



AUTOEVALUACIÓN ASISTIDA DESDE LA REFLEXIÓN DE LA PRÁCTICA EN COLECTIVO. HACIA UN MODELO DE EVALUACIÓN ORIENTADO A LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE SITUADO

Irma Rosalía Merchand Arroyo

Dirección de Apoyo Técnico Pedagógico, Asesoría a la Escuela y Formación Continua. Secretaría de Educación del Estado de Puebla
rosalia.merchand@seppue.gob.mx

Área temática: A.8) Procesos de Formación

Línea temática: I. Tratamientos conceptuales sobre la formación docente desde diversas disciplinas, teorías y tendencias de la formación, actualización, capacitación.

Tipo de ponencia: Aportación teórica



Resumen

La presente propuesta tiene como objetivo ofrecer un modelo fiable, válido y situado a través de un sistema articulado de autoevaluación asistida desde la reflexión compartida con base en el involucramiento y participación activa destinado a docentes que permita fortalecer la autonomía, el desarrollo profesional, la calidad de los procesos de formación continua y el uso efectivo de valoraciones razonadas en colectivo de los profesionales implicados.

El modelo propuesto está orientado a construir, a motivar una auto-mejora que favorezca las capacidades y la práctica docente, un modelo con enfoque situado, esto es, adaptado y pertinente a las expectativas y demandas de los docentes para la mejora de los procesos que desempeñan, es decir, que se llevan a cabo en diversos contextos y que, en definitiva, estos influyen en la práctica docente, en la formación y el desarrollo profesional siendo este último uno de los cuatro procesos clave de la formación docente situada (FDS), Vezub, 2020

Se contempla, como punto de partida crear una imagen constructiva de la evaluación, difundir y discutir las bondades de esta, sin duda alguna, esto implica un cambio cultural que solo puede lograrse a través de trabajo colegiado desde el contexto institucional para lo cual se ha elegido un enfoque de diseño metodológico de *Investigación Acción Participativa* (IAP); tomando en cuenta los momentos de la actual implementación del Plan de estudio 2022, es necesario encaminar todas las actividades para dar un sentido y significado a los saberes, experiencias y conocimientos docentes.

Palabras clave: Evaluación docente, autoevaluación asistida, reflexión de la práctica, formación situada, investigación-acción.

Introducción

El proceso de evaluación docente en general debe responder a propósitos de la institución, a su misión y visión (situado); a necesidades didácticas, éticas, técnicas, desarrollo profesional del profesorado; a la diversidad estudiantil y la evolución de los saberes y experiencias tanto de los docentes como de los estudiantes en formación; a la colaboración del docente con colegas y otros grupos o instancias de la comunidad escolar; a la participación de docentes apropiándose de los procesos de evaluación, por mencionar algunos aspectos, todo ello con el propósito de poder emitir juicios cualitativos y cuantitativos de manera más justa y objetiva.

Es por esta razón que en esta presente propuesta se expone el diseño de un modelo de evaluación destinado a docentes desde la autoevaluación como una actividad individual pero que al mismo tiempo requiere del acompañamiento de otros actores para no caer en la autocomplacencia o la exigencia extrema, es decir una autoevaluación asistida (Rueda, 2010); así mismo la propuesta versa en incluir la participación de colegas a través de cuerpos colegiados con el fin contrastar diferencias, si las hay, siempre en un clima de confianza y respeto favoreciendo una colegialidad docente dentro del colectivo, esta última supone la implicación del profesorado trabajando juntos desde su contexto en la que la cultura es colaboradora, y donde las opiniones sobre los objetivos educativos y la conducta social y moral se comparten. (Jornet, 2012)

El modelo propuesto busca integrar aspectos que, en primera instancia, resultan contrapuestos como lo son la *autoevaluación* que necesariamente se lleva a cabo de manera individual y *colegialidad* que se presenta de manera colegiada; el valor de la propuesta radica en rescatar la información de ambas e integrarla con el propósito de reforzar el desarrollo profesional de formadores docentes y de formación continua. Así mismo, toma como referentes los principios de la formación docente situada que sugiere Lea Vezub, profesora e investigadora en la Universidad de Buenos aires, Argentina en el foro organizado por Mejoredu y OEI (2020), tales como:

