

## **La evaluación del desempeño como factor influyente en la formación profesional del docente universitario**

*The evaluation of performance as an influential factor in the professional education of the university teacher*

**Lalangui Pereira, Julio Honorato**

Universidad Técnica de Machala / [jlalangui@utmachala.edu.ec](mailto:jlalangui@utmachala.edu.ec)  
Machala - Ecuador

**Valarezo Castro, Jorge Washington**

Universidad Técnica de Machala / [jwvalarezo@utmachala.edu.ec](mailto:jwvalarezo@utmachala.edu.ec)  
Machala - Ecuador

**Fernández, Homero Patricio**

Universidad Técnica de Machala / [hfernandez@utmachala.edu.ec](mailto:hfernandez@utmachala.edu.ec)  
Machala - Ecuador

*Versión electrónica*

<https://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/issue/view/3>

## RESUMEN

El presente trabajo de tiene como objetivo analizar el proceso de evaluación del desempeño docente como factor influyente en la formación profesional. Para lograr esta finalidad se parte de experiencias e innovaciones que permita efectivizar esta práctica en función de las nuevas tendencias del docente siglo XXI. Tales procesos conllevan a adoptar concepciones de la evaluación docente a partir de una visión crítica, reflexiva y transformadora, lo que constituye una actividad esencial para mejorar procesos áulicos, y en consecuencia la calidad educativa. La metodología empleada responde al paradigma cuanti-cualitativo, donde se precisó el empleo de los métodos: descriptivo, explicativo, analítico y sintético; y se aplicó un cuestionario estructurado de acuerdo a la escala de Likert a 28 docentes de la Carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Machala. Entre los hallazgos se encontró que es una práctica sistemática y obligatoria que conlleva a la toma de decisiones para mejorar la calidad educativa; desde esta perspectiva se concluye que la evaluación del desempeño ha permitido conciliar el interés por la mejora cualitativa de la educación con las exigencias de una gestión eficiente de la docencia.

Palabras clave: Evaluación, desempeño, docente, formación profesional, educación.

## ABSTRACT

The objective of this paper is to analyze the process of evaluation of teaching performance as an influential factor in professional training. To achieve this goal, we start with experiences and innovations that allows this practice to be carried out in accordance with the new tendencies of the 21st century teacher. Such processes lead to adopt conceptions of teacher evaluation from a critical, reflective and transformative view, which is an essential activity to improve classroom processes and consequently the quality of education. The methodology used responds to the quantitative-qualitative paradigm, where the use of the methods was specified: descriptive, explanatory, analytical and synthetic; and a questionnaire structured according to the Likert scale was applied to 28 teachers from Basic Education Program of the "Universidad Técnica de Machala". Among the findings, it was found that it is a systematic and obligatory practice that leads to decision-making to improve educational quality; from this perspective, it is concluded that the evaluation of performance has allowed it to reconcile the interest for the qualitative improvement of education with the demands of an efficient management of teaching.

Keywords: Evaluation, performance, teacher, vocational training, education.

## Introducción

Uno de los propósitos más trascendentes de la evaluación de la calidad de la educación superior, es contribuir al mejoramiento de la calidad académica de todos los procesos que involucra a la universidad como ente formador de los profesionales, siendo la evaluación del desempeño uno de los factores determinantes de la calidad educativa del nivel superior, cuyo propósito es favorecer los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación docente, así como su desarrollo profesional, y más que todo cumplir con los fines del sistema educativo y planificar la formación de los docentes. No obstante, para tales propósitos se han generalizado acciones de evaluación del desempeño poco técnicas y humanistas, al respecto Ruiz (2017) señala:

Las políticas y sistemas de evaluación del desempeño para profesores en América Latina se han diseñado mayoritariamente sobre el supuesto de que la rigurosa definición de un conjunto de competencias o estándares, sumado a la aplicación de instrumentos objetivos y a consecuencias de diversa índole (desde incrementos salariales al despido) pueden asegurar el nivel de desempeño profesional que permitirá lograr la tan esquivada calidad educacional (pag.13)

La evaluación vista bajo estos supuestos, ha generado y sigue generando diversos cuestionamientos. Estos referentes invitan a adoptar una nueva concepción de la evaluación del desempeño docente, a partir de una visión transformadora, reflexiva, crítica y comprensiva, la cual se constituya en una actividad académica obligatoria, sistemática, continua y rigurosa, que debe llevar a cabo la academia, con la intención de establecer líneas de acción para mejorar la práctica docente y la calidad educativa.

