



ARTÍCULO ORIGINAL

La evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas

The evaluation of the professional performance of the guide-interpreter for the care of deafblind people

Zoe Esquijarosa-Olivera¹✉ , Jesús Vázquez-Campos² , Julio Antonio Conill-Armenteros² , Gresin Castro-Pérez² 

¹Asociación de Sordos de la provincia de Pinar del Río (ANSOC). Pinar del Río, Cuba.

²Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca". Facultad Educación Infantil. Pinar del Río, Cuba.

Recibido: 08 de febrero de 2023

Aceptado: 19 de febrero de 2023

Publicado: 18 de agosto de 2023

Citar como: Esquijarosa-Olivera Z, Vázquez-Campos J, Conill-Armenteros JA, Castro-Pérez G. La evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas. Rev Ciencias Médicas [Internet]. 2023 [citado: fecha de acceso]; 27(2023): e5923. Disponible en: <http://revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/5923>

RESUMEN

Introducción: el proceso de evaluación del desempeño profesional del Guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas constituye una prioridad de la Asociación Nacional de Sordos de Cuba (ANSOC) y el Centro Nacional de desarrollo del Sordo (CENDSOR), siendo declarada desde el año 2016, como una de las líneas principales de perfeccionamiento.

Objetivo: diseñar una metodología dirigida a la evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas.

Métodos: estudio de corte pedagógico donde se utilizaron métodos de nivel teórico, empírico y estadístico, donde se seleccionaron de manera intencional 12 guías-intérpretes, 85 casos de personas sordociegas de la provincia Pinar del Río y ocho especialistas en la atención a personas sordociegas, en el período del 2018 hasta el 2021.

Resultados: el estudio reveló las insuficiencias que presenta la evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas en el servicio de guía-interpretación relativo a la evaluación como proceso, el uso de métodos y técnicas, dimensiones e indicadores para su implementación. Como posible vía de solución se diseñó una metodología.

Conclusiones: la valoración de la metodología en la práctica constató su valor teórico, metodológico y actitudinal, confirmando niveles superiores en la evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas.

Palabras claves: Evaluación; Desempeño; Guía; Sordoceguera.

ABSTRACT

Introduction: the evaluation process of the professional performance of the guide-interpreter for the care of deafblind people is a priority of the National Association of the Deaf of Cuba (ANSOC) and the National Centre for the Development of the Deaf (CENDSOR), being declared since 2016, as one of the main lines of improvement.

Objective: to design a methodology for the evaluation of the professional performance of the guide-interpreter for the care of deafblind people.

Methods: pedagogical study where theoretical, empirical and statistical methods were used, where 12 guide-interpreters, 85 cases of deafblind people in the province of Pinar del Río and eight specialists in the care of deafblind people were selected intentionally, in the period from 2018 to 2021.

Results: the study revealed the inadequacies of the evaluation of the professional performance of the guide-interpreter for the care of deafblind people in the guide-interpreter service regarding the evaluation as a process, the use of methods and techniques, dimensions and indicators for its implementation. A methodology was designed as a possible solution.

Conclusions: the evaluation of the methodology in practice confirmed its theoretical, methodological and attitudinal value, confirming higher levels in the evaluation of the professional performance of the guide-interpreter for the care of deafblind people.

Keywords: Evaluation; Performance; Guide; Deafblind.

INTRODUCCIÓN

Los cambios que se producen en todas las esferas de la vida social conllevan a la adopción de políticas educativas por parte de los estados. En este sentido la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el 20 de diciembre de 1993 las Normas Uniformes de la ONU sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Los estados son responsables de evaluar y supervisar con carácter permanente la prestación de los servicios y la ejecución de los programas nacionales relativos al logro de la igualdad de oportunidades para las personas discapacitadas, para ponerlos a tono con las concepciones pedagógicas contemporáneas con un enfoque desarrollador.

