

Modelo para la evaluación del desempeño del docente universitario

Alfredo Sánchez Cañarte, Ph. D.

Ing. de Costas y Obras Portuarias
Doctor en Ciencias Pedagógicas
Docente Facultad de Arquitectura de la
Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí

RESUMEN

Esta investigación atiende la evaluación del desempeño del docente universitario. Se concibe en base al problema de la insatisfacción de la aplicación de un reglamento de escalafón en la ULEAM puede resultar relevante al ser coherente con la concepción teórica en la que se sustenta, es una aplicación sistemática con la participación activa de todos los actores involucrados, de acuerdo con las características propias de la universidad ecuatoriana.

En la investigación se utilizaron métodos teóricos y empíricos para la elaboración del marco teórico conceptual, la propuesta de solución del problema y la validación de su viabilidad. La propuesta concibe un modelo de evaluación del desempeño del docente de la educación superior y una estrategia de evaluación para su implementación.

Palabras claves: Actores involucrados, aplicación parcial, insatisfacción, estrategia, sistema.

ABSTRACT

This research addresses the performance evaluation of university teachers. It was designed based on the problem of the dissatisfaction of the application of a regulation ladder, instead of a performance evaluation system of teachers in ULEAM.

The investigation part of the idea that a system of teacher performance evaluation, may be relevant, to be consistent with the theoretical that underlie, in a systematic and active participation of all stakeholders, according to the characteristics of the ecuadorian university. The research theoretical and empirical methods used to prepare the conceptual theoretical framework, the proposed solution and validation of its feasibility. The proposal envisages a performance evaluation model of higher education teaching and evaluation strategy for implementation.

Key words: Actors involved, partial application, dissatisfaction, strategy, system.

Recibido: 1 de abril, 2013
Aceptado: 23 de mayo, 2013

INTRODUCCIÓN

La nueva Ley Orgánica de Educación Superior (2010), apunta a mejorar la calidad de la educación superior en un contexto en el que se aspira a salir del subdesarrollo, en consecuencia toca atender una de las aristas, la labor pedagógica, en su esencia, como se exige en la práctica educativa: observar, transparentar, evaluar, para evidenciar el trabajo del docente y de la institución de educación superior en su conjunto (CONEA, 2009).

En el caso de las instituciones de educación superior, corresponde evaluar el desempeño del docente, para develar lo que se está haciendo como trabajo del profesor en la universidad. Por su misma naturaleza la evaluación del desempeño tiene categóricamente un enfoque dinámico, sistémico y dialéctico (Carbone, 2002).

La institución de educación superior, tiene la obligación ineludible de involucrarse en la evaluación del desempeño del docente, si realmente se quiere mejorar la calidad de la educación que imparte; que los involucrados en el proceso y el colectivo social en general, conozcan con probada objetividad el trabajo que realiza el maestro.

Se estima que la evaluación del profesorado surge en Europa y Estados Unidos en los años 60s, proceso que comienza a consolidarse en los 90s, planteándose la disyuntiva calidad-cantidad (Martin, 1993; Neave, 2001), citados por

Saravia (2004).

Respecto a las investigaciones, alrededor del tema de la evaluación del desempeño del docente, ha sido en las últimas dos décadas, que se han tomado en consideración la diversidad de factores que deben observarse para los casos: técnicos, sociales e ideológicos, personales; con limitaciones básicamente en la coherencia de la teoría evaluativa con la práctica.

En la educación superior ecuatoriana, la preocupación por el mejoramiento de la calidad institucional surge en los años 1995, como concreción del proyecto "Misión de la Universidad Ecuatoriana para el siglo XXI", uno de los pasos más trascendentes es el inicio de actividades tendientes a impulsar los procesos de evaluación institucional a partir del año 2002, a través de la autoevaluación, evaluación externa y de acreditación, (CONEA:2003, doc.1), aunque sobre la evaluación del desempeño docente, todavía no se había legislado y aplicado sistema alguno, pues no se puede concebir como sistema, la calificación de méritos para ascensos escalafonarios. (CONUEP:1996).