- Recuperar la idea de que la enseñanza se adapte a los rasgos de los estudiantes, de los planteles, de las comunidades
- Contar con condiciones institucionales como tiempos destinados a ella
- Considerar a la escuela como la unidad de cambio y mejora
- Promueve que las acciones de formación no se dirijan a los profesores en lo individual sino a colectivos para que se desarrollen de manera colaborativa y horizontal
- Reconocer el saber que los docentes elaboran durante su trabajo, durante su experiencia
- Implica el acompañamiento de otros para el análisis de las prácticas
- Desprivatiza las prácticas y las abre al escrutinio público
- Contar con mecanismos de acompañamiento de otros

Es evidente que, uno de los aspectos que es importante atender es la parte emocional, esto incluye cierto grado de inseguridad y recelo de los profesores, resultados de dinámicas anteriores y que no proceden solamente de la desconfianza de la Administración educativa y de reformas anteriores, sino también por las consecuencias que puede tener este tipo de evaluación externa en su trayectoria profesional y su estabilidad laboral. De aquí, surge la pregunta: ¿Es posible evaluar al docente con un enfoque humanista hacia la mejora continua como prioridad, a partir de la revalorización de maestras y maestros?

Ante estas dudas y recelos, la presente propuesta da indicios de que es posible un modelo que ofrezca seguridad, confianza, y revaloración profesional. Por ello, el modelo de evaluación que se presenta intenta tener muy en cuenta los temores de los docentes; su diseño va en torno 4 principios que orientan y sustentan la propuesta:

1. Una visión humanista de la evaluación docente.
2. Una formación docente desde la autoevaluación asistida hacia la mejora continua de la práctica.
3. Una Transformación de la práctica docente a partir de las reflexiones razonadas en colectivo.
4. Revalorización de la función docente a partir de establecer conexiones entre la práctica y las condiciones sociales y culturales de la escuela y la comunidad.

En esta perspectiva, el objetivo principal de la presente propuesta, desde la *Dirección de Apoyo Técnico Pedagógico, Asesoría a la Escuela y Formación Continua (DATPAEFC) de la Secretaría de Educación del estado de Puebla*, sobre la evaluación destinada a docentes que laboran en el estado de Puebla, es ofrecer un modelo fiable, válido y situado a través de un sistema articulado de autoevaluación asistida desde la reflexión compartida con base en el involucramiento y participación activa destinado a docentes que permita fortalecer la autonomía, el desarrollo profesional, la calidad de los procesos de formación continua y el uso efectivo de valoraciones razonadas en colectivo de los profesionales implicados cubriendo así la imperiosa necesidad de un modelo evaluativo desde su contexto institucional.

Problema y objeto de reflexión

Sin lugar a dudas, organismos internacionales como el Banco Mundial (BM), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y en el terreno latinoamericano, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) han ejercido un tipo de poder a lo largo de las últimas cuatro décadas otorgando importancia determinante, por parte de los gobiernos en turno. (Maldonado, 2011; Dörte, 2017; Gómez, 2017; OCDE, 2019)

Debido a que este trabajo se enfoca en la evaluación de docentes, se considera prudente abordar el interés en el tema educativo de los organismos mencionados para entender el porqué actualmente los modelos de evaluación utilizados para este fin son escasos y poco

atendidos desde las políticas educativas de educación en México, esto último, cobra relevancia al considerar que, desde la década de los 90 a la fecha, las recomendaciones de los organismos internacionales así como las medidas tomadas desde el gobierno federal en materia de los profesionales de la docencia se ha abordado de manera limitada, destacando que es una figura poco atendida en varios aspectos incluyendo la evaluación de su desempeño.

