



Experiencias docentes sobre el proceso de evaluación del desempeño en el contexto del Estado de Hidalgo

Luis Alfonso Pérez Luna

luisalfosi@gmail.com

Alma Delia Torquemada González

almatorquemada@yahoo.com.mx

Javier Moreno Tapia

javier_moreno@uaeh.edu.mx

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Evaluación de Docentes e Investigadores.

Resumen

El proceso de evaluación, permite posibilidades para enriquecer y asentar los saberes profesionales, como también dar evidencia de las necesidades a las que se debe poner atención, esto es especialmente relevante en el nivel de educación básica. El objetivo del presente trabajo es presentar las nociones y percepciones recuperadas a partir de la aplicación de entrevista de grupo focal del proceso de la evaluación al desempeño docente, entre participantes del trayecto.

Desde una aproximación metodológica de carácter cualitativo se reportan los resultados más relevantes derivados de un grupo focal con docentes de primaria que participaron en el proceso de evaluación al desempeño docente. Los resultados del estudio demostraron que el carácter legal y obligatorio de la evaluación del desempeño docente en México, asociado a los efectos, difieren el contexto formativo que también se había asignado al proceso. El trabajo concluye señalando que los docentes participantes del proceso, ubicados en el nivel básico en escuelas primarias, vivieron el programa de evaluación desempeño docente, como una acción estandarizada y politizada, que privilegiaba aspectos fuera de la cotidianidad docente educativa. Por ello, es que este proceso de valoración del desempeño que enfrentaron los docentes de educación básica, a través de la aplicación de cuestionarios en línea y la aplicación de un examen confuso y limitado de la práctica docente fue un proceso carente de sentido sobre la realidad educativa



Palabras clave: Evaluación, desempeño docente, Educación básica, políticas de evaluación.

Planteamiento del problema

En el plan de la evaluación al desempeño docente a nivel internacional, se ha encontrado que los propósitos están encaminados a la mejora de la práctica educativa. Los organismos internacionales han destacado por su papel que ha influido en conformar una serie de políticas hacia la educación, tomando como referencia el caso de América Latina desde la óptica de lo que acontece en México y en Chile. Como parte del Acuerdo de Cooperación México-OCDE para la mejora de la calidad educativa en las escuelas mexicanas, establecido entre el gobierno de nuestro país Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, (2010) se elaboró un diagnóstico de la situación educativa de México, en el que se comparó a nuestro país con los miembros de la OCDE. Así mismo, se emite el documento con recomendaciones específicas para fortalecer la calidad el Sistema Educativo Mexicano, en él se planteó la necesidad de un sistema de evaluación docente basado en estándares de calidad en el cual los docentes que presentaran un bajo desempeño de forma permanente deben ser excluidos del sistema educativo.

En 2013 entra en vigor la Reforma Educativa, en la cual se contempla la creación de un Instituto de Evaluación de la Educación (INEE), con autonomía. Instancia que, en el 2015 realizó la evaluación del desempeño docente en la que participaron de manera obligatoria 116,977 docentes del nivel de educación básica (Preescolar, Primaria y Secundaria) y del nivel medio superior. El objetivo al que respondía dicha valoración era identificar aspectos a fortalecer en la intervención docente para mejorar la educación y garantizar la calidad en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por lo anterior, se contempló a la evaluación al desempeño docente, como un fenómeno educativo que impacta en los resultados de la práctica educativa; puesto que este proceso de formación de calidad debe ser congruente con el desempeño mostrado en evaluaciones realizadas por los docentes. Por consiguiente, la importancia del seguimiento a los resultados de la evaluación del desempeño docente, en específico a los participantes del proceso enmarcado.

En el año 2017, en el estado de Hidalgo, un total de 1339 profesores, se sometieron a la evaluación del desempeño docente, en los términos en los que lo estipulaba la legislación, obteniendo un nivel destacado 324, bueno 669, suficiente 315 e insuficiente 31 docentes de



educación básica, que integran los tres niveles educativos preescolar, primaria y secundaria en sus modalidades, generales, técnicas y telesecundarias. De los datos anteriores los docentes ubicados en niveles destacado y bueno, del cual corresponde al porcentaje de 24.1% y 49.9% respectivamente, se identifican que los resultados de la evaluación docente en el tercer grupo 2017 en el estado de Hidalgo reflejan un 74% en niveles destacados y buenos; indicadores inmersos en los estándares de calidad del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, (2018).

