



Análisis de los principios de la evaluación del desempeño docente y la adopción del enfoque socioformativo

Liliana Olivia Trixie Velazco Mareco

lilive0874@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8689-701X>

Universidad Nacional de Pilar

Pilar - Paraguay

RESUMEN

Esta investigación se centra en la discusión sobre la evaluación del desempeño docente, la eficiencia en su implementación contrastado con sus principios y la propuesta de ser aplicado con un enfoque denominado Socioformativo como aporte de la construcción de un proceso más participativo abocado a generar cambios por medio de proyectos de formación para los docentes. La hipótesis es la ineficiencia en la implementación de las evaluaciones del desempeño docente y acompañamiento con capacitaciones en base a debilidades que contribuyan a lograr mejores competencias en los docentes. La investigación es bibliográfica, se procedió a la revisión de artículos de diversos autores sobre el tema accediendo a ellos por medio de Google Académico y por el portal CICCOC de CONACYT Paraguay. La conclusión derivada del trabajo fue la necesidad de incorporar como enfoque pertinente, actual y sobre todo conformado por un elemento muy importante que es el cognitivo las evaluaciones desde el enfoque de la Socioformación; también es preciso cumplir con todos los procesos, si bien, se pueden llevar a cabo las evaluaciones, este enfoque claramente propone la definición de Proyectos de Formación los cuales necesariamente precisan del involucramiento de más actores y del compromiso institucional por medio de los tomadores de decisiones.

Palabras Clave: *desempeño; docente; evaluación; formación.*

Correspondencia: maria.pr@chilpancingo.tecnm.mx

Artículo recibido 27 noviembre 2022 Aceptado para publicación: 27 diciembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Trixie Velazco Mareco, L. O. (2023). Análisis de los principios de la evaluación del desempeño docente y la adopción del enfoque socioformativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 11293-11307.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4200

Analysis of the principles of the evaluation of teaching performance and the adoption of the Socioformative approach

ABSTRACT

This research focuses on the discussion on the evaluation of teaching performance, the efficiency in its implementation contrasted with its principles and the proposal to be applied with a so-called Socioformative approach as a contribution to the construction of a more participatory process aimed at generating changes through of training projects for teachers. The hypothesis is the inefficiency in the implementation of teacher performance evaluations and support with training based on weaknesses that contribute to achieving better skills in teachers. The research is bibliographical, articles by various authors on the subject were reviewed, accessing them through Google Scholar and the Cicco portal of Conacyt Paraguay. The conclusion derived from the work was the need to incorporate as a pertinent, current approach and above all made up of a very important element that is the cognitive evaluations from the approach of Socioformation; it is also necessary to comply with all the processes, although evaluations can be carried out, this approach clearly proposes the definition of Training Projects which necessarily require the involvement of more actors and institutional commitment through decision makers.

Keywords: performance; teacher; evaluation; training.

1- INTRODUCCIÓN

Esta investigación bibliográfica se enfoca en analizar aspectos referentes a la evaluación del desempeño docente, presenta una serie de referentes teóricos y una secuencia de ideas centradas en el objetivo del trabajo.

Muchos podrían considerar al desempeño docente como un problema, respaldadas por resultados en el logro de capacidades de los alumnos, o logros de sus perfiles que no llenan las expectativas.

También se pueden tomar como referencia los resultados de evaluaciones como PISA con niveles bastante bajos, en lo que concierne específicamente a Paraguay, sin embargo, como en toda situación es preciso analizar con detenimiento las causales de esto y sobre todo identificar opciones para la mejora y, sobre todo, involucrar a los tomadores de decisión quienes serían los responsables de definir mecanismos o políticas educativas.

Ahondando un poco sobre la problemática, se hallan los resultados de evaluaciones internacionales, en publicaciones de Ultima Hora (2018) que hacen la siguiente referencia "Solamente el 8% de los estudiantes de Paraguay alcanzaron el nivel mínimo de competencia en Matemáticas en el examen de PISA para el Desarrollo (PISA-D). El puntaje de Paraguay en el examen de Matemáticas de Pisa para el Desarrollo (Pisa-D) fue de 326, según publicó la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Fue el peor de los países latinoamericanos que participaron de esta prueba, junto con Ecuador, Honduras y Guatemala. Entretanto, en Lectura Comprensiva el 32% de los estudiantes paraguayos alcanzaron el mínimo, con un puntaje de 370. Por último, en Ciencias el puntaje fue de 358.

