

# **Una Propuesta de Evaluación de la Docencia y condiciones para su implementación en Educación Universitaria, bajo una óptica de Aseguramiento de Calidad.**

**Cristina Toro de la Fuente**

Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile, ctoro@ubiobio.cl

**Peter Backhouse Erazo**

Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile, pbackhou@ubiobio.cl

**María Inés Solar Rodríguez**

Universidad de Concepción, Concepción, Chile, marsolar@udec.cl

## **RESUMEN**

El trabajo presenta una propuesta de modelo de evaluación de la docencia universitaria, y sus condiciones de implementación. En general, un modelo de evaluación docente debe contemplar dos elementos fundamentales, por un lado, la definición del perfil del docente universitario concordante con el modelo educativo institucional, y por otro, las variables que, dada la cultura institucional, se deben tomar en consideración para que su puesta en marcha sea un éxito.

Este trabajo se centra preferentemente en el desarrollo de los elementos que conforman el perfil docente, identificando ciertos atributos relacionados con el dominio de los conocimientos, competencias generales, competencias específicas, valores y actitudes asociados a su quehacer, los que deberán ser medidos en tres distintos ámbitos: el proceso de enseñanza aprendizaje, la gestión docente, y el desarrollo docente. Además, define y recomienda condiciones específicas de implementación, para lograr una puesta en marcha exitosa.

**Palabras claves: Docencia: Evaluación, Implementación, Calidad.**

## **ABSTRACT**

The paper presents a proposal for evaluation model of university teaching, and their conditions for implementation. In general, a teacher evaluation model must include two key elements: the definition of the profile of the university faculty consistent with the institution educational model, and the institutional culture.

This paper focuses mainly on the development of the elements that make up the educational profile, identifying certain attributes associated with knowledge, general and specific skills, values and attitudes associated with their work, which must be measured in three different areas: the teaching-learning process, teaching management, and teacher development. It also defines and recommends specific conditions of implementation, in order to achieve a successfully implementation.

**Keywords: Teaching: Evaluation, implementation and quality.**

## **1. INTRODUCCIÓN.**

En el sistema Universitario Chileno, un alto número de universidades utilizan una encuesta a los estudiantes, como único medio para evaluar la docencia. Reconociendo lo importante que es el tener instrumentos de evaluación de la docencia, y lo fundamental que es llevar un control permanente de estos procesos si se quiere asegurar una formación de calidad en el egresado, se ha considerado el estudio del problema en toda su dimensión, con la finalidad de proponer un modelo que permita hacer gestión del mejoramiento permanente de la calidad de la docencia universitaria.

No se aborda en este trabajo lo relacionado con la productividad científica del académico, la que si bien se considera fundamental al momento de hacer una evaluación completa de éste en su condición de académico, se estima que en este aspecto existen parámetros objetivos internacionalmente conocidos y aceptados por la comunidad científica, que son indicadores de calidad.

## **2. MODELO DE EVALUACIÓN.**

### **2.1. DESEMPEÑO DOCENTE**

El desempeño docente abarca funciones, tareas y roles de los docentes universitarios, que se analizan desde su propia concepción (creencias, pensamientos, percepciones, teorías implícitas), y de poseer sólida base de conocimientos disciplinarios, profesionales y pedagógicos.

Las áreas en que se focaliza el desempeño docente son : Enseñanza – Aprendizaje, la Gestión Docente, el Desarrollo Docente y Aprendizaje Continuo. Estas áreas se analizarán en base al dominio de Conocimientos, de Competencias Generales y Específicas, y del Desarrollo Actitudinal y de Valores.

#### **2.1.1.- Área de Enseñanza – Aprendizaje**

El desempeño en esta área involucra diversas variables relacionadas a la función docente, a las etapas y características del proceso interactivo, al nuevo estilo docente, a una estrecha relación con los contextos socioculturales, ambientes de aprendizaje, el compromiso ético de su función y la responsabilidad social en la que está comprometido el docente.

La función docente se entiende como el conjunto de acciones, interacciones, tareas, en las que participa, no sólo al interior de las aulas con sus estudiantes, sino en las interacciones con otros docentes, con empleadores, con egresados y con agentes comunitarios. Esta función se focaliza en la fuerte vinculación con los contextos, sociocultural, institucional y contexto de aula que dan los insumos para las funciones de planificación, diseño, ejecución y evaluación.