La evaluación del desempeño docente en la intervención educativa, no es un tema reciente en políticas públicas, (Gajardo, 1999, pág. 30) plantea que "desde la década de los 90, la sociedad demandaba cambios, a los cuales se respondió mediante reformas educativas con tres conceptos claves: calidad, eficiencia y equidad", para lograr dichos objetivos se focalizó en cuatro ejes, "en primer término la descentralización administrativa, el segundo eje se relaciona con la "necesidad de articular calidad, competitividad y ciudadanía, vinculado con el anterior, el tercer eje responde a la exigencia de evaluar los resultados como elemento indispensable para comprobar el cumplimiento de los estándares de calidad y en correspondencia, el cuarto eje refiere a las transformaciones agrupadas en torno a la idea de la profesionalización docente, "cuyo propósito es estructurar la formación profesional bajo los parámetros de la acreditación y la certificación de los programas y de una revisión a fondo de los estatutos docentes." En este sentido, se hace referencia al tercer eje, el cual contempló a la Evaluación de logros de aprendizaje y creación de mecanismos de rendición de cuentas.

Uno de los debates más significativos en el campo educativo, es el seguimiento a los resultados de los procesos de evaluación al desempeño docente y la correspondencia en la intervención educativa a pesar de que actualmente existen nuevas disposiciones en materia legislativa desde el Programa Sectorial de Educación, 2019-2024; respecto al objetivo prioritario número 6.3 Revalorizar a las maestras y a los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo, con pleno respeto a sus derechos, a partir de su desarrollo profesional, mejora continua y vocación de servicio. En este sentido, es fundamental efectuar análisis sobre el impacto de la valoración al desempeño docente desde la voces de quienes participaron en este proceso, para no dejar de manera aislada los resultados y realizar un seguimiento pertinente.



Justificación

La evaluación docente es una de las preocupaciones primordiales en la actualidad, se ha enfatizado la importancia de valorar el desempeño docente como un factor que interviene en la calidad educativa. La OCDE (2011) enuncia en diversas investigaciones realizadas en el ámbito educativo que la calidad del profesorado y su docencia influyen en los resultados de los estudiantes a la hora de efectuar la evaluación.

A partir de la implementación de la evaluación al desempeño docente, a cargo del Servicio Profesional Docente, en correspondencia con el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, no se han generado informes claros de lo que acontece con el fortalecimiento y la intervención docente, así como con la pertinencia y las propuestas positivas que se han propiciado al interior de los planteles educativos y los requerimientos constantes hacia la figura del mediador del proceso de enseñanza.

Es necesario dar seguimiento a los resultados de los procesos de evaluación al desempeño docente y la correspondencia en la intervención educativa. Actualmente, las disposiciones educativas internacionales tienen como principal tarea el impulsar la inclusión, equidad y calidad educativa. Respecto a dicho panorama, se pondera sobre educación, a partir de considerar algunos aspectos claves para alcanzar los fines educativos.

El proceso de evaluación al desempeño docente es una de las maneras de evaluación, que tiene lugar de manera cotidiana en el sistema educativo nacional. Por ello, se determina al fenómeno educativo como un acontecimiento integrador, entre las distintas dimensiones y actores que intervienen en el mismo y quienes cumplen un propósito particular para lograr con eficiencia los objetivos del currículum establecido. La evaluación del desempeño docente, se convirtió en punitiva, perdiendo la esencia de ser una herramienta de mejora en el proceso educativo, que permitiera identificar las fortalezas y áreas de oportunidad, como señala Santos (2001) la evaluación no se cierra sobre sí misma, sino que pretende una mejora no sólo de los resultados, sino de la racionalidad y de la justicia de las prácticas educativas.

La presente investigación, cobra importancia en el contexto educativo actual, ya que la evaluación al desempeño docente es un fenómeno que impacta en los resultados de la práctica educativa; puesto que este proceso de formación de calidad, debe ser congruente con el desempeño mostrado en evaluaciones realizadas por los docentes.

