



ISSN: 2448-6574

La Evaluación Docente y la Calidad bajo la Mediación del Programa de Estímulos al Desempeño. Estudio de Caso UAZ.

Ma. Cristina Recéndez Guerrero
crecendez2001@yahoo.com.mx

Miguel Esparza Flores
miesflo@hotmail.com

Irma Lorena Acosta Reveles
llacosta2@hotmail.com

Resumen.

La política de evaluación a las instituciones educativas del nivel superior (IES), es el instrumento con el que se intenta garantizar el éxito en la calidad académica, la investigación, la gestión y la administración de los recursos teniendo como base las políticas públicas, la planificación y programas estratégicos. También funge como parte de los mecanismos de transparencia mediante los cuales se puede lograr la rendición de cuentas sobre la misión, desempeño, y uso del financiamiento (citado en Elizalde, Pérez y Olvera, 2008). La evaluación docente, la que se realiza a través del Programa de Estímulos al Desempeño Docente es en las IES la política pública, el programa mediante el cual desde hace más de dos décadas a los docentes investigadores se les evalúa su trabajo. El objetivo del presente análisis es describir la existencia en la mejora y elevación de la calidad en la docencia, y puntualizar en la inseguridad y desconfianza que genera el programa de estímulos entre los pocos más de 500 docentes que califican en el programa en la Universidad Autónoma de Zacatecas. El supuesto es que el programa ha privilegiado las actividades de investigación en detrimento de las actividades de docencia, por lo que el impacto del mismo ha mediatizado el trabajo docente, su aplicación y resultados al realizarse a discreción año tras año, genera severas inconformidades entre quienes son evaluados, Metodológicamente se consultó la base de datos de los resultados de 2014 y 2015.

Palabras clave: Evaluación, estímulos, docencia, productividad, resultados.



ISSN: 2448-6574

Introducción.

La política y programas de evaluación implementados desde los noventa, han estado ligados a los requerimientos manifestados por distintas instituciones y organismos internacionales, nacionales y algunos sectores de la sociedad por elevar la calidad del sistema educativo. En relación a la calidad, en diversas discusiones, los teóricos no llegan acuerdos sobre su significado, por tanto, se le concede tener una representación “pluridimensional, es decir, que puede estar referida a aspectos tan distintos como la eficiencia en los procesos, la eficacia en los resultados de corto y largo plazo, la relevancia en las tareas emprendidas, la equidad y la transparencia, así como la congruencia y relevancia entre los procesos, los resultados y las demandas sociales” (ANUIES, 2006, citado en Burgos y Aranda, 2012).

En la tipología de la evaluación, la de docencia es una de las más relevantes para las Instituciones de Educación Superior (IES), en tanto, tiene como función contribuir al “mejoramiento de la enseñanza, a través de la retroalimentación que se les puede proporcionar de su actividad a los docentes” (Tejedor y Montero, 1990), además, se vincula con la posición que éstas puedan alcanzar en términos no sólo de la enseñanza, también de la actividad científica, la cual constituye el trabajo de los académicos. Sin embargo, en el contexto de las universidades, la existencia de dos modelos: la evaluación del trabajo académico y la evaluación del trabajo docente, presentan notables diferencias en los elementos que son evaluados. “En los primeros, generalmente son considerados más elementos que informen sobre la actividades instructiva (aulas y tutorías), las labores de investigación y las acciones de servicio en las que participa el personal académico (Tejedor y Montero, citado en Rueda, 1996:12). En los segundos, Rueda concretiza añadiendo que en la evaluación docente “el ámbito de acción se circunscribe a la interacción de los profesores con sus estudiantes en las diversas modalidades de aprendizaje, como la clase, el seminario, el laboratorio y las prácticas de campo” (Rueda, 1996:12).



