


Efectividad del mecanismo de evaluación de los docentes en el nivel de doctorado de una universidad pública

Effectiveness of a doctoral-level faculty evaluation mechanism at a public university

Carlos Fredy Velázquez Godoy¹ 
<https://orcid.org/0009-0007-1985-0434>

Universidad Nacional de Itapúa. Encarnación, Paraguay. carlos.velazquez@humanidades.uni.edu.py;
fredyvelazquez@yahoo.com

Recibido: 15/11/2023

Aprobado: 10/12/2023

Resumen

La Universidad marca la vida del alumno profesional ya que el que ingresa ambiciona recibir formación de una institución que apunte a la calidad y más cuando alcanza el máximo grado académico que uno aspira la cual es un Doctorado. Desde ese punto de vista, el rol del docente como dinamizador del aprendizaje de los estudiantes, es fundamental, por tanto, el presente estudio tiene como objetivo determinar la efectividad del mecanismo de evaluación de los docentes utilizados en el nivel de Doctorado del Departamento de Posgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Itapúa, sede Encarnación en el periodo 2020-2023. Para la investigación se optó por el enfoque mixto diseño concurrente caolítico, donde la población estuvo conformada por estudiantes, docentes y directivos del Programa de Doctorado del Departamento de Posgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Itapúa, sede Encarnación cohorte 2020-2023. Los resultados obtenidos arrojaron que el Programa de Doctorado trabaja en forma coordinada con los diferentes actores involucrados, alumnos, docentes y directivos. El relevamiento contempla encuestas, entrevistas y sugerencias aplicadas al finalizar cada módulo impartido o desarrollado. Este trabajo triangulado hace que se obtengan informaciones y se corrobore la veracidad de los resultados. La debilidad observada fue la no socialización de los resultados obtenidos alumno – docente, docente – alumno, lo cual es factible de ser subsanado ya que el mecanismo está en procesos de fortalecimiento.

Palabras Claves: Mecanismo de Evaluación. Desempeño. Alumnos. Docentes. Directivos.

Ñemombyky

Mbo'ehaoguasú ohechauka temimbo'e reko ve mba'apokuaa, umi oikéva ohupytyse pe sako'ipy peteĩ temimoĩmby amañáva tekombo'e porãre ha ohupytyvo pe tekombo'e yvateve, oha'arõ ohupyty pe arandujárape ñe'guahẽ. Upe ñemaña guive, pe mbo'ehára reko umi kuaaha'ãhára kuaa mokyre'yhára ramo, mba'eguasute, upévare, ko Kuaaha'ã oguereko jehupytyrãrõ: Toñemoteĩ umi mbo'ehára jehecha jey apo porã oipurúva Mbo'esyrývẽ Arandujára rendápe Ava Kuaaty Aranduo, Tetã Mbo'ehaoguasú Itapaguápe, Tenda Encarnación, ára pa'ũ 2020 – 2023. Jeporekarã ojeporavo ñembohape jehe'a, ta'anga o'guahẽva jekuaa porã'yva, ava oikókuri umi kuaaha'ãhára, mbo'ehára ha sãmbyhyhára tembiaporã Arandujára rehegua Mbo'esyrývẽ renda Ava Kuaaty Aranduo, Tetã Mbo'ehaoguasú Itapaguápe, Tenda Encarnación, aty 2020 – 2023. Techapykuéra ojeguerekóva ohechauka pe Tembiaporã Arandujára rehegua omba'apo oñondive umi opaichagua apohára oĩva pype, temimbo'e, mbo'ehára ha sãmbyhyhára. Mba'emyaty oikókuri papapyhai, ñe'ëjovake ha umi oje'éva iporãve ha'gua jepuru opávo umi Mbo'epy akytã oñembo'éva téra ojeguerojeráva. Ko tembiapo oñemohakamby apýva ome'ẽ marandu ha ohechauka umi techapykuéra añeteha. Pe kangy ojehecháva ha'e pe ndojekuaaukái umi atýpe techapykuéra temimbo'e- mbo'ehára ha mbo'ehára – temimbo'e, Ko'áva ikatu oñemyatyro, pe tembiapo oĩguĩ ñemombarete rapépe.

Ñe'ë ojepuruvéva: Jehecha jey apo, Tembiapo reko, Temimbo'e- Mbo'ehára- Sãmbyhyhára.

