

PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE BAJO EL ENFOQUE DE LAS COMPETENCIAS EN COCHABAMBA

Teacher Evaluation Process in the Teaching–Learning Process under a Competency-Based Approach in Cochabamba

Angela Daniela Revollo Zambrana

angela.rev55@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-4016-5496>

Fecha de Recepción: 19 de mayo de 2025

Fecha de Aceptación: 8 de octubre de 2025

Resumen

El presente trabajo de investigación se centra en el estudio del desempeño docente integrado con el proceso de evaluación del mismo, considerando que hoy en día las instituciones universitarias han adoptado la aplicación de un enfoque de enseñanza aprendizaje por competencias, con la finalidad de generar profesionales competentes en las diferentes áreas laborales, de acuerdo a la realidad social. Para tal efecto se detalla el proceso genérico de evaluación docente aplicado en las universidades y los parámetros que se consideran. La investigación concluye con sugerencias para mejorar el proceso de evaluación docente, orientado a la mejora del desempeño docente y sus competencias.

Palabras clave: Evaluación docente, Desempeño docente, Enfoque basado en competencias, Educación superior, Proceso de enseñanza-aprendizaje

Abstract

This research focuses on the study of teaching performance integrated with the teacher evaluation process, considering that higher education institutions have currently adopted a competency-based teaching and learning approach aimed at developing professionals who are competent in different areas of the labor market, in accordance with social realities. For this purpose, the study describes the generic teacher evaluation process applied in universities, as well as the parameters commonly considered in such evaluations. The research concludes with recommendations to improve the teacher evaluation process, with a particular emphasis on enhancing teaching performance and professional competencies.

Keywords: Teacher Evaluation; Teacher Performance; Competency-Based Education; Higher Education; Teaching–Learning Process.

1. Introducción

El proceso de evaluación docente debe ser un proceso sistémico el cual debe aplicarse en todas las instituciones o universidades de educación, considerando que este proceso permite en primera instancia identificar el cumplimiento del proceso educativo, sin embargo, también permite realizar un seguimiento docente, mediante la valoración de las competencias del desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus estudiantes.

(Mendivelso, Ortiz, & Sanchez, 2019) afirma que “los nuevos modelos de evaluación tienen un carácter de medida el cual no desaparece, sino que se flexibiliza” (p. 8), por lo tanto, los métodos que se proponen tienen que aumentar la complejidad hasta el nivel donde el conocimiento sobre la evaluación es mayor. Así mismo, (Hamodi, López Pastor, & López Pastor, 2015) indica que los procesos evaluados muestra un mejoramiento y resultan a partir de la evaluación en el que indica que “consideraremos la evaluación como un proceso basado en recoger información, sea por medio de instrumentos escritos o no escritos; analizar esa información y emitir un juicio sobre ella, tomando decisiones de acuerdo con el juicio emitido” (p. 149).

La evaluación docente es un proceso que tiene de realizar una valoración, donde llegue a ponderar el desempeño, para identificar las deficiencias, necesidades y mejorar las competencias laborales del proceso educativo.

Belkis (2016), explica que “la mayoría de los sistemas de evaluación docente se basa en el uso de cuestionarios a los estudiantes y muy pocos tienen elementos de evaluación conjunta como evaluación de pares, autoevaluación o evaluación por directivos” (p. 2).

Así mismo resalta en su investigación que el instrumento que se utiliza en este proceso de evaluación del desempeño docente es muy importante, porque de acuerdo a como este elaborado este instrumento tendrá o no relevancia la evaluación. Belkis indica también que cuando los estudiantes llegan a evaluar al docente, en muchos casos lo toman como un ajuste de cuentas, de aprobar o reprobar al docente, pero si el instrumento es elaborado de forma adecuada, con los indicadores de evaluación correctos, el proceso de evaluación será eficiente y eficaz.

Por otra parte, Agreda (2019) en su investigación detallo que “un sistema de evaluación debe considerar los ámbitos básicos y fundamentales de un sistema de evaluación del desempeño docente” (p. 68), donde se debe considerar las estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas y responsabilidades en las funciones docente, donde la evaluación tiene que ser integral y no por partes, caso contrario la evaluación no brindara información válida y, por lo tanto, no tendrá impacto alguno.