ISSN: 2448-6574

Para Bolseguí y Fuguet (citado en Burgos y Aranda, 2012), en el marco de la relación Estado-Universidad-Sociedad, la evaluación juega un rol preponderante, al ser la herramienta que puede conducir el qué hacer de los académicos universitarios. En ese sentido, las IES deben aspirar a consolidar la cultura de la evaluación entre el personal, tanto la externa como la interna, demanda de larga data, propuesta en el Plan de Modernización Educativa presentado por la administración de Salinas en 1994. Desde entonces, se ha pretendido sea la evaluación el mecanismo mediante el cual los académicos transformen sus actividades para alcanzar la calidad educativa y la excelencia académica. De acuerdo a Bolseguí y Fuguet, al hablar de recursos financieros, académicos y de evaluación, se hace necesario pautar el desarrollo de la educación superior, con miras a que a través de la evaluación se mejoran las prácticas educativas a partir de reforzar los aciertos y procurar la corrección de las deficiencias Bolseguí y Fuguet (citados en Burgos y Aranda, 2012)

En lo que va del siglo, desde las instancias oficiales y administrativas, se considera que la evaluación conforma un todo que integra la acción docente, la investigación y la gestión. La ANUIES, considera que la evaluación docente es “un conjunto de acciones sistemáticas que tienden a lograr un conocimiento sobre la realización de una actividad, en este caso la docencia” (ANUIES, 2006), y tiene como objetivo mejorar la calidad de la enseñanza. Pese a lo anterior, las convocatorias siguen privilegiando la perspectiva oficial, es decir, el modelo de evaluación del trabajo académico (Rueda, 1996), en el cual se privilegia la alta productividad de los investigadores, premiándolos con la asignación de niveles más altos, lo que representa sueldos más altos. Por supuesto, ha dejado de preocupar el fomento a la cultura de la evaluación al interior de las universidades, la misma ha impregnado todos los espacios de la cotidianeidad académica, sin embargo, de acuerdo a los diagnósticos generados, las acciones emprendidas para solucionar las áreas de oportunidad detectadas pueden no incidir en la mejora del proceso educativo,



ISSN: 2448-6574

mientras no se establezcan etapas de seguimiento y ciclos de control (Rueda, 1996).

En particular, cuando se toma consciencia del propósito principal de la evaluación docente, que es avanzar paulatinamente en la mejora del proceso educativo, se puede entonces hablar de una evaluación cuyos resultados pueden orientar las nuevas acciones, la toma de decisiones (Tejedor y García, 2010). El obstáculo es que, al privilegiar el modelo de evaluación del trabajo académico, no se alcanza a distinguir el éxito del modelo docente, éste queda subsumido en el primero, el cual se encuentra más centrado en la puntuación y su ponderación con carácter económico, por lo que Elizalde, L., Pérez, C. y Olvera, B., (2008) ven pertinente promover la relación entre evaluación y formación.

Políticas públicas y programas de evaluación

Como uno de los efectos de la crisis económica de los ochenta el gobierno introdujo políticas financieras restrictivas, entre otras, en las universidades se aplicaron las restricciones al presupuesto ordinario, su adjudicación se condicionó a la entrega de una autoevaluación anual, las restricciones impactaron en un estancamiento en los salarios, y una escasa contratación de docentes.

Al finalizar la década de los ochenta, se incluyeron nuevas acciones restrictivas estas delimitaban la reducción presupuestal, la matrícula, la apertura de nuevas carreras, los términos de contratación. En los noventa, las políticas públicas se encaminaron a reorientar las funciones de las universidades, la productividad, la eficiencia, la calidad y el capital humano fueron las primeras estrategias discursivas utilizadas para transformar e iniciar con la implementación de nuevos programas de políticas públicas hacia la educación

Entre las acciones impulsadas por Subsecretaría de Educación Superior (SESIC) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior



ISSN: 2448-6574

(ANUIES) destacan: el Programa de Mejoramiento del Profesorado de Educación Superior (PROMEP, 1996), mucho más adelante quedaría integrado en el Programa de Desarrollo Profesional Docente, el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI, 2002), el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (PNPC-CONACYT, 1994), con antelación se había institucionalizado el Sistema Nacional de Investigadores (SNI, 1984), al que siguió el Programa de Estímulos al Rendimiento Académico (ESDEPED, 1992), cada uno de ellos se constituyó en una modalidad de entrega de incentivos económicos individuales o colectivos -cuando corresponden a los programas-, en su negociación quedaron fuera los sindicatos, consecuentemente esta política los debilitó para negociar una participación favorable e igualitaria entre la base académica, los programas también pusieron de manifiesto una fuerte sujeción en las relaciones de poder entre los representantes oficiales, los administradores institucionales y los docentes (Recéndez y Muñoz, 2014).

En conjunto el mecanismo para elevar la calidad educativa ha sido evaluar la productividad de los docentes, utilizando los modelos de evaluación mencionados y diversos controles administrativos y burocráticos los cuales han funcionado para evaluar no solo el grado la calidad académica individual alcanzada, también la colectiva, las evaluaciones representan una nueva visión y división del trabajo académico de carácter cuantitativo, se califica a través de indicadores y se otorga un puntaje la productividad en la docencia, investigación, difusión, divulgación y demás actividades, aunque siguen midiendo “a partir de la duda y la sospecha (...) la cual tiene que ser recurrentemente reconfirmada” (Didou, 2005:33), la apuesta de la política de dotar con incentivos económicos logro el disciplinamiento académico.

A más de dos décadas de aplicación, existe cierto consenso en la idea de que, la evaluación y acreditación por parte de otros organismos nacionales como los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), los Consejos para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), o los Programas de Calidad del CONACYT, conducen al éxito a una parte del sistema

Debates en Evaluación y Currículum/ Congreso Internacional de Educación Evaluación 2016 / Año 2, No. 2, Septiembre de 2016 a Agosto de 2017/



ISSN: 2448-6574

educativo, porque revaloran el papel jugado por los docentes. También existe consenso en que el programa de estímulos al desempeño docente valora, enjuicia y mantiene la concepción práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente (Valdés, 2000; Tejedor y García, 2010). De hecho, pese al conflicto que suscitan los resultados al interior de las universidades, el programa de estímulos ha logrado mantener docentes eficientes preocupados por mantener la calidad en el proceso educativo, no sólo en lo individual, también en los programas y áreas.

La evaluación docente en la UAZ.

En relación a la UAZ¹, institución educativa y cultural más importante del Estado, con base en las resoluciones del Simposio de Reforma Universitaria iniciado en 1971-1972 se le definió como una institución “crítica democrática y popular” afirmándose la esencia del principio de autonomía y libertad de cátedra que regiría la vida universitaria. Durante los setenta en la UAZ se fortaleció la rectoría como poder central, e inicia el desarrollo del sindicalismo universitario (académico y administrativo), también aparece la figura: del docente/estudiante, contratación que se mantuvo hasta los primeros años de los ochenta.

En la UAZ, al igual que otras instituciones de educación superior, las políticas públicas neoliberales aplicadas a partir de fines de los ochenta e inicio de los noventa impactaron su crecimiento y desarrollo, por la vía del financiamiento extraordinario como mecanismo para impulsar la transformación se instrumentan diversos programas cuyo eje articulador ha estado centrado en las evaluaciones en sus distintas modalidades.

¹ Fue fundada como Casa de Estudios en 1832, en 1837 se constituyó en el Instituto Literario de Zacatecas, en 1918 se le denominó Colegio del Estado, en 1920 pasó a Instituto de Ciencias de Zacatecas, en 1959 se le denominó Instituto de Ciencias Autónomo de Zacatecas y en Septiembre de 1968 se le otorgó el estatuto de Universidad Autónoma de Zacatecas.

