

# **EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD**

## *Teaching Evaluation Process at University*

*Sonia Casillas Martín*

**RESUMEN:** *La mayoría de las Universidades españolas tienen elaborado su propio proceso de evaluación de la docencia del profesorado universitario. El objetivo de este artículo es recoger aspectos relevantes para el proceso de evaluación docente en la Universidad y realizar una revisión de trabajos e investigaciones en este ámbito, para poner de manifiesto las condiciones y las características más importantes de este proceso de evaluación.*

*Además, se plantean una serie de pasos, normas y sugerencias que recogen las aportaciones de algunos autores que han planteado unos requisitos mínimos imprescindibles para que pueda darse un verdadero proceso de evaluación docente, sea cual sea el modelo teórico o la finalidad adoptada.*

**Palabras Claves:** *Evaluación de la Docencia Universitaria. Evaluación del profesorado. Docencia Universitaria. Calidad. Universidad.*

**ABSTRACT:** *Most Spanish universities have developed their own proces of evaluation of the teaching by university professors. The main purpose of this article is to sum up the most relevant aspects of the process of the teaching evaluation at universities, and to review the work and research in this area, to highlight the most important conditions and characteristics of this process of evaluation.*

*Furthermore, it sets up a series of steps, rules and suggestions that bring together the contributions of several authors who have proposed some essential minimum requirements in order to provide a real process of teaching evaluation, whatever the theoretical model or the objective adopted.*

**Key Words:** *Evaluation of university teaching. Evaluation of teaching taff. University teaching. Quality. University.*

## **1. ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA ELABORAR UN PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE**

Para conseguir un óptimo proceso de evaluación el punto de partida del proceso debe comenzar dentro de “un clima de consenso,

transparencia y participación de todos los afectados”. Es necesario dar la oportunidad a todos los miembros implicados de expresarse e implicarse activamente en dicho proceso. (Apodaka y otros, 1990: 334).

Escudero (1993: 35) expone una serie de sugerencias que pueden ser útiles para esta acción evaluadora, destacando la participación co-responsable de todos los sectores implicados en el objeto de la evaluación, institucionalizándola en el organigrama funcional y presupuestario de la organización; que esté bien focalizada, respetuosa con los derechos de los implicados, enfatizando la evaluación de las destrezas y los procesos didácticos, manejando tanto datos cuantitativos como cualitativos, buscando una garantía de “equidad” en la diversidad de fuentes e instrumentos, adoptando formulas de una forma de investigación evaluativa que requiere sistematicidad y calma.

Entre las normas que debería cumplir toda evaluación, el Joint Comité propone las siguientes: que sea “útil, factible, ética y exacta” (Fuentes-Medina y Herrero, 1999: 354-355). La evaluación de la docencia, si lo que pretende es conseguir la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, debería cumplir la función en el proceso educativo de “identificar los puntos débiles y los puntos fuertes”. Pero también es importante tener en cuenta quién se sirve de esta evaluación, para atender a sus necesidades, porque es poco útil hacer una evaluación al final de un proceso ya que puede ser una respuesta burocrática al sistema.

Además de estos pasos, sugerencias, normas, existen algunos aspectos que influyen en este proceso, entre los que cabe destacar los siguientes.

### **1.1. Importancia de un modelo teórico para la elaboración del proceso de evaluación.**

Existen diferentes maneras de entender el proceso de evaluación docente, que se determinarán a partir de las líneas teóricas que se adopten y éstas a su vez condicionarán el objeto de la evaluación. Por ello la posición teórica que se elija “podrá proveer una imagen global del fenómeno que permita graduar —para los fines a los que

se dirija la evaluación— las posibilidades de logro de estas, o evidencias de validez dependiendo de la conjunción del objeto, fines y propósitos, medios, etc., de la evaluación”. También sería importante realizar una adaptación del modelo teórico utilizado y de las demandas de la evaluación, aunque en esta adaptación pueden surgir problemas “sería bastante absurdo pretender evaluar a un profesor universitario tomando como referencia, además de otras dimensiones, habilidades específicas en técnicas docentes (...). Los profesores universitarios, en general, no han recibido formación como docentes...” (Jornet, 1993: 72)

Sin embargo, otros estudios consideran la evaluación como herramienta necesaria para desarrollar la calidad de la enseñanza superior. “La evaluación, a nivel de curso completo/ programa y departamento, es la clave para el desarrollo de una docencia de calidad en cualquier institución de enseñanza superior y, consecuentemente, para todo el sistema. Si no cambia nada en este nivel, será irrelevante cualquier otra evaluación institucional que se lleve a cabo en las universidades” (Rodríguez, 1993: 128).

## **1.2. Importancia del trabajo del profesor en el aula para el proceso de evaluación.**

A menudo, cuándo se trata de describir el proceso de evaluación de la docencia, los autores se limitan a la actuación en el aula del profesor como uno de los factores de mayor importancia, sin darse cuenta que sería necesario tener en cuenta otras actividades que el profesor realiza como docente fuera del aula, donde se incluyen tanto aquellas que se realizan dentro de la institución como fuera de ella.