Derivado de lo anterior es que se requiere realizar un análisis acerca de los resultados destacado y bueno de los docentes participantes del proceso de evaluación docente, con el



afán de contrastar su aplicación en el aula, en prácticas educativas de calidad; que implica el logro de resultados en los alumnos, permitiendo un aprendizaje permanente y de aplicación en su vida cotidiana. Este proceso se basa en un juicio de valor, se regula con base en una serie de criterios previamente establecidos. "Es un proceso de retroalimentación mediante el cual los estudiantes, profesores, instituciones y sociedad, obtienen información cualitativa y cuantitativa sobre el grado de adquisición, construcción y desarrollo de las competencias, teniendo en cuenta tanto los resultados finales como el proceso, con base a parámetros y normas consensuadas, a partir de lo cual se toman decisiones sobre la formación" Tobón,(2006, pág. 28).

Es conveniente resaltar el presente tema, ya que aún existen necesidades por atender, se requiere del seguimiento formativo de los docentes con niveles esperados por los órganos evaluadores; con la finalidad de acercarse a un concepto de calidad o excelencia educativa.

La importancia de fomentar una cultura de evaluación constante en docentes de educación básica hacia la mejora constante de procesos de enseñanza y aprendizaje, implica un reto para el magisterio, pues demanda conocimientos curriculares y disciplinares, atención diversas a los alumnos, reconocimiento de las dificultades de aprendizaje más comunes y familiaridad con un repertorio de estrategias de enseñanza que respondan a las necesidades del contexto. Este trabajo, recupera las voces de los profesores en torno a sus experiencias, ya que los procesos de evaluación al desempeño docente se han orientado, principalmente, por cuestiones políticas, dejando un gran vacío entre su carácter formativo y el de fortalecer la práctica educativa.

Fundamentación teórica

En este apartado, se presentan los fundamentos teórico-conceptuales que caracterizan la evaluación comprensiva, abordado desde la teoría de la evaluación comprensiva de Robert Stake, que sustenta el enfoque de la investigación; a partir de sus planteamientos será posible comprender el proceso de evaluación al desempeño docente en el nivel de educación básica.

Para dar inicio, es preciso enfatizar que la evaluación comprensiva, instituye una visión dentro de la búsqueda de la calidad y representación misma, en un programa. Respecto a lo anterior, es que Stake R., (2006) considera que la evaluación comprensiva es más una actitud, que una receta, sea cual sea el rol o diseño de la investigación. Por lo tanto, ser comprensivo se refiere a orientarse por la práctica de estar personalmente allí, percibiendo la actividad y



la tensión, interactuando con las personas sus valores y principios. Bajo la misma teoría se centra específicamente en las personas como seres humanos, no en la característica de los objetos producidos, ya que los procesos deben ser adaptados en la medida de cada situación. Por esta razón, el concepto experiencial de la calidad, experimentada por los que participan directamente en los programas, frente a la aplicación de criterios.

Vinculado a los conceptos anteriores, Fuller,(1975) señala que los profesores tienen distintas problemáticas e intereses a lo largo de su desarrollo profesional: intereses de supervivencia, intereses sobre la enseñanza e intereses sobre los alumnos. Lo anterior tiene lugar desde las necesidades de afiliación y autoestima, que deben percibirse desde el ámbito individual, para que los profesionistas se transformen en personas realizadas. De acuerdo con las necesidades de aprendizaje de los docentes, es importante centrar el aprendizaje, partiendo de la práctica en el contexto educativo. Cabe destacar el aprendizaje en grupo y de manera colaborativa y dialógica, cuyos elementos cobran vital relevancia en este proceso de conformación.

En este sentido, las percepciones que surgen acerca del programa de evaluación al desempeño docente, forman parte de la evaluación comprensiva. El evaluador comprensivo centra su atención en los aspectos positivos y negativos de lo que hacen los participantes del evento. El autor refiere a esta transición como fe en la educación, en la cultivación. En efecto, la evaluación comprensiva posee la virtud de orientarse por estar alerta a la práctica que se desarrolla a su alrededor. Se trata de reconocer que se trabaja con experiencias vividas, encarnadas y llevadas a cabo. Stake, (2006) manifiesta la necesidad de dirigir la evaluación hacia la comprensividad, en este sentido, la evaluación implica atender a prácticas humanas como la de la enseñanza, como experiencias contextuales: relaciones de preocupación o atención mutua, que los profesionales en comunidades de aprendizaje entablan entre sí.