Debates en Evaluación y Currículum/ Congreso Internacional de Educación Evaluación 2016 / Año 2, No. 2, Septiembre de 2016 a Agosto de 2017/



ISSN: 2448-6574

Actualmente en el plan de desarrollo institucional, se menciona que la UAZ tiene como misión “formar profesionistas competentes que participen en el desarrollo del estado de Zacatecas y de México con actitud crítica, respetuosos del medio ambiente y una sólida formación integral, humanística, científica y técnica, capaces de luchar contra la marginación y la desigualdad social, así como generar, aplicar, divulgar y preservar la ciencia y la tecnología y el arte y la cultura”², y para lograrlo uno de los pilares básicos son los académicos y las actividades realizadas por ellos.

En relación a los académicos, de acuerdo a la nómina de febrero de 2014, se tenía una planta docente de 3,416 docentes; correspondían 1,318 mujeres y 2,098 hombres, en porcentaje representaban el 38.6% y el 61.4%. De estos 1,463 son de base, calificaron en la convocatoria de estímulos a la docencia 2014, un número de 583 y en la de 2015, un número de 518. En porcentajes representa el 39.8% respecto de los de base, y 17% del total general, el 35.4% respecto de los de base y el 15.1% del total general, respectivamente en ambos años. Del total 3,416, el 42.8% es de base, el 31.7%, son contratados a tiempo determinado y prejubilados, en el 25.5%, se encuentran integrados suplentes, personal de confianza y jubilados (Ávila, 2016).

En la UAZ la contratación de la figura de docente/investigador depende de una serie de factores, estos comprenden la naturaleza del trabajo, la categoría, la tabulación salarial y otras, la primera define el tipo de actividades a realizar, siendo una de las actividades sustantivas el proceso de enseñanza/aprendizaje.

De acuerdo a la fuente consultada, se destaca que el 57% de la planta de docente/investigadores tiene menos de 15 años laborando, el restante 43% tiene antigüedad mayor a 16 años, y de estos el 15.9% tiene más de 25 años, como se

² Plan de Desarrollo Institucional – Universidad Autónoma de Zacatecas 2008 – 2012. Pág. 20.



ISSN: 2448-6574

sabe, la antigüedad otorga derecho para que la planta docente de tiempo completo pueda promoverse a realizar posgrados y avanzar en la profesionalización, lamentablemente se ha generado una segmentación laboral que la obstaculiza. Con respecto a la edad, los académicos por debajo de 40 años representan el 37%. El 49% se ubica entre los 41 y 60 años y, el 14% es mayor a 61 años (Ávila, 2016). Esta situación ha generado problemáticas respecto de la jubilación, pero para efectos del proceso educativo ha significado un reforzamiento respecto del conocimiento y de la enseñanza de calidad, porque los académicos de mayor experiencia, generadores de conocimientos se encuentran directamente relacionados con el proceso y por tanto con los estudiantes.

Programa Estímulos al desempeño Docente³.

Este programa fue concertado en 1991-1992 entre la Secretaría de Educación Pública, vía (entonces) la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica (SEP-SESIC) y la ANUIES, para instrumentarlo a nivel nacional en las universidades públicas, fue diseñado para aquellos docentes que comprobando su calidad en la docencia, su productividad y rendimiento académico se hicieran acreedores una compensación económica, adicional al salario base, es decir, el programa se impulsó para diferenciar y premiar el compromiso y excepcional desempeño individual de l@s académicos, demostrable mediante la evaluación del trabajo realizado a lo largo del año. (Recéndez y Muñoz, 2014). La normativa del programa marca que sólo el 30% de docentes de tiempo completo de cada universidad pueden acceder a él, y aunque el objetivo declarado fue elevar la calidad de los servicios educativos, implícitamente, el ESDEPED ha fungido como mecanismo para ayudar a paliar la drástica reducción del poder adquisitivo de los salarios ocurrida desde la década de los ochenta,

³ El Programa desde su origen y de acuerdo a la Universidad que lo aplica ha recibido diferentes nombres: Programa de Becas de estímulos, Programa de Apoyo Interinstitucional de Mejoramiento de la Enseñanza, y otros.