Se destaca así una etapa previa de la docencia, en la cual se elabora el diseño y planificación como proyecto formativo, y en que se cautela la coherencia entre el programa de la asignatura y el proyecto general de la carrera o la facultad, la coordinación, la relación entre teoría y práctica del programa, la estructura y los componentes curriculares del programa; los recursos necesarios para su implementación; además de las condiciones ambientales y el conocimiento del perfil de ingreso de los estudiantes.

Durante la etapa de interacción con el estudiante, es importante considerar el conocimiento de las actividades de aprendizaje, y la motivación como condición emocional que despierta y mantiene el aprendizaje. Despertar la curiosidad, destacar la relevancia de lo que se ha de aprender, otorgar espacios de diálogo, serán mayores si el docente se muestra cercano a los estudiantes, es accesible, les orienta y asesora cuando lo solicitan, se muestra tolerante ante otras opiniones, relaciona los contenidos con problemas significativos para los estudiantes, demuestra entusiasmo en lo que enseña.

El rol del docente como comunicador es insustituible. La comprensión del aprendizaje se fortalece incorporando mecanismos organizadores previos, abordando los puntos claves, estableciendo la diferenciación e integración entre distintos conceptos, incorporando contenidos opcionales, combinando elementos narrativos y conceptuales, introduciendo dispositivos o recursos que contribuyan a la comprensión, incorporando actividades de repaso y sistemas metacognitivos, etc., elementos todos muy necesarios para lograr aprendizajes significativos. La variedad en el tipo de actividades que se proponen, será la clave para una enseñanza eficaz.

La metodología didáctica debe responder a las características de la disciplina de que se trate y al estilo que se emplee para abordar los contenidos, que puede ser de dependencia e independencia, impulsivo-reflexivo, etc. El aporte que puedan brindar las nuevas tecnologías y diversos tipos de recursos, constituye un valor agregado importante. En esta etapa, no debe descuidarse la atención personal y el apoyo a los estudiantes a través de una buena tutoría.

En la etapa postactiva, son necesarios los mecanismos de revisión del proceso, los sistemas de evaluación utilizados, la certificación de las habilidades alcanzadas, y las estrategias de coordinación con los colegas.

La nueva visión de la evaluación, se centra mayoritariamente en los procesos más que en los resultados. Interesa que sea el propio estudiante quien asuma la responsabilidad en su aprendizaje, y utilice la evaluación como un medio que le permita alcanzar los resultados de aprendizaje en las diferentes disciplinas de su programa de formación.

Resumiendo, es posible decir que el docente debe asumir tres grandes roles: 1° dominar la estructura interna de la especialidad que debe desarrollar; 2° conocer los procesos implicados en cómo aprenden sus estudiantes, cómo se apropian y asimilan el conocimiento, 3° realizar una reflexión crítica de sus prácticas diarias, cuáles han tenido efectos positivos en el aprendizaje de sus alumnos y cuales no han resultado tan eficaces.

Vinculadas fuertemente al área de Enseñanza – Aprendizaje, se desarrollan las capacidades de conducción, coordinación de procesos que corresponden a la Gestión Docente.

### **2.1.2.- Área de Gestión Docente**

Esta área aborda el conocimiento, contribución y compromiso del docente con el Proyecto Educativo de la Universidad, Departamento y Carrera o Programa, y su concreción en el Perfil docente de la carrera, del currículum y la gestión de procesos orientados a la innovación de la docencia. Implica además, la forma en que son administradas las carreras para cautelar la calidad de los procesos formativos.

La contribución al Proyecto Educativo Institucional, Departamental o de Carrera, implica asumir funciones en su planificación. Bajo esta óptica, debe entenderse Planificación como una tarea de reflexión en la que el docente se cuestiona el qué, cómo y para qué enseñar, movilizándolo sus esquemas de interpretación y análisis de la docencia, a la búsqueda de un algo mejor, o más coherente o más gratificante.

Las iniciativas que podrían abordarse estarán relacionadas por ej. en acciones tendientes a favorecer la equidad de los estudiantes que están ingresando a las universidades y que requieren de nivelaciones, cursos remediales y becas para su mantención en el periodo de duración de la carrera.

Además, la participación en proyectos de docencia en que se elabore material de apoyo, como son los textos, las guías, y otros tipos de material complementario, facilitan el procesamiento más elaborado de la información. Su objetivo básico consiste en neutralizar la “soledad del estudiante en la construcción del conocimiento”, mientras se familiariza con el sistema de estudios y va configurando un estilo propio de aprender.