Juárez (2012), indica que “enseñar, aprender y evaluar son tres procesos inseparables que deben ser coherentes en su forma de desarrollo, de lo contrario, producen efectos contradictorios en la formación del alumnado” (p. 7), por lo tanto, se debería de agrupar los procesos de forma continua en el proceso de evaluación docente como estudiantil.

Hoy en día las instituciones educativas y/o universidades a nivel mundial buscan que los docentes tengan una formación relevante en cuanto a lo académico, asimismo que estén formados con valores que permitan garantizar la educación de calidad los estudiantes, motivo por el que continuamente a los docentes se les realiza un seguimiento continuo, más que un proceso de evaluación por temporadas o parametrizados por parciales, a diferencia de los docentes en Bolivia, que son contratados por su formación y experiencia profesional, sin embargo, los mismos no tienen un seguimiento continuo, son evaluados por los estudiantes y los jefes de carrera, coordinadores o el inmediato superior correspondiente, una vez por todo un semestre.

También se puede evidenciar que las evaluaciones realizadas por el estudiantado tienen un porcentaje de consideración no significativo, tomando en cuenta, que los mismos son condicionados por el actuar del docente y las evaluaciones pueden no ser valoradas de manera eficiente, aspecto que no permite realizar una valoración que permita identificar las dificultades de los docentes.

Por lo tanto, en el presente trabajo de investigación se realizó un estudio al proceso de evaluación del desempeño docente que se realizan en universidades de Cochabamba, considerando que se identificó que los instrumentos de evaluación docente son incompletos, porque no permiten evaluar todas las competencias generales que exige el perfil docente de las universidades, razón

por la que se determinó que los mismos no son suficientes, tomando en cuenta que también se identificó discrepancia e inconsistencias.

2. Planteamiento del Problema

El proceso educativo de las universidades con el enfoque basado por competencias aplica procesos de formación integral ofreciendo profesionales calificados y competentes mediante su nuevo modelo curricular que busca forjar profesionales que innoven sus procesos productivos y de servicios, lo que significa que sus planes curriculares determinan cuales son las competencias, unidades de aprendizaje, además del proceso en sí de enseñanza, aprendizaje y de evaluación.

Para cumplir con la enseñanza aprendizaje bajo las competencias en la universidad se realiza la contratación de los docentes considerando un “perfil docente en el desarrollo de las competencias”, desde el momento que se aplica el diseño curricular con el enfoque de las competencias, el cual se puso vigente en la universidad, sin embargo, dentro de los instrumentos de evaluación docente no se evalúan todas las competencias generales. Considerando que, con el nuevo enfoque curricular por competencias, se realiza una evaluación también al docente como al estudiante.

La evaluación docente establece instrumentos predeterminados: el instrumento común que se aplica en las universidades de Cochabamba son los cuestionarios, donde el estudiante y el jefe, director o coordinador de carrera dependiendo de la estructura universitaria, evalúa al docente mediante una encuesta que contiene aspectos evaluables en base a los criterios de evaluación mediante una ponderación cualitativa.

Sin embargo, del análisis realizado generalmente los criterios evaluados por el jefe, director o coordinador de carrera están en relación con las obligaciones administrativas y las tareas académicas, a diferencia del estudiante que evalúa la práctica docente, además de realizar una valoración general del curso y un espacio abierto para opinar o comentar, es decir, los instrumentos utilizados son incompletos, comparando con las competencias que exige el perfil docente que tiene cuatro competencias generales y los instrumentos deberían de estar elaborados para evaluar estas

competencias, por lo tanto, son incompletos para evaluar al docente, porque no tienen indicadores para valorar su desempeño de acuerdo al perfil docente de la universidad, y no se logra identificar las falencias que puedan existir en el proceso de enseñanza de los estudiantes.

Además, la evaluación se pondera entre la valoración que realiza el jefe, director o coordinador de carrera y estudiantes, en la que se observó que tiene mayor ponderación en la evaluación docente la valoración que realiza el jefe de carrera. Lo que significa que la evaluación que realiza el jefe de carrera tiene mayor relevancia a la que realizan los estudiantes y no es una ponderación equitativa.