Evaluar el desempeño de los docentes implica “un compromiso con los procesos administrativos. Si el docente perfecciona sus saberes y sus prácticas, mejora su trabajo, mejora la calidad de la educación haciéndose evidente una relación positiva como consecuencia de la evaluación.....” (Maussa, 2014, pág. 11). Mientras tanto, Jaime(2008) señala que se “ha generalizado la idea, sobre todo en América latina, de que para generar tales acciones de auto-perfeccionamiento y motivación en el personal docente, resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño” (pág. 171 – 173). Lo cual, debe concebirse como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los prácticas docentes reales.

Desde la concepción de los autores, la evaluación del desempeño docente nos permite entonces detectar necesidades en la formación docente, prevenir problemas en el logro de los objetivos de formación y preparación de estudiantes, y en general obtener indicadores de desempeño, desde una visión innovada e integral, pudiéndose concebir tal gestión como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática.....” (Reimers, 2005, pág. 11), cuya finalidad es determinar a través de evidencias la calidad de la práctica docente y desarrollo de los estudiantes, mediante un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los objetivos y los conocimientos generados en el procesos de enseñanza – aprendizaje; como también de los propósitos y de los objetivos educativos nacionales.

Anteriormente, del docente sólo interesaba que impartiera una buena clase y transmitiera sus conocimientos de forma clara, situación que en la actualidad ha cambiado, ahora se espera que el docente además diseñe estrategias que permitan a los estudiantes aprender a plantear y resolver problemas, a pensar en forma crítica y a ser creativos. En este sentido, la evaluación del desempeño docente, constituye un factor fundamental para mejorar los procesos educativos, en la medida que se conceptualice la evaluación como una oportunidad de reflexión y de cuestionamiento de las características que se creen esenciales en las experiencias de enseñar y aprender. De este modo, el concepto formación profesional queda vislumbrado como un proceso de instrucción permanente, que cobra sentido en la acción docente.

En consecuencia, la labor docente juega un papel fundamental en el desarrollo de competencias que integran conocimientos, habilidades y actitudes en los estudiantes, con el fin de propiciar que sean capaces de buscar la información necesaria, seleccionarla, procesarla, interpretarla y utilizarla para resolver las situaciones que se les presenta a lo largo de la vida y del trabajo. Al respecto, la Declaración mundial sobre educación para todos de 1990, manifiesta que “lo importante son los aprendizajes realmente adquiridos por los educandos, que se traduzcan en un desarrollo genuino del individuo o de la sociedad, de suerte que adquieran conocimientos útiles, capacidad de raciocinio, aptitudes y valores.” (Torres, 2010, pág. 29), ello implica que el docente debe ser multifuncional, no solamente proporcionar información sino además interesarse, por la asesoría pedagógica; ser facilitador del aprendizaje, creador de recursos, evaluador y modelo del comportamiento ético y profesional, entre otras actividades y funciones.

En este escenario, el objetivo de este trabajo es analizar la evaluación del desempeño como factor influyente en la formación profesional del docente universitario. La metodología empleada responde al paradigma cuanti-cualitativo, lo que precisó el empleo de métodos de corte empírico y teóricos como el de análisis y síntesis; también se recurrió a la revisión bibliográfica de las diferentes fuentes especializadas como páginas web, artículos científicos, entre otros. Para la recolección de los datos empíricos fue necesaria la aplicación de un cuestionario estructurado de preguntas de acuerdo a la escala de Likert; la muestra corresponde a 28 docentes de la carrera de docencia en educación básica de la Universidad Técnica de Machala, Ecuador.

Con fines de precisar el factor influyente en la formación profesional respecto a la evaluación del desempeño docente, se encontró que es un proceso obligatorio y sistemático, y en la emisión de los resultados no se especifica al docente los criterios e indicadores en los que presenta debilidades y/o fortalezas, sino, que se efectúan señalamientos de manera global, limitando la posibilidad de reflexión por parte del docente en pos de mejorar su desarrollo profesional y aportar significativamente en la calidad de la educación superior.

## **Materiales y Métodos**

El presente documento ha sido desarrollado en base al análisis de la evaluación del desempeño docente universitario y la incidencia en la formación profesional, para cuyo fin se ha tomado como referente experiencias de otros contextos educativos de América latina y Europa, estableciendo relación con prácticas de nuestro medio, en particular en el caso de la Universidad Técnica de Machala, cuya metodología responde al paradigma cuanti-cualitativo, donde se precisó el empleo de los métodos: descriptivo, explicativo,

comparativo, analítico y sintético; se elaboró y aplicó un cuestionario estructurado con siete preguntas, cuyas alternativas de respuesta corresponden a la escala de Likert; el instrumento de medición se aplicó a la totalidad de la población de la Carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Machala, siendo un total de 28 docentes.

