

**Recepción:** Octubre 05 de 2016

**Aceptación:** Septiembre 09 de 2016

**Publicación:** Marzo 01 de 2017

## Marco de buen desempeño docente: Herramienta de mejoramiento continuo en una institución educativa de Valledupar

---

Framework for good teacher performance: tool  
for continuous improvement in an educational  
institution in Valledupar

**Frank Leonardo Daza Sánchez**

Universidad Popular del Cesar -Colombia

Frankdaza82@gmail.com

## Resumen

Este artículo reseña una investigación que desarrolla un marco para la evaluación del desempeño docente en una Institución Educativa pública en el municipio de Valledupar en el Departamento del Cesar. Se realizó un análisis a las categorías subyacentes identificadas como dominios, competencias y desempeños característicos de una buena docencia. El proceso investigativo recurre al paradigma crítico social siguiendo un diseño de investigación acción desde la concepción de Nieto y Recamán (2010) triangulado con la referencia de diversos marcos para el desempeño docente implementados en el continente americano. Con la participación del grupo de docentes se logró propiciar la capacidad de afrontamiento de problemas propios de la institución referidos a la gestión, planeación y seguimiento a los componentes del ejercicio docente elaborando un marco de desempeño ajustado a este ambiente escolar.

## Abstract

This research develops a framework for assessing teacher performance in a school advertises in the municipality of Valledupar in the department Cesar, doing analysis to the underlying categories identified as the same domains, competencies and performance characteristics of good teaching. The investigative process uses the social critical paradigm following a research design action from the Nieto and Recamán (2010) conception triangulating the reference of various frameworks for teacher performance implemented in the Americas. With the participation of group of teachers was achieved for the capacity of coping with problems of the institution related to the management, planning and monitoring components of teaching practice developing a framework of performance adjusted to the school environment.

## Palabras Clave

Marco para el desempeño docente, Mejoramiento continuo, autoevaluación.

## Keywords

Framework for teacher performance, continuous improvement, selfassessment

## Introducción

Esta propuesta de investigación tuvo como objetivo general, desarrollar un marco para el buen desempeño docente, construyendo los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia en la Institución Educativa Nacional Loperena del municipio de Valledupar (Cesar). Los objetivos específicos están encaminados a identificar elementos característicos del buen desempeño docente acudiendo a la revisión de modelos aplicados en Norte, Centro y sur América. Los espacios vinculados a este ejercicio se establecieron durante las jornadas formativas institucionales necesarias para diagramar las categorías características de la buena praxis docente, así como para evaluar el impacto generado por la puesta en común de un modelo al interior de la institución educativa.

## Referentes teóricos

El Marco para el Buen desempeño Docente (MBDD), es una herramienta estratégica insertada en una política integral de desarrollo docente, contiene los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente que desea innovar y actualizarse en su quehacer pedagógico. Los conceptos que le subyacen se describen a continuación:

### **Dominio docente.**

Son entendidos como un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. Hay identificados en este marco cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

### **Competencias docentes.**

En este marco para el buen desempeño son entendidas como las capacidades para resolver problemas y lograr propósitos, y no solo como la facultad para poner en práctica un saber, y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la

facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella, ya que si se concibe la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético; la competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones (Burga, 2012).

### Los desempeños docentes.

Los desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados. Los elementos del desempeño pueden distinguirse así:

- *Actuación:* Es un comportamiento observable que puede ser descrito o medido.
- *Responsabilidad:* Que hace referencia a dar respuesta y cumplimiento a las funciones particulares de la profesión
- *Resultados:* Referencia a la determinación de logros establecidos y comprometidos por la actuación

### Buena docencia.

La buena docencia en este marco es un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que niñas, niños y adolescentes logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes. Se trata de un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto público de gran importancia para el bien común. (Minedu, 2012).

### Antecedentes del Marco para el Buen Desempeño Docente.

Martín (2016) presenta en su artículo un panorama amplio de la evaluación de los maestros desde la perspectiva de la práctica, en una muestra de cinco países de América Latina. El documento identifica algunos modelos de evaluación propuestos en la región por investigadores, o ensayados en escala reducida en algunas innovaciones educativas. Además, discuten los problemas políticos,

técnicos y de recursos con los cuales se enfrenta una iniciativa encaminada a establecer sistemas nacionales de evaluación de la profesión docente. Bajo el descriptor evaluación del docente, se han encontrado que la mayoría de estos trabajos abordan el tema en forma genérica sin referencia a ningún país o región; trata el tema de la evaluación docente dentro de la perspectiva y práctica universitarias, enfocándolo tanto desde el punto de vista teórico como también desde el análisis de las experiencias prácticas. El resto de los trabajos se refiere al tema de evaluación del docente del nivel secundario o de la escuela técnica profesional, apareciendo como escasos los referidos al tema dentro del nivel de la enseñanza básica.