La evaluación del desempeño, como proceso sistemático de valoración, reflexión, control, permite explicar el ser y quehacer del trabajo docente universitario, sustentar la emisión de juicios de valor, proyectar la eliminación de debilidades, potenciar las fortalezas del docente, resaltar la importancia social de la rendición de cuentas, por lo

que se precisa con urgencia el perfeccionamiento de lo que se hace en este ámbito de la evaluación educativa. En el campo de la investigación pedagógica contribuye a enriquecer el andamiaje teórico práctico.

En la evaluación del desempeño del docente, entran en juego una serie de variables, que si bien tienen un tratamiento amplio en la literatura especializada (Alvarado, 2008; ANECA, 2007; Calderón, 2008), no encuentran una correspondencia en lo metodológico para su aplicación, sobre todo en un contexto muy específico, como es el caso de la educación superior ecuatoriana.

A partir de este análisis se determinó como **problema** a investigar, que el sistema de evaluación del desempeño en vigencia en el Ecuador, no satisface en cuanto a la valoración real del desempeño que debe tener el profesional de la docencia universitaria, que permita aprovechar los beneficios de dicha evaluación para el desarrollo de la institución, por lo que se delimitó como objeto de la investigación, la evaluación educativa.

Como posible solución del problema planteado se propone, en calidad de **objetivo general**, la elaboración de una estrategia de evaluación del desempeño del docente y como **campo** de la investigación, la evaluación del desempeño de los docentes universitarios como uno de los ámbitos de la evaluación educativa.

La investigación, parte de la siguiente **idea a defender**: una estrategia de evaluación del desempeño del docente

universitario, puede resultar pertinente, al ser coherente con la concepción teórica en que se basa, de acuerdo con las condiciones específicas de la universidad pública ecuatoriana.

DESARROLLO

Para concebir el modelo se partió de la teoría desarrollada internacionalmente en relación con la evaluación educativa en general y el desempeño docente en particular, prestando especial atención a las concepciones predominantes o de mayor aceptación. Asimismo, resultaron útiles para llegar a la elaboración, la constatación realizada acerca de la realidad de la educación superior Ecuatoriana y la experiencia desarrollada por el autor, como parte de su actividad en la evaluación.

Se utilizó en la conformación del modelo, así como en la estructuración de la estrategia de evaluación correspondiente, el método sistémico estructural funcional, por ser concebidos, precisamente a través de la organización interna de sus componentes en subsistemas, que en la interacción entre sí, conducen a la obtención de los resultados deseados.

Como sustento social y filosófico general, se parte de la concepción de la universidad como institución que responde a los intereses y exigencias de la sociedad, al referirse a las características con las que deben ser formados los ciudadanos ecuatorianos en la actualidad (artículos 26 al 29 de la Constitución de la

República 2008), desde una visión dialéctico materialista, que permite concebir el proceso modelado, en la complejidad de las interacciones internas entre sus componentes, dentro de un sistema mayor, constituido por el funcionamiento de la institución universitaria en su conjunto.

Como referente teórico desde la Psicología Educativa, se toman esencialmente las posiciones del enfoque socio histórico cultural, especialmente las referidas al desarrollo del ser humano a través de las relaciones con las demás personas (medio social), aún reconociendo la influencia del factor biológico. Esta posición es demostrada en dicha teoría mediante la argumentación que se realiza, de la forma en que ocurre el desarrollo psíquico superior, a través de la transición del plano interpsicológico al plano intrapsicológico (Vigotski, 1987).

En la teoría vigotskiana se evidencia la influencia determinante del medio social sobre el desarrollo del individuo, debido a que la personalidad presenta una naturaleza cognitivo-afectiva. El desarrollo psíquico superior, se da a través de la apropiación de la experiencia histórica social acumulada por la humanidad y en ese proceso el individuo alcanza determinadas metas por sí mismo y otras sólo a partir de la ayuda externa, de acuerdo con lo que se denomina en la teoría de Vigotski, zona de desarrollo próximo (Vigotski, 1987).

Las posiciones del enfoque socio-histórico-cultural, tienen una alta implicación en la concepción del modelo de evaluación del desempeño del

docente universitario que se brinda aquí, pues se concibe dicho proceso de evaluación, precisamente a partir de las múltiples interacciones sociales del docente de Educación Superior, de acuerdo con una base histórica cultural y con una atención especial a la forma de involucrarse cada uno de los participantes en ese ámbito de la educación.

