un beneficio personal, porque ayuda a un crecimiento social, personal, crecimiento como apoyo docente, implica preparación constante, conocer sus fortalezas y conocer sus debilidades para mejorarlas y ayudar de manera efectiva al docente en el aula (Cuadro pregunta 2, línea 25 a la 32)

En este contexto, implica crecimiento social, personal, mejoramiento profesional que permita al asistente reconocer cuales son los aspectos que requiere reforzar e ir preparándose cada día en función a sus necesidades laborales y un llevar a cabo un trabajo efectivo tanto como personal de apoyo del docente y los niños, así como también con los miembros de la comunidad, por consiguiente, se requiere un personal altamente capacitado para ejercer sus funciones, porque como dice Castillo (2010), que el éxito o fracaso depende de las ideas, actitudes, capacidades y motivaciones de sus integrantes y por consiguiente, sus beneficio se verán cumplidos en el accionar del talento humano de la organización.

Reflexión N° 3

Perspectiva integral de los Aspectos a Evaluar en el Personal
Asistentes en el Preescolar

La tercera reflexión corresponde a la perspectiva integral de los aspectos a evaluar en los asistente de preescolar sobre el trabajo realizado en el aula, las evidencias obtenidas llevan a proponer la evaluación de las cualidades humanísticas, en ellas se requiere un trabajo de calidad, evaluando las acciones del personal como parte del servicio que presta al docente y a los educandos, además de los aspectos como la confianza, la automotivación que tenga este personal; también, el entusiasmo que imprime a su trabajo, los valores humano y morales que siguen, como la responsabilidad, dedicación, respeto, además del talento para desarrollar la creatividad en proyectos, actividades sociales, deportivas y recreativas que se hagan con los niños dentro y fuera del aula.

Este aspecto se representa en las palabras del informante 1 cuando refiere lo siguiente:

Considero que se debe evaluar las cualidades humanas, porque son tan necesarias para desarrollar un trabajo de calidad, por ejemplo se debe evaluar el servicio a los demás, la confianza que tiene el asistente, la automotivación que le lleva a realizar un trabajo con entusiasmo, los valores y los talentos que pueda poseer para desarrollar la creatividad en su trabajo. (Cuadro pregunta 3, línea 1 a la 14).

En cuanto al desarrollo profesional, la evaluación debe estar centrada en las experiencias adquiridas por el personal asistente, que incluya además las habilidades técnicas en el ejercicio de sus funciones, otro aspecto a evaluar debe ser orientado a las potencialidades, actitudes cognitivas, afectivas y conductuales, necesarias para ejercer actividades formativas en los educandos, en apoyo al docente, igualmente, se requiere tomar en cuenta sus intereses, tanto individuales como colectivo, en atención al desarrollo educativo del niño de preescolar.

Todo esto, se presenta como una evaluación integral, orientada hacia la búsqueda de la excelencia, porque el asistente demuestra que está consciente y conocer las obligaciones propias de su cargo, además de desarrollar sus capacidades pedagógicas, con responsabilidad, de allí que al evaluar estos aspectos, se requiere tomar en cuenta sus capacidades socio afectivas, y en especial sus conocimientos en materia de planificación, relaciones laborales y comunicaría, el desarrollo de proyectos educativos orientados a la calidad laboral.

Al respecto, Vale (2007), considera que la evaluación del personal debe ser estimulante, que atraigan, motiven al personal evaluado, lo cual genera en el asistente del personal un desempeño eficiente a través de habilidades, información y conocimientos sobre sus competencias, lo que debe o no hacer y buscar la calidad educativa, por lo tanto, se convierte en una evaluación completa, generadora de cambio, efectiva, objetiva, consciente pero en especial un proceso de calidad, en el cual se toma en cuenta al evaluado.

Reflexión N° 4

Importancia de la Evaluación del Desempeño del Personal Asistente.

La importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente, implica la búsqueda de la excelencia, y esa visión de cambio se cumple en el ejercicio de la efectividad y la eficiencia con la cual el personal ejerce sus funciones, porque tiene que ver con conocer como realiza su trabajo, y como acepta sus debilidades para cambia y mejorar en aquellas áreas en las cuales requiere mejorar, por lo tanto, la importancia de la evaluación del desempeño, implica crear conciencia de lo que se debe o no hacer con lo que tiene, además de crear conciencia de su percepción por el trabajo realizado, además le ayuda a entender aquellas orientaciones necesarias para lograr un alto desempeño y optimizar el trabajo en el aula.

Desde esta perspectiva el informante 3, señala lo siguiente:

La importancia de esta evaluación, es que uno se siente tomado en cuenta para conocer como es percibido el trabajo que realizamos, como podemos mejorar, porque nos orientan como hacerlo mejor, además de evaluar el aspecto socio-cultural, además de que permite optimizar el trabajo en el aula. (Cuadro pregunta 4, línea 29 a la 39)

En este sentido, lo señalado por el informante tiene relación con Chiavenato (2001), quien considera que la evaluación del desempeño es importante porque permite apreciar al individuo en el ejercicio de su cargo y el potencial de desarrollo profesional que emerge del evaluado, por lo tanto, es necesaria para lograr fortalecer el trabajo del personal, mejorar las condiciones y la realidad de lo que hace y como lo hace, por ello, debe ser una evaluación racional y justa, que ayude y permita valorar el desempeño del personal asistente con el mayor grado de objetividad e imparcialidad, con una visión humanista y holística del proceso, logrando la mayor efectividad, eficacia y eficiencia en la labor desempeñada.

Todas estas reflexiones, se resumen el siguiente gráfico, conformado como la estructura conceptual que emergió de ellas.