La investigación elaborada por Vázquez Cruz, Cordero Arroyo, y Barajas Leyva (2014), propone el diseño de marcos para la enseñanza o criterios de desempeño profesional para docentes como una de las tendencias para mejorar la calidad de la profesión a nivel internacional (Feldman y laies, 2010; Vaillant, 2004), esta propuesta investigativa revisa marcos para el buen desempeño docente realizando una comparación entre los modelos presentados en Estados Unidos, Chile y Perú, de este modo se confronta y proporciona pautas para un ejercicio de discusión en un contexto nacional o local. Estos mismos autores citando el estudio de Schmelkes y Mancera citado por la (OCDE, 2010), recomiendan revisar la experiencia internacional en la materia. Enfatizan que “el punto de partida para la evaluación docente es describir con precisión los elementos de un buen desempeño de enseñanza” (p. 5). En el mismo artículo Vázquez Cruz, y otros (2014), Feldman y laies (2010), y Meckes (2013), reconocen que los marcos para la enseñanza se definen principalmente a partir de dos enfoques, el de las competencias o estándares.

### **El MBDD y el Problema de la Evaluación Docente en la Institución Educativa.**

En la Indagación realizada en la I.E nacional Loperena se constata la necesidad de cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente. La evaluación de desempeño docente es algo que no se hace, aunque se diga que sí, pues solo un parte del profesorado está obligado a presentarla formalmente. Esta dualidad inequitativa frente al proceso de evaluación docente representa una segmentación en el proceso de mejoramiento continuo de la praxis docente. El decreto reglamentario 1278 emanado del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, es el único cuerpo legislativo vigente que obliga a los docentes cobijados por este contexto legal a presentar evaluación de desempeño, conformando un estatuto de profesionalización docente que tiene por objeto “que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes”. (MEN, 2002).

De este modo el cuerpo de profesores de la institución en un gran número no cobijada por el decreto no está exenta de ser evaluada y de realizar revisión de su ejercicio docente. El establecimiento de este parámetro registra exclusividad de la evaluación de desempeño a los docentes inscritos por el decreto

mencionado. Establecida esta regulación en la institución educativa, se registran los siguientes problemas para el desarrollo de la evaluación de desempeño en observancia de competencias específicas:

- a) Carencia de un sistema autónomo para evaluar el desempeño de sus docentes: El problema de la evaluación docente registrado en esta institución educativa está basado en que no hay un método definido y uniforme para medir el impacto que genera un proceso de evaluación del dominio de las competencias docentes, no hay un proceso planificado, consensuado y de amplio conocimiento del cuerpo docente para evaluar el dominio sus competencias, persistiendo la apatía sobre la importancia que reviste dicho proceso, se considera la evaluación docente es un arma de doble filo que afecta su quehacer y no como una magnífica experiencia que permite el mejoramiento continuo.
- b) No se tiene en cuenta que los programas de mejoramiento del trabajo docente deben abordarse a partir de la evaluación de la práctica educativa, para después abordar la formación docente. No hay un modelo o guía establecida para el buen desempeño docente, la utilización de un formato externo regula después de finalizar todos los procesos académicos institucionales, el registro de actividades en dicho formato es la tarea de mera consignación de labores establecidas sin registrar y revalorar actuaciones particulares, aciertos o desaciertos de esta misma.

Observando estas grandes categorías problemáticas y triangulando con las revisiones teóricas rastreadas, se establece que una de las tendencias de los sistemas educativos para fortalecer la profesión docente durante los últimos años ha sido la elaboración de marcos para la enseñanza o criterios de desempeño profesional, que sirven como base para la formación inicial y continua, la evaluación de la práctica y la definición de la identidad docente (Vázquez Cruz, Cordero Arroyo, & Barajas Leyva, 2014).

