

## Diseño y validación de un instrumento para explorar el “saber conocer” y el “saber hacer” de la evaluación por parte del docente.

*Design and validation of an instrument to explore the "learning to know" and "know-how" of the assessment by the teacher*

**Josefina Hernández Jaime**

Instituto Politécnico Nacional

[Josefina.hernandez1006@gmail.com](mailto:Josefina.hernandez1006@gmail.com)

**Yasmín Ivette Jiménez Galán**

Instituto Politécnico Nacional

[yasmin.ivette@gmail.com](mailto:yasmin.ivette@gmail.com)

**Marko Alfonso González Ramírez**

Instituto Politécnico Nacional

[markogonzalez32@hotmail.com](mailto:markogonzalez32@hotmail.com)

### Resumen

En este trabajo se presenta el diseño de un guión de entrevista como instrumento de investigación para explorar el “saber conocer” y el “saber hacer” de la evaluación del desempeño de los estudiantes a través de la metaevaluación de los docentes. La evaluación de la docencia es un tema complejo y controvertido; razón por la cual el proceso de validación cobra especial importancia para lograr la pertinencia de dicho proceso, bajo esta perspectiva se recurrió

al procedimiento de validación interjueces con lo que se obtuvo validez y confiabilidad del instrumento de investigación.

## Abstract

In this paper the design of an interview script is presented as a research tool for exploring the "Knowing and the to know" as well as the "know-how" of the performance evaluation of the students through the meta-evaluation of the faculty members.

The evaluation of the teaching itself is a complex and controversial topic; which is the reason why the validation process is of particular importance to achieve the pertinence of such process, from this perspective we resorted to the interjudge validation procedure with which, validity and reliability of the instrument of research was obtained.

**Palabras clave / Key Words:** Investigación educativa, validación interjueces, evaluación del desempeño, metaevaluación de la docencia / Educational research, interjudge validation, performance evaluation, teaching meta-evaluation.

---

## Introducción

### **a. Problema de investigación**

Con la globalización de la economía, a finales del siglo XX, se revisó la pertinencia de la educación en los albores del siglo XXI y se evidenció que la escuela había dejado de ser pertinente (Gibbons, 1998). Se detectó que, en general, los egresados tenían carencias para hacer frente a las situaciones que se les presentaban en el ámbito laboral; que las universidades se encontraban desvinculadas del sector productivo y que las necesidades de la sociedad habían cambiado (Brunner, 2000).

Ante esta situación, organismos internacionales y nacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) recomendaron que en las IES era necesario elevar la calidad educativa propiciando el aprendizaje permanente y la construcción de las competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la Sociedad del Conocimiento (ANUIES, 2000; OCDE,1997; UNESCO, 1998 y 2005).

A raíz de dichas recomendaciones, actualmente se pretende que el estudiante adquiera conocimientos, sepa aplicar procedimientos, desarrolle actitudes y valores que le permitan un desempeño óptimo en el campo laboral.

Este cambio se ve reflejado en lo que se conoce como la Educación Basada en Competencias, (Gimeno, 2003), enfoque bajo el cual se trabaja en el Instituto Politécnico Nacional con el que se pretende lograr una formación encaminada a responder a las necesidades del mundo real vinculando educación y mercado laboral; procurando una educación integral que abarque aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales.

Este enfoque implica numerosos desafíos para el desempeño docente, entre ellos evaluar competencias en los estudiantes; no obstante las interrogantes que surgen al respecto son muchas ¿qué significa evaluar por competencias? ¿cómo se hace? ¿por qué se hace así? ¿qué se debe cambiar?. Para dar respuesta a estas preguntas es necesario que los docentes transiten de la práctica empírica a la praxis de la docencia, práctica razonada y reflexiva, sustentada en conocimientos teóricos y metodológicos de la educación que contribuyan a conformar una planta académica de calidad; asimismo se deberá comprender y articular esta praxis desde un currículum que debe ser interpretado para lograr estudiantes más autónomos y con capacidad de aprender a lo largo de la vida.

#### b. Objetivo

Diseñar y validar un instrumento para recabar información que permita la metaevaluación del desempeño de los docentes.

#### c. Preguntas de investigación

¿Cómo se concibe la evaluación por parte del docente?, ¿Cómo se gestiona la evaluación?,¿Qué elementos se toman en cuenta para integrar la calificación y qué peso se les asigna? y finalmente ¿Qué cambios se tienen que incorporar en las prácticas evaluativas actuales?