Desde el punto de vista pedagógico, se toman como base, las concepciones actuales de la Pedagogía cubana e internacional en general, en cuanto a los procesos sustantivos de la universidad: docencia, investigación, capacitación y extensionismo (Álvarez, 1996, Kent, 1997, Vela, 2007). A partir de esta posición, se concibe la actividad profesional del docente de la universidad en todos los ámbitos del quehacer universitario.

Asimismo, se asume de acuerdo con esta posición, la idea de que la evaluación del desempeño docente, constituye un segmento del proceso educativo mismo y no un momento determinado, por tanto, está presente durante todo el tiempo y en él se involucran activamente todos los participantes.

En relación con la evaluación del desempeño del docente de la educación superior en especial, se toma como principal referente, la concepción reflejada en el modelo DOCENTIA-ANDALUCIA (Pozo, et al. 2010), por coincidir con la posición del presente trabajo en cuanto a la necesidad de considerar diversidad de dimensiones (concretadas a través de variables e indicadores), variedad de fuentes, multiplicidad

de técnicas de recogida de información y la actuación de diversos implicados, de acuerdo con las características de la institución de educación superior.

No obstante, se reconocen limitaciones del modelo DOCENTIA-ANDALUCIA, fundamentalmente en cuanto a lo reducido de las dimensiones y variables (docencia e investigación), en relación con el papel a jugar por cada uno de los implicados en el sistema de evaluación del desempeño del docente y respecto a la sistematicidad de su aplicación, a pesar de que la declara.

En el presente modelo se asume que en la evaluación del desempeño del docente, se deben tener en cuenta tanto los objetivos o metas de la institución, como la concepción que se tenga de las características que debe reunir el profesional y que el sistema que se conciba debe contar con la necesaria precisión y la suficiente flexibilidad, que le permitan ser viable en las circunstancias actuales, de cambios constantes de escenarios.

La mencionada flexibilidad está presente en todo el sistema, pero se evidencia fundamentalmente a través de las dimensiones, variables e indicadores y de los métodos, técnicas y sobre todo instrumentos para medirlos, de acuerdo con las características específicas de la institución. En igual forma, se aprovecha todas las funciones que puede cumplir la evaluación, para perfeccionar tanto la formación y preparación de los docentes, como el trabajo en general de la institución universitaria.

El modelo aquí presentado es

una representación ideal de la evaluación del desempeño del docente de una institución de educación superior pública, en las condiciones actuales.

La concepción de este modelo, a través de los subsistemas y componentes que lo conforman, ha surgido del análisis realizado sobre la teoría existente en relación con la evaluación educativa en general y especialmente lo referido a la evaluación del desempeño del docente en la educación superior, así como la experiencia profesional del autor, como miembro de comisiones evaluadoras durante varios años. También se han tomado en cuenta para esta elaboración teórica, los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado, de la situación que se presenta actualmente al respecto en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Entre los componentes que forman parte de cada uno, así como entre los subsistemas mismos, se establecen relaciones de coordinación, de subordinación y de interacción mutua, que resultan esenciales en la operacionalización de este proceso.

Desde el punto de vista teórico, es de interés la contradicción dialéctica, que sirve de base al funcionamiento del presente modelo: contradicción que se da entre la aceptación que internamente hace cada docente de las exigencias sobre la calidad de su actuación profesional y la actitud que asume ante el cumplimiento de sus responsabilidades como docente; tiene su expresión externa, a través

de la contradicción entre las exigencias sociales al docente como profesional de la educación superior y la calidad de su verdadero desempeño.

El modelo de evaluación del desempeño del docente en la institución universitaria ecuatoriana es tratado como un sistema, compuesto por dos subsistemas: uno denominado contextualización del sistema de evaluación y el otro de integración desempeño-evaluación; cada uno de ellos está integrado por distintos componentes.

El **subsistema contextualización del sistema de evaluación**, está conformado por los componentes siguientes: preparación pertinente de directivos, concientización en los involucrados de su papel en el proceso y sensibilización social.

Este subsistema está relacionado con la correspondencia entre el proceso de evaluación del desempeño del docente y la realidad de la institución universitaria, al estar dirigido a sentar las bases para la aceptación y ejecución del proceso de evaluación, según el papel que le corresponde asumir a cada uno de los involucrados.