Navarro, et al.,⁽¹⁾ plantean que la evaluación está asociada a un creciente interés por medir los resultados de la calidad, permite valorar el nivel de desempeño y este depende en gran medida de la calidad de información que aporte la evaluación sobre la cual se basarán las decisiones que normen cada etapa.

Es el procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, permite detectar y poner de manifiesto las fortalezas y debilidades de los trabajadores, descubrir las carencias y necesidades de formación que pueden presentar para realizar de forma correcta su trabajo, mejorar las relaciones interpersonales entre el directivo y el personal a su cargo.⁽²⁾

La evaluación es un proceso sistemático de valoración, medición, búsqueda de información de datos a través de diferentes métodos orientados a la acción, para mejorar las actividades en marcha, como la planificación, programación y toma de decisiones que permita medir los resultados de la calidad y el nivel de desempeño profesional.

“La evaluación del desempeño es un proceso técnico que tiene por objetivo poder hacer una estimación cuantitativa y cualitativa, por parte de los jefes inmediatos, del grado de eficacia con que los trabajadores llevan a cabo las actividades, objetivos y responsabilidades en sus puestos de trabajo.”⁽³⁾

Como expresó Rivero,⁽⁴⁾ la evaluación del desempeño individual por competencias constituye un enfoque de gestión imprescindible para las empresas de hoy en día, lo que demanda trabajar con el capital más importante de la organización: el hombre.

La preparación y el desarrollo de los recursos humanos van dirigidos a lograr la transformación cualitativa del trabajo en las unidades e instituciones. Lo cual influye en la calidad de la atención. Una de las finalidades que ha de perseguir la evaluación es el aprendizaje. El aprendizaje de los patrocinadores, de los evaluadores de los evaluados y de los testigos de la evaluación.⁽⁵⁾

Ramos et al.,⁽⁶⁾ plantean que el término profesionalización designa lo que el profesional en realidad hace y no solo lo que sabe hacer. De ahí el vínculo de esta tríada: profesionalización, desempeño y competencia.

La categoría evaluación se integra en una visión más abarcadora y declara explícitamente que se orienta hacia una actividad específica, es decir, la evaluación del desempeño profesional, por lo que supera otras definiciones donde la expresan desde una consideración más general. Además enriquecen el contenido del concepto en lo teórico el “saber”; en lo metodológico “saber hacer” y en lo actitudinal “saber ser”, “saber transformarse”; lo que aporta una concepción holística de la evaluación.

Es por ello que la evaluación del desempeño se centra en el nivel y calidad de la labor del empleado, en el nivel de conocimientos necesarios para cada puesto y en la parte más subjetiva: las motivaciones y expectativas de desarrollo del evaluado.⁽⁷⁾

Las evaluaciones de los empleados y la comunicación de su resultado a estos es un aspecto fundamental para su desarrollo profesional.⁽⁴⁾

Se considera necesario evaluar permanentemente el desempeño del docente que permitirá de manera continua contar con evidencias reales de la labor que viene realizando, identificando fortalezas y debilidades que permitirán que los gobiernos implementen programas de formación continua que brinden al docente herramientas que poco a poco irán incorporando en su quehacer diario.⁽⁸⁾

El guía-intérprete es un profesional con formación específica en interpretación, descripción visual y guía, que propicia la mediación lingüística e intercultural, entre las personas sordociegas y el entorno para su inclusión social.

La persona sordociega posee una discapacidad dual a partir de la pérdida total o parcial de la visión y de la audición que requiere del uso de los demás sentidos, en especial el tacto y de ayudas técnicas para favorecer el desarrollo de la comunicación, del acceso a la información y de la movilidad para su inclusión social.

El proceso de evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete se define como: un proceso inherente al servicio de guía-interpretación de orden teórico, metodológico y actitudinal que tiene como finalidad evaluar el desempeño profesional del guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas como resultado de la aplicación activa y cooperada de los diferentes agentes educativos y la aplicación de diferentes métodos.