Es así que se identificó la necesidad que exista un nuevo sistema de evaluación docente, considerando las falencias y el tiempo de vigencia que tiene, para que este sistema permita mejorar las competencias docente, que se reflejan también en el proceso de enseñanza y aprendizaje, además de la continuidad de los procesos de evaluación que deberían de ser continuos como lo establece el enfoque de las competencias.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Determinar las técnicas e instrumentos utilizados en el proceso de evaluación docente en las universidades de Cochabamba que aplican el enfoque por competencias.

3.2. Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico de la aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación docente.
- Identificar las competencias laborales de los docentes.
- Proponer mejorar en los instrumentos de evaluación docente para mejorar las competencias laborales.

4. Marco Teórico

El proceso educativo bajo el enfoque de las competencias para Corvalan y Hawes (2005) “surge a través de la necesidad de responder a los cambios que van surgiendo tanto en el ámbito social y tecnológico, así como también a la organización del trabajo y los modos de adaptación al

cambio, en este caso enfocándonos en el ejercicio profesional individual” (p. 35)

El desempeño docente definido por (Flores, 2013) es el siguiente:

El desempeño docente (...) es el conjunto de acciones, que un docente realiza dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los estudiantes bajo los principios del Modelo Educativo Institucional, el cual implica la planeación, coordinación y gestión de la enseñanza; el desarrollo de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación que implican actividades orientadas a planificar organizar, coordinar y enseñar a aprender a los estudiantes, así como a evaluar su aprendizaje, concluyendo con la presentación de reportes e información de retroalimentación a las autoridades de la entidad y los cuerpos colegiados correspondientes. (p. 4)

Lo que significa que el desempeño docente hace referencia a toda actividad que realiza el docente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, desde la planificación académica de contenidos y su desarrollo con la aplicación de las estrategias y material didáctico de enseñanza aprendizaje coordinadas para la posterior evaluación y correspondiente retroalimentación.

Evaluar es “un proceso fundamental que permite certificar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, el cual permite alcanzar metas, objetivos y a la vez indica la efectividad alcanzada en el proceso de educación” (Molinar, 2013, p. 90).

Asimismo, indica que, de la información obtenida de la evaluación, se puede identificar las áreas que requieren de más explicaciones, aclaraciones, revisiones y resulta de gran valor para diagnosticar las dificultades de aprendizaje y generar cambios dirigidos a la mejora continua y a reforzar conocimientos.

Lo que significa que al evaluar se detectara las dificultades o deficiencias, como las fortalezas de los procesos. Los resultados que se obtienen de la evaluación consecutiva permite crear cambios de mejora. En el enfoque de las competencias la educación es flexible y no rígida, lo que permite realizar las intervenciones oportunas para mejorar los resultados.

La evaluación docente en el modelo por competencias es un proceso muy importante,

el cual realiza una valoración a todas las evidencias del desempeño de habilidades y destrezas que desarrolla el docente, como el estudiante de acuerdo a las competencias de cada asignatura enfocada en su carrera.

La evaluación laboral que se realiza a los docentes bajo el enfoque por competencias lo que significa que:

La evaluación de las competencias, entonces, debe servir al docente como retroalimentación para mejorar la calidad de los procesos didácticos, pues ésta es la vía por excelencia para obtener retroalimentación acerca de cómo se está llevando a cabo la mediación pedagógica, lo que posibilita la detección de dificultades. En general, la valoración de los estudiantes debe servir para mejorar la calidad de los cursos, la misma metodología de valoración y los programas formativos (Zabalza, 2003)

Para (Flores, 2013) la evaluación del desempeño docente:

(...) representa la valoración sistemática de las etapas en la actividad docente, proyectadas en categorías y dimensiones de análisis. Los resultados representados por las respuestas de los estudiantes y los consejos técnicos de las entidades administrativas académicas son ponderados a partir de los criterios que definen los niveles de importancia otorgada a cada categoría, dimensión, pregunta y opciones de respuesta. El juicio de valor se establece numéricamente, concluyendo el ciclo con la disposición de resultados y la consecuente toma de decisiones para la mejora del desempeño académico y el otorgamiento de estímulos y reconocimientos a las buenas prácticas docentes. (p.7)

Después de realizar la evaluación a los docentes, con los resultados obtenidos, se puede realizar cambios o modificaciones al desarrollo de los procesos educativos utilizando nuevas metodologías, técnicas, estrategias, instrumentos, para generar una mejora continua.

