



## META-EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UATX: EL CASO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Raciel Sánchez Rincón  
Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATX)

---

Área temática. Evaluación educativa.

Línea temática. Evaluación docente y desarrollo profesional.

Tipo de ponencia. Reporte final de investigación.

---

### **Resumen:**

El presente trabajo informa acerca de la meta-evaluación realizada al cuestionario de evaluación del desempeño docente vía opinión del estudiante bajo tres dimensiones: personal, disciplinar-pedagógica y profesional. Se llevó a cabo un estudio bajo el enfoque cuantitativo de tipo evaluativo y explicativo, analizando las respuestas de 52 profesores y 204 estudiantes pertenecientes a las dos Licenciaturas que oferta la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala: Ciencias de la Educación (LCE) y Comunicación e Innovación Educativa (LCEE). Respecto a la dimensión personal se encontró que lo más importante para docentes y estudiantes son las variables relacionadas con el trato de respeto, le dedicación de tiempo dentro y fuera del aula y la atención personalizada. En la dimensión disciplinar-pedagógica se halló que lo más importante es: la planeación didáctica, orden en la exposición de los temas seguir secuencias lógicas, claridad en la exposición, diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje y evaluación del aprendizaje. En cuanto a la dimensión profesional: asistir y terminar las clases con puntualidad, cumplir con los horarios establecidos en clase y tutorías. De igual forma habría que destacar que existe un impacto en la apreciación hacia las necesidades de docentes y estudiantes.

**Palabras claves:** meta-evaluación, evaluación docente, desempeño docente, dimensiones de la evaluación docente.

## Introducción

La importancia de la docencia universitaria y su evaluación es reconocida por los agentes involucrados en el ambiente de la educación formal. En México, el primer cuestionario de evaluación del profesorado fue puesto en práctica en la Universidad Iberoamericana en la década de los setenta del siglo pasado (Canales, 2008). A mediados de los años ochenta algunas universidades públicas y privadas comenzaron a utilizar los cuestionarios de evaluación para valorar las funciones sustantivas de sus docentes. En el contexto nacional e internacional este instrumento es el más utilizado (Arbesú y García, 2017). Sin embargo, hoy en día en México y otros países las acciones de evaluación tienen limitaciones que impiden dar cuentas del trabajo, capacidades y necesidades de los docentes (Vera y González-Ledesma, 2018), además, sus resultados solo brindan retroalimentación parcial, enfocados principalmente para fines administrativos (Rueda y Díaz-Barriga, 2004; Rueda y García, 2013). El objetivo de esta investigación es meta-evaluar las preguntas del cuestionario de evaluación del desempeño docente vía opinión del estudiante desde tres dimensiones: personal, disciplinar-pedagógica y profesional. Este trabajo aborda, en primer lugar, las diferencias entre evaluación docente y evaluación del desempeño docente, las modalidades de la evaluación docente, sus dimensiones, los agentes que intervienen, la meta-evaluación y la evaluación docente en la UATx. Enseguida se presenta la metodología que rigió esta investigación, en la que se puntualiza el enfoque, los sujetos, así como el instrumento utilizado. Después se presentan los resultados a partir del análisis de la información obtenida. Finalmente las conclusiones.

### Evaluación docente

Es necesario diferenciar entre evaluación docente y evaluación del desempeño docente. Por un lado, la primera considera las funciones sustantivas del profesorado: docencia, investigación, gestión (Mas y Olmos, 2016) y tutoría. Por otro lado, la evaluación del desempeño docente incluye únicamente la docencia, es decir, el proceso de enseñanza-aprendizaje, todo lo que el docente realiza antes, durante y después de su práctica en el aula.

### Modalidades de la evaluación docente

En el transcurso del tiempo, se han trabajado diversas modalidades de la evaluación docente. Por un lado, la orientada hacia propósitos de control. Por otro lado, la orientada al perfeccionamiento (Rizo, 2013). No obstante, Scriven (1967) fue el primero en sugerir la distinción entre la modalidad formativa y sumativa, también llamadas evaluación de producto y evaluación de proceso, respectivamente. Al respecto, en la investigación documental realizada se encontró que, además de las dos modalidades mencionadas, se han identificado trabajos que reúnen ambas, lo que originó la modalidad mixta. La modalidad mixta es la que comprende la evaluación formativa y sumativa, considerada en un marco integral y verdaderamente comprensivo de la realidad educativa. En este sentido resulta necesario agrupar en dimensiones las actividades evaluativas de los docentes que impacten en su desarrollo profesional en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.