## Resultados

En el contexto de la evaluación del desempeño docente, se plantearon varias preguntas, cuyos resultados se describen a continuación.

**Tabla No. 1. Resultados de la encuesta a docentes de educación básica sobre el grado de satisfacción sobre la evaluación docente.**

Indicadores de evaluación				
Orden de preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo
1	12(43%)	10(36%)	6 (21%)	0
2	15 (54%)	5(18%)	3(10%)	5(18%)
3	20(71.4%)	4(14.3%)	4(14.3%)	0
4	6(21%)	16(58%)	6(21%)	0
5	0	0	7(25%)	21(75%)
6	2(7%)	3(11%)	11(39%)	12(43%)
7	8(29%)	8(29%)	6(21%)	6(21%)

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de educación básica.

En cuanto a la pregunta 1, si considera a la evaluación para mejorar procesos, los resultados demuestran que el 43% de los docentes encuestados afirman estar totalmente de acuerdo; el 36% de acuerdo. También se puede identificar que el 21% señala estar medianamente de acuerdo. Por lo que se puede dilucidar en términos porcentuales que la evaluación si mejora procesos.

En el ítem número dos, se preguntó si está de acuerdo con los resultados de la evaluación que le proporciona la universidad, como se evidencia en la tabla, hay gran diversidad de criterios, sin embargo, el 54% señala estar totalmente de acuerdo, el 18% de acuerdo y el 10% medianamente de acuerdo y un 18% en desacuerdo. Estos resultados dan muestra en términos porcentuales que existe equilibrio de cifras de los indicadores de acuerdo y desacuerdo, por lo que se evidencia inconformidad en términos comparativos.

En otro campo, la pregunta tres referente si le gustaría conocer en qué indicadores se están teniendo debilidades o fortalezas, la respuesta es contundente con el 71% señalan estar totalmente de acuerdo, existiendo similitud de criterios con el 14% de acuerdo y en medianamente de acuerdo respectivamente, y ningún docente se inclina estar en desacuerdo. Los datos confirma la necesidad de conocer en qué áreas se debe mejorar profesionalmente.

Respecto a la pregunta cuatro, si existe objetividad en los ítems proporcionados para evaluar el desempeño docente, se observa que el 58% están de acuerdo, totalmente y medianamente de acuerdo el 21%, ningún docente se pronuncia en desacuerdo. Es posible pensar que los docentes han cimentado la cultura del conformismo y no se interesan por hacer un acto de reflexión de lo que es y debe ser una verdadera evaluación.

Con un análisis similar al caso anterior, se intenta saber si han recibido programas de capacitación para retroalimentar las falencias de acuerdo a los resultados de la evaluación obtenida el 75% (21 docentes) se muestran en desacuerdo que no han recibido capacitaciones en pos de superar debilidades profesionales y un 25% (7 docentes) medianamente de acuerdo lo que deja evidenciar que este reducido grupo de alguna manera si reciben alguna capacitación para mejorar su formación profesional.

En la pregunta seis donde se preguntó que si cree que los resultados de las evaluaciones reflejan la realidad de la acción docente, los datos reflejan disparidad, sin embargo, se identifica estar medianamente de acuerdo el 39%, en desacuerdo con el 43% con mayor porcentaje, un 11% de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo. Estos datos son un indicativo que habrá que mejorar instrumentalmente las formas de evaluar porque se evidencia un descontento en casi la mitad de los encuestados.

Finalmente, la pregunta siete que hace referencia a que si la evaluación del desempeño ha permitido mejorar su formación profesional, existe una distribución similar entre las alternativas totalmente de acuerdo y de acuerdo con un 29% observando una ligera primacía, y entre medianamente de acuerdo y en desacuerdo con un 21% respectivamente. Estos indicativos de la tabla permiten hacer una reflexión por la disparidad y a la vez homogeneidad de las respuestas.