También se suman los datos del Ministerio de Educación y Ciencia (MEC), en donde se describen, sobre la misma evaluación, los siguientes resultados: Los recursos públicos en educación no se invierte eficientemente en Paraguay, el ausentismo/impuntualidad estudiantil es relativamente alto, la pérdida de tiempo de aprendizaje también se da desde la institución o el docente, sobre este último punto, fueron apreciaciones de los estudiantes los cuales específicamente en los indicadores que hacen referencia a situaciones que vivenciaron mencionaron: Hubo huelga docente 81.9 %, Uno de mis profesores llegó tarde a clase 85.3 %; Uno de mis profesores no vino a clase 75. 2%.

Cabe destacar que esta investigación debe ser considerada con objetividad fundamentado en la necesidad de identificar entre las debilidades que pueda tener el

proceso de enseñanza aprendizaje, una específica en los procesos de evaluación del desempeño docente que ayude a buscar estrategias para mejorar el proceso.

Para Pérez González y otros (2015) la Evaluación del Desempeño Docente debe ser entendida como la valoración de los actores participantes y como resultado de acciones cognitivas y pragmáticas que ayudan a vincular estas acciones entre sí.

Por su parte Gámez Montero (2016) cita las afirmaciones del DOF (Diario Oficial de la federación, 2013); los docentes deben ser inclusivos para mejorar la calidad de la educación afrontar los retos, metas, misión y visión a través de la responsabilidad, compromiso, dedicación, motivación y la capacitación; para fortalecer a la educación pública y responder a los requerimientos de la sociedad en general, brindar una educación de calidad, mejorar la gestión escolar, establecer un servicio profesional para respetar los derechos laborales, y de crecimiento profesional.

Desde la perspectiva de Stroebe (2016) de manera inicial, la evaluación del desempeño docente tenía la finalidad de ayudar a los profesores a mejorar su enseñanza, posteriormente ha sido utilizada para tomar decisiones importantes sobre contratación y despido de personal, para promociones y determinación de sueldos, en todo caso se tendrá que considerar si se trata de la evaluación como una manera de incidir mejor en el aprendizaje (evaluación formativa) o como una manera de calificar, recompensar o castigar el desempeño (evaluación sumativa).

Sobre el mismo tema, Peña (2002, citado por Elizalde Lora y Reyes Chávez, 2008) refiere, el desempeño profesional es la acción de una persona, en respuesta, de las responsabilidades encargadas y que será medido en base a la ejecución; en este sentido, el desempeño profesional docente se basa en el actuar del profesor de acuerdo con sus competencias pedagógicas para orientar, guiar y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno.

Para Ponce (2005, citado por Elizalde Lora y Reyes Chávez, 2008) estas competencias serán mediadas a través de la evaluación del desempeño docente, un proceso cuyo propósito es emitir juicios sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

Cabero Almenara y otros, (2018), manifiesta que cada etapa del proceso de evaluación del desempeño tiene de manera específica instrumentos de evaluación, los cuales son un

elemento importante para tener un proceso evaluativo eficaz; sin embargo, si no se usan correctamente o son inadecuados, simplemente los resultados serán negativos.

También Gutiérrez Vásquez (2015) realiza su aporte manifestando que el resultado más significativo, es diseñar una estrategia metodológica “Guía para el acompañamiento pedagógico”; que ayudarán al acompañante pedagógico optimizar y efectivizar su trabajo pedagógico en el acompañamiento docente. Asimismo, señala que se debe plantear una propuesta que oriente el trabajo del acompañamiento pedagógico para fortalecer las prácticas pedagógicas de los docentes y el mejoramiento de los logros de aprendizajes de los estudiantes.

Estos procesos de evaluación pueden tener mejoras considerando el enfoque de la socioformación, entendido como una perspectiva educativa actual en Latinoamérica, que pretende facilitar la formación de personas para resolver problemas (Hernández Mosqueda y otros, 2015).