Así, la actuación de los docentes desempeña un papel importante en los procesos de mejora de las instituciones universitarias, por lo que los profesores se convierten en objetos evaluables. Fernández (1999: 410), añade que la evaluación supone “una poderosa herramienta para introducir en las instituciones educativas, en este caso, la Universidad, procesos de mejora continua que afecten tanto a los procesos de organización como a los propiamente educativos”. Y

adquiere su pleno sentido cuándo “se orienta hacia la mejora”, pero la mejora necesita de los procesos de evaluación (pp. 409-410).

### **1.3. Importancia de la implicación de la institución en la evaluación docente**

De suma relevancia es el papel de la propia institución universitaria en el proceso de evaluación de la docencia. Así lo señala la Agencia per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya (2002), que plantea un tipo de evaluación de la docencia en el que se requiere la implicación efectiva de la institución en la que se desarrolle este proceso. Asimismo, la evaluación de la función docente “no es una finalidad en sí misma, ni tiene pleno sentido sino se acompaña de la evaluación de otros aspectos que tienen relación con la propia docencia. Por otro lado, la evaluación docente del profesorado debe considerarse como un componente esencial para la evaluación de distintas unidades docentes: asignaturas, departamentos, titulaciones, etc... Debe ir acompañada de la evaluación del resto de actividades y de personas involucradas en la consecución de los objetivos propuestos; no sólo por pura coherencia, sino por la relación existente entre los diferentes objetivos de la institución” (p. 8).

Sin embargo, también se detectan problemas en el proceso de evaluación. Pese a todos los que apuestan por la evaluación docente como una herramienta útil para conseguir la calidad, otros dudan de que el proceso de evaluación pueda producir “consecuencias positivas”, incluso cuándo se siguen los pasos adecuados. La falta de coordinación con programas formativos y la difusión de la información, en ocasiones, de forma amenazante para el profesorado, son algunas de las razones por las que se sigue mostrando reticencia hacia el proceso evaluador (González y otros, 1996: 160).

Para finalizar este recorrido sobre el proceso de evaluación de la docencia del profesorado universitario, hay que determinar algunos aspectos, como los que se tratan a continuación: por un lado, contenidos a evaluar de y en la docencia del profesor universitario y, por otro, qué sistema se va a utilizar para este proceso de evaluación.

## 2. QUÉ ASPECTOS EVALUAR EN LA DOCENCIA DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

Es muy importante tener claro qué se quiere evaluar, porque sino se corre el riesgo de que la información obtenida no se adecue a las finalidades para las que se ha recogido. Por ello, las dimensiones propuestas para ser evaluadas tienen que ser coherentes con los objetivos de la evaluación.

La elaboración del modelo de evaluación de la docencia exige tomar decisiones en asuntos como qué contenidos habría que evaluar. Según De Miguel (1998: 250-252), la delimitación de estos contenidos de la docencia que se van a evaluar, “debe efectuarse desde la perspectiva del desarrollo profesional, es decir teniendo en cuenta todas las funciones y tareas en las que se haya comprometido el docente dentro de la institución”.

Los contenidos que se deberían evaluar pueden ser de diversa índole. A continuación se exponen los relacionados con el desarrollo profesional y los que se relacionan con la satisfacción de los docentes hacia la evaluación.

### 2.1. Relacionados con el desarrollo profesional

La mayoría de autores que estudian cuáles son los aspectos que hay que evaluar en la docencia universitaria concluyen rasgos relacionados con el desarrollo profesional del profesor universitario. A continuación se presenta en la tabla 1 estos rasgos según las investigaciones sobre el tema.

*Tabla 1: Dimensiones para evaluar la docencia universitaria.*

Autores	Dimensiones para evaluar la docencia universitaria
Villa (1985a: 62) tras una recopilación de trabajos concluye en:	“Aspectos personales, personalidad y carácter. Exposición clave; organizada. Relación con los alumnos. Entusiasmo e interés por la enseñanza. Calificación y comportamiento justo y sin favoritismo”.