## Discusión

Como se puede observar en los resultados antes indicados, los docentes de la carrera de Educación básica, de la unidad Académica de Ciencias Sociales, están en desacuerdo con las formas instrumentales que se aplica para evaluar el desempeño de los docentes, porque estos no reflejan la verdadera acción del docente en el aula; como tampoco se obtiene información fehaciente que precise las debilidades o fortaleza de la práctica docente, en este sentido, Cardenas(2015) señala que “más allá de todo instrumento propuesto pareciera que lo fundamental resulta ser: definir con claridad el ámbito y propósito de la evaluación, diseñar proceso de evaluación que observen los criterios de adecuación, precisión y viabilidad...” (pág. 47) lo que refleja que la validez de una evaluación depende de muchos factores como: de los indicadores, las diferentes dimensiones del desempeño docente, de los instrumentos, de los criterios, etc. Por lo que, los resultados de acuerdo a las formas instrumentales de evaluar, no amerita que los docentes se desarrollen profesionalmente asumiendo que el puntaje global es muy satisfactorio, es decir, la ponderación más alta según la escala valorativa. Así mismo, no se hace un señalamiento efectivo de los programas de mejoramiento docente, que considere las necesidades de capacitación para quienes no obtengan la calificación mínima para la acreditación, lo que no ayuda al crecimiento profesional. En este sentido, Lozano (2008) señala que “la evaluación del desempeño se orienta a la acreditación de una competencia mínima por parte de los profesores, que les permite alcanzar la calificación satisfactoria, con lo cual no se contribuye al desarrollo personal y profesional del profesor” (pag.146)

Entre otros hallazgos se descubrió que la evaluación del desempeño es un proceso obligatorio y sistemático, y en la emisión de los resultados, si bien se especifica los parámetros con las puntuaciones alcanzadas, éstas calificaciones en su conjunto no reflejan la verdadera realidad de la acción docente, asumiendo que las formas instrumentales no son las adecuadas, por lo que existe insatisfacción en la declaración de resultados finales, en tal sentido, González &Subaldo (2015) afirman que “la satisfacción laboral es

una dimensión actitudinal definida como un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo que se construyen a partir de la comparación entre los resultados esperados y los obtenidos” (pág.95) lo cual limita la posibilidad de reflexión por parte del docente, en aras de mejorar su desarrollo profesional y aportar significativamente en la calidad de la educación superior.

## Conclusiones

La evaluación del desempeño docente es un proceso complejo que conduce a la acreditación profesional del docente universitario, existiendo docentes que no cumplen los perfiles y estándares de calidad exigidos en las nuevas políticas, leyes y reglamento del nivel superior, ello conlleva a la obligatoriedad de incursionar a la formación continua para mejorar y actualizar conocimiento que enriquezca la práctica áulica.

En algunos países de América latina como en el caso de Ecuador, y especialmente de la Universidad Técnica de Machala, la evaluación del desempeño aún no ha tenido repercusiones significativas en la formación profesional de los docentes, por el hecho de no contar con programas remediales inmediatos para retroalimentar las debilidades según los resultados de la evaluación de los docentes.

La evaluación no debe ser con la finalidad de obtención de una nota para la acreditación personal o institucional, sino con la finalidad de tomar las decisiones más apropiadas para mejorar el desempeño docente así como la elaboración de programas de capacitación e implementación de metodologías, todo ello que conlleve a lograr el éxito académico.

## Referencias Bibliográficas

- Bolívar, A. (15 de Octubre de 2008). Evaluación de la Práctica Docente. Una Revisión desde España. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2). Recuperado el 17 de Agosto de 2018, de <http://www.rinace.net/riec/numeros/vol1-num2/art4.pdf>
- Cardenas, N. (2015). Analisis critico del sistema de evaluacion del desempeño profesional docente Chileno: un estudio en la comunidad educativa de la ciudad de Osorno. Osorno, Chile. Recuperado el 02 de Octubre de 2018, de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/384556/necs1de1.pdf?sequence=1>
- Ceaaces. (2011). Antecedentes legales. En *Modelo para la evaluación de instituciones de educación superior con fines de acreditación* (pág. 5). Quito: s/e.
- Constituyente, A. (2008). *Constitucion Politica del Ecuador: Titulo II, Derechos, Capitulo Segundo*. Quito, Pichinca, Ecuador. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Cortijo, R. (2007). *Modelo Curricular por Competencias y Proyectos*. Quito - Ecuador: Primera Edición.
- García, F. T. (Diciembre de 2008). Evaluación del desempeño docente. (U. d. Slamanka, Ed.) *Revista española de pedagogía*(247), 441. Recuperado el 24 de Agosto de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3300545.pdf>
- Gladys Jaime, L. R. (27 de julio de 2008). Evaluación del desempeño docente. 172. Recuperado el 15 de Agosto de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3324368>
- Javier Murillo, V. G. (2007). *Evaluación del desempeño docente y carrera profesional docente*. 2. Santiago, Chile. Recuperado el 04 de Septiembre de 2018, de