La concepción de la evaluación y en particular del desempeño profesional del guía-intérprete, responde al encargo social de la Asociación Nacional de Sordos de Cuba, identificándose como una problemática que requiere de la búsqueda de soluciones por la vía científica. En tal sentido el Centro Nacional de desarrollo del Sordo, a partir del año 2016, determinó perfeccionar la evaluación en el desempeño profesional de los Guías- intérpretes.

El presente artículo constituye un resultado del proyecto institucional "Atención logopédica integral y comunitaria". En correspondencia con las problemáticas planteadas se propone como objetivo, elaborar una metodología dirigida a la evaluación del desempeño profesional del Guía-intérprete.

MÉTODOS

Se desarrolló un estudio de corte pedagógico sustentado metodológicamente en el enfoque cualitativo, donde se utilizaron métodos de nivel teórico, empírico y estadístico, se siguió el criterio de selección intencional 12 guías-intérpretes, 85 casos de personas sordociegas de la provincia Pinar del Río y ocho especialistas en la atención a personas sordociegas, en el período comprendido de septiembre 2018 a noviembre 2021 en la Universidad de Pinar del Río, Cuba.

RESULTADOS

El análisis documental realizado de los programas de los cursos especializados sobre guía-interpretación permitió constatar que se encuentran bien diseñados con una base teórica, metodológica y práctica, pero estos no reflejan el desarrollo del proceso de evaluación.

Reflejar el proceso de evaluación significa que este se sustente en las técnicas de guía-interpretación, en sus dimensiones, indicadores y métodos.

En el programa y orientaciones metodológicas de la asignatura interpretación en Lengua de Señas Cubana (técnico medio) no se abordan las dimensiones e indicadores para la evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete.

Los resultados de la revisión y análisis del manual arrojaron las siguientes consideraciones:

- Se evaluó el desempeño profesional del Guía-intérprete de manera integral y no lo tienen delimitado por el servicio de guía-interpretación. Son evaluados por los indicadores del Modelo del Profesional al que se aspira, sin tener todavía una preparación integradora.
- No se tuvo en cuenta el acto de guía-interpretación como una modalidad de evaluación del desempeño profesional. Se menciona que deben categorizarse los Guías-intérpretes, pero no existe la argumentación de cómo debe ser el proceso.

Al aplicar el cuestionario a los Guías-intérpretes se constató que del total 12,8 de ellos, para un 66 % refieren pocos conocimientos sobre los documentos que norman la evaluación, siete para un 58,33 % refiere poco nivel de conocimientos de los componentes de la evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete.

Del total, nueve para un 75 % refieren poco nivel de conocimientos de los aspectos que contempla la guía, descripción visual e interpretación, el 100 % refiere insuficiente dominio de nivel de conocimientos de los tipos de ayuda (ayudas en la comunicación, en movilidad, acceso a la información del medio y acceso a la información impresa), el 100 % refiere conocimiento de los principios del código deontológico: neutralidad, la confidencialidad y la fidelidad.

El 75 % refieren pocos conocimientos sobre la aplicación de los documentos que norman la evaluación, no dominan cómo se ejecuta el proceso de evaluación en su totalidad y dos de ellos para un 16,66 % restante lo conocen parcialmente, sin tener en cuenta los pasos para dicho proceso, consideran que a la evaluación le faltan elementos y que este necesita ser perfeccionado, consideran que el modelo actuante es insuficiente, ya que no profundiza en las técnicas de guía-interpretación, sino se ve de forma general la interpretación.

Refieren conocer poco el nivel de aplicación de los conocimientos para la evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete un 75 %; 10 para un 83,3 % plantean no conocer el nivel de aplicación de los conocimientos para la evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete.

El 91,66 % plantea poseer dificultades en el conocimiento del nivel de aplicación de los tipos de ayuda en el proceso de evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete y siete para un 58,33 % presentan dificultades en el nivel de conocimiento para la aplicación de los principios del código deontológico.