A pesar de innegables avances y muestras de mejoría, algunas tardías, se hace indispensable advertir que la evaluación docente está lejos de alcanzar niveles satisfactorios de calidad que demanda la elaboración de criterios formulados desde el colectivo, indicadores, parámetros e instrumentos de autoevaluación congruentes con los principios de la Nueva Escuela Mexicana. Se requiere de evaluaciones más sistemáticas, objetivas y sobre todo situadas a la diversidad de colectivos docentes que, sin duda, forma parte de la educación actual, sin dejar pasar el uso de los resultados de la evaluación para la intervención en un plan estratégico de formación y desarrollo profesional.

Por supuesto se destaca la relevancia que algunos programas que, a nivel federal se han propuesto y que atribuyen mejoras a la docencia, tanto en su formación como en su evaluación (Gago, s/f), sin embargo, se afirma que al concretar en acciones para conseguir su mejora queda diluida en procesos administrativos, meritocráticos y poco significativos en mayor o menor grado de acuerdo a la institución. De lo anterior, se desprende en esta propuesta una crítica a las muchas formas de evaluación docente sin tomar en cuenta al colectivo y su contexto educativo.

Los antecedentes mencionados referentes a evaluación docente, permiten concluir la necesidad de realizar cambios estructurales a partir de nuevos diseños evaluativos para generar un verdadero impulsor de la calidad de su desempeño en la formación continua de docentes, de la institución a la que pertenecen y por supuesto, la formación del mismo docente.

Con base en lo anterior, algunas problemáticas identificadas en la evaluación docente como desafíos de la formación de las y los educadores son:

- Una identidad de las y los educadores diversa.
- Los rasgos del perfil docente definidos son con base en un enfoque deductivo-descriptivo.
- Hasta ahora, los procesos de valoración docente están centrados en esquemas formales.
- La mayoría de los procesos de formación, no favorecen la transformación de la práctica docente porque no se considera una evaluación docente previa.
- El rol del docente en los últimos años se ha limitado a responder a temáticas y no a problemáticas del aula y de la realidad.
- Aún no se alcanza a percibir que los profesionales de la educación se asuman como agentes de transformación.
- Los modelos de valoración actual se han centrado en tendencias establecidas por instancias internacionales e intereses globales.

A partir de lo anterior, se formulan los X desafíos que, como el horizonte de mejora de la práctica docente es prioritario atender:

1. Si los rasgos del perfil docente no se definen desde una perspectiva problematizadora, no se conseguirá enfrentar con pertinencia a las demandas específicas de evaluación docente en los contextos educativos.
2. Si la evaluación docente continúa incorporando diseños homogéneos para los diferentes niveles educativos, no conseguiremos generar evaluaciones que abonen a la formación y desarrollo profesional situada para que la práctica profesional esté orientada a horizontes de mejora reales.
3. Si los procesos de evaluación docente continúan en la lógica de pruebas estandarizadas, se pone en riesgo la transformación de una práctica docente pertinente, porque no se cuenta con una evaluación formativa que oriente a los educadores en adecuar la práctica docente desde procesos vivenciales.
4. De continuar con una evaluación docente que responda únicamente a organismos internacionales, no conseguiremos que la formación y desarrollo profesional docente responda de forma integral a las realidades locales, para conseguir que impacte en la construcción de un clima de confianza y procesos con un enfoque integral, progresivo, responsable y participativo.
5. Si no se diseña e implementa una evaluación docente contextualizada para las y los maestros no se podrá impulsar el diálogo desde la discusión y la reflexión compartida de los involucrados en las tareas evaluativas. Se trata de un diálogo basado en el involucramiento y participación activa en la definición de fines, sentidos, métodos, instrumentos, resultados y usos de la evaluación, así como de las posibilidades, alcances y alternativas de mejora continua de la educación.