- [https://www.uam.es/Profesorado/documento/1242658059304/Javier\\_Murillo.pdf?..](https://www.uam.es/Profesorado/documento/1242658059304/Javier_Murillo.pdf?..)
- Loes. (2010). Registro Oficial: Ley Organica de Educacion Superior (228 ed.). Quito, Pichinca, Ecuador: Suplemento. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de [www.ces.gob.ec/index.php?option=com\\_phocadownload&view...id=11...](http://www.ces.gob.ec/index.php?option=com_phocadownload&view...id=11...)
- Lozano, D. (junio de 2008). La evaluación en Colombia: una práctica instrumental y burocrática. *Revista Actualidades Pedagógicas* (15). Recuperado el 02 de Octubre de 2018, de <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ap/article/download/1356/1240/0>
- Maussa, E. J. (14 de Diciembre de 2014). Características, principio y fines de la evaluación del desempeño docente. *Praxis*, 10-8-20, 11,. Recuperado el 17 de Agosto de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5907173.pdf>
- Reimers, F. (Julio de 2005). Protagonismo docente en el cambio educativo. (U. O. Caaaribe, Ed.) *PRELAC*, 1(1), 11. Recuperado el 16 de Agosto de 2018, de [unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf)
- Rodrigo Gangotena, E. M. (2011). Antecedentes legales. En *Modelo 1 para la evaluación de instituciones de educación superior con fines de acreditación* (pág. 4). Quito: s/e.
- Ruiz, A. G. (2017). *Evaluación docente en Chile. impactos esperados, estrategias profesionales despegadas*. San Luis de Potosi, Chile. Recuperado el 15 de Agosto de 2018, de [www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/simposios/1700.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/simposios/1700.pdf)
- Semplades. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades 2017*. Quito, Pichinca, Ecuador. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/.../planes/plan-nacional-de-desarrollo-2017...>
- Subaldo, j. G. (18 de 09 de 2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. (U. d. Perú, Ed.) *Educación*, 24(47), 95. Recuperado el 03 de 10 de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5249212.pdf>
- Torres, D. (2010). Rol y reto del docente universitario en el siglo XXI. *Visión para el saber transformador*, 29.
- Unesco. (2004). Paris: Unesco. Recuperado el 2013
- Unesco, 2. (2016). *Perspectivas sobre políticas docentes en América Latina y el Caribe*. (O. d. cultura, Ed.) Santiago, Chile. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de [unesdoc.unesco.org/images/0024/002482/248295s.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002482/248295s.pdf)
- Universitario, C. (2009). *Deberes y atribuciones*. En *Estatuto de la Universidad Técnica de Machala* (pág. 10). Machala: s/e.
- Vaillant, D. (2016). *Desarrollo profesional, evaluación y políticas docentes en América latina*. En *La educación en Latinoamérica* (pág. 19). Uruguay. Recuperado el 15 de Agosto de 2018, de [https://www.researchgate.net/.../305986917\\_Desarrollo\\_profesional\\_evaluacion\\_y\\_politi](https://www.researchgate.net/.../305986917_Desarrollo_profesional_evaluacion_y_politi)
- Villant, D. (30 de Octubre de 2008). Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 10. Recuperado el 17 de Agosto de 2018, de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art1.pdf>



## CURRÍCULUM DE LOS AUTORES

	<p><b>1 Julio Honorato Lalangui Pereira</b>          Docente de la Carrera Docencia de Educación Básica, Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala (Ecuador). Licenciado en Ciencias de la Educación (Universidad Técnica de Machala). Diploma superior en Educación Superior, Magister en Docencia Universitaria e Investigación Educativa. (Universidad Técnica de Machala). Autor de publicaciones y ponencias a nivel nacional e internacional. Machala – Ecuador.</p>
	<p><b>2 Jorge Washington Valarezo Castro</b>          Docente titular y Coordinador de la carrera de Pedagogía de las Ciencias Experimentales de la Universidad Técnica de Machala (Ecuador). Licenciado en Ciencias de la Educación (Universidad Técnica de Machala). Magister en Docencia y Gerencia Educación Superior (Universidad de Guayaquil). Candidato a Doctor en Educación (Universidad Nacional Mayor San Marcos, Lima. Perú) Áreas de docencia e investigación: Educación, Tecnología Educativa. Publicaciones y ponencias a nivel nacional e internacional. Machala – Ecuador.</p>
	<p><b>3 Homero Patricio Fernández</b>          Docente de la carrera Docencia de Educación Básica, Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala (Ecuador). Licenciado en Ciencias de la Educación (Universidad De Guayaquil), Magister en Docencia y Gerencia Educación Superior (Universidad de Guayaquil). Cursando el Doctorando en Educación (Universidad de Rosario, Rosario – Argentina). Ponencias a nivel nacional. Desarrollador de proyectos con incidencia a la inclusión de personas con discapacidad.</p>