Teniendo como referencia lo expuesto, el presente estudio está enfocado en el logro de los siguientes objetivos: 1) identificar los principios de la evaluación del desempeño docente, características, metodología y sus debilidades 2) analizar el enfoque de socioformación con la identificación de su alcance como estrategia óptima para mejorar la evaluación del Desempeño Docente.

La hipótesis de este trabajo es la ineficiencia en la implementación de las evaluaciones del desempeño docente y acompañamiento con capacitaciones en base a debilidades que contribuyan a lograr mejores competencias en los docentes.

La investigación es bibliográfica, se procedió a la revisión de artículos de diversos autores sobre el tema accediendo a ellos por medio de Google Académico y por el portal CICCOC de CONACYT Paraguay, con insumos de los años 2013 al 2016 y en su mayoría de los años 2018 al 2022.

2- MATERIALES Y MÉTODOS

Para la realización de esta investigación bibliográfica se procedió a la revisión de artículos de diversos autores sobre el tema accediendo a ellos por medio de Google Académico y por el portal CICCOC de CONACYT Paraguay, se realizó la búsqueda utilizándose las palabras clave: evaluación del desempeño docente y enfoque de socioformación. Se efectuó la revisión de bibliografías de los con insumos de los años 2013 al 2016 y en su mayoría de los años 2018 al 2022, posteriormente se procedió a la elaboración de fichas bibliográficas, en

las mismas se asentaron datos de los materiales, año, título y objetivo del trabajo; se realizó el análisis exhaustivo de textos para incorporarlos a este trabajo considerando las fuentes, referencias de las mismas y las Normas de Estilo Apa.

Los criterios de inclusión considerados para la elección de los artículos estaban relacionados al logro del objetivo de esta investigación ya que existen muchas variables e innumerables teorías sobre evaluaciones de desempeño docente; los años de publicación de los artículos y la confiabilidad de fuentes (artículos científicos publicadas por revistas indexadas y algunos trabajos de grado).

3- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En cuanto a información referente a los principios de la evaluación del desempeño docente, características, metodología y sus debilidades, se realizaron los siguientes hallazgos:

La evaluación de desempeño docente es una tarea compleja, ya que implica preparar y ponderar a los docentes en el desarrollo de sus saberes y habilidades de manera eficiente en el aula (Romo Martínez, 2013)

Existen varios modelos que sirven de directriz para el proceso evaluación de los docentes; cada uno de estos modelos privilegia una visión de la evaluación. En ellos se pueden reconocer una variedad de concepciones, entre otras, la evaluación como el proceso que permite determinar el grado de congruencia que hay entre las realizaciones y los objetivos previamente establecidos (Tyler); la evaluación como el proceso de determinar, obtener y proporcionar información relevante que ayude a la toma de decisiones (Stufflebeam); la evaluación como el proceso de estimar el mérito de algo en relación a las características intrínsecas de lo que se evalúa, con el objeto de señalar las diferencias que comportarían los juicios valorativos tanto en el uso como en la aplicación para un contexto determinado (Scriven & Cronbach, 1982), citados en Gómez y Valdés, (2019, p. 482).

Amaranti Pesce, (2017, pp. 97-98) cita a Rueda y Díaz Barriga (2004) quienes consideran que la evaluación sumativa se vincula con la toma de decisiones para decidir promociones, salarios, tipos de contrataciones, entre otros. Lo que es relevante en este tipo de evaluación es la cantidad de logros y productos y su finalidad se define mediante estándares de calidad basados en la eficiencia. La evaluación con fines formativos se centra en la mejora, en el perfeccionamiento y crecimiento profesional del docente; se

orienta a indagar los aspectos que se pueden mejorar de la práctica, por lo mismo es que otorga orientaciones concretas de mejora a los docentes.

Para Amaranti Pesce, (2017) es clara la necesidad de seguir avanzando en la construcción de una cultura evaluativa, pues a pesar de la relevancia que se le ha querido dar a la evaluación del desempeño docente con fines formativos, se sigue privilegiando la racionalidad instrumental, la cual se vincula más a fines administrativos que a la mejora de la calidad de la docencia (p. 94).