Desarrollo

La presente propuesta está encaminada principalmente en incidir en el desarrollo profesional de los docentes a través de la evaluación de su desempeño, en consecuencia en la mejora de los procesos de formación continua, que esta sea eficaz y evolutiva tomando en cuenta elementos propios de la Nueva Escuela Mexicana y la Carrera de las Maestras y los Maestros como la mejora continua que incluye, más allá que sólo nuevos conocimientos, también aspectos personales, sociales y de colaboración entre profesionales.

Se hace evidente la necesidad de una evaluación como recurso de desarrollo profesional de docentes en los que se reconozca los esfuerzos personales y colectivos de los profesionales de la enseñanza en los procesos de formación continua y que impacte tanto a quien enseña, como a quien aprende para hacer de ella un instrumento de mejora, contando con un modelo

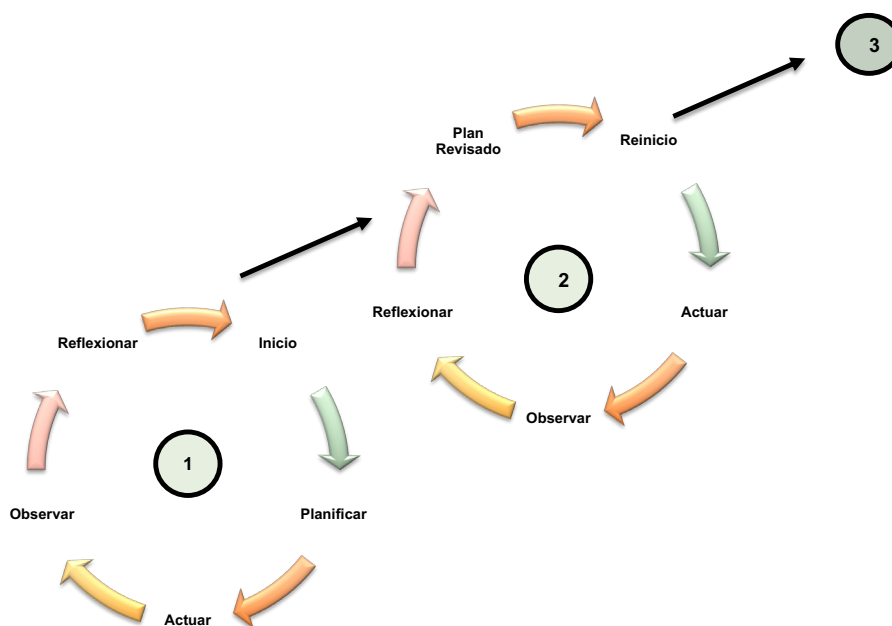
de evaluación destinado a docentes cuyos objetivos apunten al fortalecimiento del desarrollo profesional de los beneficiarios de los procesos de formación continua y desarrollo profesional.

La ruta metodológica de logro académico de la presente propuesta se enmarca en el paradigma de tipo interpretativo utilizando el enfoque de diseño Investigación Acción Participativa (IAP) cuasi experimental principalmente porque se pretende alcanzar cambios en cuanto al concepto de evaluación de formadores docentes aplicando el modelo articulado de autoevaluación asistida y colegialidad. Otro argumento para el diseño metodológico de este trabajo radica en que la IAP es un proceso cíclico que favorece una dinámica dialéctica entre la acción y la reflexión para generar un plan estratégico institucional de la formación de formadores a partir del uso efectivo de los resultados de evaluación.

La definición de Rodríguez, reafirma que, aun con la cantidad de variaciones de investigación acción, todas coinciden en que la actividad se centra en la reflexión colectiva y colaborativa para mejorar las prácticas existentes, otra coincidencia es la referente a los momentos para llevar a la práctica una metodología IA en general y una IAP en lo particular; estos momentos responden a etapas lógicas que incorpora la acción y consecuente evaluación, la relación entre los momentos o etapas es *dinámica y en espiral* que inicia con la formulación del problema a investigar, cada momento está determinado por el anterior para llegar a la evaluación de la acción, los resultados de este, dan pie a nuevas investigaciones. La Figura 1 muestra las espirales del proceso de investigación acción.