Debates en Evaluación y Currículum/ Congreso Internacional de Educación Evaluación 2016 / Año 2, No. 2, Septiembre de 2016 a Agosto de 2017/



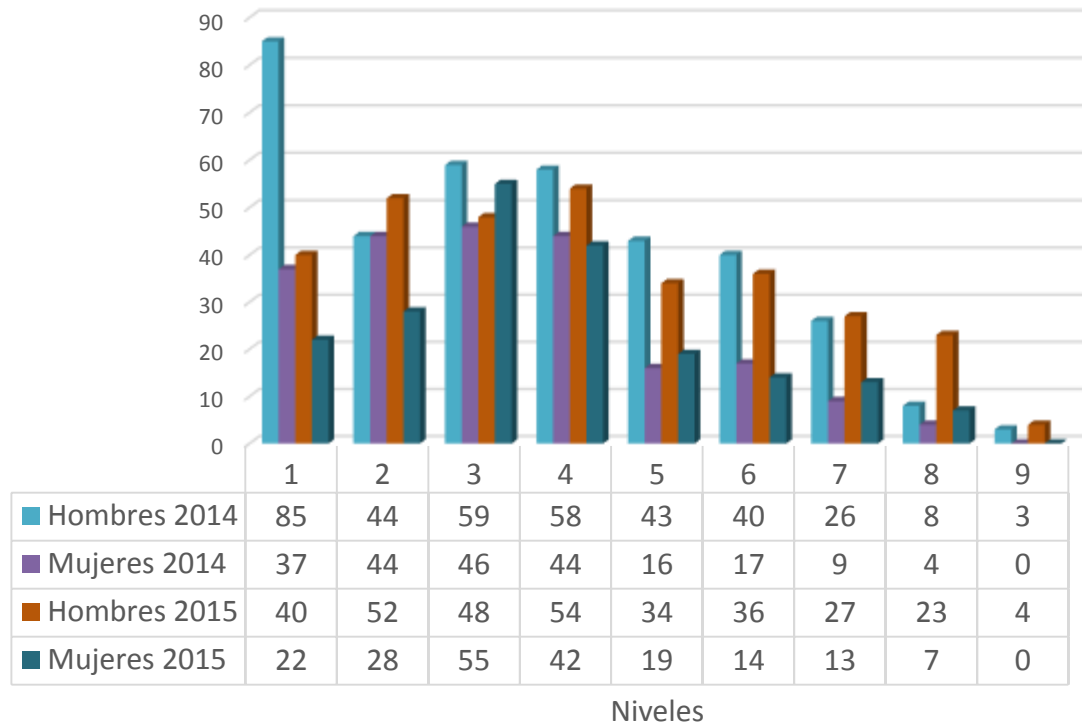
ISSN: 2448-6574

El mecanismo ha sido evaluar anualmente el trabajo individual realizado, para realizarlo, la SESIC-ANUIES otorgaron a las universidades la metodología oficial, plasmada en un manual de operación firmado por cada una de las universidades y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el manual se encuentra dividido en tres segmentos: trayectoria, dedicación y permanencia. Siendo el primero el más importante, porque la calidad de la trayectoria (evalúa la docencia, la investigación, la tutoría, la participación en cuerpos académicos de investigación, en suma comprende más de 60 indicadores) aunque se identifica con el modelo que Rueda describe como evaluación del trabajo académico, permite alcanzar cierta puntuación, a partir de la cual le asigna al docente un nivel entre los 9 que comprende el tabulador oficial.