Desde la percepción de DeCosta y oros (2016) las evaluaciones analizadas evidencian la estrechez de la evaluación, en cuanto que se utilizan los cuestionarios o escalas como única fuente de datos de evaluación del desempeño docente.

Sobre el mismo punto, Parada Romero (2016) señala que una limitación importante de los sistemas de evaluación cuantitativa, como el caso de los cuestionarios es la reducción de la evaluación a la instrumentalización y al resultado, mas no al proceso de construcción o transformación de la tarea docente, lo que conlleva una sensación de malestar en el evaluado, una tensión arraigada a ser aprobado, y muchas veces a responder a unas exigencias desde lo administrativo mas no desde lo pedagógico (p. 185).

Para la mejora continua de la educación según Duro (2015, citado en Gómez y Valdés, 2019, p. 487), es necesario que entren en juego nuevas formas de pensar la evaluación, ya que un buen sistema de evaluación del desempeño docente debería de partir de una definición clara y consensada del concepto de calidad de la educación; contar con un marco teórico que explique coherentemente el sistema; determinar con claridad y de manera explícita los propósitos; explicitar las consecuencias de la evaluación; que haya coherencia entre políticas, currículo y condiciones de las prácticas e incluir en los propósitos la mejora continua.

Sobre el tema de calidad en las evaluaciones, Wellein, Ragucci y Lapointe (2009, citado en Gómez y Valdés, 2019, p. 488) argumentan que se necesitan distintas fuentes de datos e instrumentos para la evaluación y así lograr una visión comprensiva de cómo se enseña. Proponen que haya autoevaluación por parte del docente, heteroevaluación por parte de especialistas, estudiantes y colegas, pues cada una provee información desde distintas perspectivas por lo que se obtiene una visión más holista del desempeño docente. Los mecanismos de evaluación amplios no sólo mejoran las prácticas de enseñanza de

profesores individuales, sino que son los primeros pasos para lograr una enseñanza reflexionada.

Montoya Vargas y otros (2014), recomiendan que la evaluación incluya: a) el uso de diversos instrumentos y variadas fuentes de información, así como el uso de métodos cualitativos; b) un vínculo o relación con el proceso de formación docente y desarrollo profesional de los profesores; c) una evaluación con respecto a la contribución de los cuerpos colegiados y no solamente al profesor individual por un curso en particular y d) la información en un sistema rápido, de fácil acceso y lectura para los propios profesores. Por último, como recomendación para los procesos de evaluación de desempeño del docente, de Diego Correa y Rueda Beltrán (2012) señalan lo siguiente: Es preciso una evaluación diferente, que pretenda incluir a los protagonistas del proceso de enseñanza y aprendizaje, deberá de contemplar la valoración de otros aspectos más allá de los administrativos. Una evaluación interesada más en cuestiones tales como el aprendizaje, el diálogo, la comprensión, el diagnóstico, la reflexión y la mejora, tendrá mayores potencialidades formativas que aquella en la que se tenga como último fin la calificación, la comparación, la jerarquización, la promoción o la sanción (p. 62).

La información hallada definitivamente evidencia la necesidad de trabajar con más detenimiento los sistemas de evaluaciones de desempeño de los docentes teniendo siendo esto de suma importancia considerando el rol del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Existe aún en algunos ámbitos la percepción de la relación de evidenciar los procesos áulicos, que no siempre apuntan a la mejora de la calidad de la docencia, sino al cumplimiento meramente administrativo.

El proceso de evaluación es mucho más complejo, profundo y debe estar articulado o diseñado de manera a recabar realmente información relevante que sirva de sustento para la toma de decisiones y sobre todo sirva de insumo para el proceso de formación continua del docente.

Es necesario asumir que ante una deficiencia en las evaluaciones desde luego las mejoras propuestas no podrán cumplir su cometido y se seguirán evidenciando resultados negativos tanto en los PEA como en el logro de los perfiles propuestos para los alumnos. Definitivamente es preciso una evaluación diferente, pero, sobre todo, cambiar la percepción de las personas sobre el objetivo de las mismas y que realmente apunten a la formación del docente en áreas consideradas débiles.