#### **d. Breve descripción del método**

Para lograr el objetivo de investigación, se diseñó un guión de entrevista de tipo semiestructurada, éste se validó mediante el procedimiento de validación interjueces con lo que se obtuvo la calidad del instrumento.

### **Fundamentación teórica**

#### **Modelo educativo por competencias**

A la fecha, han sido dos los modelos educativos que se han implementado en las IES: el modelo educativo centrado en el docente y la enseñanza, conocido como modelo tradicional y el nuevo modelo educativo centrado en el estudiante y por tanto en el aprendizaje dentro del cual está el modelo centrado en el desempeño.

El modelo centrado en el desempeño pretende desarrollar competencias en el estudiante, es decir; no solo conocimientos, sino también capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y valores; promoviendo la creatividad, el aprendizaje autónomo y la reflexión, entre otros.

De acuerdo con Argudín y Luna (2007), para apropiarse del este modelo, los docentes deberán:

1. Concebir el currículo como un proyecto de actividades a través de las cuales las competencias pueden ser construidas por los alumnos.
2. Articular las unidades de aprendizaje y las actividades de manera interdisciplinaria.
3. Diseñar el desarrollo de los contenidos temáticos con base en actividades realizadas por los alumnos.
4. Diseñar actividades dirigidas a modelizaciones, simulación de experimentos, trabajar en la resolución de problemas, desarrollar proyectos, etc.
5. Contribuir a establecer formas de organización que favorezcan las interacciones entre diferentes unidades de aprendizaje, el aula, la institución, el medio exterior y diferentes países.
6. Saber actuar como experto capaz de dirigir el trabajo en equipo de “investigadores”.
7. Concebir y utilizar la evaluación como un instrumento de aprendizaje ampliando el concepto y la práctica de la evaluación al conjunto de saberes, destrezas, actitudes y valores.
8. Innovar la enseñanza

De acuerdo con Biggs (2005), la determinación de la evaluación del desempeño de los estudiantes se convierte en la parte fundamental que orienta el proceso enseñanza-aprendizaje, ya que la planeación didáctica de las asignaturas, ahora debe iniciar con la determinación de la competencia general y específica a desarrollar, lo que permitirá establecer niveles de desempeño e indicadores de logro de cada una de ellas para evaluar en qué medida se van logrando éstas.

Es decir, la evaluación del desempeño y, por tanto, de las competencias que deben desarrollar los estudiantes no es cuestión de todo o nada como anteriormente se establecía con el examen de conocimientos. De acuerdo con Ruiz (2009), Díaz Barriga (2002), la evaluación por competencias requiere de una evaluación cualitativa estableciendo a priori la tarea integradora que va a permitir a los estudiantes la movilización de los diferentes saberes y con base en ella establecer los indicadores o criterios que van a evidenciar que los estudiantes han logrado o no la competencia deseada en cada unidad de aprendizaje.

### **Lineamientos para evaluar competencias**

La evaluación por competencias exige que ésta se module en función ya no simplemente del contenido disciplinar sino en función de los estudiantes y del contexto.

Los siguientes lineamientos son directrices que orientan la labor metodológica en la evaluación basada en competencias (Ruíz 2009):

- La evaluación por competencias implica definir las competencias por evaluar, con sus respectivas dimensiones (cognitiva, afectiva y actitudinal) y atendiendo a referentes internos y externos.
- La evaluación basada en competencias debe concebirse buscando mayores niveles de congruencia entre la evaluación masiva y la evaluación en el nivel de aula, con énfasis en la evaluación para aprender.
- La evaluación para aprender debe entrenar a los estudiantes en el proceso de autoevaluación, para lo cual la rúbrica se convierte en una herramienta útil.
- La aplicación del método para evaluar competencias debe atender a referentes teóricos y metodológicos concretos.