Durante poco más de una década en la UAZ se evaluó con la metodología propuesta por la SEP-ANUIES, causando graves disgustos, inconformidades y conflictos entre los académicos sujetos a evaluación y las comisiones designadas para realizarla. Bajo una nueva metodología de evaluación implementada en el 2006, vuelta a modificar en el 2009, diferenciada en lo fundamental por lugar de adscripción donde se imparte la docencia y se realiza la investigación, pertenencia o no al SNI, obtención del perfil PROMEP, participación en la elaboración del PIFI, más otros indicadores, la UAZ calificó con 5 niveles bajo un método que simplificaba el llenado de papeles y el acarreo de documentos. Sin embargo, para evaluar 2012 se volvió a la metodología y modelo propuesto inicialmente por la SESIC/ANUIES.

De I@s docentes que cumplen el primer requisito ser de tiempo completo y presentaron su documentación la evaluación de junio 2014 arrojó 583 docentes/investigadores elegibles en alguno de los 9 niveles, y para junio de 2015 el número fue de 518, lo que representa el 39.8% para el primer año y el 35.45% para el segundo año, y el 17/% y 15.1% respecto del total general (gráfico 1).

Gráfico 1. COMPARATIVO ESDEPED 2014-2015 POR GENERO



El gráfico 1, ofrece un comparativo entre los años 2014 y 2015. De los integrados al programa, se puede inferir, que una parte sustancial 37% si han transformado y elevado la calidad en el proceso educativo, en tanto sólo califican en él, los que reúnen los primero 400 puntos de calidad requisito de cumplimiento en la docencia, es decir, cubren los requerimientos mínimos o los máximos porque “el ámbito de acción se circunscribe a la interacción de los profesores con sus estudiantes en las diversas modalidades de aprendizaje, como la clase, el seminario, el laboratorio y las prácticas de campo” (Rueda, 1996:12).

Como se sabe, en paralelo en el proceso de evaluación los estudiantes también miden los conocimientos que les son otorgados, las estrategias didácticas aplicadas, en suma, la profesionalización del docente, al verter en un cuestionario su



ISSN: 2448-6574

opinión/evaluación, son ellos quienes tienen el control para decidir si se mejora el proceso de enseñanza, y de acuerdo al manual, los aprendizajes de los alumnos, los requisitos de eficiencia, de responsabilidad, de gestión se reflejan en los docentes que alcanzan los niveles 1 al 4, a partir del 5 la medición empieza a captar la productividad como investigador. En efecto, quienes se encuentran en los niveles del 5 al 9, realizan un mayor número de actividades, siendo relevante el tener publicaciones indexadas, dirigir tesis, insertarse en cuerpos académicos, asistir a congresos llevado ponencias con resultados parciales o totales, contar con proyecto de investigación, etc.,

Se puede agregar que estos son cambios documentados, que remiten esencialmente a la existencia de documentos probatorios, es decir, la evaluación sigue siendo cuantitativa, sin embargo, en cuanto a la reorganización para evaluar la calidad docente, siguen existiendo los cuestionamientos de origen, primero aunque en el programa de estímulos la actividad principal a calificar es la docencia, la investigación es la que cobra mayor relevancia. Segundo, ser docente en el nivel medio superior representa una desventaja, en este nivel muchas de las actividades mencionadas no existen, por ejemplo la dirección de tesis, las publicaciones, la asistencia a congresos y otras, no son requeridas como parte de las actividades sustantivas y cotidianas de los académicos.

De acuerdo a Rueda a partir de las evaluaciones “las instituciones y los individuos tendrían acceso a ingresos adicionales, en función de los resultados de los procesos evaluativos” (Rueda, 1996:10). Considerando el comparativo entre 2014 y 2015 en términos de salarios, se puede observar que es mínima (120 y 124 respectivamente por año) la parte de académicos ubicados del nivel 5 al 9, estos reciben los salarios más altos representando el 28.4% y 21.2% del total, incluso sólo tres hombres se encuentran en el nivel 9 porcentualmente representan el 0.5% y 0.6% del total general; sin embargo, la distribución de los resultados obtenidos, muestra que la evaluación funge más como instrumento de administración que como herramienta para elevar la calidad del docente.