De esta manera, la evaluación comprensiva, reconoce que cada persona enfrenta diferentes circunstancias y sobre lleva cargas distintas. Dentro de este marco, lo que realmente cobra importancia es la manera en cómo resolver esas diferencias, cómo relacionarlas con la evaluación del mérito y la valía. Por esta razón, la comprensión de la evaluación es especialmente respetuosa a la diversidad de los individuos y diversos grupos, como las del mismo individuo por periodos extendidos.

Objetivo



Detectar las nociones y percepciones de la evaluación al desempeño docente de los docentes participantes en el proceso formativo.

Metodología

Se pretende abordar un problema real que ha perdurado entre la comunidad magisterial, en torno a la evaluación del desempeño y la manera en que los docentes perciben el proceso, desde los aspectos que enriquecen la cotidianidad de su práctica como formación profesional.

El método se basa en la tradición cualitativa Taylor , S., & Bodgan , R., (1986), misma que establece las condiciones para desarrollar un pensamiento crítico. Alvarez (2001) comenta que "el sentido que damos al conocimiento se convierte en el referente teórico que orienta al proceso de hacer una evaluación; aquí está el sentido y el significado de la evaluación y, como sustrato, el de la educación".

El método que se aborda en la presente investigación, se fundamenta en la fenomenología, proceso que se basa en la investigación documental y de campo, a partir del cual se surge el estudio de las experiencias de vida, respecto de un suceso, desde la perspectiva del sujeto. Según Husserl (1998), "es un paradigma que pretende explicar la naturaleza de las cosas, la esencia y la veracidad de los fenómenos". La fenomenología como método favorece la reflexión en los agentes educativos con respecto a su experiencia personal y labor profesional, permitiendo de esta manera, analizar los aspectos esenciales de su experiencia como profesores evaluados, otorgándole sentido e importancia al fenómeno de la evaluación docente, sus características y procesos.

Se analizaron las experiencias en la evaluación del desempeño para interpretar la realidad docente que interactúa en un contexto de correspondencia con los resultados de la evaluación, resultado en la obtención de conocimientos y planteamientos que apoyan a la resolución de fenómenos educativos que emergen de dicha actividad.

A partir de la anterior, es que se trabajó con un grupo focal como técnica cualitativa, la cual favoreció la interpretación de la realidad que se construye a partir del discurso de los docentes asignando sentido y significado desde su experiencia. La entrevista focal se caracteriza por ser una entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, permitiendo primordialmente evocar un espacio de opiniones, percibir las emociones, percepciones y sentir de los entrevistados, con la intención de generar auto explicaciones y con ello lograr los datos cualitativos para su interpretación Kitzinger ,(1995).



Así, la entrevista focal tuvo como objetivo recuperar las experiencias colectivas de los docentes participantes del proceso de evaluación del desempeño de la docencia en el estado de Hidalgo.

El contexto de docentes con quienes se trabajó fue a 8 docentes participantes en la última etapa de la evaluación al desempeño docente, de entre 11 y 24 años de antigüedad en el servicio educativo, que obtuvieron un nivel de desempeño como producto de la participación en la tarea evaluativa, que se muestran a continuación. Los partícipes del estudio tienen un perfil académico, con funciones frente a grupo y una antigüedad mínima de diez años en el sistema educativo. Se trabajó con docentes que han participado en el programa de evaluación al desempeño docente, durante el periodo 2017-2018.

Codificación. (Docente Primaria Evaluación del Desempeño)	Años de antigüedad en el servicio educativo.	Grado escolar que atiende.	Nivel de desempeño logrado en la evaluación al desempeño docente.	Edad de los docentes entrevistados cumplida en años.
DPED1	19 años	5° grado	Bueno	45 años.
DPED2	13 años	4° grado	Bueno	34 años
DPED3	15 años	5° grado	Destacado	40 años
DPED4	24 años	5° grado	Destacado	50 años
DPED5	24 años	4° grado	Insuficiente	42 años
DPED6	22 años	5° grado	Insuficiente	48 años
DPED7	11 años	6° grado	Bueno	34 años
DPED8	17 años	6° grado	Bueno	40 años

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, los profesores participantes en el estudio fueron 2 hombres y 6 mujeres, cuyas edades oscilan entre los 34 y 50 años de edad, 2 docentes impartieron 4to. Grado, 4 impartieron 5to. Y solamente dos profesores daban clases en sexto año de primaria.