5. Metodología

La metodología aplicada en la realización de la presente investigación, es el enfoque mixto, considerando que se inició con la recolección de datos administrativos y se realizó un análisis de

la evaluación docente.

Por otra parte, se aplicó un diseño metodológico no experimental porque el resultado de la investigación es una propuesta de un sistema de evaluación docente, mediante un tipo de investigación descriptiva propositiva, tomando en cuenta que se puntualizó en el proceso de evaluación docente que se aplica, para concluir con una propuesta de un nuevo proceso de evaluación.

Aplicando el método de investigación inductivo y deductivo, porque se sustentó los instrumentos que se aplican para evaluar al docente laboralmente y los requisitos del perfil docente bajo el enfoque de las competencias, el cual es una base para diseñar la propuesta solución.

Las técnicas aplicadas fueron la entrevista que permitió la recopilación de información mediante una conversación en la que se adquirió la información necesaria sobre el tema de investigación, aplicando como instrumento la guía de entrevista. Por otra parte, se aplicó la técnica de encuesta para adquirir información de interés, mediante un cuestionario previamente elaborado, mediante el cual se puede conocer la opinión de los docentes.

6. Resultados

El objetivo de la presente investigación es mejorar las competencias laborales de los docentes, razón por la cual se realizó un diagnóstico de los procedimientos de la evaluación docente que realiza en las universidades de Cochabamba, con la finalidad de conocer los procesos, procedimientos e instrumentos aplicados.

El diagnóstico del proceso de evaluación docente se ha realizado mediante entrevistas realizadas Jefes de carrera, Coordinadores y mediante una encuesta realizada a docentes, se identificó lo siguiente:

El proceso de evaluación docente para valorar su desempeño se modificó entre las gestiones 2018 y 2019, lo que significa que aproximadamente hace cinco años se utilizan los mismos instrumentos, pese a los cambios y acreditaciones que han obtenido las universidades.

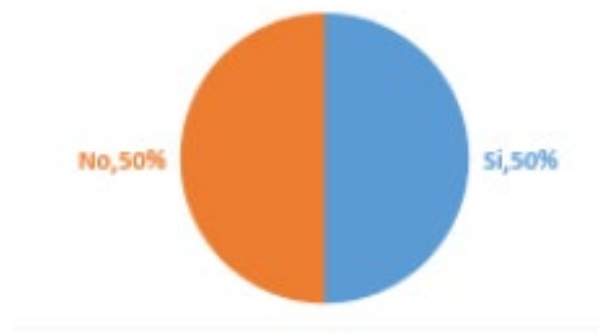
La técnica de evaluación para valorar el desempeño docente es la heteroevaluación, en todas las universidades, considerando que los docentes son evaluados por el jefe, director o coordinador de carrera y los estudiantes de acuerdo a la asignatura. Por otra parte, los instrumentos de evaluación utilizados son dos: una encuesta que la realizan los estudiantes que puede ser una encuesta digital o escrita) y la encuesta o registro de desempeño que desarrolla el jefe, director o coordinador de carrera.

Por otra parte, los ámbitos que se evalúan mediante el instrumento de evaluación del desempeño docente son las estrategias, métodos y técnicas de enseñanza, es decir, el servicio docente y administración en aula. Además, el proceso de evaluación docente tiene un tiempo de duración de 3 a 5 min, que es el tiempo que se tarda en dar respuesta a los instrumentos, considerando que este proceso está sistematizado y los resultados se ponderan en cuanto se termina de evaluar al docente.