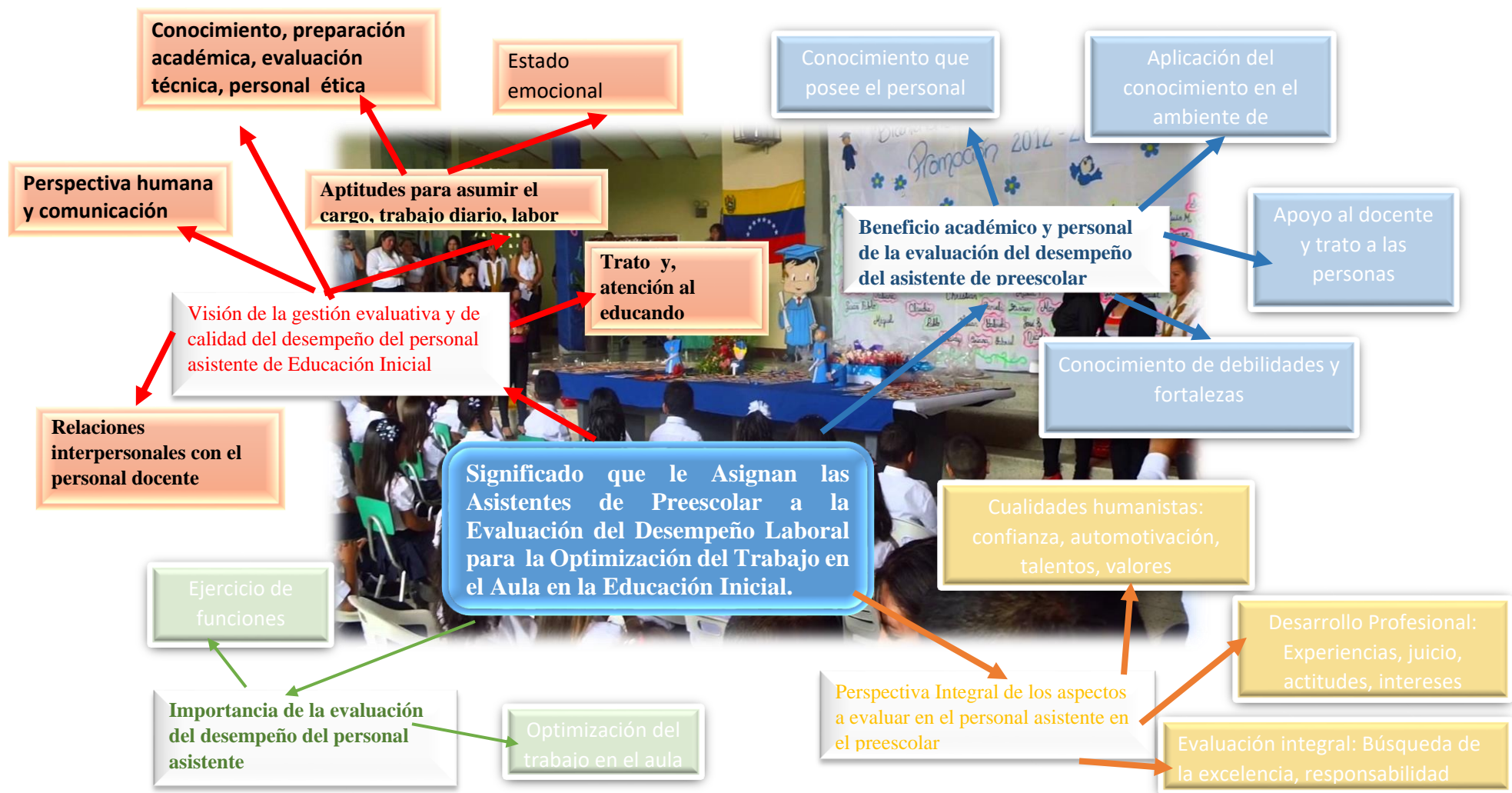


Gráfico 5. Estructura Conceptual del Significado que le Asignan las Asistentes de Preescolar a la Evaluación del Desempeño Laboral para la Optimización del Trabajo en el Aula en la Educación Inicial.

A Manera de Colofón

Mis Reflexiones

Mis reflexiones acerca de la evaluación del desempeño laboral para la optimización del trabajo en el aula del personal asistente en el nivel de Educación Inicial en la etapa preescolar, me llevan a pensar sobre la importancia de todo este proceso para el personal a quien va dirigido, desde esta perspectiva, considero que:

Las organizaciones de Educación Inicial tienen la responsabilidad de formar al talento humano que en ellos laboran, en especial a ese personal que trabaja como asistente de preescolar, requieren de una evaluación del desempeño, que arroje los requerimientos necesarios para fortalecer el trabajo del personal a través de formación.

Desde esta perspectiva se deben suscitar cambios significativos en la gestión evaluativa que se lleva a cabo, para establecer los logros y verificar la calidad de los mismos, en el sentido que correspondan con el nivel de excelencia deseado, para que el personal aprenda a hacer su trabajo con eficiencia y calidad-

En este contexto, la evaluación del desempeño, se convierte en un proceso que va más allá de la medición de conocimientos, se vuelve más humana, mas consciente de las funciones afectivas, emocionales, los valores, el aspecto relacional del personal asistente ; además de establecer un valor al método, actividad o programa en el cual participa el evaluado.

Adicionalmente, considero que la atención sistemática de este proceso dirigido al personal asistente de preescolar, debe tomar en cuenta su praxis laboral, académica, su perfil profesional, sus habilidades, capacidades, motivaciones, valores, responsabilidad que correspondan con el cargo a ejercer; por consiguiente, el sistema de evaluación debe actualizarse constantemente de acuerdo con el tiempo que se vive, además de los patrones definidos para establecer la efectividad en el logro de las funciones a realizar

Además de esto, la evaluación del desempeño laboral del asistente de preescolar como debe tener en cuenta la función social que está implícita en ella, porque ella representa ese trato que recibe el niño y los miembros de la comunidad escolar y local,

de allí la importancia de diseñar un sistema de evaluación más justo, actualizado, que tome en cuenta la realidad en la cual se desenvuelve el personal , que sea objetiva e imparcial con una visión de totalidad acerca de lo que se quiere en realidad al llevar a cabo este proceso.