Abstract

The University marks the life of the professional student, since those who enter aspire to receive training from an institution that aims at quality and even more so when they reach the highest academic degree that one aspires to, which is a Doctorate. From this point of view, the role of the teacher as a facilitator of student learning is fundamental, therefore, the objective of this study is to determine the degree of effectiveness of the teacher evaluation mechanism used at the Doctoral level of the Department. Graduate Program of the Faculty of Humanities of the National University of Itapúa, Encarnación headquarters 2020 - 2023. For the research, the mixed approach was chosen, a chaolitic concurrent design,

¹ Datos De Contacto: Carlos Fredy Velázquez Godoy

Área del conocimiento: Ciencias Sociales

Tipo de Publicación: Artículo de Investigación

Correo de Correspondencia: fredyvelazquez@yahoo.com

Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una licencia Creative Commons CC-BY

of a concurrent triangulation type where the population was made up of Students, Teachers and Directors of the Doctoral Program of the Postgraduate Department of the Faculty of Humanities of the National University of Itapúa, Encarnación headquarters cohort 2020 - 2023. The results obtained showed that the Doctoral Program works in a coordinated manner with the different actors involved, students, teachers and managers, through surveys, interviews and suggestions applied at the end of each module taught or developed, this work triangulated means that information is obtained and its veracity is corroborated, the weakness observed was the non-socialization of the results obtained student - teacher, teacher - student, which is feasible to be corrected since the mechanism is in the process of strengthening.

Keywords: Evaluation Mechanism. Performance. Students. Teachers. Managers.

Introducción

La evaluación del desempeño del docente universitario es un tema de primer orden en el debate actual de gestores, estudiantes y de la sociedad en general. En los últimos tiempos se ponen de manifiesto los análisis del desempeño a partir de estudios de encuestas de opinión estudiantil. Se concibe desde hace muchos años a través de los modelos, metodologías evaluativas y mecanismos que se establecen en los países; en particular en las universidades, en los propios procesos de evaluación y acreditación de programas e instituciones que incluyen como variable al profesor, independientemente que estos procesos reflejan en su totalidad el trabajo y los resultados de directivos y docentes (Gil Álvarez, Tchinhama Mangundu, & Morales Cruz, 2017).

En el Departamento de Posgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Itapúa, sede Encarnación se aplican mecanismos de evaluación docente a través de cuestionarios dirigidos a los estudiantes del Programa de Doctorado, donde se les consulta su conformidad con el desempeño de sus docentes en diversas áreas del proceso enseñanza – aprendizaje, las cuales son fundamentales para lograr la calidad educativa. La evaluación de la función docente universitaria, en tanto juega un papel fundamental en la mejora de las instituciones, es una de las funciones esenciales de la universidad (Coppola, 2010).

No se puede decir que exista un consenso en cuanto a la evaluación del desempeño del docente universitario independientemente de la dimensión y el modelo evaluativo que se adopte. Es difícil vaticinar las exigencias y aspiraciones en cada momento y cada contexto. La solución está en el análisis y la estimación que se realice de las múltiples funciones de la educación superior y se asuma el rol de la profesionalización y la competitividad requerida (Gil Álvarez, Tchinhama Mangundu, & Morales Cruz, 2017)

A través de los constantes avances en la Educación Superior a nivel mundial “se observan cambios considerables que tratan de posicionar a la educación en los más elevados estándares de calidad” (Araya & Barrantes, 2013).

Lo que la institución realiza es seleccionar los criterios que sean más pertinentes para evaluar las destrezas de los docentes en el aula en cuanto a los requerimientos que hacen al proceso de

enseñanza – aprendizaje. El mecanismo se aplica por igual a todas las materias y docentes. De acuerdo a Cortés (2007), todo lo que se enseña en una sociedad, es necesario evaluarlo y revisarlo constantemente, a fin de proceder acertadamente para cambiar el rumbo.

En el Libro Blanco de la Educación Superior (CONES, 2017), capítulo III. Aportes recurrentes para una agenda pública apartado 2.3 Formación del docente de la Educación Superior (ES), indica “Sistema de acceso y permanencia en la docencia de la Educación Superior”.

El trabajo de investigación pretendió determinar el grado de efectividad del mecanismo de evaluación de los docentes utilizados en el nivel de Doctorado del Departamento de Posgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Itapúa, sede Encarnación, 2020 – 2023. Y, específicamente analizar los mecanismos aplicados para evaluar el desempeño docente en el nivel de Doctorado del Departamento de Posgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Itapúa; establecer los propósitos que persigue la evaluación de desempeño de los docentes en el nivel de Doctorado del Departamento de Posgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Itapúa y, precisar formas de participación de los doctorandos, en la evaluación del desempeño de sus docentes.