- Medir el grado de satisfacción del rendimiento del docente referente a la materia impartida, desde el punto de vista metodológico, procedimental y cumplimiento de normas vigentes.
- Se entiende por una validación cualitativa y cuantitativa respecto de ciertos parámetros de evaluación dentro un proceso enseñanza aprendizaje, donde el docente cumple un rol muy importante.
- Es una evaluación interna que la institución realiza de sus docentes para evaluar el cumplimiento de los objetivos de las enseñanzas que imparte.
- Evaluar las funciones y los logros que desempeña el docente en aula.
- Es la evaluación al periodo de enseñanza por parte de los estudiantes y jefe de carrera.
- Valoración de la práctica docente

Figura 1

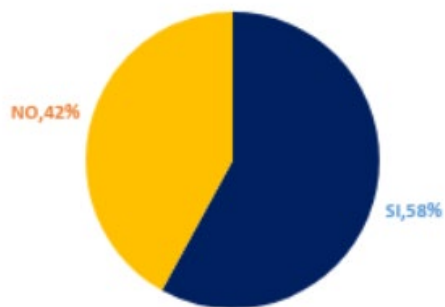
Conocimiento del procedimiento de evaluación docente



Nota. De la encuesta realizada se pudo observar que el 50% conoce los procedimientos que realizan en la evaluación docente, a diferencia del otro 50% que no tiene conocimiento al respecto, como se detalla en la siguiente figura. se detalla en la siguiente figura.

Figura 2

Describe fortalezas y debilidades del proceso de evaluación docente



Entre las debilidades y fortalezas comunes descritas se tiene lo siguiente:

- Maneja un control del PEA adecuado y ordenado, pero genera un desgaste de tiempo en algunos requerimientos por parte de los docentes; sobre todo los que no son 100% académicos y tienen una agenda compleja en su día a día por todos los requerimientos administrativos y controles que se genera por parte del departamento de evaluación y acreditación.
- Informa a su debido tiempo las actividades o responsabilidades del docente
- Estar constantemente en el aula.

- Pronta respuesta a alguna pregunta por el docente.

Figura 3

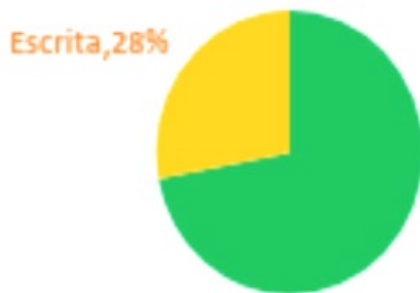
Tipo de evaluación se aplica para evaluar el desempeño docente



Nota. Se preguntó a los docentes sobre el tipo de evaluación se aplica durante el proceso de evaluación del desempeño, el 100% indico que se aplica la hetero evaluación y un 22% que también aplica la autoevaluación, lo que significa que no se aplica la coevaluación, de acuerdo a la figura.

Figura 4

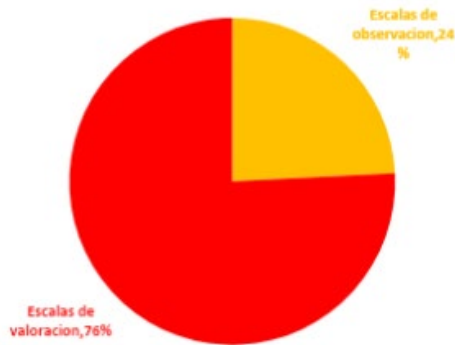
Técnicas de evaluación aplicadas para evaluar el desempeño docente



Nota. Se consultó a los docentes en cuanto a las técnicas de investigación que se aplican dentro la evaluación del desempeño docente, en las que el 72% menciono las técnicas de observación, el 28% las técnicas escritas y por último un 18% la técnica de las listas de cotejo.

Figura 5

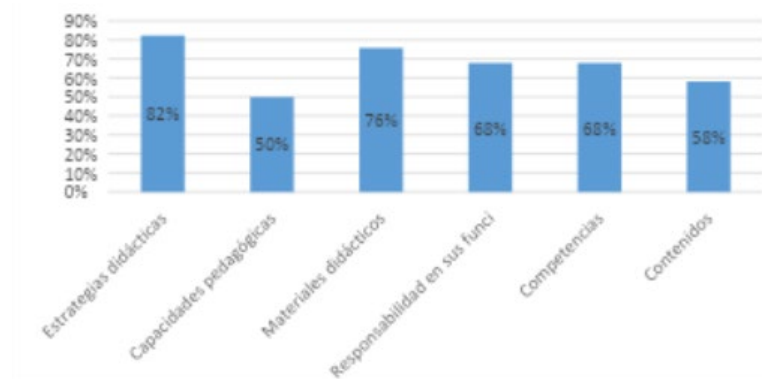
Instrumentos de evaluación aplicados para evaluar el desempeño docente



Nota. Los instrumentos que se aplican para valorar el desempeño docente, de los que se identificó que el 24% indicó que se utilizan las escalas de observación y el 76% que se aplica las escalas de valoración, denotando que la rúbrica, las listas de cotejo y el portafolio son instrumentos no utilizados durante este proceso de evaluación.