Se trata de sentar las bases para que se realice la evaluación del desempeño del docente, partiendo de una realidad específica, con la disposición positiva de todos los involucrados en el proceso y que se lleve a cabo con vistas al aprovechamiento no sólo de los resultados de la evaluación efectuada, sino del proceso de su realización, para

que realmente cumpla todas las funciones inherentes y no solamente servir de base para tomar determinadas decisiones.

El componente denominado **preparación pertinente de directivos**, tiene gran importancia dentro del sistema de evaluación del desempeño del docente, puesto que este proceso, como cualquiera otro de los que se dan en la institución universitaria, requiere de una dirección apropiada, que deberá ser conducida precisamente por los directivos y por tanto, deben ser ellos los que comiencen por asimilar de forma efectiva la esencia del sistema, para estar en condiciones de proyectar, organizar, ejecutar y controlar la evaluación.

La preparación pertinente de directivos, como componente de este subsistema, va más allá del estudio del presente modelo, pues se requiere del conocimiento pedagógico, respecto de la evaluación educativa en general y en particular, acerca de la valoración del desempeño, para la comprensión cabal de esta alternativa.

En la concepción del modelo se insiste en la necesidad de la preparación pertinente de los directivos, dado que se conoce y se reconoce que en la realidad actual de la educación superior ecuatoriana no existe una clara concepción del significado, la importancia y la necesidad de la evaluación del desempeño del docente de la educación superior y en correspondencia con esto, como quedó evidenciado a través del diagnóstico aplicado, no existe una tradición de evaluación del desempeño del catedrático.

De este componente dependerá en gran medida, la calidad con que se desenvuelva el proceso, pues será determinante en cuanto a cómo van a lograrse los otros elementos del subsistema y también, por tanto el funcionamiento del sistema en su totalidad.

Otro componente de este primer subsistema es la **concientización en los involucrados de su papel en el proceso**, dirigido especialmente a la preparación personal en cuanto a disposición para participar en la evaluación del desempeño del docente, con el aporte que realmente se espera y se precisa de cada uno de los involucrados.

Aquí se valora la importancia de la disposición de cada uno de los involucrados, ya que no hay uno más importante que otro, sino desde una posición diferente. Es cierto que los directivos tienen un papel básico para dirigir el proceso desde su concepción, pero no por eso es más importante que el de los docentes, que son en definitiva los objetos directos de la evaluación, al tratarse de determinar la calidad de su desempeño profesional y tienen a la vez, que ser sujetos directos, ya que los resultados que se obtengan y el desarrollo mismo del proceso, deben impactar directamente en el perfeccionamiento de su preparación.

Por otra parte, es decisivo e imprescindible el papel que deben jugar los estudiantes, ya que su formación constituye el principal producto a obtener en el funcionamiento de la universidad, como institución formadora de profesionales

(entre otras funciones), lo cual constituye un resultado directo de la calidad del desempeño del docente universitario.

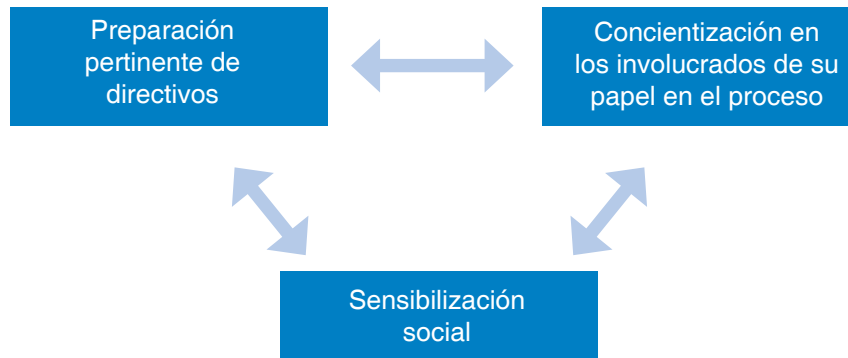
El proceso de concientización en los involucrados, implica la proyección consciente de determinadas acciones de motivación y convencimiento, el esclarecimiento de la importancia, las funciones y los beneficios que implica la evaluación más precisa posible del desempeño del docente universitario en la actualidad.

Sobre la base de la interacción entre los dos componentes descritos, surge un tercer componente, que en el presente modelo se denomina **sensibilización social**.