Materiales y Métodos

La investigación se realizó en la Facultad de Humanidades sede Encarnación, en el Departamento de Posgrado en el nivel de Doctorado, en el periodo de septiembre a octubre de 2023 y a finales del mes de octubre de 2023.

El enfoque fue mixto (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010). Se utilizó un diseño concurrente (Hernández Sampieri et.al, p.559); el proceso de recolección de datos fue paralelo y de forma separada, en cuanto a los datos cuantitativos y cualitativos. Conforme con el diseño, la triangulación concurrente (DITRIAC) (Hernández Sampieri et.al, 2010 p.570).

La técnica fue la encuesta cerrada, a los estudiantes y docentes; la entrevista abierta, a los directivos. El cuestionario fue el instrumento orientado a establecer contacto directo con las personas que se consideran fuente de información. Estuvo conformado por preguntas cerradas para la encuesta y preguntas abiertas para la entrevista. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos. Las validaciones de las encuestas destinadas a estudiantes y docentes fueron aplicadas en forma piloto a estudiantes y docentes universitarios que no fueron de la misma carrera donde se desarrolló el estudio. A partir de la aplicación piloto y los resultados del mismo se procedió a incorporar los ajustes pertinentes a fin de incorporar los aspectos necesarios que permitan evaluar lo que se necesita evaluar, aplicando el criterio de validez y confiabilidad. Se contactó con los sujetos de la muestra; al contactar se fijaron la fecha y hora para la aplicación de los instrumentos, previendo la adecuación del tiempo a los informantes clave. Todo el proceso se llevó a cabo en un marco ético y se resguardo la privacidad

de los objetos de la muestra. Los análisis de los resultados de la investigación se basaron en la teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 2002).

Resultados y Discusión

Mecanismo aplicado para evaluar el desempeño docente

El mecanismo de evaluación de desempeño docente se aplica en el nivel de Doctorado. Este consiste en un proceso que cuenta con varias fases y se realiza a través de diferentes actores. Contempla la evaluación que realizan los estudiantes a los docentes, a través de una encuesta con preguntas tipo cuestionario cerrado y establecido por la universidad sobre la base de indicadores. Asimismo, se utilizan entrevistas individuales al azar, dirigidas a estudiantes. Cada estudiante evalúa a cada profesor con quien interactuó.

Por otra parte, existe una fase denominada autoevaluación, a través de la cual cada docente autoevalúa su práctica; lo cual implica capacidad de autocrítica, de reconocer las fortalezas y debilidades que uno mismo tiene, y también lo hace a partir de unos indicadores de manera escrita. Otra fase de la evaluación de desempeño la realizan los directivos quienes evalúan la labor docente, luego se promedian los tres tipos de evaluaciones.

En el modelo de evaluación del desempeño docente por competencias, los procedimientos de evaluación deben venir condicionados por las situaciones institucionales en las que el profesor desempeña su tarea: formativa, participativa, humanista y técnicamente multidimensional (García Ibarra, 2015) y con el acompañamiento del Departamento de Aseguramiento de la Calidad, el Departamento de Posgrado se encarga de la triangulación de los resultados de la evaluación de estudiantes, evaluación administrativa y autoevaluación docente.

Sobre la relevancia de la efectividad del docente, Anderson (2004) señala que durante las últimas décadas se ha recopilado evidencia que muestra que ocurren importantes brechas en términos de resultados de aprendizaje entre alumnos que han tenido docentes efectivos, versus aquellos que no han contado con ellos. Numerosos estudios coinciden en identificar al desempeño docente como el componente más importante del efecto de la escuela en el aprendizaje de los estudiantes” (Hanushek y Riykin, 2006).

Conforme con las respuestas de los docentes y los estudiantes, la carrera cuenta con normativas relacionadas a la evaluación del desempeño docente. Aunque según los resultados recabados, se necesita una mayor socialización de las mismas de modo a que todos los estudiantes las conozcan y las apliquen convenientemente, desde el rol que cumplen, ya que conforme con Pacheco (2018), la evaluación del desempeño docente debe ser un ejercicio sistemático que, basado en la

recopilación de evidencias, ayude a las instituciones educativas a valorar tanto los aciertos como los logros del quehacer de estos actores.