La participación en procesos de autoevaluación y acreditación de carreras, programas o instituciones es otra de las tareas que deben asumir los docentes. Esto ha posibilitado la creación de instancias ejecutoras y operativas que están contribuyendo al desarrollo de una cultura evaluativa al interior de las instituciones, orientada al aseguramiento de calidad del quehacer universitario.

Las competencias relacionadas al desempeño en el área de la Gestión Docente, pueden ser evidenciadas y evaluadas, a través de diversos procedimientos e instrumentos.

### **2.1.3.- Área de Desarrollo Docente o Aprendizaje Continuo.**

Se destacan en esta área de evaluación: los procesos de innovación docente; las mejoras incorporadas en las prácticas pedagógicas; el uso de nuevas metodologías; la incorporación a redes de trabajo, la vinculación con actores del medio externo y el propio perfeccionamiento para fortalecer y mejorar sus competencias pedagógicas.

El reconocimiento de la profesión docente y su capacitación, son aspectos requeridos por doquier para promover políticas más progresistas, que abogan por una educación de calidad para todos. Sin profesores debidamente preparados, no es posible esperar que las reformas lleguen a penetrar en las concepciones y prácticas pedagógicas, renovando así sus contenidos, metas, procesos y resultados.

Por tanto, el nuevo profesional docente, tendrá que: formarse como profesional total, desde sus intereses, su singularidad y autonomía, su aceptación y autoestima, sus inquietudes y deseos de ser algo más que “ transmisor de conocimientos”; aceptar la formación permanente como una línea constante y progresiva de su experiencia y autoformación; integrarse a equipos de trabajo; tener una actitud crítica sobre su acción, reflexiva y siempre abierta al cambio; abordar permanentemente nuevos contenidos, conceptos y teorías de las ciencias que debe enseñar y abordarlos en forma interdisciplinar; utilizar como apoyo al proceso de adquisición de informaciones, los medios de comunicación; establecer una relación pedagógica con sus alumnos. Esto implica comprender cómo son sus alumnos, qué les interesa, cuáles son sus dificultades, sus sueños, sus expectativas, saber cómo se aprende a comprender, y estar receptivo en los aportes de la educación no formal.

Estas formas de ver el nuevo rol docente, se definen a través de un replanteamiento de las acciones profesionales que apunten a fortalecer todo lo que corresponde a una profesión: su autonomía, su remuneración, condiciones de trabajo, su ética y su función social.

El aprendizaje profesional es una tarea compleja que implica el dominio de competencias y habilidades necesarias para llevar a cabo la tarea educativa en el marco de una comprensión transformadora, reflexiva y crítica de la sociedad y de la comunidad educativa en la que se forma como profesional. El saber profesional implica la síntesis de valores, actitudes y conocimientos esenciales para entender la práctica pedagógica en la institución educativa, descubriendo el desafío innovador que se le plantea como base para el desarrollo de su autonomía profesional.

Por ello, la actividad docente ha de comprenderse en su globalidad e implicación profunda, basando su acción en un conocimiento elaborado. Este conocimiento es la síntesis del saber y modos de actuar, orientados por un compromiso ético profundo, la interacción y trabajo compartido entre estudiantes y docentes, que construyen un marco común de trabajo y de toma de decisiones.

Un programa de formación pedagógica del docente universitario, debe intentar que el docente posea los conocimientos y destrezas que le permitan llevar a cabo la tarea docente de forma eficaz, que analice sus propias características personales y cómo éstas pueden repercutir en el proceso de enseñanza y que adquieran estrategias reflexivas que les permitan analizar su actuación y tomar decisiones encaminadas a un continuo aprendizaje pedagógico.

Es necesario además, interrelacionar el desarrollo del profesor con el de la institución, y con los temas generales a que hoy se enfrentan éstas. La innovación debe ser considerada como un proceso de mejora, que afecta a todos los componentes del sistema de enseñanza y requiere articular una serie de procesos que tienen condicionantes sociales, organizativos, políticos y personales.

## **2.2. MATRIZ PARA ELABORAR EL PERFIL DEL DOCENTE**

El perfil que se propone se ha elaborado utilizando la aproximación por competencias que define los atributos del docente universitario en base al conocimiento, competencias generales, competencias específicas y valores y actitudes asociados a su quehacer. En este contexto, se entenderá por conocimientos del profesor al conjunto de conceptos, que éste adquiere, organiza y aplica en la formación de estudiantes universitarios. El conocimiento se manifiesta en los distintos ámbitos del quehacer docente incluidos los procesos de enseñanza-aprendizaje, la gestión docente y comprende además el conocimiento incremental en los dos ámbitos antes mencionados.