La sensibilización social, que en gran medida depende de la preparación pertinente de los directivos y la concientización en cada uno de los involucrados de su papel en el proceso, constituye una base indispensable para la evaluación del desempeño, en el sentido de que determina el desarrollo de una atmósfera psicológica favorable para llevar a cabo el proceso. La sensibilización social, conlleva la disposición a participar activamente en el proceso, en interacción con los demás, de manera que se asuma como un compromiso social e institucional.

Esa sensibilidad social es tomada en el presente modelo, como la base de la contextualización de la evaluación del desempeño del docente, porque a partir de las especificidades reconocidas y reflejadas por los involucrados y a través de ellos, se identifica el sistema propio de cada institución.

La representación gráfica del subsistema propuesto, puede expresarse de la forma siguiente:



Esquema # 1: Subsistema contextualización del sistema de evaluación

El otro subsistema que forma parte del modelo, se denomina **integración desempeño-evaluación** y está conformado por tres componentes: transferencia de concepción evaluativa al desempeño cotidiano, congruencia heteroevaluación-coevaluación-autoevaluación y retroalimentación compartida de involucrados.

Este segundo subsistema está relacionado con la forma en que se concreta la concepción del modelo, con su dinámica para cumplir los fines de la evaluación del desempeño docente.

El componente denominado **transferencia de concepción evaluativa al desempeño cotidiano**, está dirigido a la integración de la concepción de la evaluación del desempeño, a la propia actividad profesional cotidiana del profesor universitario, es decir, que

se asuma, como un proceso inherente a la actuación del docente y no como algo externo.

En el modelo se considera importante la visión que se tenga del proceso de evaluación por parte de los involucrados, pues en la medida en que se sienta como fragmento de la actividad cotidiana, como algo natural, dejarán de existir recelos en relación con los resultados, por tanto, la disposición de cada uno será más positiva y los resultados causarían el impacto deseado.

Se reconoce aquí, la importancia y predominio, tanto de la evaluación formativa, como de la sumativa, independientemente de reconocer la necesidad de complementarla, pero en el presente modelo, prevalece la formativa, ya que le da coherencia a esta concepción.

Es en el actuar cotidiano, que se requiere tener una retroalimentación constante en relación con la efectividad de lo que se hace en cada momento, la conciencia de cómo se ha realizado cada acción y el efecto que ha podido causar en relación con el cumplimiento de los objetivos trazados, la comprensión de la sistematicidad de la aplicación y la proyección futura.

Otro componente de este subsistema es la **congruencia autoevaluación-coevaluación-heteroevaluación**, relacionado directamente con el necesario equilibrio entre las aportaciones que debe hacer cada uno de los involucrados, en base a las ponderaciones normadas, para que los resultados de la evaluación del desempeño del docente sea objetiva y cumpla sus funciones.

Indudablemente, lograr la mencionada congruencia

resulta decisiva en la concepción del presente modelo, porque entre otras interpretaciones, debe verse como la actitud sana y desprejuiciada, crítica y autocrítica de los involucrados, de manera que no existan valoraciones sin fundamentos racionales, malintencionadas o no, como tanto ocurre en el proceso docente educativo, cuando cada uno trata de ver en los demás los culpables de cada fracaso.

Se trata de que no se asuma la evaluación desde una visión reduccionista: ni como un sistema de vigilancia y represión hacia los docentes; ni como una medición de resultados; tampoco como recogida de datos para dar una calificación, o tomar

determinadas decisiones, ni como un momento del proceso educativo en la universidad, sino como lo que es, parte intrínseca de todo el quehacer de la institución, que cumple gran diversidad de funciones y debe ser aprovechada al máximo para la mejora de los resultados, la proyección del desarrollo institucional y el crecimiento personal de los involucrados y en primer lugar del docente evaluado.