Teniendo como referencia el objetivo de analizar el enfoque de socioformación con la identificación de su alcance como estrategia óptima para mejorar la evaluación del Desempeño Docente, se obtuvo los siguientes datos:

Desde la apreciación de Pérez González y otros, (2015) la Evaluación del Desempeño Docente, es entendida como la valoración de los actores participantes como resultado de acciones cognitivas y pragmáticas que ayudan a vincular estas acciones entre sí.

Por su parte, Rigo (2008, citado en Gómez y Valdés, 2019, p. 490) considera que cuando se privilegia la visión constructivista en la evaluación de los docentes, se promueve que el profesor reflexione sobre cómo lograr una didáctica con orientación constructivista, pero también a que lo haga de manera constructivista (p.132). Desde esta mirada la evaluación se considera como parte inherente del proceso de aprendizaje y como una actividad para seguir aprendiendo. Este mismo autor propone que la dinámica de la evaluación se lleve a cabo a partir de diversas actividades: comprensiva, explicativa, crítica, propositiva y actividad interventiva.

Así mismo, Amaranti Pesce, (2017) señala la necesidad de que los resultados de la evaluación docente sean utilizados como un medio para reflexionar sobre la docencia y por lo mismo, para mejorarla. Ello necesariamente implica que la intencionalidad formativa de la evaluación, contemple a la retroalimentación y a un sistema de apoyo que permita al profesor disponer de un tiempo para introducir los cambios necesarios en sus prácticas que surgen del análisis y autoevaluación de su quehacer (p. 94).

También Rueda Beltrán y otros, (2014) consideran que los sucesos educativos se dan en contextos históricos determinados, por lo mismo, los docentes se encuentran inmersos en esa dimensión, por ello insisten que desde lo social cultural se ha de entender lo pedagógico, de otra manera sería muy difícil comprender el fenómeno de la docencia en su totalidad.

En la opinión de Martínez-Chairez y Guevara-Araiza, (2015) el enfoque de socioformación busca fomentar el desarrollo profesional mediante la vinculación de la educación con diversos ámbitos como los sociales, financieros, políticos, tecnológicos, entre otros, que se relacionan con las personas y sus contextos; busca formar individuos competentes, integrales y colaborativos a través de situaciones pedagógicas esenciales.

A propósito de los aportes en evaluación que brinda la socioformación Hernández Mosqueda, (2013) especifica los siguientes:

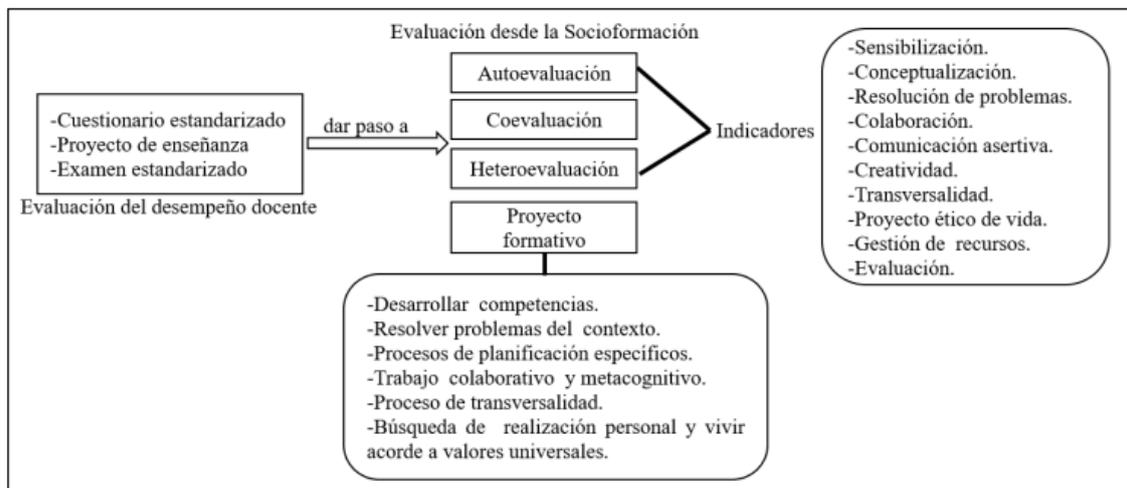
- 1) atender las situaciones actuales a través del trabajo en conjunto, abordadas desde la propia experiencia como docentes, padres o cualquier rol que se desempeñe en la sociedad;
- 2) asumir la evaluación como una valoración considerando el crecimiento personal desde los proyectos éticos de vida, el contexto, saberes previos, necesidades esenciales, fortalezas y aspectos a mejorar;
- 3) generar escenarios que permitan el desempeño integral de las personas y los problemas del contexto actual para su solución;
- 4) enfrentar la burocracia evaluativa, y la creación e implementación de instrumentos de valoración para la mejora continua;
- 5) dar paso a un desempeño creativo, innovador y estratégico,
- 6) fomentar la participación activa de los evaluados en la toma de decisiones al permitir que éstos ayuden a seleccionar las evidencias a presentar y los criterios a considerar para la evaluación;
- 7) propiciar la retroalimentación para posibilitar la mejora.