A su vez, las competencias se conciben como capacidades que deben desarrollar los profesores universitarios para cumplir de manera efectiva las tareas propias de su quehacer en el ámbito docente. En este modelo se distinguen competencias específicas y generales. Las competencias docentes específicas son el conjunto de capacidades técnicas y disciplinarias que facultan al profesor para desempeñarse correctamente en las actividades propias de su labor formadora. Las competencias transversales son aquellas que permiten a las personas desenvolverse exitosamente en su medio laboral, trascendiendo los aspectos técnicos disciplinarios y son comunes a la mayoría de las profesiones.

Finalmente el quehacer docente involucra una serie de actitudes y valores que se asocian a su labor. Las actitudes corresponden a predisposiciones que influyen la conducta de los docentes. Por otra parte, los valores

son apreciaciones acerca del entorno y los individuos que suelen demostrarse a través de conductas concretas y que afectan los procesos de formación de estudiantes.

Los tres componentes del perfil han de ser evaluados en tres áreas del desempeño de un profesor universitario que son: el proceso de enseñanza aprendizaje, la gestión docente y el desarrollo y aprendizaje continuo. A juicio de los autores, cada uno de estas áreas constituye una dimensión fundamental, pero no exhaustiva del quehacer de un profesor universitario. Se trata de una propuesta genérica y amplia que puede ser adaptada a las particularidades y requerimientos de cada país e institución. A su vez, esta propuesta puede evolucionar en forma dinámica de acuerdo a al desenvolvimiento de las instituciones de educación superior.

Para poder llevar a cabo lo antes mencionado, se desarrolla una matriz conteniendo todos aquellos aspectos necesarios de ser constatados en un académico, al momento de ser evaluada la calidad de su docencia.

Perfil/Áreas	Enseñanza Aprendizaje	Gestión Docente	Desarrollo Docente o Aprendizaje Continuo
<b>Áreas de Conocimiento</b>	Muestra dominio actualizado de las disciplinas que enseña. Integra y relaciona las materias con otros contenidos del plan de estudio (interdisciplinariedad). Integra y relaciona contenidos con aspectos vinculados con el ejercicio profesional (vinculación teoría-práctica). Explica el estado actual de la disciplina y sus alcances en la comprensión de la realidad. Establece relación de los contenidos y conocimientos con los de otras disciplinas (transdisciplinariedad).	Demuestra conocimiento del perfil de la carrera y de los fines y valores propios de la Institución. Planifica el desarrollo del curso y lo da a conocer a los estudiantes al inicio de éste. Realiza acciones de nivelación de los contenidos (diagnóstico) consecuente con las conductas de entrada de los estudiantes. Realiza acciones que le permiten monitorear permanentemente el estado de avance del aprendizaje. Utiliza estrategias de enseñanza que permiten atender a la diversidad de estilos de aprendizaje de los estudiantes. Utiliza recursos didácticos apropiados para favorecer el aprendizaje. Participa en comités de estudio de planes y programas de la carrera. Participa en procesos de autoevaluación y acreditación de la carrera (programa).	Demuestra conocimiento de las políticas de educación superior nacional e internacional. Aporta a la generación de políticas académicas en su propia institución. Presenta regularmente los resultados de sus innovaciones docente en congresos, seminarios u otros. Organiza o participa con sus pares en actividades de discusión y aprendizaje disciplinario o pedagógico. Participa regularmente en programas de actualización disciplinaria. Realiza acciones de innovación docente que conducen a un mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.
<b>Competencias Generales</b>	Utiliza estrategias comunicacionales que generan en el aula un clima de confianza que incentiva el aprendizaje.	Cumple con las actividades programadas que permiten alcanzar el logro de los objetivos propuestos en la asignatura.	Participa en actividades propias de su departamento o escuela tales como comisiones (rendimiento estudiantil, análisis de planes