## Dimensiones que se abordan en la evaluación docente

En el análisis de diversos estudios se pueden identificar diversos rasgos considerados para evaluar al docente. Estos los podemos agrupar en cuatro dimensiones: personal, disciplinar, pedagógica y profesional, las cuales tienen una interacción constante que va moldeando la función docente. La dimensión personal está relacionada con la convivencia que establece el profesor con sus estudiantes. Los valores de respeto y justicia relacionados con la escucha de opiniones, la comprensión de lo expresado, la atención particular y trato equitativo respecto al género, religión, etnia o condición social. La dimensión disciplinar incluye los factores asociados que plantean un dominio de la estructura conceptual del objeto de estudio, que resulta de la integración de diferentes formas del conocimiento. La dimensión pedagógica se refiere a cómo los docentes enseñan los contenidos apoyados en diversas estrategias de enseñanza-aprendizaje para hacerlos comprensibles a los estudiantes. La dimensión profesional está vinculada con el cumplimiento de las reglas de la institución con relación a su práctica educativa dentro y fuera del aula.

Las cuatro dimensiones descritas proponen bases para el desarrollo académico del docente y tienen que considerar a más de un agente evaluador para asegurar la validez y confiabilidad (Hamui, Ortiz, Cejudo, Lavallo y Vilar, 2016), una sola fuente difícilmente puede dar cuenta de todos los factores que pueden estar determinando el objeto de la evaluación.

### Agentes evaluadores del docente

Podemos identificar la participación de cuatro agentes evaluadores del docente: estudiantes, el propio profesor, pares académicos y directivos. El estudiante es uno de los agentes evaluadores más antiguo y más considerado. Respecto a la evaluación del propio docente (Autoevaluación) asume la cualidad de madurez personal y profesional que tiene el profesor para reflexionar sobre su desempeño: visión, fundamentos, herramientas, procesos y resultados alcanzados. La evaluación por colegas (*peer review*) constituye una comisión conformada por miembros destacados de la comunidad, generalmente propuestos por el mismo profesorado, la cual se encarga de desarrollar procesos de evaluación de las actividades académicas. La evaluación por parte de los directivos está conformada por coordinadores académicos, secretario de Facultad y director, capaces de emitir un juicio sobre el desempeño de los docentes.

### La meta-evaluación

Cualquier proceso de evaluación docente debe contar con el desarrollo de determinadas fases. Mateo (2000) propone cuatro orientadas a la evaluación educativa: planificación, desarrollo, contratación y meta-evaluación. El concepto de meta-evaluación fue acuñado por Scriven (1967), su objetivo es asegurar la calidad de los servicios evaluativos y señalar el camino para el perfeccionamiento de la profesión, promoviendo una mayor comprensión de la empresa evaluativa (Stufflebeam y Shinkfield, 1987). Por lo tanto, es necesaria una meta-evaluación para poder atribuirle un valor a cualquier proceso de evaluación.

Existen dos posturas respecto a la definición del concepto de meta-evaluación. Por un lado, tenemos a la evaluación objetiva que es una fase o etapa, comúnmente terminal del trabajo de evaluación. Definida como el conjunto de actividades que consisten en la aplicación de listas de comprobación a un caso específico, para que con base en ellas, se construya un juicio sobre la evaluación como resultado. Al respecto, Glass (1976), en su concepto de “meta-análisis”, menciona que la revisión de la información debe asumir un estilo más técnico y estadístico que narrativo y retórico. Resalta que, dependiendo de número de preguntas, el meta-análisis no debe hacerse sobre un estudio único, sino sobre un número grande de los mismos. Por otro lado, la meta-evaluación subjetiva que es entendida como el dar sentido y explicar el significado del conjunto de actividades humanas conocidas como evaluación (Santos, 2004). El propósito de la meta-evaluación es la explicación de la evaluación como un proceso social complejo, no solo como una red de acciones sociales, sino en sus referentes y explicaciones de carácter axiológico, ideológico y epistemológico, orientado a un proceso democrático de discusión.

La meta-evaluación funciona como la garantía de la calidad de la evaluación y puede realizarse paralelamente o al final de la evaluación (Santos, 2004). Según House (1997), la relevancia que ha adquirido en los últimos años la práctica evaluativa requiere que, independientemente del momento en que se lleve a cabo la meta-evaluación, los protagonistas puedan emitir sus opiniones por escrito o de forma oral, de manera que sea posible descubrir aquellos problemas, dificultades o fallos que hayan condicionado el proceso.