## Metodología

Esta investigación realizada con docentes de la Institución Educativa Nacional Loperena del municipio de Valledupar (Cesar), está enmarcada en el paradigma socio crítico, si se considera, de acuerdo con Nieto y Recamán (2010: 100), que adoptar este paradigma implica “conocer y comprender la realidad como práctica, uniendo conocimiento, acciones y valores, e introduciendo autorreflexión como elemento básico de implicación investigadora”. En este mismo sentido, los autores reconocen la necesidad de que los sujetos investigativos adopten un proceso de interrelación que se sustenta en un fuerte compromiso para el cambio. Y es por ello que, en esta propuesta, aparecen como sujetos-objetos transformadores de su propia realidad social.

Pérez (2004: 201), señala que los principios básicos del paradigma socio crítico toman como referencia la escuela alemana de Frankfurt, Según ella, en la investigación se intenta construir la realidad a partir de la interacción en un proceso dinámico donde confluyan factores políticos, sociales, económicos, culturales y personales; que faciliten la negociación entre los participantes. Considerando que este estudio está dirigido a la transformación, se inscribe en el método de la Investigación Acción Participación (IAP), porque pretende que los docentes, atiendan la problemática que les concierne, desde una dinámica cíclica de espiral autorreflexiva que les permita transformar su realidad.

## Resultados

En la articulación de los ciclos de la ruta metodológica se indagan de forma participativa con los sujetos percepciones en la visualización del Marcos de Buen desempeño docente, implementados en distintos lugares del continente, el uso de los datos por medio de esta técnica analítica según Felding (1986) citado por Schettinni y Cortazo constituye una ruptura con la lógica de generalización que se encuentra posterior a la interpretación que es intrínseca a la explicación y se lleva a cabo seleccionando hipótesis y probándolas respecto de los datos. En contraste con esta opción esta propuesta interpretativa se vincula a la inducción analítica que da prioridad al dato para posteriormente generar una hipótesis, es así como el dato triangulado a la teoría debe estar lo más cerca posible de los hechos (Bulmer, 1979) y no debe generalizar entre casos sino dentro de ellos (Geertz, 1973) favoreciendo la construcción de un ambiente natural que es donde el fenómeno se desarrolla dentro de su cotidianidad e influenciando así el dato que se va a construir. En este ambiente en la propuesta de participante del MBDD se muestran las siguientes construcciones:

Es evidente que los docentes en sus conversaciones en mayor o menor escala tienen un conocimiento bastante aceptado de lo que es el buen desempeño del docente. Por lo que se considera apropiado, que estas percepciones válidas que poseen, podrían suscribirse en un marco o modelo. Se ha exigido al Sistema Educativo Colombiano, precisar las políticas, estrategias y mecanismos que garanticen el derecho a una educación de calidad para todos. En esta exigencia se ha hecho presente la interrogación por la calidad, la pertinencia y la eficacia del trabajo docente. El reto singular es, *realizar cambios en la realidad de la profesión docente, es decir, en su identidad profesional, en su formación y su cultura, en los paradigmas que guían sus prácticas pedagógicas*. Son necesarios cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad. De manera que, el Marco de Buen Desempeño Docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente.

En cuanto los dominios los docentes tienen variadas concepciones, que permite buscar la forma de tratar estos cuatro dominios entendidos como un

campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes, ya que en todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. Son cuatro los dominios que responden a estos campos concurrentes como son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. *Estos cuatro dominios necesitan ser revaluadas en la práctica profesional de los docentes.* Acerca de la construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente, es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de la profesión docente y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad.

Acerca de los dominios del docente, se puede reflexionar que, el primer dominio del docente va desde la planificación del trabajo pedagógico o programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones o secuencias didácticas de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo, que atiende las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas del estudiante, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje, lo cual es el inicio de un excelente comienzo, puesto a que cuando se atiende este dominio se proyecta como va a ser los otros dominios.

El segundo dominio es el de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, o sea cómo va a ser la conducción del proceso de enseñanza a través de la mediación pedagógica del docente que influye en que el clima sea favorable al aprendizaje, que haya buen manejo de los contenidos, que la motivación sea constante, que las estrategias metodológicas y de evaluación, los recursos criterios e instrumentos sean eficaces y pertinentes para el logro de los aprendizajes.

El tercer dominio es la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje, enfatiza la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable; incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. Sobre este dominio los docentes no enfatizan lo que es indispensable incluirlo en nuestra práctica.

El cuarto dominio es el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, que comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes y se refiere a la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Esto incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas del sistema educativo. (Burga, 2012).