Del total de Guías-intérpretes, tres para un 25 % plantean tener dificultades en el nivel de significación afectiva y emocional en el proceso de evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete, cuatro para un 33,3 % plantea tener dificultades en el nivel de disposición hacia el proceso de evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete y en cinco para un 41,66 % se presentan dificultades en el nivel de actuación en el proceso de evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete.

La entrevista realizada al Coordinador Nacional del Departamento de Gestión y Desarrollo de la Interpretación en Cuba (GEDI) permitió constatar los siguientes resultados:

El mismo planteo que se ha carecido de una metodología científicamente sustentada, que guíe el proceso evaluativo en el acto de guía-interpretación que provea, tanto al evaluador, como al propio evaluado, el conocimiento de las regularidades que poseen estos últimos y determinar con exactitud para que actividades se encuentra apto.

En la evaluación de este especialista se han utilizados diferentes métodos para evaluar sus conocimientos y su desempeño en el acto de guía-interpretación. Estos métodos se han aplicado como parte de la superación que se imparte a este especialista por parte del CENDSOR con la participación de los asociados de la Asociación Nacional de Ciegos (ANCI) y la Asociación Nacional de Sordos de Cuba (ANSOC).

Refirió, también, que a pesar de que en la formación del intérprete de Lengua de Señas Cubana se ofrecen todos estos elementos que se mezclan en el acto de interpretación, aun los guías-intérpretes no tienen total dominio de cuáles son y qué tratamiento deben darles para su ejecución. Si conocen aspectos de manera general como: el uso del vocabulario, el tema a tratar, quienes intervienen en la situación comunicativa, entre otros.

Opinó, que con los avances en las investigaciones tanto de las particularidades lingüísticas de la Lengua de Señas, como de la interpretación se han determinado nuevos elementos a considerar el acto de interpretación. Por lo tanto, los que en la actualidad se utilizan son positivos, pero es necesario otros indicadores que logren medir cada elemento en su expresión mínima del proceso de guía-interpretación.

Además alega que después de largos años de estudios sobre cómo se debe evaluar a los guías-intérpretes y por la experiencia acumulada durante la profesión considera oportuno agregar que en la evaluación del desempeño profesional en el acto de interpretación no deben faltar dimensiones e indicadores específicos para llevar a cabo este proceso.

DISCUSIÓN

Los resultados que se han analizado son coincidentes con los alcanzados en la evaluación del desempeño profesional en el acto de interpretación de los intérpretes de lengua de señas cubana, los cuales nos permiten realizar inferencias basadas en la necesidad de la evaluación del desempeño profesional del Guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas.

El desempeño profesional en el acto de interpretación de los intérpretes de lengua de señas cubana es un proceso conscientemente planificado con acciones que permiten valorar la calidad del acto de interpretación, tomando como criterios, los resultados de la aplicación de diferentes métodos y procedimientos de evaluación, para definir el nivel de desarrollo de los conocimientos, habilidades y las actitudes del intérprete de Lengua de Señas Cubana durante su desempeño profesional.⁽⁹⁾

Estos resultados constituyen argumentos necesarios y suficientes para pensar en la necesidad de perfeccionar el proceso de evaluación del desempeño profesional del Guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas y expresan un alto nivel de concordancia entre: la Dimensión. Evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete y las subdimensiones teórica, metodológica y actitudinal y como son evaluados estos por parte de los expertos en el servicio de guía-interpretación.

Se asume la perspectiva de Quispe,⁽¹⁰⁾ cuando plantea que el desempeño implica una reflexión constante buscando la mejora progresiva de su servicio a fin de lograr la ansiada calidad de enseñanza y aprendizaje; para mejorar el desempeño la labor del directivo es muy importante, puesto que permite tener una visión de un experto sobre su práctica pedagógica y poder mejorar aspectos que el propio docente no pueda advertir.

En el proceso de evaluación del desempeño profesional del Guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas se expresan de manera integrada las relaciones entre las técnicas del guía, los tipos de ayuda, los principios del código deontológico, significación afectiva y emocional, disposición y actuación.