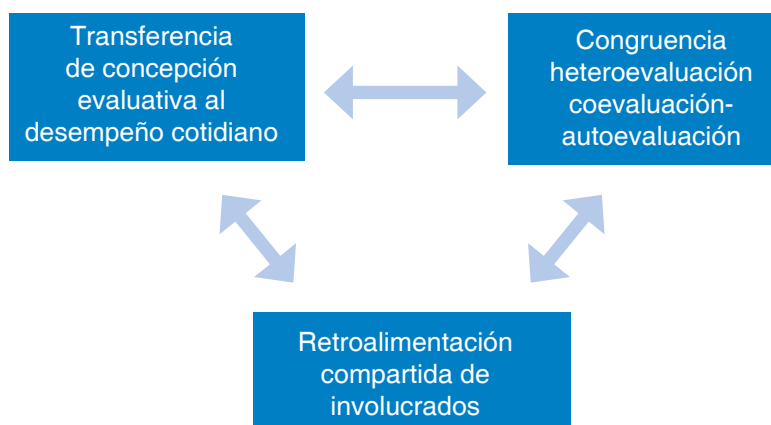
Por último, en relación con este subsistema, producto de la interacción entre la transferencia de la concepción evaluativa al desempeño cotidiano y la congruencia autoevaluación-coevaluación-heteroevaluación, surge otro componente, la **retroalimentación compartida**

de involucrados.

La retroalimentación compartida no es sólo la información de cada uno de los involucrados sobre lo que está ocurriendo en el proceso educativo, sino además, en qué medida cada uno tiene implicación en dicho proceso, lo cual permite hacer las valoraciones más objetivas posibles sobre el desempeño del docente en el caso del modelo que se proyecta.

Dicho de otra forma, la retroalimentación compartida de involucrados es la valoración de cada uno (incluyendo al docente) sobre la calidad del desempeño del catedrático, a partir de los elementos relacionados con este fenómeno, que se han ido analizando en el presente trabajo.

La representación gráfica del subsistema descrito, se la presenta de la forma siguiente:



Esquema # 2: Subsistema Integración desempeño-evaluación

Sobre la base de las relaciones que se proporcionan entre los dos subsistemas descritos, se da una cualidad nueva, superior en cuanto a relevancia respecto de las inherentes a los subsistemas, que se denomina aquí, **alineación sistémica de planos evaluativos**.

Se ha considerado como planos evaluativos, los espacios de interacción (en ambos sentidos) entre los diversos involucrados en el proceso de la evaluación del desempeño docente: interacción docente-alumnos; docentes-docentes; directivos-docentes; directivos-docentes-alumnos. Evidentemente, la

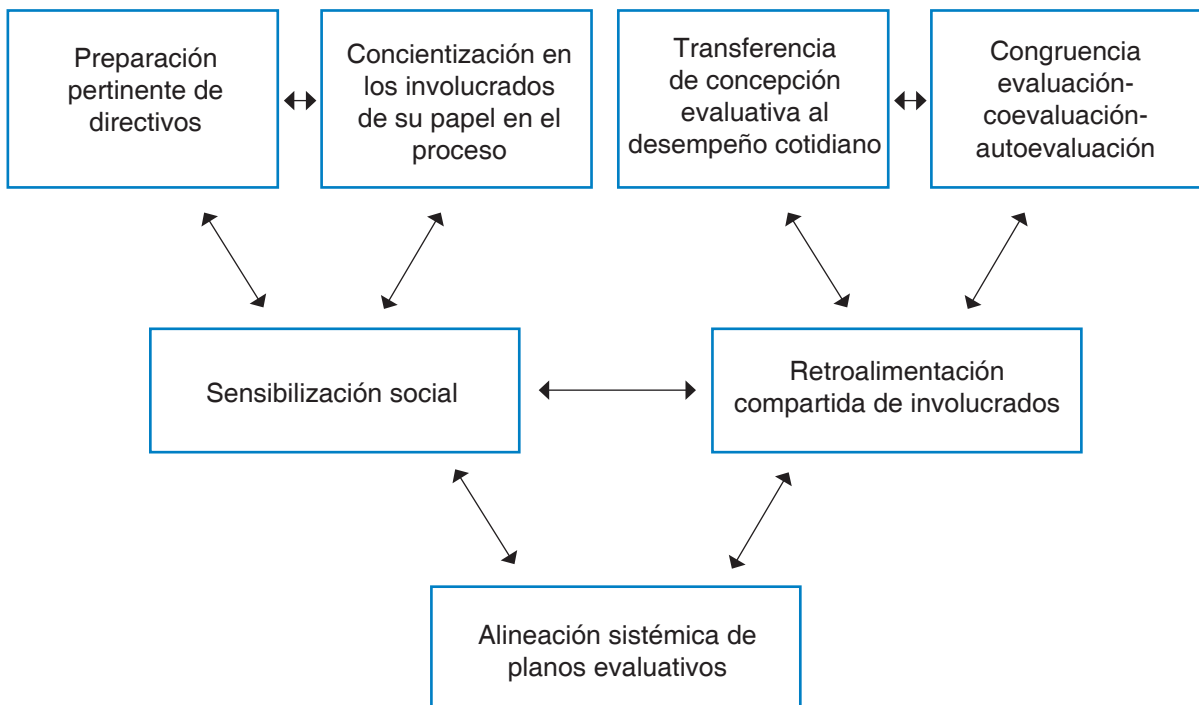
evaluación del desempeño del docente se da a través de estas interacciones, relacionadas con todos los componentes que forman parte del modelo.