El desempeño docente se refiere al rendimiento y la efectividad de un profesor en su rol educativo. Evaluar el desempeño docente es fundamental para garantizar la calidad de la educación y el aprendizaje de los estudiantes. El desempeño docente abarca diversas áreas y responsabilidades del trabajo de un profesor, que pueden variar según el nivel educativo y la disciplina. En ese sentido, Alterio Ariola & Loyo (2009), mencionan que la evaluación para el desarrollo profesional debe ser un elemento significativo para mejorar competencias, prácticas y habilidades de los docentes; debe ser motivo de reconocimiento a su labor de pasar de un enfoque burocrático de la evaluación a un enfoque más profesional.

Rol de los estudiantes en la aplicación del mecanismo de evaluación a los docentes

Los estudiantes participan de la evaluación del desempeño de los docentes a través del completamiento de una encuesta cerrada. La importancia del alumno como sugerente de su propio aprendizaje, al requerir una conveniente interacción en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Leiva, 2011). Al respecto, los estudiantes que accedieron a aportar para esta investigación manifestaron su desconocimiento sobre los resultados finales de la evaluación y si existe o no un plan de mejoramiento posterior a la evaluación.

Por otro lado, la mayoría de ellos, tienen conocimiento de que la carrera cuenta con una instancia de evaluación y seguimiento al desempeño docente. Se pudo constatar que los alumnos no pueden determinar con certeza de que la evaluación permita la toma de decisiones a nivel de facultad. En opinión de la mayoría de los alumnos la evaluación que se aplica en la carrera, abarca aspectos relacionados a la docencia, a la investigación y a la extensión universitaria.

La consecuencia de evaluar la pericia docente por sus alumnos se utiliza para la obtención de información para que los estudiantes elijan sus cursos y profesores, para mejorar la docencia; y, para la valoración de la enseñanza para la toma de decisiones sobre el personal docente, como el aumento salarial, o los incentivos o estímulos, y en de forma usual para su promoción o mantengan su contrato principalmente en el sistema privado (Viamontes Pelegrín, Santos, & Ruiz, 2013).

Por su parte los docentes, en su mayoría manifiestan conocimiento sobre una instancia de evaluación y seguimiento al desempeño; por otro lado, algunos docentes desconocen que los resultados de las evaluaciones permiten la toma de decisiones a nivel directivo. La evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo (Chiroque Chunga, 2006)

Conforme a lo que establece la Ley N° 4995/13, en el apartado De los derechos de los estudiantes en el artículo 47, inciso g, se explicita el derecho “a contribuir a la evaluación de los

docentes”, por lo que su participación es clave, ya que es el beneficiario directo de la acción docente es el estudiante.

Se considera apropiado que los objetivos de la evaluación, así como los indicadores específicos a ser tenidos en cuenta y el uso que se dará a los resultados, deben ser conocidos por todos los autores, es especial por el docente a fin de que sea realmente un proceso, claro, objetivo, transparente y por sobre todo prime el propósito de servir para la mejora permanente, por parte del docente. Deben definirse criterios de evaluación con base en los objetivos establecidos. Estos criterios pueden incluir la calidad de la enseñanza, la participación en actividades de investigación, la contribución a la comunidad educativa, la tutoría de estudiantes, entre otros.

Rol de los docentes en el mecanismo de evaluación

Desde el punto de vista de los alumnos, la mayoría tiene conocimiento de que el desempeño docente considera aspectos relacionados a su responsabilidad, su gestión como docente. Los docentes consideran que la evaluación del desempeño incluye aspectos sobre el trabajo en equipos multidisciplinarios, como también el perfil del docente deseado por el nivel de doctorado. El hecho de que la persona evaluada conozca sus puntos fuertes y sus necesidades formativas, ayuda a mejorar su actuación profesional y contribuir así a la mejora de la calidad de la educación (Tejedor & García-Varcárcel, 2010).

Cuando se habla de desempeño se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. “En este sentido, la evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo” (Chiroque Chunga, 2006).

Valorar el desempeño docente es un proceso por medio del cual hay una emisión de juicios valorativos sobre el desempeño de las responsabilidades del docente en la enseñanza, aprendizaje y progreso de sus estudiantes a partir de averiguación válida, objetiva y fiable relacionada con los beneficios de sus estudiantes y el perfeccionamiento de sus áreas de trabajo.

En cuanto a los docentes, en su mayoría, saben que la evaluación del desempeño considera aspectos relacionados a su responsabilidad con los aspectos administrativos de su gestión; también consideran el trabajo en equipos multidisciplinarios y el perfil del docente deseado por la carrera y la universidad.