Así mismo, Tobón y otros, (2015) refieren que la evaluación del desempeño docente, desde la socioformación, puede tener grandes cambios positivos para elevar la calidad de la misma mediante la resolución de situaciones complejas del contexto reales de los alumnos, para fortalecer las competencias docentes en su práctica diaria; asimismo, puede ser funcional para incrementar el trabajo colaborativo entre educadores y atacar las necesidades detectadas en los estudiantes. La evaluación en este enfoque es concebida como el seguimiento mediante el registro de desempeño ante problemas del contexto con procesos colaborativos y el desempeño de la metacognición.

Por su parte Vera y otros, (2019), cita a Cardona y otros, (2016) quienes especifican que, para lograrlo, se considera tres tipos de evaluación:

- 1) autoevaluación: la persona evaluada valora su propio proceso de aprendizaje y el desarrollo de sus competencias, sus fortalezas y aspectos que necesitan atención para mejorarlos, se debe basar en criterios e indicadores de desempeño;
- 2) coevaluación: en este tipo de evaluación son los pares quienes se encargan de hacer una valoración a otra persona con la finalidad de ayudarla a reconocer e identificar sus aciertos y desaciertos para mejorar e incorporar acciones para modificarlas a través de criterios y referencias precisas; y

3) heteroevaluación: es la apreciación de las competencias de los alumnos por parte de los docentes



- Desarrollar competencias.
- Resolver problemas del contexto.
- Procesos de planificación específicos.
- Trabajo colaborativo y metacognitivo.
- Proceso de transversalidad.
- Búsqueda de realización personal y vivir acorde a valores universales.

Fuente: Quiriz-Badillo y Tobón-Tobón, (2019, p. 111)

Este enfoque propone un aspecto muy importante para el docente que es la considerar la evaluación como una actividad para seguir aprendiendo, y que los proyectos de enseñanza establecidos en la evaluación del desempeño docente se orienten como proyectos formativos, de esta manera hace hincapié a la necesidad de que los resultados sean utilizados en proyectos establecidos con objetivos claros; de ahí el compromiso de la implementación eficiente del sistema de evaluación del desempeño docente, inclusive en la propuesta de proyecto formativo específica que contribuye a la búsqueda de realización personal que coincide con la propuesta de Amaranti Pesce, (2017), que los mismos sean utilizados como un medio de reflexión para mejorar en la docencia.

Por su parte Tobón y otros, (2018, p. 24), reflexionan sobre el punto, y mencionan que no se pueden quedar en un simple proceso administrativo, que, aunque refleja una acción en los docentes, no describe el valor agregado para contribuir en la transformación del país hacia la sociedad del conocimiento y el mejoramiento de las condiciones de vida. Es por ello que se proponen los proyectos formativos como metodología para abordar los proyectos de enseñanza, que aunque no resuelven los problemas estructurales de la evaluación del desempeño que diversos investigadores han comentado, ayuda por lo menos a que esta actividad se enfoque en aspectos trascendentales, ayudando a los docentes a transformar sus prácticas pedagógicas y a los estudiantes a tener mayor sensibilidad y compromiso con los retos de su comunidad, como la pobreza y la violencia, a través de la colaboración.