Figura 1. Relación entre los momentos o etapas de IA. Dinámica y en espiral

La espiral de ciclos/momentos de investigación de acción



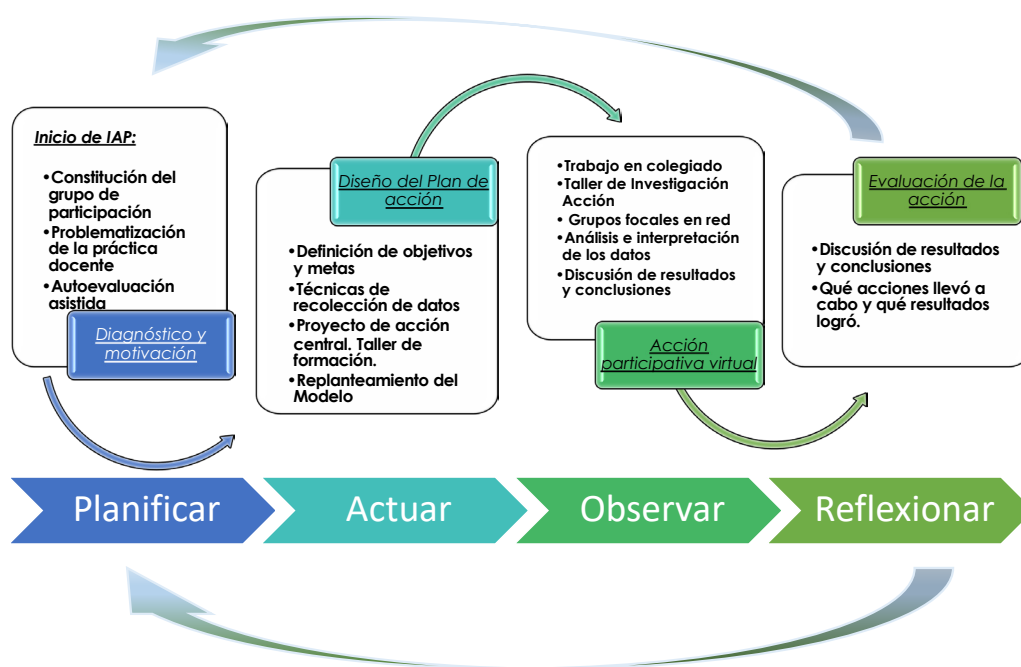
Fuente: Elaboración propia adaptado de Zuber-Skerritt, 2002

El uso de la metodología IAP en la presente propuesta, se justifica porque cumple propósitos como:

- Implicar a colegas en los procesos.
- Es una estrategia de formación permanente para docentes a partir de una autoevaluación de manera individual y después de manera colaborativa con otros colegas para una mejor lectura de la realidad orientada a la autorregulación.
- Es una buena oportunidad para mejorar la comunicación entre colegas de la institución en ejercicio y con los formadores de docentes de la DATPAEFC.
- Es una alternativa a los modelos tradicionales de evaluación docente en México, con la característica de que los docentes participan en la mejora del modelo inicial propuesto con la finalidad de contar con un modelo situado que ofrece soluciones particulares de los colectivos hacia una formación docente situada. Figura 2

Figura 2. Ruta metodológica IAP

Proceso metodológico de IAP



Fuente: Elaboración propia

Hacer que la evaluación dirigida a docentes sea una herramienta útil depende de muchos elementos que deberán tomarse en cuenta en el diseño de cualquier modelo de evaluación, actualmente ya no basta con sólo considerar el nivel de conocimientos del docente, es indispensable integrar sus saberes y experiencias para valorar su desempeño en los procesos

de formación continua situada. Como lo constata el catedrático español Juan Fernández refiriéndose a este mismo concepto:

[...] en nuestros días, además de los conocimientos e incluso por encima de ellos, se hablará de las capacidades en tanto habilidades, gracias a las cuales el profesor es capaz de inferir, deducir, clasificar, sintetizar (dentro del ámbito cognoscitivo), orientarse perfectamente en lo espacial y temporal (dentro del terreno de lo psicométrico), expresarse adecuadamente (dentro del área de la comunicación), o participar e integrarse con el resto de agentes docentes y discentes (dentro del campo de la inserción social). (Fernández, 2008. p. 48)

La evaluación resulta muy útil si sirve para conocer algo que se quiere mejorar, para esto, se requiere tener pleno conocimiento de cómo estamos y cómo queremos estar como indicadores, contar con un diagnóstico preciso y situado es determinante.