### **La evaluación docente en la Universidad Autónoma de Tlaxcala**

Las acciones de evaluación docente practicadas en la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx) considera a dos agentes evaluadores: los estudiantes (heteroevaluación) y a un par académico (coevaluación). Los estudiantes evalúan el desempeño docente mediante un cuestionario de opinión en línea que incluye siete rasgos: la asistencia y puntualidad, atención y dedicación al estudiante, competencia docente, fomento a la participación del estudiante en clase, idoneidad y objetividad de la evaluación, percepción global del desempeño docente y planificación-programación del profesor. Los resultados de la evaluación son entregados a cada docente por el coordinador del programa académico. Respecto a la evaluación docente realizada por un par evaluador (coevaluación) consta de un cuestionario de tipo normativo que incluye cinco rasgos: asistencia y participación en reuniones de academia, elaboración de material didáctico, cumplimiento del programa, revisión y actualización del programa de la unidad de aprendizaje, capacitación, actualización del docente y participación en la elaboración del proyecto de academia. De igual manera, es aplicado al final del semestre por el presidente del colegiado al que pertenece cada docente y es el mismo presidente el que le entrega los resultados de su evaluación a cada integrante de la academia.

### **Metodología y métodos**

Se presentan los resultados obtenidos de la meta-evaluación realizada al cuestionario de evaluación del desempeño docente vía opinión del estudiante bajo tres dimensiones: personal, disciplinar-pedagógica y profesional. Se realizó bajo el enfoque cuantitativo de tipo evaluativo y explicativo.

**Objetivo.** Meta-evaluar las preguntas del cuestionario de evaluación del desempeño docente vía opinión del estudiante desde las dimensiones personal, disciplinar-pedagógica y profesional en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala.

**Población.** La población está constituida por el total de docentes en nómina y el total de estudiantes matriculados de cuarto a octavo semestre en el periodo otoño 2017 de los dos planes de estudio: 110 docentes y 360 estudiantes.

**Muestra.** Se realizó un cálculo de muestra a un nivel de confianza del 95% resultando 52 docentes y 204 estudiantes. Respecto a los docentes se consideraron las variables categóricas: tipo de contrato, programa educativo, género y último grado de estudios. Para los estudiantes se contemplaron: semestre, programa educativo, género y aprovechamiento académico.

### Diseño, validación y aplicación del cuestionario

Diseño. El cuestionario está dividido en siete apartados: I. Datos generales, II. Experiencia docente, III. Campo formativo, IV. Dimensión personal, V. Dimensión disciplinar-pedagógica, VI. Dimensión profesional y VII. Aspectos de la evaluación del desempeño docente. Al respecto, en este trabajo solo se muestran los resultados del análisis de las tres dimensiones: personal, disciplinar-pedagógica y profesional. Se presentan afirmaciones de la práctica docente fundamentado en los constructos que aborda el instrumento de evaluación al desempeño docente vía opinión del estudiante del modelo universitario de la UATx. En cada dimensión se redactaron los ítems respectivos de manera positiva y a manera de contraste (ver tabla I). Se les colocó una escala de Likert de 5 adjetivaciones que va desde *totalmente en desacuerdo* hasta *totalmente de acuerdo*. Es importante mencionar que para los ítems redactados de manera positiva esperamos valoraciones cercanas a 5, y para los ítems redactados en forma de contraste valoraciones cercanas a 1 con el objeto de cumplir con la deseabilidad de la respuesta.

**Tabla 1:** División de los ítems

DIMENSIÓN	RASGOS	ÍTEM REDACTADO A MANERA POSITIVA	ÍTEM REDACTADO A MANERA DE CONTRASTE	TOTAL ÍTEM
PERSONAL	ITERACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE	4	4	8
	MANEJO DE GRUPO	4	4	
DISCIPLINAR-PEDAGÓGICA	DOMINIO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE	1	1	36
	PLANEACIÓN DIDÁCTICA	4	4	
	CLARIDAD EN LA EXPOSICIÓN	1	1	
PROFESIONAL	ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	2	2	8
	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	6	6	
	COMPROMISO CON LA UNIVERSIDAD	4	4	

**Fuente:** Elaboración propia

*Validación.* Para la validación de constructo se realizó su revisión por un grupo de expertos, constituido por investigadores del posgrado en Educación de la UATx, quienes analizaron y evaluaron cada uno de los ítems, considerando los objetivos de la investigación. Después de atender las observaciones hechas por los expertos y ajustar el cuestionario, se realizó una prueba piloto con algunos docentes de la Facultad de Filosofía y Letras de la UATx. Posteriormente, se realizó una validación estadística para asegurar la confiabilidad del ítem con el algoritmo Alpha de Cronbach arrojando un valor de 0.84.