- El método de evaluación por competencias debe atender al objeto de evaluación; objeto dado en la articulación de conocimientos, saber hacer y competencia articulados en tareas que pueden presentarse de manera escindida, integrada o semiintegrada.
- Las tareas que se propondrán para la evaluación deben responder a las características siguientes: ser nuevas, complejas, adidácticas y obedecer a ciertos criterios.
- Los criterios deben ser pertinentes, jerarquizados, independientes y pocos, pues de lo contrario harían no viable cualquier propuesta; además, esos criterios se deben explicitar a través de indicadores.
- Los criterios e indicadores deben permitir objetivar el nivel de dominio alcanzado por el estudiante y los niveles de la competencia de que se trate. Dichos niveles se han de establecer de forma convencional, pero de tal manera que se vaya transitando de niveles de novato hacia el logro de niveles de experticia.
- La fase de resumen debe guiarse por la interpretación e integración en función de comunicar los resultados y favorecer la toma de decisiones propias de la evaluación para acreditar o promover y la evaluación para certificar.

Evaluar competencias implica un proceso continuo, sistemático y basado en evidencias lo que, de acuerdo con Ruíz (2009), determina que sea un proceso que responde a etapas o fases en las que deben desarrollarse rigurosamente diferentes actividades encaminadas a obtener información objetiva, válida y confiable, para posteriormente ponderarla de acuerdo con los niveles de logro alcanzados.

### **Fases en la evaluación del desempeño**

Son tres las fases en la evaluación del desempeño (Ruíz 2009):

1. Fase de preinstrucción o diseño de la evaluación desde la planeación didáctica; la cabeza del proceso en el cual se diseña preinstruccionalmente la evaluación tiene que ver con el recorrido didáctico que exige la planeación para formar competencias, recorrido que se da en una relación de integración de componentes interdependientes que actúan con visión modular.
2. Fase de instrucción o desarrollo del proceso instructivo-educativo, esta fase es propiamente cómo se ejecuta o desarrolla la evaluación, integrando la perspectiva desde la evaluación y la calificación. Dentro del

proceso instructivo educativo, la evaluación abarca la observación y seguimiento del aprendizaje, recolección de evidencias, ralización y la valoración con diferentes fines.

3. Fase de posinstrucción, donde se toman decisiones que luego derivan en seguimiento; en esta fase se analizan los resultados para tomar decisiones que puedan dirigirse hacia la promoción o la acreditación, hacia la certificación y hacia la mejora de la formación. Por otro lado, la comunicación de resultados permitirá al evaluado conocer las condiciones en que se ha desempeñado, impulsar su mejora y proponer ajustes que garanticen su desarrollo personal y profesional. Hay que tomar en cuenta que la comunicación interpersonal de los resultados requiere un ambiente de respeto, que permita explorar con el evaluado el cumplimiento de las responsabilidades y los compromisos adquiridos, así como los aspectos susceptibles de mejoramiento, aprendizaje y cambio.

### **Evaluación del desempeño docente**

Anteriormente la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje se consideraba como un fin en sí misma, en las prácticas actuales se visualiza como un proceso que implica un análisis riguroso que permite identificar áreas de oportunidad y áreas de desarrollo y con base en éstas tomar decisiones que permitan elevar la calidad y la excelencia de la educación.

Los docentes desempeñan una función pedagógica, sociocultural y productiva por lo que constantemente están sujetos a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a un alto nivel de subjetivismo, y en ocasiones, puede ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes (Valdés, 2000). Lo anterior ha implicado la necesidad de diseñar e implementar sistemas de evaluación docente que hagan más justo y racional ese proceso y que permitan valorar su desempeño con objetividad, profundidad e imparcialidad.

Cabe mencionar que actualmente existe consenso de que el éxito o fracaso de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de los docentes, por lo que la evaluación del desempeño docente juega un papel primordial.

De acuerdo con Valdés (2000) las funciones que debe cumplir la evaluación del desempeño docente son de diagnóstico, instructiva, educativa y desarrolladora.

- a. Función diagnóstica. Proporciona información sobre los principales aciertos y desaciertos del desempeño docente en un periodo determinado, esta información es de gran utilidad para el director de la institución educativa, para el jefe de área y por supuesto para el profesor, dado que es una guía de la cual derivan acciones de formación y profesionalización docente que coadyuvan a superar las deficiencias encontradas.
- b. Función instructiva. El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño docente, por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, e incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- c. Función educativa. Cuando el docente conoce cómo es percibido su desempeño por pares, padres, estudiantes y directivos puede trazar, dependiendo de la relación que establezca entre los resultados de la evaluación y actitudes hacia su trabajo, una estrategia para erradicar las insuficiencias señaladas.
- d. Función desarrolladora. El carácter desarrollador de la evaluación docente se cumple cuando éste realiza una autoevaluación crítica y permanente de su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y orienta de manera más consciente sus acciones hacia la mejora continua.