Como puntualiza Zevallos,⁽¹¹⁾ el concepto de desempeño contiene aspectos relacionados con el aspecto afectivo, social e institucional.

El desempeño docente así como el desempeño de cada uno de los trabajadores de las instituciones educativas mejora los resultados de aprendizaje y mejora la imagen institucional.⁽¹²⁾

Uno de los términos que se relaciona con el desempeño profesional es el de competencias, estas constituyen en la actualidad una conceptualización y un modo de operar en la gestión de recursos humanos que permite una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación.⁽¹³⁾

En otras palabras, representan la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes encaminadas a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos.

En la actualidad se requiere de una evaluación del desempeño profesional de los docentes y para ello se requiere de nuevos instrumentos.⁽¹⁴⁾

A partir del resultado observado, se procedió a diseñar una metodología dirigida a la evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas, de acuerdo con la estructura metodológica establecida por De Armas N, Valle CA.⁽¹⁵⁾

La metodología como resultado científico tiene diversos propósitos, en el caso particular de esta investigación, se asume como la vía para evaluar el servicio de guía-interpretación a las personas sordociegas como un proceso donde se integran de manera armónica lo teórico, metodológico y actitudinal por una secuencia sistémica de etapas y acciones, procedimientos metodológicos, métodos, técnicas y tareas para favorecer la evaluación del desempeño profesional del Guía-intérprete.

El objetivo general de la metodología es contribuir al proceso de evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas.

Los elementos que conforman su estructura son: el aparato teórico está integrado por el cuerpo legal que se compone de principios y por el cuerpo categorial que incluye categorías y conceptos, encargado de definir las características y rasgos esenciales del objeto que se estudia. El aparato instrumental está conformado por los métodos teóricos y empíricos, las técnicas, procedimientos y acciones que se utilizan en el logro de los objetivos para los cuales se elabora la metodología.

Principios de la metodología

Principio de la finalidad: refiere la subordinación al proceso de evaluación de los Guía-intérpretes a objetivos y fines concretos, que deben ser definidos y precisados, de forma clara, en tanto ellos determinan las características de todo el proceso.

Ley de la unidad de lo afectivo y lo cognitivo: en la medida en que el Guía-intérprete domine las Técnicas de Guía-interpretación, se produce una relación emocional positiva favorable en el desempeño profesional y esto le permite cumplir con los principios del código de ética.

La zona de desarrollo próximo: permite inferir que la función principal del experto está en el logro de la transferencia del nivel real del desarrollo del Guía-intérprete a un nivel de desarrollo potencial.

La relación entre la enseñanza y el desarrollo: el proceso de evaluación debe contener una estructuración adecuada, organizada e intencional mediante una enseñanza verdaderamente desarrolladora, que guíe y produzca el desarrollo de todos los Guía-intérprete y satisfaga sus necesidades educativas.

Principio de la integridad: significa que el proceso de evaluación, debe basarse en métodos y procedimientos que permitan obtener un conocimiento íntegro del Guía-intérprete.

Principio de la individualización: el proceso de evaluación del guía-interprete dependerá del dominio de la dimensión teórica, de la dimensión metodológica y la dimensión actitudinal.

Primera etapa. Planificación y de organización. Esta etapa se considera el punto de inicio del proceso, pero a su vez este tiene que guardar una estrecha relación con la última etapa, en tanto, toma como punto de referencia los resultados obtenidos y la efectividad de las acciones evaluativas dirigidas a promover el desempeño profesional.

Es necesario que los (instructores de Lengua de Señas, Coordinador Provincial y especialistas de la ANSOC) con experiencia en la formación docente partan de hacer una valoración de las evaluaciones anteriores.

Resulta necesario determinar con antelación qué evaluar en relación con los objetivos y contenidos de la evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete, así como la determinación de a qué guía-intérprete evaluar y en qué momentos de interpretación.