*Aplicación.* La recogida de información se realizó en un evento de la Facultad de Ciencias de la Educación. Se aplicaron los cuestionarios con los docentes y estudiantes asistentes, cumpliéndose el número de muestra considerada.

## Resultados

A las tres dimensiones antes mencionadas se les realizaron las siguientes pruebas de inferencia estadística: t Student para una muestra, t Student para muestras independientes y ANOVA. En la prueba t para dos muestras, respecto a la opinión de los docentes se pusieron a prueba las variables categóricas: Licenciatura (LCE y LCEE), género (hombre o mujer) y tipo de contrato (base y honorarios). En cuanto a los estudiantes se consideraron: Licenciatura, género y trabajo. Por lo que se refiere a la prueba ANOVA, respecto a los docentes, se sometieron a prueba los factores: edad (que va desde menos de 30 hasta más de 61), estado civil (soltero, casado y otro) y último grado de estudios (que va desde Licenciatura hasta Doctorado). Para los estudiantes los factores: edad (que va desde menos de 18 hasta más de 25), estado civil (soltero, casado y otro), semestre (que va desde cuarto hasta octavo) y promedio (que va desde 6 hasta 10).

### La dimensión personal

Esta dimensión considera las variables relacionadas con el rasgo interacción docente-estudiante. Variables positivas: trato de respeto, dedicación de tiempo, brindar atención individual y motivación.

#### *t Student*

Por un lado, se encontró que docentes y estudiantes coinciden en que las principales características a evaluar en el desempeño del docente desde la dimensión personal son el trato de respeto, la dedicación de tiempo dentro y fuera del aula y la atención personalizada hacia el estudiante. Stronge (2002) sostiene que los valores de respeto y justicia son señalados con frecuencia por los estudiantes y se manifiestan en la escucha de opiniones, en la comprensión de lo expresado, la atención particular de la situación que se presente y en el trato equitativo en las condiciones de género, etnia, religión o condición sociocultural. Por otro lado, existe una diferencia de opinión respecto a la motivación del estudiante por el docente para asistir a tutorías y resolver sus dudas, los docentes valoran en mayor medida el ítem. Young y Shaw (1999) argumentan que la motivación del docente hacia el estudiante es un rasgo fundamental en el docente

universitario efectivo. Ahora bien, al analizar estos hallazgos con los ítems de contraste, se encontró que desde la opinión de los docentes únicamente la variable “trato de respeto hacia el estudiante” cumple con la deseabilidad de la respuesta, todo lo contrario con los estudiantes quienes consideran en el sentido “aceptable” que el docente puede perder el respeto cuando el estudiante presente conductas inapropiadas.

#### *t Student muestras independientes*

Únicamente se encontró diferencia de opinión entre licenciaturas. Respecto a los docentes, los que imparten cátedra en la LCEE valoran en mayor medida las variables relacionadas con brindar atención individual a los alumnos que lo solicitan. En cuanto a los estudiantes, los de la LCE emiten una mejor opinión respecto a las variables relacionadas con la motivación del docente hacia el estudiante.

#### ANOVA

Se encontró una mejor valoración de las variables por parte de los docentes con mayor experiencia (mayores de 30 años) y los docentes con estado civil “casado”. En cuanto a los estudiantes, se evidencia que los alumnos de semestres intermedios valoran en mayor medida la motivación, y esta valoración disminuye de acuerdo al aprovechamiento académico, es decir, los estudiantes con promedios entre 8 y 10 manifiestan ser más autónomos en el desarrollo de sus aprendizajes y capaces de auto-motivarse para enfrentar nuevos retos.