Con base en esta realidad, en la presente propuesta se plantea, desde la DATPAEFC, como una mirada integral la autoevaluación asistida y colegialidad como modelo de evaluación destinado a las y los educadores del estado de Puebla para ofrecer una herramienta orientada al fortalecimiento del desarrollo personal y profesional de los mismos, esta propuesta es abordada desde la metodología investigación acción participativa (IAP) que contempla un trabajo colaborativo, así como participativo; esta idea justifica la elección del tema objeto de estudio y conduce al planteamiento descrito, en esta misma línea, otros argumentos que justifican la propuesta son:

- La aplicación en años anteriores de modelos evaluativos internos y externos a los docentes, sin una previa y pertinente formación para afianzar la cultura en evaluación.
- Pertinencia. Con base en los antecedentes de evaluación docente en educación básica, está latente la necesidad de un modelo de evaluación con carácter formativo que fortalezca el desarrollo profesional de los implicados, por lo tanto, es pertinente, ya que el diseño y estructura propuesta, se prevé que es posible conocer fortalezas y debilidades del mismo, y así reorientar, si fuese necesario, aspectos para su mejora.
- Relevancia. Porque es mínimo el número de investigaciones que se realizan sobre evaluación destinado a docentes articulando la autoevaluación asistida y como elemento motivador, la colegialidad. La relevancia de este trabajo también radica en implementar una estrategia para contar con una nueva cultura de la evaluación alineada a los principios de la Nueva Escuela Mexicana como punto de partida del modelo propuesto a través de la metodología investigación acción participativa (IAP)
- Valor teórico. Esta propuesta de modelo de evaluación, si bien se aplicará en un grupo limitado (micro), de acuerdo a los resultados, existe la posibilidad de extenderlo a una población amplia (macro) y escalar a otras áreas de la misma institución como tutores de docentes noveles, asesores técnico pedagógicos de la Secretaría de Educación del estado de

Puebla para estudiar el fenómeno y así promover nuevas ideas de investigaciones a futuro desde la implementación de Plan de estudio de preescolar, primaria y secundaria 2022.

- Utilidad metodológica. En definitiva, esta propuesta aporta nuevos procesos de evaluación, generando instrumentos contextualizados con base a los constructos planteados, a saber, autoevaluación asistida y colegialidad. Así mismo, es importante recalcar que en México la cultura de colegialidad que aporta mejores ambientes laborales, se encuentra en los inicios de difundirse e implementarse.
- Interés. Como miembro activo de la DATPAEFC en el área de Desarrollo Profesional y el haber sido sujeto de la evaluación en el primer grupo de 2015, da un panorama más real de lo sucedido y de las necesidades docentes de un proceso evaluativo, es así que se ha mantenido un interés permanente de la autora en este tema y aportar propuestas como la que aquí se presenta.
- Coherencia. Las líneas del trabajo en la estructura de esta investigación buscan la coherencia, desde el planteamiento del problema, el marco teórico, los objetivos y en general con la metodología empleada de IAP. Sin dejar de lado una de las líneas de acción que marca el Plan de estudio 2022 como la problematización de la práctica y la importancia de la reflexión a la acción individual y colectiva.
- Consecuencias de estudio. Siendo un tema tan controvertido en los últimos años, esta propuesta forma parte de los alicientes que docentes requieren en cuanto a qué y cómo evaluarse ya que el modelo es noble, sencillo y, sobre todo, sensible a las necesidades de las y los educadores del estado de Puebla, sin perder de vista que, por la misma razón, existe la posibilidad que, en los inicios de la aplicación de la propuesta, haya resistencia por parte de algunos docentes, no obstante, es parte del proceso que se deberá atender.
- Viabilidad. Los criterios mencionados están relacionados con la factibilidad de la investigación, es decir, el desarrollo de ésta es viable hasta este momento ya que no se ha presentado dificultad para acceder a las fuentes bibliográficas, personales, profesionales e institucionales; desde la Dirección y el colectivo de formadores de la *Dirección de Apoyo Técnico Pedagógico, Asesoría a la Escuela y Formación Continua* como unidad de estudio, la disposición del Dr. Tiburcio Moreno Olivos así como la Dra. Claudia Morales Ramírez como asesores de la misma, y el apoyo que me ha brindado mi centro de trabajo, la DATPAEFC en la Secretaría de Educación Pública del estado de Puebla a través de la Mtra. Romy Rocio Serrano Vargas