4- CONCLUSIÓN

Definitivamente la conclusión a la cual puede inducir estas informaciones recabadas es a la necesidad del cambio, en dos aspectos fundamentales: primeramente, en la concepción sobre la importancia y objetivos o principios fundamentales de la evaluación del desempeño docente para lo cual se debe crear conciencia y, la necesidad de incorporar como enfoque pertinente, actual y sobre todo conformado por un elemento muy importante que es el cognitivo las evaluaciones desde el enfoque de la Socioformación.

Sin embargo, esto representa un cambio de paradigma profundo considerando aspectos no sólo administrativos sino también la necesidad de proponer indicadores nuevos que ayuden a medir de manera eficiente.

Como segundo punto a destacar es la necesidad de cumplir con todos los procesos, si bien, se pueden llevar a cabo las evaluaciones, este enfoque claramente propone la definición de Proyectos de Formación los cuales necesariamente precisan del involucramiento de más actores y del compromiso institucional por medio de los tomadores de decisiones.

Amaranti Pesce, (2017) enfatiza que es importante considerar también sustentando esta conclusión lo planteado por Stake (citado por Gaytán, 2012) la evaluación de los docentes tiene que responder a las problemáticas específicas del contexto en el cual se desempeña el docente, entendiendo que la docencia es una actividad compleja que debe ser analizada desde diferentes perspectivas. Además, para este proceso es indispensable la participación del docente y el clima institucional en donde se desarrolla la evaluación (p. 98).

Con respecto a la relevancia del tema investigado, Córdor y Remache Bunci, (2019) refieren, la evaluación del desempeño docente es un tema importante en el mundo, por ello los análisis hechos sobre las experiencias de la evaluación a docentes en países Internacionales y Latinoamericanos muestran que existe una correlación de los resultados obtenidos con los procesos de evaluación que se aplican, pero hace falta realizar estudios que den propuestas de mejora a partir de los datos obtenidos en la aplicación de sus evaluaciones.

5- LISTA DE REFERENCIAS

- Amaranti Pesce, M. (2017). Uso de resultados de la evaluación docente para mejorar la calidad de la docencia universitaria. Congreso Universidad, Vol. 6(No. 1), 91-104. <https://docplayer.es/73129179-Usode-resultados-de-la-evaluacion-docente-para-mejorar-la-calidad-de-la-docencia-universitaria-use-of-the-teaching-evaluation-results-to-improve.html>
- Cabero Almenara, J., Llorente Cejudo, M. d., & Morales Lozano, J. A. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *Revista Iberoamericana de Educación Distancia*, 21(1), 261- 279. <https://doi.org/https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Cardona, S., Vélez, J., & Tobón, S. (2016). Contribución de la evaluación socioformativa al rendimiento académico en pregrado. *Educar*, Vol. 52(Nº 2), 423-447. <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/311816>
- Cóndor, B. H., & Remache Bunci, M. (2019). La evaluación del desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*, 2(1), 116–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- de Diego Correa, M., & Rueda Beltrán, M. (2012). La evaluación docente en educación superior: uso de instrumentos de autoevaluación, planeación y evaluación por pares. Voces y Silencios. *Revista Latinoamericana de Educación*, 3(2), 59-76. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/vys3.2.2012.04>
- DeCosta, M., Bergquist, E., & Holbeck, R. (2016). A Desire for Growth: Online Full-Time Faculty's Perceptions of Evaluation Processes. *Journal of Educators Online*, 2, 19-52. <https://www.learntechlib.org/p/161394/>
- Elizalde Lora, L., & Reyes Chávez, R. (2008). Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas. *Revista de Psicología.*, Vol. 16(Nº 31), 48-57.
- Gámez Montero, H. (2016). Desafíos del Docente novel y las Políticas Educativas del México del Siglo XXI. *Revista Nacional e Internacional de Educación inclusiva*, 9(2), 155-169.
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (May. - Ago. de 2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. Vol. 7(Nº 2), 479 - 515.