Como se detalla, las concepciones difieren con la del marco para el buen desempeño, porque una competencia en educación es un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea y en el marco del buen desempeño plateado, son entendidas como las capacidades para resolver problemas y lograr propósitos, y no solo como la facultad para poner en práctica un saber; y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. Acerca de las competencias en el marco del buen desempeño, en esta línea de reflexión, se pudo identificar un conjunto de elementos que este concepto articula: recursos, capacidad de movilizarlos, finalidad, contexto, eficacia e idoneidad.

## Discusión

La institución Loperena siempre se ha caracterizado como la mejor institución del departamento y del municipio y ha llegado a estar y ser premiado dentro de los mejores en educación de calidad y la manera reiterada en que sus estudiantes ganan las becas del programa de incentivos estudiantil “Ser Pilo paga” del Ministerio de Educación Nacional.

Los docentes en totalidad no son evaluados, solos los nuevos docentes que han insertado al sistema educativo o lo aspiran, es allí donde es necesario evaluar si se mira la evaluación como mejora permanente y continua (MINEDU, 2012). Ahora bien, hace falta ese marco para el Buen Desempeño Docente, como herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente, que contenga los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia, y que son exigibles a todo docente de desea innovar y actualizarse en su quehacer pedagógico. El Proceso de evaluación de este grupo de docentes, obligados por ley a realizarla, culmina con la consignación de un formato que no propiamente evalúa el desempeño, sino que se sujeta a unas características de mera indagación del cumplimiento de funciones, que si bien es cierto, hacen parte de la responsabilidad de la labor, no dan posibilidades de retroalimentación continua periodo a periodo, no incluyen las perspectivas del alumnado, no se comparte con el resto del cuerpo docentes aquellas experiencias que han podido ser significativas en el trabajo metodológico con grupos y que han impactado la calidad en los aprendizajes.

Hace falta ese marco para el buen desempeño para promover la revaloración social y profesional de los docentes, fortaleciendo su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la

práctica de la enseñanza; establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente en determinado contexto y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza; guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo reflexionen sobre su práctica; promover que los docentes, se apropien de los desempeños claves que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

Gil (2008), expresa que el marco para el buen desempeño se basa en una visión de docencia y da cuenta de la singularidad de la profesión docente y su carácter de praxis situada y exigente en creatividad y criticidad: dominios, competencias, desempeños. La combinación de estas tres dimensiones hace de la docencia una profesión difícil de desenvolverse de manera estandarizada, aun cuando para determinados aprendizajes se pueda recurrir a procedimientos similares. Por eso, el Marco no es un mero objeto normativo e instrumental, sino, y sobre todo, una herramienta que permite formar para la docencia, evaluar su ejercicio de modo riguroso, reconocer el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza y promover, en suma, el permanente desarrollo profesional docente (Rodríguez, 2012).

## Conclusiones

Esta investigación ha valorado o el impacto que tiene una escuela que logra comprometerse para establecer un lenguaje común entre los docentes impulsándolos a que reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza en busca de promover la revaloración social y profesional y para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza y guían y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Dentro de los aspectos del proceso investigativo que se consideran más significativos, se destacan los siguientes: primero, la creación del Grupo de Docentes innovadores (GDI), integrado por los docentes de la jornada de la tarde de la Sede Santo Domingo en el nivel de primaria, quienes participan de la experiencia y la retroalimentan.

Un segundo logro fue la realización de jornadas formativas con encuentros entre el Grupo de Docentes innovadores, GDI y el resto del grupo de docentes Loperenos, donde se logró realizar un conversatorio para identificar las percepciones de los docentes sobre el significado del buen desempeño docente, dominios del docente, las competencias del docente. Se logró propiciar ambientes de alteridad que influyen en el proceso de implementación de un marco para el

buen desempeño docente. De acuerdo con Arellano (2006: 43), la alteridad es una posibilidad de trascender. En este sentido; la creación de espacios de puesta en común, permitió que los docentes trascendieran hacia el establecimiento del Marco para el buen desempeño docente. La puesta en marcha del plan convenido con los del grupo de apoyo, hizo posible la generación de ambientes de formación utilizando los recursos digitales en la práctica educativa.

Se percibe en los miembros de la comunidad de docentes y directivos una actitud reflexiva y propositiva frente a las dificultades o situaciones cotidianas, y una mayor disposición para sugerir alternativas de solución a las problemáticas que surgen en la práctica educativa. Así mismo, se observa que los miembros de la comunidad educativa en general asumen un rol cada vez más activo y adoptan una posición crítica frente a su propia realidad, que favorece el establecimiento de un marco para el buen desempeño docente: los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia.