	<p>Utiliza un lenguaje comunicacional oral y escrito acorde con los objetivos de una formación profesional integral.</p> <p>Promueve en el estudiante el aprendizaje autónomo y el autoaprendizaje</p> <p>Promueve el trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo.</p> <p>Motiva en el estudiante la necesidad de aprender.</p> <p>Demuestra capacidad para adaptar sus estrategias docente a los distintos contextos de aprendizaje.</p> <p>Establece de manera permanente la vinculación entre el saber y la realidad.</p>	<p>Utiliza procedimientos que le permiten atender la diversidad de estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Demuestra capacidad para elaborar material de apoyo renovado y actualizado que atienda a la diversidad de estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Construye instrumentos de evaluación adecuados para medir el logro de las competencias genéricas y específicas enunciadas en los objetivos de la asignatura.</p> <p>Acoge y respeta la diversidad de visiones de los estudiantes, respecto a temas disciplinarios o generales.</p>	<p>de estudio, de programas de asignatura, diseño de perfiles, planificación de depto.)</p> <p>Participa activamente en procesos de autoevaluación de su carrera y departamento.</p> <p>Participa en cursos para mejorar sus capacidades pedagógicas.</p> <p>Participa en diálogos e instancias de trabajo en grupo entre pares para el perfeccionamiento de su práctica pedagógica.</p> <p>Realiza actividades de innovación (nuevas tecnologías y procedimientos) en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p>
<b>Actitudes y Valores</b>	<p>Crea un clima de respeto a la diversidad de las personas que integran su curso (genero, culturales, étnicas, social, ideológica, económica y de credo).</p> <p>Establece un ambiente organizado de trabajo en función de los aprendizajes que requiere la asignatura.</p> <p>Crea espacios de confianza y aceptación dentro del aula, para facilitar la libre y espontánea expresión.</p> <p>Genera espacios de reflexión y discusión compartida.</p> <p>Asume su responsabilidad en el logro de aprendizajes de sus alumnos.</p> <p>Sabe transmitir la pasión por el aprender y por el rigor científico.</p> <p>Motiva que los estudiantes se autoevalúen para fomentar en ellos la capacidad de</p>	<p>Demuestra comportamiento ético tanto en su función docente como profesional y personal.</p> <p>Demuestra flexibilidad y adaptabilidad a los nuevos escenarios.</p> <p>Participa activamente en el proyecto educativo de la institución.</p> <p>Participa en la generación de planes de mejoramiento de las relaciones interpersonales.</p> <p>Contribuye a la reflexión de la práctica docente con colegas, alumnos y profesionales externos.</p> <p>Proporciona a sus estudiantes oportunidades de participación en la dinámica del proceso de aprendizaje.</p> <p>Selecciona los recursos que tienen mayor impacto como facilitadores del aprendizaje en la disciplina.</p>	<p>Participa en instancias de reflexión, actualización e innovación sobre responsabilidad social, relaciones interpersonales.</p> <p>El profesor reflexiona y analiza críticamente su práctica pedagógica para mejorar su desempeño docente.</p> <p>Acoge observaciones y sugerencias de los estudiantes que contribuyen al mejoramiento de su propia práctica docente.</p> <p>Busca consejo y asesoramiento de colegas con mayor conocimiento y experiencia.</p> <p>Integra en su trabajo los aportes e ideas de otras personas.</p> <p>Pide opiniones, criterios y propuestas a aquellos con quien trabaja.</p>

	autocrítica y la tolerancia de sus propios errores.		inteligencia emocional y en general en aspectos de formación valórica. Busca establecer con los estudiantes una relación que le permita conocerlo de manera más integral, para mejorar de ese modo los aprendizajes.
--	---	--	---

Lo ideal es que el levantamiento de información sea realizado en una modalidad conocida como 360°, esto es, evaluación de sus superiores, evaluación de sus pares, y evaluación de sus estudiantes.

### 3. PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN

Desde la década de los 90, la Educación Superior chilena ha considerado necesario buscar mecanismos que permitieran dar fe de la calidad de la educación que se imparte en las numerosas y diversas instituciones que entregan educación superior en el país. Una de las formas adoptadas nacionalmente, iniciada en primera etapa como procesos experimentales es el proceso de acreditación en sus niveles de pregrado, posgrado e institucional.

Sin duda que la instalación de mecanismos de acreditación, que buscan crear al interior de las instituciones una cultura de la calidad, requieren contar con un Sistema de Aseguramiento de la Calidad, en el cual se establezcan procedimientos y mecanismos lo más claros y objetivos posibles, que permitan medir la calidad de todos los procesos que se desarrollan al interior de las instituciones.

Es imprescindible entonces, que para que un Sistema de Evaluación tenga éxito, la Institución que lo cree o lo aplique, debe tener un declarado compromiso con el aseguramiento de la calidad, en el marco del cual, la evaluación constituye una de las vías que buscan el mejoramiento de los procesos y funciones.