Resultados

Los resultados del grupo focal se agruparon en dos categorías, las cuales se presentan a continuación.

Categoría 1 Mérito al desempeño docente. La evaluación al desempeño docente, como antes se enuncia se acompañó de muchos obstáculos desde su objetivo distorsionando



los imprevistos en su aplicación, desde la experiencia de los docentes, modificando percepciones, por la toma de decisiones arbitraria y la falta de claridad en todo el proceso, permite evidenciar independientemente del resultado obtenido, todo el estrés, angustia, fatiga, miedo, incertidumbre, desesperación como el factor coincidente en las vivencias compartidas respecto a la evaluación docente. Las inconformidades docentes respecto a cómo se desarrolló la evaluación al desempeño docente en educación básica, no fue por el mérito profesional que se asignó, fue por el trasfondo de cada etapa implicó, al poner en tela de juicio el desempeño del docente como una etiqueta social y profesional, entre los compañeros y padres de familia, en un proceso limitante que no contempló todos los elementos inmersos en la intervención docente es impredecible, nunca rutinaria para lo cual debe ser contextualizada, porque el significado que se enfatiza es arbitrario por su enfoque obligatorio y al homogeneizar el trabajo docente, rodeada de desorganización, confusión de todo el proceso.

Derivado de los resultados obtenidos se puede precisar que se conciben diferentes significados a la evaluación del desempeño docente, de acuerdo a como vivenció cada uno el proceso, la identidad profesional que se generó a partir de la participación fue crucial en correspondencia a esa etiqueta social y profesional de nivel de resultados que se asignó, sin contemplar una evaluación integral que no solo señalara, también que apuntalara a un proceso formativo.

Categoría 2. La evaluación al desempeño docente ¿un espacio formativo o un proceso normativo? La comprensión de este sentir de los docentes participantes en la evaluación, el significado y papel de la valoración en su labor docente, implica primero contextualizar cómo se ha implementado la evaluación a los docentes en el Sistema Educativo Mexicano, a través de diversas reformas en correspondencia a la materia política internacional, solo como discurso o requisito normativo vinculado solo a una medida del desempeño de los docentes, que dista del objetivo primordial para mejorar y alcanzar esa calidad que tanto se pondera en el ámbito educativo. Por eso la importancia de dar voz a esos sujetos implicados en el proceso de evaluación docente, reconociendo el significado de la evaluación desde la experiencia docente y las historias que acompañan, es un tema del que no se ha investigado como parte de un proceso formativo, desde esta perspectiva hermenéutica nos permite interpretar las realidades a las que se enfrentó cada docente.



Cabe señalar que no hubo seguimiento a esa evaluación, quedando fragmentada, se enunciaba que este proceso derivó de la Reforma Educativa 2013, que contemplaba como principal objetivo la calidad educativa, considerando que a los únicos que había que someter en el proceso y responsabilizar era a los docentes, dejando fuera otros aspectos relevantes; se requiere integrar elementos multifactoriales, se ignoraron elementos valiosos del proceso, como lo enuncia Eurydice (2004), toda evaluación implica tener aspectos precisos a considerar: ¿qué se evalúa?, ¿quién?, ¿para qué?, ¿cómo? y ¿qué hacer con los resultados de la evaluación?.

Al recuperar esas experiencias de los docentes participantes, se identifica que el proceso de evaluación al desempeño docente, no integró todos esos aspectos, incluso, se menciona ¿qué se evalúa?, por parte de los docentes entrevistados la falta de claridad de los aspectos no se identificó, generando estrés, incertidumbre y temor al no saber cuál era la ruta en el proceso, ¿para qué? en este aspecto si se obtenía un resultado destacado se ligaba a un incremento salarial y si era insuficiente con riesgo a perder la estabilidad laboral, bajo estas perspectivas qué tipo de rendimiento se contempló, además de los resultados obtenidos de la evaluación no hubo un seguimiento, que pasó con los docentes que obtuvieron insuficiente, qué acciones emprendió la autoridad educativa con estos sujetos, muchas incógnitas que continúan vigentes.