Lo anterior permite respaldar la justificación de la elección del tema objeto de estudio y la realización de esta aportación teórica.

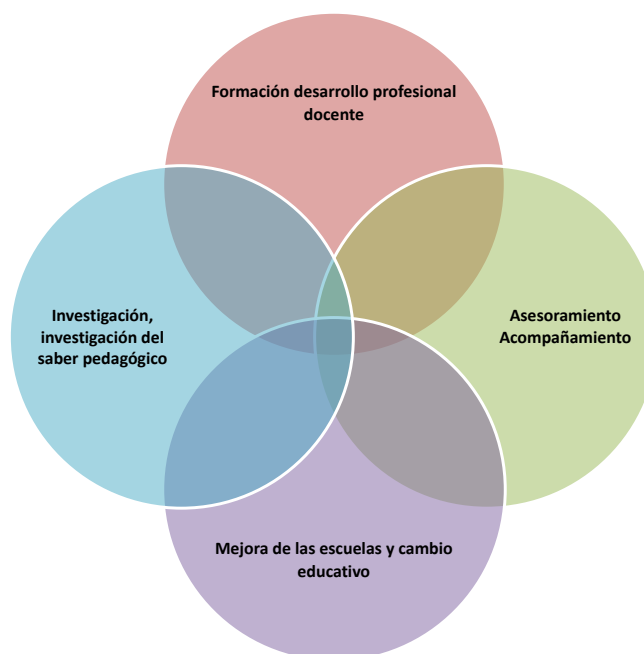
Conclusiones

Para Lea Vezub (2020), la formación docente situada es un enfoque de formación que articula cuatro procesos clave:

- a. Despliega la propia formación y el desarrollo profesional docente.
- b. Vincula la formación con la mejora de las escuelas, al impulsar el cambio y la innovación.
- c. Incluye procesos de asesoramiento y acompañamiento pedagógico.
- d. Promueve procesos de investigación y producción de saber pedagógico.

La Figura 3, ilustra la articulación de los cuatro procesos clave.

Figura 3. Procesos clave de la FDS



Fuente: Elaboración propia adaptado de OEI-Mejoredu, 2020

Sin embargo, desde nuestro juicio, se recomienda agregar un quinto elemento que es la evaluación docente desde su contexto para abonar al desarrollo profesional y a la formación docente situada. La propuesta del modelo articulado de evaluación desde una autoevaluación asistida y colegialidad dirigido a docentes, deberá entenderse como una evaluación interna que la institución promueva para el fortalecimiento del desarrollo personal y profesional, mejora de la calidad de los procesos de formación continua situada como parte de su trayectoria de

formación, así también, a partir del uso efectivo de los resultados de evaluación generar un plan estratégico institucional.