Por otro lado, el Sistema de Evaluación del Desempeño Docente que se propone, está construido en un contexto educacional propio, es decir, que obedece al proyecto educativo de la institución, a sus planes de desarrollo, y que recoge las características institucionales. Es fundamental en este aspecto, que el académico sepa con anterioridad, cuáles serán los factores a considerar en la evaluación, y concordante con el modelo educativo de la institución, cuáles serán los aspectos que se considerarán más relevantes. Se deberán evaluar las funciones que realmente realiza el académico, por lo que es imprescindible la existencia de un compromiso de funciones, y una declaración de la carga académica que el docente asumirá en un período determinado, por cuanto sobre el cumplimiento de éstos se basará la evaluación.

A este respecto, es necesario tener en cuenta que tanto el compromiso de funciones, como la declaración de la carga académica, deben tener concordancia con las funciones derechos y deberes que el Sistema de Jerarquización Académica de cada Universidad impone a las diferentes jerarquías. Es decir, dado que los perfiles profesionales y académicos y las funciones de un Instructor, Profesor Asistente, Profesor Asociado o Profesor Titular, son diferentes, un adecuado Sistema de Evaluación del Desempeño Docente debe considerar estándares, criterios y niveles de exigencias que recojan la descripción de funciones y exigencias definidas para tales perfiles.

Asimismo, todo sistema de evaluación debe tener declarado de manera explícita, los efectos de su aplicación. Es por tanto necesario establecer la gestión que la institución, departamento académico, facultad o universidad, realizará con los resultados de la evaluación. ¿Habrán acciones tendientes a mejorar en los académicos, aquellos aspectos aparentemente deficitarios?. ¿Se instituirá un incentivo, premio, asignación de excelencia, a quienes obtengan una evaluación excelente?. ¿Habrán medidas de desvinculación para aquellos que reiteradamente obtengan evaluaciones deficientes?.

Consecuentemente con lo anterior, dada la trascendencia que los efectos de una evaluación pueden traer, tanto para los académicos como para los estudiantes y la institución, es fundamental que todo proceso de

evaluación del desempeño docente se ponga en marcha de manera gradual, para así poder monitorear sus impactos y la efectividad de la posterior gestión de los resultados. Asimismo, el éxito y confianza que la aplicación de este instrumento pueda tener, radica en la calidad de la información que respecto del proceso de evaluación, tengan tanto los evaluados como aquellos que deben alimentar el proceso proveyendo de la información necesaria. Por lo tanto, es necesario confeccionar guías adecuadas que pongan claridad en los objetivos de cada uno de los instrumentos. De igual modo, es recomendable que la evaluación tenga permanencia en el tiempo, de manera que sea posible conformar una apreciación de la calidad del desempeño y de su evolución y progreso, y de los efectos de las acciones adoptadas para mejorar los aspectos deficitarios detectados.

Por otro lado, para un mejor registro y procesamiento de la información que alimenta al proceso de evaluación del desempeño, es deseable incorporar recursos informáticos que permitan a cada docente por ejemplo, construir portafolios electrónicos en los que queden consignados todos los antecedentes que conforman la actividad que el académico realiza en el cumplimiento de su Compromiso Académico Declarado, y aquellas que en el transcurso del período surjan.

Un aspecto fundamental, es dejar claramente establecido, que el Modelo de Evaluación del Desempeño Docente que se propone, no debe ser considerado como un instrumento restrictivo para las instituciones, por cuanto entrega los espacios de libertad que les permita acoger en él las particularidades que configuran la cultura e identidad institucional.

## **REFERENCIAS**

- Gatbonton E. (1996) Learning Styles: Practical Implications for the Classroom, V GELI Annual Convention, Escuela Internacional de la Habana.
- Saravia G., Marcelo (2004). "Evaluación del Profesorado Universitario. Un enfoque desde la Competencia Profesional". Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona.
- Schmeck, R. (1988) Learning Strategies and Learning Styles: Perspectivas on individual differences. New York and London: Plenum Press.
- Schmeck, R. (1988) Individual Differences and Learning Strategies in Learning & Study Strategies Issues in Assessment, Instruction & Evaluation, New York, Academic Press.

### ***Autorización y Renuncia***

*Los autores autorizan a LACCEI para publicar el escrito en los procedimientos de la conferencia. LACCEI o los editors no son responsables ni por el contenido ni por las implicaciones de lo que esta expresado en el escrito*

### ***Authorization and Disclaimer***

Authors authorize LACCEI to publish the paper in the conference proceedings. Neither LACCEI nor the editors are responsible either for the content or for the implications of what is expressed in the paper.