Es preciso que en esta etapa se determinen las dimensiones e indicadores para evaluar el desempeño profesional del Guía-intérprete, en correspondencia con la evaluación de cada etapa, atendiendo en lo esencial a las Técnicas de Guía-interpretación.

- ❖ Guía: desplazamiento, orientación y movilidad.
- ❖ Descripción visual: situación comunicativa.
- ❖ Interpretación: sentido de la información lingüística y extralingüística.

Esta etapa es propicia para la selección de instrumentos, métodos y técnicas evaluativas, así como planificar las interrelaciones de trabajo de modo tal que se garantice la calidad de las anotaciones, la aplicación de situaciones de evaluación y las observaciones.

Establecer una relación entre los objetivos y contenidos para determinar el nivel de alcance del logro en la etapa correspondiente. Elaborar con antelación las situaciones comunicativas, así como los materiales y medios necesarios para su aplicación.

Segunda etapa. Recopilación de la información. Esta etapa se distingue por la aplicación de técnicas y el registro de anotaciones sistemáticas en diferentes momentos y ámbitos de actuación del acto de guía-interpretación. Análisis de las regularidades y elaboración del informe.

Tercera etapa. Control y retroalimentación.

Análisis del registro de evaluación y de los resultados de los servicios prestados por cada guía-intérprete. Socialización de los criterios evaluativos entre los especialistas que participan en el acto de interpretación. Toma de decisiones sobre las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que presenta cada guía-intérprete. Proyección de acciones diferenciadas, centradas en las necesidades y las ayudas. Actualización de los registros a partir de los criterios colectivos de especialistas.

Comunicación de los resultados ante el colectivo laboral donde se desempeñe el guía-intérprete y las acciones a desarrollar en las diferentes actividades del acto de guía-interpretación. Mantener un proceso de orientación y seguimiento al guía-intérprete en los diferentes ámbitos de actuación.

Dada la importancia de que la evaluación del desempeño profesional del guía-intérprete sea científica se hace necesario el uso de variados métodos y técnicas para el logro de la objetividad.

En este sentido se aboga por la necesidad de hacer uso de observaciones, situaciones comunicativas y registro de evidencias evaluativa sobre el desempeño profesional en el acto de guía-interpretación. Se sugiere hacer uso de instrumentos ya validados, que deviene como resultados de investigaciones desarrolladas con los intérpretes de Lengua de Señas Cubana y realizar las adecuaciones pertinentes para el guía-intérprete, según las dimensiones e indicadores que se prevean evaluar.

En las observaciones se requiere centrar la atención en el acto de guía-interpretación de las acciones que el guía-intérprete realiza: información auditiva, visual, los turnos en la conversación, las acciones y emociones que trasmite. Además es necesario elaborar las situaciones comunicativas con anterioridad.

La introducción en la práctica expresa la pertinencia social de la metodología diseñada, pues se han logrado avances significativos en el proceso de evaluación del desempeño profesional del Guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas, específicamente en elementos relacionados con:

- El tratamiento de los fundamentos teórico-metodológicos que sustentan la evaluación de los Guías-intérpretes.
- La determinación de indicadores dirigidos a evaluar el desempeño profesional.
- El carácter de sistema de la evaluación como proceso y resultado en su organización en etapas.
- La orientación y las especificidades metodológicas referidas al uso de métodos e instrumentos para la evaluación del desempeño profesional del Guía-intérprete.

CONCLUSIONES

La evaluación vista como un proceso sistemático constituye una vía esencial que permite medir los resultados de la calidad con vistas a valorar el nivel de desempeño profesional. En la actualidad constituye un reto lograr la evaluación de los Guía-intérprete para la atención a las personas sordociegas en el proceso de Guía-interpretación y adaptarse a las diferentes situaciones que se dan en la interacción de dos culturas con sus particularidades en los diferentes contextos de actuación. La metodología propuesta ofrece una vía de solución al proceso de evaluación del desempeño profesional de los Guías-intérpretes a nivel del país, guía y herramienta valiosa para los directivos que dirigen el proceso sobre la base de acciones sustentadas científicamente, según las exigencias de la especialidad y la ciencia en general.