En cuanto a esta última función de la evaluación, cabe resaltar que la autoevaluación llevada con pertinencia posee grandes beneficios, tiene una función formativa; es decir, representa un mecanismo no solo de autorregulación sino de reflexión, si el docente sabe qué se espera en cuanto a su desempeño estará en posibilidades de identificar debilidades y fortalezas y tomar las decisiones necesarias para lograr resultados satisfactorios.

## **Método**

Derivado del interés en explorar el “saber conocer” y el “saber hacer” de la evaluación del desempeño de los estudiantes por parte de los docentes de una de las unidades académicas del IPN, se diseñó un guión de entrevista de tipo semiestructurada.

El guión de entrevista lleva como título evaluación del desempeño de los estudiantes de la ESCOM, se aplicará a los profesores con el propósito de identificar su percepción acerca de su desempeño para evaluar por competencias a sus estudiantes, aspecto que la literatura internacional y nacional señala como relevante en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es importante señalar que, un elemento imprescindible para lograr la calidad del instrumento de investigación es justamente su validación, para efectos de este trabajo se recurrió tanto a la validez de contenido como a la de constructo.

- a. Validez de contenido. Se realizó con el fin de determinar si mediante las categorías y unidades de análisis propuestas era posible valorar “el saber conocer” y “el saber hacer” de la evaluación del desempeño de los estudiantes; si el lenguaje utilizado en la redacción era claro y finalmente si las unidades de análisis tenían orden y coherencia.
  
- b. Validez de constructo. El guión de entrevista se diseñó de acuerdo con la aproximación de las competencias que debe tener el docente en materia de evaluación desarrollados en la fundamentación teórica de este trabajo y que desde luego están acordes al modelo educativo institucional.

Para comprobar la validez de contenido en relación a la pertinencia y rigor con que el instrumento se adapta al entorno teórico en el que se insertan la dimensión y las categorías estudiadas, se efectuó una validación referente al dominio teórico-lógico mediante el procedimiento de validación interjueces. Para tal efecto se seleccionaron a siete expertos (pedagoga, psicóloga, miembro del comité de acreditación del programa académico, coordinadora de un diplomado en evaluación por competencias, tres docentes y al subdirector académico) de reconocida trayectoria y experiencia de trabajo en el ámbito de la enseñanza y de la evaluación, tal como se puede apreciar en la tabla 1, lo que permitió incorporar mejoras al instrumento gradualmente; es decir, el instrumento en su primera versión se validó con una experta en pedagogía, quien hizo algunas recomendaciones las cuales se consideraron en una segunda versión del instrumento, posteriormente éste se valida con una experta en psicología quien también hace sugerencias, mismas que se incorporan al instrumento, y así sucesivamente se sigue este proceso de validación hasta llegar, con un mejor instrumento, con el último de los expertos.

Tabla 1. Expertos que validaron el instrumento de recolección de la información

EXPERTO (A)	EXPERIENCIA EN EVALUACIÓN
Pedagoga	Al ser experta en pedagogía, conoce los fundamentos acerca de la operacionalización de los procesos de evaluación.
Psicóloga	Su formación exige la revisión de las teorías del aprendizaje y trabajar con los procesos de optimización de las capacidades del ser humano en forma integral.
Miembro del comité de acreditación del programa académico	Colabora en los procesos de acreditación del programa académico, conoce indicadores, parámetros, impacto e implicaciones de la evaluación.
Coordinadora del diplomado innovación, planeación y evaluación por competencias	Colaboró en el diseño del diplomado y ha participado como facilitadora en el mismo.
Docentes	La evaluación es un proceso que está implícito en su práctica docente, y al ser el sujeto de investigación es importante su opinión acerca de un instrumento que permita valorar su desempeño.
Subdirector académico	Conoce a detalle el modelo educativo institucional y por lo tanto la forma de evaluar acorde con los planes y programas de estudio.

Fuente: elaboración propia

El procedimiento de aplicación del guión de entrevista consistió en acudir personalmente al lugar de trabajo de los docentes, en algunos casos con previa cita. A cada profesor se le solicitó su colaboración para ser entrevistado, explicándole la finalidad y haciendo énfasis en que la información proporcionada se maneja de manera anónima y confidencial, el tiempo promedio de la entrevista fue de treinta y seis minutos.