En fin, considero que para que la evaluación del desempeño del personal asistente sea de calidad, esta debe estar orientada a cumplir una función de crecimiento profesional, además de llevar al personal a reflexionar sobre el que y como cumple sus funciones, conocer sus aciertos y desaciertos en su praxis educativa, buscar la excelencia, para mejorar sus funciones inherentes a su cargo, contribuyendo a su autoestima, motivación y lograr la excelencia deseada.

REFERENCIAS

- Acevedo I. (2008) *El proceso de la Entrevista: Concepto y Metodología*. México DF: Limusa.
- Barreno, J. (2004). *Las Organizaciones Sociales y el Cambio Social*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, DF.
- Casanova, M. (2004). *Calidad Educativa y Evaluación de Centros*. Madrid: La Muralla.
- Castillo, J (2010). *Gestión del talento humano*. . [Página web]. Disponible: <http://www.clad.org/otras-publicaciones/gestion-del-talento-humano-libro-electronico> Consulta: 2014 Junio 10]
- Castro (2000). *Evaluación en la Escuela Actual. ¿Reduccionismo o Desarrollo?* La Habana: IPLAC
- Céspedes, S (2013). *Estrategias didácticas para mejorar el desempeño del docente como gerente educativo de aula*. Trabajo de Maestría. No publicado. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Chiavenato, I (2001). *Administración de recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Coloma, C. (2010). *Estudio Comprensivo sobre la Evaluación del Docente*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. 3, (10). Perú.
- Crotty, B (1998). *Los fundamentos de la investigación social. Significados y perspectivas en el proceso de investigación*. Londres: Sage
- Dávila, C. (2003). *Teorías Organizacionales y Administración*. Enfoque crítico. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Delsy, M (2015). *Plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente*. Trabajo de Maestría. No publicado. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Domínguez, F. (1996) *La Evaluación en la práctica de personas adultas*. UNED.Madrid.
- Fernández, D. (2000). *La evaluación de la actividad docente del profesorado universitario: El caso de la Universidad de Santiago de Compostela*. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2 (1).
- Gergen, K (1993). **El** *construccionismo social*. [Documento en línea] disponible en www.construccionismosocialc.com [Consulta, 2014 enero 14]

- González, D y Valcárcel, I. (2001) *Evaluación y Acreditación Institucional*. Bogotá. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Jiménez, D. (2000) *Investigación Cualitativa. Diseños, Evaluación del Registro*. México: Ediciones Alianza,
- Hernández, P. y Sarramona, J. (2002). *La Autoevaluación Docente. Una Propuesta para la Formación Profesional*. Revista de Pedagogía BORDON.
- Horrocks, J. E. (1986) *Psicología organizacional*. México. Trillas.
- Martínez, M. (2004) *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. México.
- Martínez, M. (2000) *Nuevos paradigmas en Investigación*. Caracas, Editorial Alfa.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2007). *Sistema Educativo Bolivariano (SEB)*. Caracas: Imprenta Nacional.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos modelos e instrumentos*. 2 ed. Bogotá: Magisterio.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2007). *Sistema Educativo Bolivariano (SEB)*. Caracas: Imprenta Nacional.
- Mora, H, (2004). *Criterios de validez y calidad en investigación social cualitativa: una aproximación desde el paradigma naturalista*. Universidad Católica de Temuco. Chile.
- Ojeda, J.F. (2010) *Evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa "Prof. Fernando Ramírez"*. Revista Icono14 [en línea] 1 de Julio de 2010, 8, (2)58-70.
- Real Academia de la Lengua Española (2002). *Diccionario de la lengua española*. Espasa-Calpe. Madrid.
- Reyes, C. (2011) *La investigación Cualitativa. El Análisis de contenido en la investigación educativa*. Universidad Nacum de Mar de Plata, Chile.
- Rodríguez, G., Gil J. y García. E (2006). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- Rojas, J (2007) *Investigación Cualitativa. Fundamentos y praxis*. Venezuela. Editorial Saber Ula.
- Román, M. y Murillo, J. (2008). *La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. 1, (2).