Conflicto de interés

Los autores no declaran conflictos de interés.

Contribución de autoría

Todos los autores participaron en la redacción del manuscrito y colaboraron en la conceptualización, investigación, revisión, redacción y aprobaron la versión final del manuscrito.

Financiación

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo del presente artículo original.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Navarro N, Falconí AV, Asanza Espinoza J. El mejoramiento del proceso de evaluación de los estudiantes de la educación básica. Revista Universidad y Sociedad [Internet]. 2017 [citado 15/07/2022]; 9(4): 58-69. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=22183620&lng=es&lng=es&nrm=iso
2. Taype M. Definición y objetivos de la Evaluación del Desempeño [Internet]. Perú: GestioPolis; 2000-2015 [actualizado 25 Nov 2015; citado 15/07/2022]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/definicion-y-objetivos-de-la-evaluacion-del-desempeno/>.
3. Briones M Y, Peñafiel J F, Vera R Y. El Sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor de los empleados de los Municipios de la Provincia de Manabí. Revista San Gregorio [Internet]. 2018 [citado 15/07/2022]; 22: 60-69. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6591242>
4. Rivero Y. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Revista Archivo Médico de Camagüey [Internet]. 2019 [citado 4 Dic 2022]; 23(2): 159-164. Disponible en: <https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318>
5. Santos M A. Una flecha en la diana. La evaluación como aprendizaje [Internet]. 2013 citado [4 Dic 2022]. Disponible en: <https://multiblog.educacion.navarra.es/jmoreno1/files/2013/10/evaluaci%C3%B3n-de-la-escuela.pdf>
6. Ramos R, Díaz AA, Valcárcel N, Ramírez BM. Las competencias profesionales específicas en la formación de los especialistas en Medicina General Integral. Educ Med Super [Internet]. 2018 [citado 04/12/2022]; 32(1): 130-140. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412018000100013&lng=es.
7. Unión Europea. 6 tendencias en la Evaluación de Desempeño para 2017 [Internet]. Galicia: Galejobs; 2017 [citado 04/12/2022]. Disponible en: <http://www.galejobs.com/blog/2017/03/21/tendencias-2017-en-evaluacion-de-desempeno-rrhh/>.
8. Martínez G, Esparza A, Gómez R. El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. RIDE [Internet]. 2020 [citado 04/12/2022]; 11(21). Disponible en: <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

9. Mujica J. Metodología para la evaluación del desempeño profesional en el acto de interpretación de los intérpretes de lengua de señas cubana [Tesis]. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. Centro de Referencia Latinoamericano para la Educación Especial, La Habana; 2014.
10. Quispe M. La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. Investigación Valdizana [Internet]. 2020 [citado 04/12/2022]; 14(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
11. Zevallos M. Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. Revista Horizonte de la Ciencia [Internet]. 2019 [citado 04/12/2022]; 9(17). Disponible en: <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/223>
12. Vargas K, Borja E, Burga G, Vásquez S. Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el periodo de la pandemia. Revista. Pol. Con [Internet]. 2020 [citado: 04/12/2022]; 5 (10): 841-867. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659418>
13. Mosquera-Barrios M, González-Corrales S, Olivera-Hernández MM, Leal-Flores A, Quintana-Dovales N, Planes-Mesa Y. Caracterización del desempeño profesional de licenciados en servicios farmacéuticos en función de la atención farmacéutica. Rev Ciencias Médicas de Pinar del Río [Internet]. 2022 [citado: 04/12/2022]; 26(6): e5679. Disponible en: <http://revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/5679>
14. Aguilar F. El desempeño profesional docente en la educación virtual: Array. *Maestro Y Sociedad* [Internet]. 2022 [citado: 04/12/2022]; 19(2): 786-795. Disponible en: <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5565>
15. De Armas N, Valle A. Resultados científicos en la investigación educativa. La Habana: Pueblo y Educación; 2011.