Debates en Evaluación y Currículum/ Congreso Internacional de Educación Evaluación 2016 / Año 2, No. 2, Septiembre de 2016 a Agosto de 2017/



ISSN: 2448-6574

Conclusión.

Burgos y Aranda, llegaron a conclusiones que siguen vigentes, hasta ahora los académicos consideran que la actividad de docencia, su desempeño se encuentra incorrectamente evaluado, que los niveles creados para recompensar a los buenos académicos no sólo es deficiente, la jerarquía que se establece a partir de ellos, premia las actividades de investigación y gestión, y estas se enlazan o relacionan mediante la generación del conocimiento con las empresas, con la iniciativa privada, con los poseedores del capital. En investigaciones realizadas por Canales, y de acuerdo a los resultados obtenidos, propone que es tiempo de rectificar (Canales, 2008, citado en Burgos y Aranda, 2012), sin embargo, aunque la educación en cualquiera de sus niveles, necesita docentes de calidad, necesita docentes que innoven el proceso educativo, necesita docentes que privilegien el desarrollo individual del alumno, mientras el gobierno mantenga políticas públicas que sigan probando o mantengan programas de evaluación deficientes para recompensar a los buenos docentes, aunque los costos de medición o de evaluación sean altos, estos se siguen alejando de la posibilidad de generar mayores cambios que retroalimenten la reflexión e incidan en el quehacer docente bajo una lógica informada que apueste a la calidad del proceso educativo.

Bibliografía.

ANUIES (2006). Consolidación y avance de la educación superior en México. Elementos de diagnóstico y propuestas. México: ANUIES.

Ávila, Báez Norma. (2016). La Cultura Política de los Académicos de la Universidad Autónoma de Zacatecas, Tesis. Inédita.

Bolseguí, M y Fuguet, A. (2006). Cultura de Evaluación: Una Aproximación Conceptual. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. 13 y 14. Recuperado el día 14 de mayo de 2016, en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/sre/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=65821104>



ISSN: 2448-6574

Burgos, C Suemy I. Mena, A. Yeni E. (2012). Evaluación Docente: El proceso de Evaluación en un marco de experiencias. Memorias Congreso Internacional de Educación: Evaluación.

Canales, A. (2008). La evaluación de la actividad docente: a la espera de iniciativas. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial. Consultado el 17 de mayo de 2016, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-canales.html>

Didou Aupetit, Sylvie. (2005). ¿Medir para conocer o para regular?: evaluación y acreditación de la educación superior en México. En Revista *Avance y Perspectiva*, CINVESTAV/IPN, vol.24, no. 1, pp.31-35.

Elizalde, L., Pérez, C. y OlveraB. (2008). Metaevaluación del proceso de evaluación docente: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Redalyc: Red de Revistas Científicas de America Latina y el Caribe, España y Portugal, No. 3. Recuperado el 14 de mayo de 2016, en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/sre/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=34005310>

Lora, Jorge y Recéndez Cristina. (2009). De la reforma universitaria neoliberal a la contrarreforma en América Latina. Editorial elaleph.com. B.A. 2009.

Recéndez, Guerrero Cristina; Muñoz Domínguez Miguel. (2014). Diagnóstico sobre ingreso y distribución de las docentes/investigadores en la Universidad Autónoma de Zacatecas. Memorias V Coloquio Internacional "Identidad y Cultura de Equidad".

Rueda, Beltrán Mario; Nieto Gutiérrez Javier. (1996). La evaluación de la Docencia Universitaria. UNAM.

Tejedor, G y García, A (2010). Evaluación del desempeño docente. Revista Española de Pedagogía. Vol. 2 No. 6. Consultado 18 de mayo de 2016 de: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=1d477c88-4ae3-44c0-b1cc-70c899466413%40sessionmgr113>

Valdéz, H. (2000). Evaluación del desempeño docente. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Resumen, recuperado el 18 de mayo de 2016 de: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>