- Socorro F. (2004). *Insourcing: Dar valor del recurso interno*. degerencia.com. [Página web]. Disponible: <http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=485> [Consulta: 2014 Junio 10]
- Urbay, M (2006). *Modelo de profesional del docente*. Universidad de la Habana. Cuba.
- Urriola, B (2015). *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile*. Tesis Doctoral. No publicada. Universidad de Barcelona. España.
- Vale, N (2007). *El desempeño del docente de educación primaria*. Caracas: Editorial Limusa.
- Valle, A. (2003) *La dirección en la educación*. La Habana: Soporte magnético
- Valdés, H (2001) *La evaluación del desempeño profesional*. La Habana: ICCP.
- Van Manen, M. (2003). *Investigación Educativa y Experiencia vivida. Ciencia humana para una pedagogía de la acción y de la sensibilidad*. Barcelona: Idea Books
- Villafañe, M. (2012). *Técnicas de investigación cualitativa*. Bogotá: Editorial Búho.

ANEXO

ANEXO A
PROTOCOLOS DE INVESTIGACIÓN

Cuadro: Pregunta: 1. ¿Desde su perspectiva que significado le asigna a la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño del personal asistente de Educación inicial?

Temática	L	Respuesta Informantes	Categoría	Sub categorías
Gestión del talento humano en la evaluación del desempeño del personal asistente en la educación inicial (GTEDPAEI)	1	Informante N° 1. Rosa V: para mí es la visión evaluativa que tiene el directivo de como evaluar el desempeño del personal desde una perspectiva más humana, tomando en cuenta los conocimientos, el estado emocional, las aptitudes para asumir el cargo, el aspecto relacional y el trato que le brinda a los niños a su cargo.	Visión evaluativa	Perspectiva humana.
	2			Conocimientos
	3			Estado emocional
	4			Aptitudes para asumir el cargo
	5			Relaciones
	6			Trato al educando
	7			
	8			
	9			
	10			
	11	Informante N° 2 Maritza P: Considero que es la gestión evaluativa orientada hacia manera como evaluar al personal tomando en cuenta su preparación académica, atención al educando, el estado emocional, las relaciones con los docentes, el trabajo diario	Gestión evaluativa	Preparación académica
	12			Atención al educando
	13			Estado emocional
	14			Relaciones con el personal docente.
	15			Trabajo diario.
	16			
	17			
	18			
	19			
	20	Informante N° 3. Lucia M: Es un proceso de gestión de calidad en el cual el talento humano no solo se evalúa en el aspecto técnico, sino también en lo personal, ética, preparación académica, las relaciones interpersonales, la comunicación y la labor cotidiana con los niños.	Gestión de calidad	Evaluación técnica.
	21			Evaluación personal, ética.
	22			Preparación académica
	23			Relaciones interpersonales
	24			Comunicación
	25			Labor cotidiana.
	26			
	27			

Cuadro Pregunta 2. ¿En que beneficia esta evaluación del desempeño por parte del directivo al talento humano representado en el personal asistente que labora en la Educación inicial?