Una de las motivaciones al proponer este modelo es que sea un aporte para la reflexión individual y colectiva sobre el impacto de los resultados de la evaluación en los beneficiarios de los procesos de la formación continua en la misma Dirección, en qué medida esta contribuye a la mejora de la profesionalización de los docentes y a una evolución a través de la innovación personal e institucional de las y los educadores del estado de Puebla. Al respecto, Mario Rueda afirma que:

Independientemente del procedimiento empleado en la valoración del desempeño, los resultados obtenidos previsibles deben contemplar las acciones institucionales que se pondrán en juego, como programas de formación continua en aspectos disciplinarios y/o didácticos, asesoría individual, acompañamiento solidario de colegas y espacios colegiados de análisis y reflexión. La existencia de este tipo de iniciativas en algunas universidades, muestra la factibilidad de su generalización a todos los ámbitos de instituciones similares [...] (Rueda, 2010. p.11)

Esta propuesta aporta una nueva estructura de evaluación, a partir del enfoque metodológico planteado de investigación acción participativa, presenta algunas virtudes ya que implica la participación de los sujetos de estudio de manera propositiva, así también, sugiere de manera puntual, la necesidad de seguir investigando en el marco de este tema siguiendo la línea de la metodología empleada.

Como resultado de la implementación del Plan de estudio de preescolar, primaria y secundaria 2022 nos atañe a nivel nacional, se han presentado limitaciones significativas en cuanto al tiempo, debido a las características del modelo propuesto, es inminente que se requiere tiempo adicional para el trabajo participativo con los colectivos para abordar el plan estratégico institucional de acuerdo a las características de la metodología investigación acción participativa

Las aportaciones que se describen en esta propuesta, surgen desde la práctica profesional como docente y como formador certificado que van indicando el camino a seguir; en definitiva, si se promueve formación docente situada, el camino de la evaluación desde la autoevaluación en colegialidad es determinante porque a través de ella se consigue la mejora de la práctica que se desempeña.

Referencias

- Arias, G., Olmos, MC. (2015). Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador. Publicaciones, 45. pp. 27-52
- Fernández, J., (2008). Valoración de la calidad docente: El profesorado un modelo de evaluación circular. Editorial Complutense, S. A. Madrid

- Gago, A., Mercado, R. (s/f) La evaluación en la educación superior mexicana. Publicaciones ANUIES. Disponible en <http://publicaciones.anui.es.mx/acervo/revsup/res096/art5.htm>
- Gómez, M. (2017). Panorama del sistema educativo mexicano desde la perspectiva de las políticas públicas. *Innovación educativa (México, DF)*, 17(74), 143-163.
- González, A., Mauricio Díaz, A. (2018) Formación docente y desarrollo profesional situado para la enseñanza del lenguaje y matemáticas en Colombia panorama, vol. 12, núm. 22, Politécnico Gran Colombiano, Colombia.
- Jornet, J. (2012). Dimensiones docentes y cohesión social: Reflexiones desde la evaluación. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 349-362
- Maldonado, A. (2011). Organismos internacionales y sistemas públicos educativos. gobernanza global: ¿Herramienta, andamio u ornamento? XI Congreso Nacional de Investigación Educativa / 13. Política y Gestión / Ponencia
- Mejoredu y la OEI. (2020). Tercer foro virtual del Ciclo iberoamericano Formación docente situada. Vezub, L., Calvo, G., Fierro, C.
- Moreno, T. (2018). La Evaluación Docente en la Universidad: Visiones de los Alumnos. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2018, 16(3), 87-101. <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.3.005>
- OECD (2019), Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes, Higher Education, OECD Publishing, Paris,
- Rueda, M. (2010). Autoevaluación y autonomía. *Perfiles Educativos*. Volumen XXXII, número 130, IISUE-UNAM.
- Vaillant, D. y Marcelo, C. (2001) Las tareas del formador. Ed. Aljibe. España.
- Vezub, L. F., (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 11(1), 0.
- Zuber-Skerritt, O. and Perry, C. 2002, "Action research within organisations and university thesis writing" *Organisational Learning*, vol. 9, no. 4, pp. 171-179