La alineación sistémica de planos evaluativos, se interpreta como la congruencia entre estos, manifestada a través de la asimilación por los involucrados, de la disposición personal positiva en relación con la evaluación del desempeño, evidenciada a través de la concreción efectiva de su rol en el proceso y además, a través de su responsabilidad en cuanto a la aportación personal al impacto

del proceso y la materialización de sus funciones.

Disposición positiva manifestada además, en el comportamiento social de la institución. En la alineación sistémica de planos evaluativos, como resultado directo del proceso representado en el modelo, se evidencia el papel de sujeto de la evaluación en su desempeño profesional como profesor universitario, la sistematicidad y constancia de esa valoración, así como la materialización del papel de cada uno de los involucrados en este proceso, en su actuar individual y en su interacción con los demás implicados.

De acuerdo con la explicación acerca del modelo, puede hacerse su representación gráfica de la forma siguiente:



Esquema # 3: Modelo de evaluación del desempeño del docente en la institución universitaria ecuatoriana

METODOLOGÍA

En la investigación se utilizaron métodos teóricos y empíricos de investigación. Entre los métodos teóricos se destacan:

1. El histórico-lógico, para el análisis del tratamiento que ha ido recibiendo históricamente el tema de la evaluación del desempeño en la literatura científica especializada.
2. La modelación para la concepción de la evaluación del desempeño docente.
3. El método sistémico estructural funcional para la elaboración del modelo teórico y de la estrategia de evaluación del desempeño del docente universitario.

Entre los métodos empíricos se emplearon fundamentalmente:

1. El análisis bibliográfico y documental para la sistematización teórica del tema tratado a partir de la literatura especializada en cuanto a evaluación del desempeño, especialmente del docente, así como el análisis de datos y valoraciones que aparecen en documentos de trabajo de la educación superior y de la ULEAM en particular.
2. Entrevista a directivos para precisar su posición en cuanto a evaluación del desempeño del docente en la universidad.

3. Encuesta a profesores y estudiantes para descubrir su actitud hacia el proceso de evaluación del desempeño del docente.
4. El criterio de expertos para la valoración de la posible efectividad del modelo y la estrategia propuestos.
5. La introducción de algunos elementos de la propuesta, en la aplicación parcial en la ULEAM.
6. Se utilizaron también procedimientos matemáticos para la elaboración de los resultados de algunos de los instrumentos aplicados.

RESULTADOS

La contribución de la presente investigación a la teoría, se aprecia en el modelo de evaluación del desempeño docente, basado en una aplicación sistemática, con la participación activa de los actores involucrados, en las condiciones específicas del Ecuador.

El **aporte práctico** está dado por la estrategia de evaluación del desempeño del docente universitario, aplicable sobre todo en instituciones universitarias públicas ecuatorianas.

La **novedad científica**, radica en la argumentación teórica del modelo de evaluación del desempeño del docente en

cuanto a la participación activa de todos los involucrados, al prever la posibilidad real del catedrático evaluado de ser sujeto de la valoración de su propio desempeño, lo cual se reconoce en teoría, pero no se corresponde con una metodología apropiada, aplicable a las condiciones de la educación superior ecuatoriana.