Cabe destacar que la contribución, para mejorar el guión de entrevista, de estos expertos fue muy importante, por ejemplo se replanteó la redacción de algunas unidades de análisis utilizando términos menos técnicos para una

mejor comprensión, algunas preguntas se reclasificaron, otras se separaron en dos y también se incluyeron algunas que no se habían contemplado.

## **Resultados**

Finalmente, el guión de entrevista se estructuró en dos secciones, la primera sección corresponde a la información general y la segunda a la dimensión: evaluación del desempeño de los estudiantes, conformada por cuatro categorías con un total de 45 unidades de análisis.

- 1) Información general, que recoge los datos de identificación y datos generales de los profesores: edad, género, años de experiencia en la docencia, años de experiencia en el IPN, academia a la que pertenecen, categoría, número de horas de nombramiento, nombre de las unidades de aprendizaje que imparten y nivel formativo al que éstas pertenecen, nombre de cursos y diplomados de propósito específico, evaluación por competencias, que han tomado en los últimos tres años.
  
- 2) Evaluación del desempeño de los estudiantes. Las categorías y las unidades de análisis de esta dimensión se construyeron con base en las tres fases en la evaluación del desempeño que plantea Ruiz (2009), cabe mencionar que para este trabajo se proponen dos fases más, una fase previa a la cual denominamos comprensión de la evaluación por competencias, en razón de que consideramos que la actividad evaluativa se sustenta o parte desde la concepción que tiene el docente del modelo educativo, del perfil de egreso de los estudiantes y del currículum; y una fase posterior: la metaevaluación, en razón de que nos da información muy valiosa del proceso evaluativo. Por tanto, para este trabajo se abordarán cinco categorías:
  - a. **Comprensión general de la evaluación por competencias**, en esta categoría se consideran nueve unidades de análisis cuyas respuestas nos permitirán identificar aspectos relevantes acerca de la concepción que tienen los docentes del modelo educativo institucional; del perfil de egreso de la carrera de ISC; de la

estructura del mapa curricular y sus niveles formativos; de la evaluación del aprendizaje e incluso de la enseñanza y de lo que ambas actividades implican. Cabe destacar que indagamos sobre estos aspectos dado que son la base desde la cual, de manera consciente o no, se lleva a cabo la evaluación de los aprendizajes.

b. **Planeación de la evaluación.** En esta categoría al igual que la anterior se incluyen nueve unidades de análisis, con cuyas respuestas será posible conocer si los profesores, al inicio del ciclo escolar, realizan una evaluación diagnóstica, con qué propósito y qué decisiones toman a partir del análisis de dicha información; si desarrollan o no una planeación didáctica en la que se definan la competencia a desarrollar, los objetivos, los recursos, las técnicas y las estrategias, para el desarrollo de las clases durante el semestre para cada una de las unidades de aprendizaje que imparten; si establecen tiempos acordes con el nivel de dificultad de los contenidos a abordar y con el nivel de desarrollo del grupo; si ubican en sus unidades de aprendizaje las competencias técnicas (saber conocer), las competencias metodológicas (saber hacer), las competencias sociales (saber ser) y finalmente las competencias participativas (saber-estar).

c. **Gestión de la evaluación.** Con el propósito de indagar sobre la forma en la que los docentes desarrollan la actividad evaluativa se diseñaron trece unidades de análisis. Éstas van encaminadas a identificar cuáles son las estrategias de enseñanza-aprendizaje que más usan los profesores y si las vinculan con el perfil de egreso de sus estudiantes; si diseñan actividades que permitan la manipulación de objetos abstractos y concretos, la solución innovadora de problemas, el aprendizaje autónomo, el trabajo colaborativo y la investigación en diversas fuentes; también se les preguntó cuáles son las técnicas y los instrumentos que utilizan para evaluar el desempeño de los estudiantes; si dan a conocer a sus estudiantes los criterios de evaluación y de qué forma lo hacen, si además comentan con los estudiantes los resultados de las evaluaciones y en consecuencia qué acciones toman.

**d. Integración de la calificación**

La calificación es el resultado de globalizar la evaluación continua que ha sido realizada durante el proceso; con este resultado el docente estará en posibilidades de tomar decisiones que puedan dirigirse hacia la promoción o la acreditación, hacia la certificación y hacia la mejora de la formación.