Conclusiones

A manera de enfatizar algunas conclusiones respecto a la investigación realizada de las experiencias docentes durante el proceso de evaluación al desempeño docente, el acercamiento que se generó para que algunos docentes describieran las vivencias antes y durante la evaluación al desempeño docente, permite enunciar sentimientos y hechos que no fueron recopilados, como parte medular de dicho proceso y que configuran esa parte del sentir docente, así como las dificultades que permearon el proceso ante incertidumbre, abandono y juicio.

Es por ello que la evaluación de la práctica educativa es un proceso pendiente al menos en educación básica. Es necesario reconocer la evaluación educativa como un proceso enriquecedor y diverso porque es multifactorial, Stufflebeam (1972), pondera a la evaluación proactiva la cual tiene como finalidad la toma de decisiones para mejorar de manera permanente y la evaluación retroactiva para delimitar responsabilidades, que



concebida en este tenor permitiría entender que se debe dar un proceso formativo y no solo normativo.

A partir de los hallazgos de la investigación se pone en evidencia la necesidad de concebir una visión integral de la evaluación, que contemple y se reconozca a los docentes como profesionales, cuyo trabajo merece respeto y un reconocimiento de sus potencialidades; no se puede integrar una evaluación reduccionista donde el trato al profesional de la educación sea como de estudiantes de educación básica en el proceso de evaluación. En las narraciones que se comparten se enuncia que un aspecto tan simple como formarlos militarizadamente en un determinado espacio, impactó en el sentir e intimidación de los profesionales de la educación. Esta falta de sensibilidad está demostrando la desvalorización de la figura del docente de educación básica como profesional de la educación, afectando además su dignidad humana.

Desde esta perspectiva se identifica el malestar docente en general, fue un proceso de evaluación planificado que se limitó a justificar indicadores administrativos, se ponderó solo el mérito de identificar quien es más competente desde una óptica reduccionista, que distó de un proceso formativo que contribuyera a fortalecer una educación inclusiva, equitativa y de calidad, completamente ajena a la realidad del profesor.

Todo este sentir docente expuesto a través de las experiencias en evaluación, dieron cuenta de las injusticias e inequidades que denotan en estrés, decepción de un proceso poco confiable por la falta de claridad, la misma desvalorización de la profesión docente y la etiqueta laboral y profesional que se suscitó entre la sociedad y compañeros de trabajo a partir de los resultados obtenidos.

Referencias bibliográficas

Alvarez, J. (2001). *Evaluar para conocer, examinar para excluir*. Madrid: Morata.

Eurydice . (2004). *Evaluación de los centros de enseñanza obligatoria en Europa*. Red de información sobre la educación en Europa: Comisión Europea.

Fuller , B. O. (1975). Becoming a teacher. En B. O. Fuller , *Teacher Education* (págs. 19-25). Chicago: University of Chicago Press.

Gajardo, M. (1999). Reformas Educativas en América Latina: Balance de una década. *PREAL*, 30.



- Husserl, E. (1998). *Invitación a la fenomenología*. Barcelona: Paidós.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2018). *Consulta con docentes que participaron en la primera etapa*. Ciudad de México: INEE.
- Kitzinger, J. (1995). *Qualitative Research: introducing focus group*. BMJ.
- OCDE. (2011). *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes: Consideraciones para México*. OECD Publishing. doi: la evaluación e incentivos docentes: Consideraciones para México, OECD Publishing.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. (2010). Acuerdo de cooperación México - OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas. *Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos*, 4-10.
- Santos, M. (2001). *La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Málaga, España: Universidad de Málaga.
- Stake, R. (2006). 4 La evaluación comprensiva. En R. Stake, *Evaluación comprensiva y evaluación basada en estándares* (págs. 144-143). Barcelona: Grao.
- Stufflebeam, D. (1972). "The relevance of the CIPP evaluation model for educational accountability". Madrid: Journal of Research and Development in Education,.
- Taylor, S., & Bodgan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires Argentina.: Paidós.
- Tobón, S. (2006). Competencias, calidad y educación superior. *Magisterio*.