- Gutiérrez Vásquez, T. F. (2015). Propuesta para mejorar los niveles de logro en matemática en las evaluaciones censales de estudiantes de primaria. *Tesis de maestría para optar el grado académico de Maestro en Educación en la mención de Didáctica de la Enseñanza de las Matemáticas en Educación Primaria*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3a409ba5-7343-44c9-935a-d5580daa6d21/content>
- Hernández Mosqueda, J. S. (2013). Procesos de Evaluación de las Competencias desde la Socioformación. *RA-XIMHAI*, 9(4), 9-17.
- Hernández Mosqueda, J. S., Tobón Tobón, S., & Vazquez Antonio, J. M. (2015). Estudio documental del Portafolio de Evidencias Mediante la Cartografía Conceptual. *Revista de evaluación Educativa*, 4(1), 1-19.
https://www.academia.edu/20338409/Estudio_documental_del_portafolio_de_evidencias_mediante_la_cartograf%C3%ADa_conceptual
- Martínez-Chairez, G. I., & Guevara-Araiza, A. (2015). La Evaluación de Desempeño Docente. *Ra-Ximhai*, 11(4), 113-159.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>
- Ministerio de Educación y Cultura. (s.f.). *Reporte Nacional. PISA-D Paraguay*.
https://mec.gov.py/cms_v2/adjuntos/15247?1545325232
- Montoya Vargas, J., Arbesú García, I., Contreras Pérez, G., & Conzuelo Serrato, S. (2014). Evaluación de la docencia universitaria en México, Chile y Colombia: Análisis de experiencias. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2e), 15-42.
<https://revistas.uam.es/riee/article/view/3111>
- Parada Romero, L. (2016). Sistema de evaluación docente, instituciones de educación superior tecnológica: lineamientos de calidad. *Praxis & Saber*, 7(13), 177-198.
<https://doi.org/https://doi.org/10.19053/22160159.4171>
- Pérez González, O. L., Martínez Mora, A., Triana Hernández, B. M., & Garza Leal, E. J. (2015). Reflexiones conceptuales sobre la evaluación del aprendizaje. *Didáctica y Educación*, 6(4), 150-163.
- Pérez González, O., Martínez Mora, A., Triana Hernández, B., & Garza Leal, E. (2015). Reflexiones Conceptuales sobre la Evaluación de Aprendizaje. *Didáctica y Educación*, 6(4), 150-163.

- Quiriz-Badillo, T., & Tobón-Tobón, S. (enero-junio de 2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales. *RA-XIMHAI, Volumen 15*(Número 1), 101-115. https://www.researchgate.net/publication/335011793_Fortalezas_y_aspectos_a_mejorar_en_la_evaluacion_del_desempeno_docente_en_Mexico_considerando_la_socioformacion_y_experiencias_internacionales
- Romo Martínez, J. M. (julio-diciembre de 2013). REvaluación Comprehensive del Desempeño Docente. , 46, . *Conciencia y Tecnología*(45), 52- 55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94429298010>
- Rueda Beltrán, M., Schmelkes, S., & Díaz-Barriga, A. (2014). La evaluación educativa. Presentación del número especial de Perfiles Educativos 2013. La evaluación en la educación superior. *Perfiles Educativos*, 36(145), 190-204.
- Stroebe, W. (2016). Student evaluations of teaching: no measure for the TEF. *Times Higher Education*. <https://www.timeshighereducation.com/comment/studentevaluations-teaching-no-measure-tef>
- Tobón, S., González, L., Nambo, J. S., & Vázquez Antonio, J. M. (Junio de 2015). La Socioformación: Un estudio Conceptual. *Paradigma, Vol. XXXVI*(Nº 1), 7 – 29. <http://ve.scielo.org/pdf/pdg/v36n1/art02.pdf>
- Tobón, S., Guzmán Calderón, C. E., & Tobón, B. (2018). Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo Atenas. *vol. 1*(núm. 41), 17-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478055151002>
- Ultima Hora. (12 de diciembre de 2018). *Pruebas PISA: Solo 8% de los estudiantes paraguayos alcanzaron el mínimo en Matemáticas*. <https://www.ultimahora.com/pruebas-pisa-solo-8-los-estudiantes-paraguayos-alcanzaron-el-minimo-matematicas-n2784960.html>