Figura 6

Ámbitos que abarcan los instrumentos de evaluación de desempeño docente



Nota. El 82% de los docentes consideran que los instrumentos de evaluación del desempeño docente se realizan considerando las estrategias didácticas, el 50% consideran que evalúan las capacidades pedagógicas, el 76% los materiales didácticos, el 68% las responsabilidades de sus funciones, el 68% de las competencias y por último el 58% consideran que se evalúa contenidos, como se detalla en la figura.

Los resultados obtenidos evidencian que los criterios utilizados para la evaluación del desempeño docente son percibidos mayoritariamente como elementos de referencia, ya que el 54 % de los

docentes considera que los instrumentos aplicados se orientan principalmente a este enfoque, mientras que un porcentaje reducido, correspondiente al 8 %, identifica la presencia de criterios vinculados al dominio profesional. Esta percepción sugiere que, si bien existen lineamientos evaluativos establecidos, estos no siempre profundizan en el nivel de experticia o competencia integral del docente.

En relación con los beneficios derivados del proceso de evaluación del desempeño docente, los participantes señalaron diversas ventajas tanto a nivel institucional como profesional. Entre los aspectos más relevantes se destaca la posibilidad de medir el grado de satisfacción de la institución respecto a su planta docente, así como la identificación de oportunidades de mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiendo corregir falencias y fortalecer la práctica pedagógica. Asimismo, los resultados de la evaluación son percibidos como un insumo para promover mejoras continuas, facilitar procesos de categorización y titularización de asignaturas, e incluso abrir oportunidades de desarrollo profesional, como el ejercicio de la docencia en el ámbito internacional.

Finalmente, aunque el proceso de evaluación del desempeño docente se encuentra normado y regulado por los reglamentos institucionales de cada universidad, una parte significativa de los docentes, correspondiente al 58 %, considera necesario realizar ajustes o modificaciones al sistema de evaluación vigente. Esta postura contrasta con el 42 % que estima que no se requieren cambios, lo que evidencia la coexistencia de percepciones diferenciadas. No obstante, la mayoría que demanda ajustes sugiere la necesidad de revisar y fortalecer los instrumentos y criterios de evaluación, con el propósito de que estos respondan de manera más efectiva a las exigencias actuales de la práctica docente y a los enfoques de calidad educativa.

7. Discusión

Del diagnóstico realizado y los datos precedentes se puede observar que el proceso de evaluación docente actualmente, de la recopilación de datos de las entrevistas y la encuesta realizada se identificó que el mencionado proceso aplica una técnica de evaluación de observación, sin embargo, el 28% de los docentes encuestados indicaron que la técnica de evaluación es escrita. A

diferencia que indicaron que los instrumentos aplicados son las escalas de observación y las escalas de valores, los cuales son instrumentos de aplicados en la técnica de evaluación de observación, lo que significa que los docentes no tienen clara sobre el tema de técnicas e instrumentos de evaluación.

Tomando en cuenta que el 50% de los encuestados indicó que tienen conocimientos del proceso de evaluación docente, se determina que en un porcentaje menor al 50% de los docentes desconoce el proceso, las técnicas, instrumentos y criterios evaluados.

El 17% de los docentes indica que en el proceso de evaluación se aplica la autoevaluación, sin embargo, no existe un instrumento, que permita el procedimiento. Por lo tanto, desde el momento que existió el cambio de una educación bajo el enfoque por objetivos al enfoque por competencias, los instrumentos de evaluación docente elaborados a la fecha no tuvieron modificaciones, y un 42% de los docentes considera necesario realizar ajustes, para mejorar el proceso de evaluación docente, el cual permita a los mismos realizar cambios para una mejora del desempeño y desarrollo de competencias.