El docente debe considerar que la docencia es una práctica social, educativa y es considerado como agente central de desarrollo. La participación en las actividades académicas, en las actividades de la institución, la extensión, la gestión en la que el docente participa denotará el interés y el desempeño que este pone en pos de la comunidad educativa, y no solo su desempeño en aula.

El primer objeto de evaluación pertenece al dominio de los saberes; el segundo al dominio de las conductas; ambos dominios, junto a las propuestas resultantes de desarrollo profesional, conforman lo que entendemos por “desempeño”. Uno de los principales fines de su utilización es la mejora continua, si este no fuera el fin y se utiliza el instrumento sin motivos predefinidos, se corren ciertos riesgos sea como fuere, es importante señalar algunos riesgos de la evaluación según (Murillo, 2006)

A partir de la entrevista a los directivos, se pudo determinar que el mejoramiento de la docencia en el doctorado se debe llevar a cabo con planes basados en estrategias sistémicas que permitan converger las necesidades y expectativas de los propios docentes, los estudiantes y la institución, con espacios de construcción y construcción de competencias docentes orientadas al propósito. A los docentes se les entrega los resultados de las evaluaciones de los tres aspectos mencionados y se les indica las debilidades y fortalezas encontradas.

Los factores son sistémicos; la evaluación del docente es compromiso del conjunto sistémico de actores comprometidos en el programa. Así, el compromiso del estudiante, del docente, de los directivos con la calidad en la formación de Doctores en Educación requiere de inversión en recursos, en el más amplio sentido de la palabra: dedicación de tiempo, acceso al conocimiento, desarrollo de habilidades, competencias y capacidades por parte de cada uno de los actores para el logro de los objetivos del programa. El principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador (Valdez Veloz, 2000).

Conclusión

Los resultados hallados en esta investigación muestran aspectos importantes en torno a la evaluación del desempeño de los docentes, tanto aspectos favorables como aspectos que necesitan ser fortalecidos.

Entre los aspectos valorados como positivos se puede señalar que el programa de Doctorado del Departamento de Posgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Itapúa, cuenta con un mecanismo que permite evaluar el desempeño de los docentes. Este se aplica y es conocido por la mayoría de los estudiantes y especialmente por los docentes.

Existe un seguimiento a las actividades y responsabilidades de los docentes, no solo por parte de los directivos del Departamento de Aseguramiento de la Calidad y el Departamento de Posgrado, sino también hay participación de los estudiantes en dicho proceso. Esta participación, es fundamental, ya que los estudiantes son los beneficiarios directos de la acción docente, por lo que su opinión objetiva y crítica es muy importante, en especial para los docentes que necesitan un retorno de su desempeño para replantear algunas acciones sean estas de orden pedagógico, administrativo o actitudinal.

Un aspecto que aún se necesita fortalecer es una mayor socialización de las normativas de la evaluación del desempeño docente, de modo a que todos los estudiantes las conozcan y participen del proceso de manera objetiva y crítica, desde el rol que cumplen.

Un porcentaje elevado de estudiantes no conoce los resultados de las evaluaciones a los docentes, aunque lo más importante es que a partir de las evaluaciones, estos puedan constatar cambios positivos por parte de los docentes, en función a aspectos que se hayan evaluado como debilidades.

Los docentes, por su parte, tienen conocimiento de las normativas de la evaluación de desempeño, aunque conforme con los resultados, existe un porcentaje de docentes que opinó no estar del todo conforme con algunos indicadores específicos de la evaluación.

Un aspecto a ser fortalecido es la retroalimentación, es decir, la necesidad de mayor sistematización del proceso, de fortalecer la cultura de la evaluación de manera a que con los resultados alcanzados se puedan implementar los planes de mejora tanto por parte de los docentes como de la propia institución a través del seguimiento y apoyo permanente sobre los aspectos que sean necesarios mejorar.

Los directivos indicaron que existe un alto grado de compromiso por la calidad de la docencia en el programa. Este compromiso se traduce en la permanente innovación en cuanto a los recursos bibliográficos y a las estrategias metodológicas, como así también en los procesos de investigación en las áreas específicas relacionadas a sus módulos. Los docentes del programa son profesionales con años de experiencia en la docencia y que siempre acuden a los llamados realizados por la Facultad, son personas comprometidas con su labor.