La generación de ambientes de formación utilizando los recursos digitales en la práctica educativa, surgió del común de docentes quienes cada día están empleando más y más secuencias didácticas utilizando la metodología PEPA, con lo que queda demostrado que cada dominio, cada competencia y cada desempeño está siendo interiorizado por los docentes y va trascendiendo a los docentes de secundaria y preescolar.

Al evaluar el impacto generado por la puesta en común de un modelo de promoción de un Marco para el Buen Desempeño Docente se observa que se están teniendo en cuenta los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia, En este sentido, este proyecto constituye un gran intento por ofrecerle a la comunidad Loperena, desde la IAP, la posibilidad de avanzar a nuevos retos para seguirse situándose como una de las mejoras instituciones educativas del municipio de Valledupar y del Cesar.

## Referencias Bibliográficas

Ahumada. (1992). Evaluación de la eficiencia docente. Chile. Críticas a los métodos tradicionales de evaluación docente. . En Revista Perspectiva Educacional. Universidad Católica de Valparaíso., 19-20.

Arancibia, V. (2004.). Características de los profesores efectivos en Chile y su impacto en el rendimiento escolar y autoconcepto académico. Chile: PSYKHE Vol.3.

Burga, E. (2012). “La escuela que queremos y soñamos tendrá la Marca Perú”. Revista Tare, 12-89.

Cardemi, C. (1991.). Factores que inciden en el mejoramiento de los aprendizajes en educación básica. E. En cuadernos de educación, no. 208. CIDE. Santiago de Chile., 208.

Connelly, F. M. (1989). Evaluación de profesores: una revisión crítica para una práctica reflexiva supervisada. Ponencia presentada al Seminario sobre Políticas de Remuneración y Formación de Profesores. (pág. 12). Montevideo.

- Elmore Richard. (2003). "Salvar la brecha entre estándares y resultados. El imperativo para el desarrollo profesional en educación", en: Profesorado,. Revista de currículum y formación del profesorado,, pp. 17, 22.
- Ezpeleta, J. (1986.). La escuela y los maestros: entre el supuesto y la deducción. México. Investigación Educativa. No 20. DIE. México.
- Figueroa, L. B. (2010). El Estado docente. En El Estado docente (pág. 130). Caracas: Fundación Biblioteca Ayacucho.
- García Cabrero, B. L. (2008). García Cabrero, Benilde, Loredó Enríquez, Javier, & Carranza Peña, Guadalupe. . Revista electrónica de investigación educativa,, 12-45.
- Gil, R. (2008). Algunos paradigmas de la formación del profesorado y la reflexión meta. Revista de Educación y Cultura , 9.
- Lara., G. (1998). La evaluación de los procesos de pensamiento de los maestros en contextos urbanos un estudio de caso en escuelas primarias de Guatemala.. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 4(1), 1-2.
- Martín, F. Á. (21 de julio de 2016). biblioteca.uahurtado. Obtenido de Evaluación de la acción docente en Latinoamérica. : <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/8245.pdf>
- MINEDU". (2012). Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios". Lima - Perú: Documento de trabajo.
- Rodríguez, R. (2012). Marco del Buen desempeño docente. Lima: MINEDU.
- Sánchez, T. C. (2013). Marco de buen desempeño docente 2013 . Perú: Narcea.
- Schettini, Patricia, Cortazzo Ines (2014) Analisis de Datos Cualitativos en la investigación Social. Argentina. Editorial de la Universidad de la Plata
- Schön, D. (1987.). Educating the reflective practitioner. Londres: Jossey-Bass.
- Soler., G. (1980). El perfil del profesor eficaz como base para la evaluación de los programas de formación del profesorado: problemas y perspectivas. en la investigación pedagógica y la formación de profesores. . Madrid.: C.S.I.C.
- Tardif, M. (2004). Los saberes del docente y su desarrollo profesional. Madrid: Narcea.
- Terigi, F. (2008). Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina. Lima: Foro Educativo/PREAL/Tarea, 2008.
- Toro, F. (2011). Toro, Fermín. Reflexiones sobre la educación . Ottawa: EUNSE.
- Torres, L. N. (26 de Septiembre, de 2015). Colegio Nacional Loperena llega a sus 73 años.Especial para el Pilón. El pilón.