De esta categoría, se plantearon doce unidades de análisis encaminadas a conocer los aspectos que los docentes toman en cuenta para conformar la evaluación final. En este sentido, se preguntó qué porcentaje de la calificación le otorgan a las competencias técnicas (saber conocer), a las competencias metodológicas (saber hacer), a las competencias sociales (saber ser) y a las competencias participativas (saber estar); también se exploró qué tanto permiten que los estudiantes participaren en la determinación de tales porcentajes; si toman en cuenta las actividades extracurriculares y qué peso tienen para la evaluación; si fomentan la autoevaluación y la coevaluación y qué ponderación tienen en la calificación.

#### **e. Metaevaluación**

La metaevaluación es entendida como la evaluación de la evaluación. De esta categoría, que es la última, se diseñaron solo dos unidades de análisis. La primera da respuesta a si los docentes consideran que con su forma de evaluación promueven las competencias que deben adquirir los estudiantes; y la segunda permite que los docentes reflexionen sobre su mejora continua, con la siguiente pregunta ¿desde su perspectiva qué le faltaría a su forma de evaluar?

### **Conclusiones**

El mejoramiento de la enseñanza y por tanto de la calidad educativa va de la mano con la evaluación, en razón de que ésta tiene un gran poder orientador en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La evaluación de los aprendizajes es un proceso que responde a la concepción que tiene el docente de la enseñanza, del aprendizaje, del currículo y del perfil de egreso. En este sentido, los docentes tienen la responsabilidad y el compromiso de articular su práctica desde un diseño curricular que persigue un interés práctico y enfatiza el beneficio de los estudiantes mediante el desarrollo del juicio que guíe sus acciones.

Por otro lado, el éxito o fracaso de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de los docentes, por lo que la evaluación de su desempeño es una de las acciones que debe realizarse con el fin de orientar su desarrollo como vía fundamental para el mejoramiento de la calidad educativa.

Con frecuencia el desempeño docente es evaluado a través de la heteroevaluación y pocas veces se le da la oportunidad al profesorado de autoevaluarse, razón por la cual en este trabajo se reconoce y se argumenta acerca de la relevancia que tiene la última etapa del proceso evaluativo: la metaevaluación, como actividad esencial y permanente del docente que, con base en los resultados del proceso evaluativo, le permite un análisis introspectivo y autorreflexivo indispensable para identificar áreas de oportunidad y de desarrollo, y en consecuencia transformar su praxis hacia la mejora continua generando un verdadero cambio en los procesos de aprendizaje.

## Bibliografía

- Argudín, Y. (2005). *Educación Basada en Competencias. Nociones y antecedentes*. México: Trillas.
- Argudín Y. y Luna, M. (2007). *Enfoques Educativos*. Sitio web <http://hadoc.azc.uam.mx/mensaje.htm>
- Asociación Nacional de Instituciones de Educación Superior. (2000). *La educación superior hacia el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo*. (1ª. ed.). México: Autor.
- Biggs, J. (2005). *Calidad del Aprendizaje Universitario*. Madrid: Narcea.
- Bruner, J. (2000). Educación Superior. Desafíos y tareas. *Revista Biological Research*, 33(1). Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0716-97602000000100004](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-97602000000100004)
- Díaz Barriga, F.; Hernández, G. 2002. *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: Mc Graww Hill.
- Gibbons M. (1998). Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI. Documento presentado en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO. Recuperado de: <http://www.uv.mx/departamentalización/lecturas/papel/Lectura%205.%20Pertinencia%20de%20la%20educacion%20superior%20en%20el%20siglo%20XXI.pdf>
- Gimeno, J. (1991). *El currículum: una reflexión sobre la práctica*. Morata. Madrid.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (1997). *Exámenes de las políticas nacionales de la educación*. México: Educación Superior. Francia: Autor.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1998). Informe mundial sobre la educación. Los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación. Madrid: Santillana/Ediciones UNESCO.

\_\_\_\_\_(2005). Educación para Todos: El imperativo de la calidad. Informe de Seguimiento de Educación para Todos en el Mundo. Ediciones UNESCO. París. Recuperado de <https://web.oas.org/childhood/ES/Lists/Recursos%20%20Bibliografia/Attachments/91/102.pdf>

Ruíz, M. (2009). *Cómo evaluar el dominio de las competencias*. México: Trillas.

Valdés, H. (2000). "Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente". Disponible en: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>