En cuanto a las habilidades pedagógicas y prácticas se busca la innovación en cuanto a la metodología de la enseñanza que permitan el desarrollo del pensamiento crítico y habilidades investigativas y creadoras de nuevos conocimientos conjuntamente con la pertinencia de los recursos bibliográficos que permitan transferir los conocimientos más actualizados. Una habilidad necesaria es el manejo de las TIC aplicadas a la educación.

El plantel docente del Programa de Doctorado está constituido por docentes de destacada trayectoria en la docencia, todos con formación doctoral, especialistas y con maestrías en distintas áreas; algunos con más de 30 años de experiencia, impartiendo clases en programas de Maestrías, Doctorados y Licenciaturas. La mayoría de los docentes cuenta con más de diez años de antigüedad en el Programa de Doctorado como docente.

El propósito principal de la evaluación es proporcionar información útil y relevante para la toma de decisiones, la mejora continua y el logro de objetivos en diversos contextos. La evaluación

bien diseñada y ejecutada es una herramienta poderosa para el desarrollo y el éxito en distintas áreas de la vida.

Se destaca la importancia de evaluar críticamente cómo funciona el sistema de evaluación de los docentes. Esta evaluación puede ser esencial para realizar ajustes necesarios, mejorar la efectividad del proceso y, en última instancia, garantizar que se esté logrando el objetivo principal de mejorar la calidad de la enseñanza.

Referencias Bibliográficas

- Alterio Ariola, G. H., & Loyo, H. A. (2009). Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0864-21412009000300001
- Anderson. (2004). Mecanismos de Evaluación Docente.
- Araya, C., & Barrantes, É. (2013). Evaluación Docente ¿Mecanismo equitativo y confiable o proceso viciado que no cumple con su objetivo? Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/11709/18185>
- Chiroque Chunga, S. (2006). Evaluación de Desempeños Docentes. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/173/077.%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1os%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CONES, M. J. (2017). Libro Blanco para la Educación Superior. Asunción.
- Coppola, N. L. (2010). La evaluación de la función docente en la Universidad de Buenos Aires. Obtenido de <http://www.saece.com.ar/docs/congreso4/trab47.pdf>
- Cortés, E. A. (2007). El nuevo rol del docente universitario. Revista CES, 90.
- García Ibarra, S. (2015). Metodologías didácticas para la enseñanza y aprendizaje de las ciencias naturales en zonas rurales del municipio de Obando – Valle del Cauca. Universidad Nacional de Colombia, Palmira, Colombia: Trabajo Final presentado como requisito parcial para optar al título de: Maestría en Enseñanza de las Ciencias Exactas y Naturales.
- Gil Álvarez, C. J., Tchinhama Mangundu, D., & Morales Cruz, M. (2017). LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. UN ACERCAMIENTO A LAS REALIDADES EDUCATIVAS. Revista Universidad y Sociedad.
- Hanushek y Riykin. (2006). Evaluación del Desempeño Docente.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Leiva, O. (. (2011). La participación del alumnado en la evaluación docente.

- MEC Paraguay. (2011). Campaña de apoyo a la gestión pedagógica de docentes en servicio. Modalidad: Educación de personas jóvenes y adultas. Recuperado el 15 de abril de 2013, de [paraguayeduca.org](http://biblioteca.paraguayeduca.org/biblioteca/materiales_varios/capacitacion-nacional-2011/modulo-4/campana%204-Educacion%20Permanente-3.pdf/view):
http://biblioteca.paraguayeduca.org/biblioteca/materiales_varios/capacitacion-nacional-2011/modulo-4/campana%204-Educacion%20Permanente-3.pdf/view
- Murillo, F. (2006). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa. Santiago de Chile.
- Pacheco, C. (2018). La evaluación del desempeño docente.
- Tejedor, F. J., & García-Varcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. Obtenido de https://www.jstor.org/stable/23766354?seq=1#page_scan_tab_contents
- Vaillant, D. (2008). Algunos Marcos Referenciales para la Evaluación del Desempeño Docente en América Latina. Obtenido de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4663/5100>
- Valdez Veloz, H. (2000). Evaluación de Procesos de Enseñanza y de Aprendizaje. Obtenido de https://selinea.unidep.edu.mx/files/614to3368_396to614_r32902016040111051439614.pdf
- Viamontes Pelegrín, E. R., Santos, S. C., & Ruiz, J. G. (2013). Actitudes pedagógicas del profesor en las universidades. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202013000200014