#### **La dimensión disciplinar-pedagógica**

Esta dimensión considera las variables relacionadas con los rasgos: manejo de grupo, dominio de la unidad de aprendizaje, planeación didáctica, claridad en la exposición, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

#### *t Student*

Se encontró que docentes y estudiantes coinciden en que las principales características a evaluar en el desempeño del docente desde la dimensión disciplinar- pedagógica son: la planeación didáctica, seguir secuencias lógicas en el orden de los temas, claridad en la exposición, diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje, orden en la exposición de los temas, dar conocer los criterios de evaluación, justicia en la evaluación y utilizar diferentes estrategias de evaluación del aprendizaje. Estos hallazgos coinciden con lo encontrado por López, González y De León (2013) quienes a partir de la opinión de los estudiantes evidencian las características del perfil de un buen docente universitario. Así mismo, al analizar estos hallazgos con los ítems de contraste se encontró que las variables relacionadas con: incentivar a los alumnos, promover la participación, claridad en la exposición, diseño de estrategias de enseñanza, uso de medios variados de apoyo al aprendizaje, orden en la exposición y evaluación del aprendizaje cumplen con la deseabilidad de la respuesta desde la opinión de los docentes. Respecto a los estudiantes, las variables relacionadas con: promoción del trabajo en grupo, fomento al dialogo, la reflexión y el debate, claridad y

orden en las exposiciones, verificar lo aprendido y uso de diversos mecanismos de evaluación cumplen con la deseabilidad de la respuesta.

#### *t Student muestras independientes*

Respecto a los docentes, se encontró diferencia de opinión únicamente en la variable dicotómica tipo de contrato, por un lado, los docentes con tipo de contrato “base” valoran en mayor medida la promoción del trabajo en grupo. Por otro lado los docentes con tipo de contrato “honorarios” valoran de manera deseable la puesta en práctica de diversas estrategias de enseñanza-aprendizaje. En cuanto a los estudiantes, los alumnos de la LCE emiten una mejor valoración a los ítems relacionados con el manejo de grupo. De igual manera los estudiantes hombres son los que emiten valoraciones más altas en los ítems antes mencionados. Para los estudiantes que trabajan, valoran en mayor medida que el docente sea ordenado en los temas del curso, y para los estudiantes que no trabajan, consideran más importante que el docente ponga en práctica diversas estrategias de enseñanza-aprendizaje.

#### ANOVA

En cuanto a los docentes, por un lado, se halló que los docentes con mayor experiencia valoran en mayor medida los ítems relacionados con la planeación didáctica, y fomentar el aprender a aprender en los estudiantes. Por otro lado, los docentes jóvenes están a favor de la promoción del trabajo en grupo. Así mismo, los docentes casados emiten valoraciones más altas en los ítems relacionados con estrategias de aprendizaje y evaluación del aprendizaje. Respecto a los estudiantes, se encontró que los alumnos menores de 20 años le dan más importancia a los ítems relacionado con el manejo de grupo por parte del docente y a que el docente relacione los conocimientos nuevos con los previos. De la misma forma, los estudiantes casados emiten valoraciones más altas respecto a los ítems relacionados con el trabajo en grupo por parte del docente. Por último, los estudiantes con menor aprovechamiento académico (inferior a 8) emiten valoraciones más altas respecto a los ítems relacionados con el manejo de grupo y estrategias de enseñanza.

#### **La dimensión profesional**

Esta dimensión considera las variables relacionadas con el rasgo compromiso del docente con la universidad.

#### *t Student*

Se encontró que docentes y estudiantes coinciden en que las principales características a evaluar en el desempeño del docente desde la dimensión profesional son: asistir regularmente y con puntualidad a clases, terminar las clases con puntualidad y cumplir con los horarios establecidos en clase y tutorías. Así mismo, desde la opinión de los docentes, todos los ítems (4) cumplen con la deseabilidad de la respuesta: asistencia a clases, puntualidad en clases, terminar la clase con puntualidad y cumplir con los horarios

en clase y tutorías. Respecto a los estudiantes, se encontró la deseabilidad de la respuesta en 3 de los 4 ítems analizados: asistencia a clases, terminar la clase con puntualidad y cumplir con los horarios en clase y tutorías.

#### *t Student muestras independientes*

Se halló que los docentes de la LCEE valoran en mayor medida el terminar las clases con puntualidad. De igual forma, los estudiantes hombres son quienes emiten las valoraciones más altas en el mismo ítem.

#### ANOVA

Se encontró que los docentes con mayor experiencia y con estado civil “soltero” emiten valoraciones más altas respecto a que el docente inicie y termine sus clases con puntualidad. Se halló que entre más alto sea el grado de estudios el docente valora en mayor medida la asistencia a clases. Respecto a los estudiantes, los alumnos menores de 20 años valoran en mayor medida que el docente inicie y termine sus clases con puntualidad. Los estudiantes que se encuentran a mitad de la carrera otorgan valoraciones deseables respecto a la asistencia a clases por parte del docente. Por último, se encontró que los estudiantes con mayor aprovechamiento escolar otorgan valoraciones más altas en cuanto a que el docente asista y termine sus clases con puntualidad.