CONCLUSIONES

- El modelo de evaluación del desempeño del docente, se concibe como un sistema conformado por dos subsistemas, a través de cuya interacción, se trata de resolver la contradicción entre la aceptación personal que muestran los implicados de la necesidad de evaluar el desempeño del docente, con las funciones que cumple el proceso y la actitud asumida en relación con su práctica profesional, incluida la realización del mismo.
- En el modelo se refleja la interacción de los distintos componentes, de acuerdo con la teoría que subyace en su concepción en cuanto a participación activa de los involucrados, contextualización de las acciones, sistematicidad y constancia de la evaluación.
- Los subsistemas del modelo, a través de funciones

específicas, interactúan para llegar a una cualidad nueva, superior precisamente en el orden cualitativo, que es la alineación sistémica de planos evaluativos, referida precisamente a la coherencia entre los diferentes planos, entendidos éstos como los espacios de interacción de los diversos implicados en el proceso, su actuación propiamente y la forma en que se concreta su papel específico.

- El modelo funciona a través de las interacciones que se producen entre los diversos involucrados, en lo que aquí se denomina alineación sistémica de planos evaluativos. Es a través de dichas interacciones que van ocurriendo los distintos procesos que constituyen componentes del modelo, los cuales presentan un orden jerárquico, los más simples, van entrelazándose, para llegar a interacciones más complejas: desde la actuación de cada involucrado, a la interacción de los directivos, docentes, estudiantes, hasta el colectivo mayor de toda la institución, sobre la base de las condiciones propias de cada establecimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVARADO Nando, Maritza; Rosario Muñoz, Víctor y De Santos Ávila, Fabiola (2008).** Evaluación de las competencias docentes de los profesores universitarios en el marco de la evaluación curricular del Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara. México.
- ÁLVAREZ de Zayas, C.M. (1999).** Didáctica La Escuela en la Vida. Editorial Pueblo y Educación.
- ÁLVAREZ Méndez J. M. (2001).** Evaluar para Conocer, Examinar para Excluir. Ediciones Morata.
- ANECA (2007).** Programa DOCENTIA: Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado.
- CARBONE, M. (2002).** ¿Por qué Calidad Educativa? En XVII Jornada IRAM Universidades. Buenos Aires, Argentina.
- CONEA (2003),** “El Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. Serie documentos técnicos: Hacia el desarrollo de la calidad de la educación Superior ecuatoriana. N°1. Nov. Quito. Ecuador.
- CONEA (2009).** Evaluación de Desempeño Institucional de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador. En Línea. www.slideshare.net/dariostanley/informe-conea-universidades-ecuador. (Consultado en Marzo de 2011)
- Constitución de la República del Ecuador (2008).** Quito. Ecuador.
- CONUEP (1996).** Reglamento de Escalafón de la Educación Universitaria y Politécnica.
- FENAPUPE (2008).** Reglamento de Evaluación del Docente en las Instituciones de Educación Superior. Debatido y aprobado en su Consejo Nacional. Santa Elena. Ecuador.
- KENT, Rollin (1997).** Los temas críticos de la educación superior en América Latina. Vol. 2: Los años 90. Expansión privada, evaluación y post-grad. Fondo de Cultura Económica. México.
- Ley Orgánica de Educación Superior (2010).** Quito. Ecuador.
- MATEO Andrés, Joan. (2006).** La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Editora El Comercio S.A. Lima. Perú.
- MEC-CONUEP (1994).** Universidad Ecuatoriana, Misión para el Siglo XXI. Conclusiones y Propuestas. Quito. Ecuador.
- POZO Muñoz, Carmen et al. (2010).** Evaluación de la labor docente del profesorado universitario en España: el modelo andaluz. Congreso internacional Universidad 2010, La Habana Cuba.
- SARAVIA, Marcelo (2004),** “Evaluación del Profesorado universitarios. Un enfoque desde la competencia profesional”, Tesis Doctorado, Universidad de Barcelona, Dpto. de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación.
- SENPLADES (2010).** Transformar la universidad para transformar la sociedad. Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. Quito. Ecuador.
- STUFFLEBEAM, D.L. y Shinkfield, A.J. (1987).** Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica. Barcelona: Paidós /MEC.
- TÜNNERMAN Bernheim, Carlos (2003),** “La Universidad latinoamericana ante los retos del siglo XXI”, Unión de Universidades de América Latina, Primera Edición, Ciudad Universitaria, México DF
- VELA Valdés, Juan (2007).** Los retos de la nueva universidad cubana. Palacio de las Convenciones. Ciudad de La Habana, 30 de enero de 2007.
- VIGOTSKI, L.S. (1987).** Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores, Editorial Científico Técnica, La Habana.