A comparación de los procesos de evaluación docente en los países desarrollados, la evaluación docente es continua, misma que aplica técnicas e instrumentos de evaluación actualizados continuamente, que permiten identificar las falencias de los docentes que permiten y exigen al docente en mejorar el desarrollo de sus competencias, a diferencia de Bolivia, los docentes son evaluados mediante procesos que regulan con normativas obsoletas de hace más de cinco años al igual que los instrumentos aplicados, aspecto que limita las exigencias docentes y genera la conformidad del docente.

8. Conclusiones

Considerando que existen falencias y/o debilidades de los instrumentos y el proceso de evaluación docente en las universidades de Cochabamba que aplican el proceso de enseñanza aprendizaje bajo el enfoque por competencias, asimismo, tomando en cuenta el tiempo de vigencia que tienen, se identificó la necesidad de realizar una actualización y/o modificación del mismo.

Para tal efecto se realizó un diagnóstico de la aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación docente, mediante entrevistas identificando que se aplica la técnica de evaluación de observación, mediante encuestas que la realizan los estudiantes y el jefe, director o coordinador de carrera de acuerdo a los procedimientos, normativa o reglamentos establecidos en cada universidad.

Las encuestas de evaluación docente son instrumentos que implementan las escalas de valores, las cuales evalúan de acuerdo a los siguientes criterios: la práctica docente (estrategias didácticas), la interacción social y la extensión universitaria e investigación (capacidad pedagógica) y competencias.

Por otra parte, se realizó una encuesta a los docentes, de los que participaron y dieron su opinión, se identificó que el 50% de los docentes desconocen el proceso de evaluación docente, el 27% indica que se aplica la autoevaluación, aunque no se identificó un instrumento para realizar dicho procedimiento. El 28% indica que se aplica la técnica de evaluación escrita, sin embargo, la técnica aplicada de observación, mediante instrumentos de escalas de valoración, lo que significa que los docentes no tienen el conocimiento detallado del proceso de evaluación que se realiza.

Por lo tanto, se recomienda la modificación y o actualización continua del proceso de evaluación docente que aplican las universidades de Cochabamba, similar a los procesos de países extranjeros, que apliquen instrumentos para la evaluación de las competencias laborales docente, en el que se integran las competencias del perfil del docente, que además puedan integrar la aplicación de un instrumento evaluación del plan curricular (en el que se utilizara como instrumento de portafolio la carpeta docente), para que con los resultados obtenidos, el docente identifique sus falencias y debilidades específicamente, para que trabaje y gestione procedimientos que le permitan mejorar su desempeño docente, asimismo logrando mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Referencias Bibliográficas

- Agreda, S. B. (2019). Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño docente para la carrera de Psicología de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno. Bolivia.
- Briones, G. (2002). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Bogotá, Colombia: ARFO Editores e Impresores Ltda.
- Coordinación de Educación a Distancia, U. A. (2020). Técnicas e instrumentos de evaluación. Baja California.
- Escobar, A. A., Romero, I. J., Sedano, F. G., Ramos, M. P., & Vázquez, L. V. (2010). Técnicas e instrumentos para facilitar la evaluación del aprendizaje. CETYS, California.
- Flores, S. R. (2013). Evaluación al desempeño docente. Veracruz, México.
- Hamodi, C., López Pastor, V. M., & López Pastor, A. T. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en la educación superior. México: Perfiles Educativos.
- Lorenzana, R. I. (2012). La evaluación de los aprendizajes basada en competencias en la enseñanza universitaria. Flensburg.
- Quiroga, M. (2020, 1 de febrero). Competencia laboral. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>
- Rodríguez, G. (2011). e-Evaluación orientada al e-aprendizaje estratégico en educación superior. Madrid: Narcea.
- Tobón, S. (2005). Formación basada en competencias (2.^a ed.). Madrid: Editorial Ecoe.
- Tobón, S. T., Prieto, J. H., & García, J. A. (2010). Secuencias didácticas: Aprendizaje y evaluación de competencias. Pearson.
- Trahtemberg, L. (2018). Los textos escolares actuales no desarrollan el pensamiento.
- Velázquez, A. (2023). ¿Qué es la competencia laboral?. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>
- Zabalza, L. A. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional. Madrid.
- Zelaya, M. D. (2015). Enfoques, modelos y técnicas de educación.