## Conclusiones

Con base en los resultados y considerando el objetivo de meta-evaluar las preguntas del cuestionario de evaluación del desempeño docente vía opinión del estudiante desde las dimensiones personal, disciplinar-pedagógica y profesional en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx), por un lado, se identificaron coincidencias en la ponderación de las variables de mayor importancia desde la opinión de los involucrados. Por lo que, es conveniente analizar si se mantiene el mismo peso en las variables, o bien asignar pesos diferenciados, tomando como referente el modelo educativo de la Universidad. Por otro lado, se encontró que existe un impacto en la apreciación entre las diversidades de docentes y estudiantes respecto a la práctica del docente. Así mismo, se evidenciaron las variables que no cumplen con la deseabilidad de la respuesta y que se sugiere deben ser replanteadas en el cuestionario de evaluación.

Los resultados obtenidos proporcionan información relevante tanto para la toma de decisiones de los directivos de la FCE de la UATx, como a toda la comunidad universitaria. Lo que se busca es retroalimentar y darle relevancia al dicho instrumento para su mejora. Pasar del plano de la obligación administrativa, a la aprehensión de la evaluación, siendo este el camino hacia la adquisición de una cultura evaluativa. De la misma manera, se aporta información valiosa a aquellas instituciones que están realizando prácticas de meta-evaluación.

## Referencias

- Arbesú, M.A. y García, J.M. (2017). La Evaluación Docente en Jaque: La visión de los Funcionarios Universitarios. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. Vol 10(2), pp. 171-185. Recuperado de: <https://doi.org/10.15366/riee2017.10.2.009>
- Canales, A. (2008). La evaluación de la actividad docente: a la espera de iniciativas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Especial, pp. 1- 20. Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/NumEsp/contenido-canales.html>.
- Glass, G. V. (1976). Primary, secondary and Meta-Analysis of Research. *Educational Researcher*. Vol 5, pp. 3-8.
- Hamui, A., Ortiz, A., Cejudo, L., Lavallo, C. y Vilar, P. (2016). La evaluación de los docentes desde la perspectiva de los médicos residentes del Plan Único de Especializaciones Medicas. *Educación Médica*, Vol 18(2), pp. 88-97. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2016.06.010>
- House, E. (1997). *Evaluación, ética y poder*. Madrid: Morata
- López, A.B., González, I. y De León, C. (2014). Perfil de un buen docente. Aplicación de un protocolo de evaluación de las competencias del profesorado universitario. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 17(1), 133-148. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.17.1.190531>
- Mas, O. y Olmos, P. (2016). El Profesor Universitario en el Espacio Europeo de Educación Superior. La autopercepción de sus competencias actuales y orientaciones para su formación pedagógica. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol 21(69), pp. 437-470.
- Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: ICE Universitat de Barcelona: Horsori.
- Rizo, F. (2013). Dificultades para implementar la evaluación formativa. Revisión de la literatura. *Perfiles educativos*, Vol XXXV (139), pp. 128-150.
- Rueda, M. y Díaz-Barriga, A. F. (2004). *La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional*. México: UNAM-CESU/ Plaza y Valdés.
- Rueda, M. y García, S. (2013). La evaluación en el campo de la educación superior. *Perfiles Educativos*, Vol XXXV (número especial), pp. 7-16.
- Santos, M.A. (2004). ¿El momento de la evaluación educativa? Consideraciones sobre epistemología, método, control y finalidad. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol 23, pp. 913-931.
- Scriven, M. (1967). The methodology of evaluation. En: R. E. Stake (Ed.), *AERA Monograph Series on Curriculum Evaluation No. 1*. Chicago: Rand McNally.
- Stronge, J. (2002). *Qualities of Effective Teachers*. Alexandria, Va. EE. UU. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Stufflebeam, D.L. y Shinkfield, A.J. (1987). *Evaluación Sistémica*. Guía teórica y práctica. Barcelona, España: Paidós.
- Vera, H. y González-Ledesma, M.A. (2018). Calidad y evaluación: matrimonio del cielo y el infierno. *Perfiles Educativos*. Vol XI (número especial), pp. 53-97.
- Young, S., y Shaw, D. (1999). "Profiles of Effective College and University Teachers" *Journal of Higher Education*, 70(6).