Temática	L	Respuesta Informantes	Categoría	Sub categorías
Beneficios de la Evaluación del desempeño del Personal Asistente de Preescolar (BEDOAP)	1	Informante N° 1. Rosa V: Recibe un beneficio académico, porque así se puede conocer cuáles son los conocimientos que posee el personal y como los aplica en el ambiente de aprendizaje, esto implica conocimientos sobre los procedimientos a seguir, el trabajo en el aula, el apoyo al docente, el trato hacia las personas que están a su alrededor.	Beneficio académico	Conocimientos que posee el personal. Aplicación de conocimiento en el ambiente de aprendizaje. Procedimientos a seguir. Apoyo al docente. Trato a las personas.
	2			
	3			
	4			
	5			
	6			
	7			
	8			
	9			
	10			
	11			
	12	Informante N° 2 Maritza P: Beneficio personal, porque le ayuda en cuanto a las relaciones interpersonales que se llevar a cabo para trabajar en armonía, paz y cordialidad, además de un beneficio académico porque así conocer sus debilidades y fortalezas para reforzar su el trabajo realizado en el aula, los procedimientos a seguir y el apoyo que pueda presentar al docente.	Beneficio personal y académico	Relaciones interpersonales Trabajo en armonía, paz y cordialidad Conocimiento de sus debilidades y fortalezas Apoyo al docente
	13			
	14			
	15			
	16			
	17			
	18			
	19			
	20			
	21			
	22			
	23	Informante N° 3. Lucia M: Para mí es un beneficio personal, porque ayuda a un crecimiento social, personal, crecimiento como apoyo docente, implica preparación constante, conocer sus fortalezas y conocer sus debilidades para mejorarlas y ayudar de manera efectiva al docente en el aula	Beneficio Personal.	Crecimiento social. Crecimiento personal Apoyo al docente. Conocimiento de fortalezas y debilidades. Ayuda efectivo en el aula.
	24			
	25			
	26			
	27			
	28			
	29			
	30			
	31			
	32			

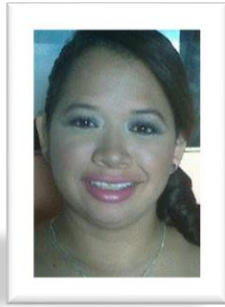
Cuadro Pregunta 3. ¿Qué aspectos se requiere evaluar en los asistentes de preescolar que sean importantes para el trabajo en el aula?

Temática	L	Respuesta Informantes	Categoría	Sub categorías	
Aspecto a evaluar en los asistentes de preescolar sobre su trabajo en el aula (AEAPTA)	1	Informante N° 1. Rosa V: considero que se debe evaluar las cualidades humanas, porque son tan necesarias para desarrollar un trabajo de calidad, por ejemplo se debe evaluar el servicio a los demás, la confianza que tiene el asistente, la automotivación que le lleva a realizar un trabajo con entusiasmo, los valores y los talentos que pueda poseer para desarrollar la creatividad en su trabajo.	Cualidades humanísticas	Trabajo de calidad Evaluación del servicio a los demás. Confianza Automotivación Entusiasmo Valores Talentos para desarrollar la creatividad.	
	2				
	3				
	4				
	5				
	6				
	7				
	8				
	9				
	10				
	11				
	12				
	13				
	14				
		15	Informante N° 2 Maritza P: Estoy de acuerdo que se debe evaluar la capacidades humanistas, su desarrollo profesional, lo cual implica experiencias, habilidades técnicas, sociales, juicio potencialidades, actitudes, intereses.	Desarrollo Profesional	Experiencias. Habilidades técnicas y sociales Juicio Potencialidades Actitudes Intereses
	16				
	17				
	18				
	19				
	20				
	21				
	22				
	23				
	24				
	25				
		26	Informante N° 3. Lucia M: creo que debe tomar en cuenta una evaluación integral, orientada hacia la búsqueda de la excelencia, tomando en cuenta las obligaciones propias del cargo, las capacidades pedagógicas, responsabilidad laboral, capacidades socio-afectivas, la calidad del trabajo realizado, conocimiento sobre planificación, iniciativa, relaciones laborales, relaciones con miembros de la comunidad, participación en proyectos.	Evaluación integral	.Búsqueda de la excelencia. Obligaciones propias del cargo. Capacidades pedagógicas Responsabilidad laboral. Capacidades socio-afectivas Calidad en el trabajo Conocimientos sobre planificación Iniciativa Relaciones laborales y comunitarias. Participación en proyectos.
	27				
	28				
	29				
	30				
	31				
	32				
	32				
	33				
	34				
35					

Cuadro Pregunta 4. ¿Cuál es la importancia de la evaluación del talento humano para el desempeño óptimo del personal asistente en la Educación Inicial?

Temática	L	Respuesta Informantes	Categoría	Sub categorías
Importancia de la evaluación del talento humano para el desempeño óptimo del personal asistente (IETHDOPA)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39	<p>Informante N° 1. Rosa V: la importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente, a nivel general se apoya una visión de cambio y la búsqueda de la excelencia en el trabajo realizado en el aula, sobre todo en la aplicación del conocimiento que posea para ejercer sus funciones con efectividad y eficacia.</p> <p>Informante N° 2 Maritza P: creo que es importante, porque permite al evaluado conocer cuáles son sus fortalezas, y cuales sus debilidades, conocer como está realizando su trabajo y que debe hacer para mejorar en aquellas áreas donde presenta la dificultad, crea conciencia de lo que debe o no debe hacer para fomentar el desarrollo cognitivo, afectivo y conductual del niño a sus cargo.</p> <p>Informante N° 3. Lucia M: la importancia de esta evaluación, es que uno se siente tomado en cuenta para conocer como es percibido el trabajo que realizamos, como podemos mejorar, porque nos orientan como hacerlo mejor, además de evaluar el aspecto socio-cultural, además de que permite optimizar el trabajo en el aula</p>	<p>Importancia de la evaluación del desempeño del personal asistente</p>	<p>Visión de cambio. Búsqueda de la excelencia Aplicación del conocimiento que posee Ejercicio de sus funciones con efectividad y eficacia.</p> <p>Conocer las fortalezas y debilidades. Conocer cómo se realiza el trabajo. Mejorar las áreas donde presenta dificultad Crear conciencia de lo que se debe o no hacer. Fomentar el desarrollo afectivo, cognitivo y conductual del niño.</p> <p>Conocer cómo se percibe el trabajo realizado Conocer cómo mejorar lo que se hace Recibir orientaciones Evaluar el aspecto socio-cultural Optimizar el trabajo en el aula.</p>

CURRICULUM VITAE



CURRICULUM VITAE

ROSMARY COLMENARES

Nací el 18 De Febrero de 2018, en Caracas, Distrito Capital, Soy una profesional joven, orientada hacia el logro de los objetivos de la organización en la cual me desempeño. Con sólidos conocimientos y experiencias en el área de la educación inicial, realicé mis estudios en de Educación primaria: UE María Mazarello, Educación básica: UE María Mazarello, Educación diversificada: UE Nacional Hermano Juan y la Educación Universitaria: Universidad Pedagógica Experimental Libertador, obteniendo el título de. Profesor De Educación Preescolar. Actualmente Cursando Maestría En Gerencia Educativa (UPEL-IPB). Entre los cursos realizados, se encuentran los siguientes: I Encuentro de Docentes e Investigadores de la Educación Infantil 24 hr; Foro Formación De Competencias Investigativas en Los Profesionales De la Docencia 8 hrs, III Encuentro de Docentes e Investigadores de la Educación Infantil 24 hrs, Estrategias y Recursos Didácticos Para Fomentar la Lectura y Escritura en Educación Inicial 8 hrs. Foro Percepción de los Fenómenos sociales en el sistema educativo venezolano 16 hrs. Actualmente, laboro en Centro de educación Inicial Simoncito Bolivariano Pedagógico Oeste 12 Años de servicio