<b>Autores</b>	<b>Dimensiones para evaluar la docencia universitaria</b>
Apodaka y otros (1990: 333)	“Asistencia y puntualidad. Programa de la asignatura. Dominio de la asignatura. Interacción con los alumnos. Entusiasmo docente. Recursos didácticos. Evaluación- calificaciones. Valoración global.”
Escudero (1993:29)	“Organización y planificación de la enseñanza. Interacción alumnos/ profesor. Ambiente del grupo de clase. Preparación profesional del profesor (académica y didáctica). Metodología y recursos didácticos. Claridad en la exposición didáctica. Motivación y participación del alumnado. Calidad, amplitud, dificultad... del programa. Evaluación de los alumnos. Rendimiento global de los alumnos. Profesionalidad del profesor (cumplimiento, preparación de clases, etc.)”
Tejedor y García-Valcárcel (1996: 96), recopila distintos trabajos, concluyendo en:	<p>Input:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Características de los estudiantes.</li> <li>— Características del profesor.</li> <li>— Características del curso. Actitudes hacia los alumnos.</li> <li>— Relevancia del curso. Expectativas y objetivos del curso.</li> <li>— Organización y preparación de la clase.</li> </ul> <p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Ambiente de clase. Conducta del profesor. Actividades de aprendizaje.</li> <li>— Organización del curso. Procedimientos de evaluación. Claridad en la presentación.</li> <li>— Uso del tiempo de clase. Ritmo de presentación de los temas.</li> <li>— Profundidad en la cobertura de los temas. Ayudas audiovisuales.</li> <li>— Oportunidad y adecuación de trabajos prácticos. Desarrollo de las prácticas.</li> </ul> <p>Producto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Cambios de actitudes. Habilidades adquiridas. Adecuación de exámenes.</li> <li>— Resultados de aprendizaje. Satisfacción de los alumnos.</li> </ul>

<b>Autores</b>	<b>Dimensiones para evaluar la docencia universitaria</b>
Marrero, Castro y Martín (1998: 527-530)	“Habilidades docentes. Estilo evaluador. Actitud hacia el alumno. Cumplimiento del horario. Evolución global.”
Rizo (1999: 428) tras una recopilación de trabajos recoge aspectos como:	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Dominio del área de conocimiento y amplitud y profundidad en la presentación de los temas,</li> <li>— Pautas generales que el profesor utiliza para realizar su trabajo en el aula,</li> <li>— Los dilemas que el profesor se plantea y que debe enfrentar tanto en su trabajo dentro del aula como dentro de la institución en general,</li> <li>— Los aspectos específicos que van apareciendo como resultado de la aplicación de las evaluaciones,</li> <li>— Preocupación que manifiesten los estudiantes,</li> <li>— Conocimiento que tenga de la materia,</li> <li>— Habilidades para explicar con fluidez y claridad,</li> <li>— Entusiasmo por la labor docente,</li> <li>— Metodología que utilizan para preparar sus clases,</li> <li>— Los ambientes que diseña para propiciar la discusión,</li> <li>— Los grados de motivación que despierta en los estudiantes y sus manifestaciones de interés por los alumnos,</li> <li>— Organización de su trabajo,</li> <li>— La forma cómo interactúa con los alumnos,</li> <li>— Valoración del trabajo y de los aprendizajes del alumno,</li> <li>— Adecuación y pertinencia de las evaluaciones que realiza.</li> </ul>

Por otro lado, Tejedor y García- Valcárcel (1996: 105) proponen que si el objetivo de la evaluación de la docencia es “promover el desarrollo y mejorar la calidad de la educación superior”, entonces para medir y cuantificar dicha calidad se ha de interpretar una serie de factores, tales como las políticas y tendencias de ingresos; los objetivos específicos de los cursos de las titulaciones; las características de los alumnos (capacidad intelectual, rasgos demográficos, actitudes y preferencias personales, motivación por la tarea aca-

démica), las características del profesorado (tipología, dedicación, formación); los índices de funcionamiento (relación entre compañeros, métodos de enseñanza, estrategias de aprendizaje, calidad de la evaluación, relaciones profesor-alumno); los índices institucionales (recursos, bibliotecas, laboratorios, ordenadores, medios audiovisuales...); la organización (número de alumnos, de profesores, de grupos, tutorías...); los recursos financieros; los servicios de apoyo (residencias, becas...); los índices sobre resultados (logros, aprendizajes, satisfacción, desarrollo intelectual y social; abandonos, repeticiones, absentismo) y los índices sobre profesionalización (nivel y calidad de empleo, demanda laboral del empleo, valoración de los empleadores).

Una vez definido lo que se quiere medir, es necesario establecer unos criterios para evaluar la docencia. Se trata de una tarea cuanto menos ardua y compleja, pero a su vez muy importante. Sin especificar estos criterios quedaría en el aire qué juicios queremos emitir sobre las valoraciones recogidas, así “la evaluación implica una recogida de información sobre el objeto que se pretende evaluar y juzgar esa información en función de unos criterios establecidos al respecto”. Tanto la adecuada recogida de información como la claridad de los criterios que van a ser tenidos en cuenta para la evaluación son las claves que van a determinar la credibilidad de los juicios de valor emitidos. Para establecer estos criterios se ha de prestar atención a los intereses de las audiencias que promueven las evaluaciones. Los criterios más utilizados para la evaluación del profesorado son el de *productividad*, con una finalidad de rendición de cuentas; el de *competencia docente*, con la finalidad de la promoción y el de la *excelencia/desarrollo profesional* con la finalidad de la mejora (De Miguel, 1998: 241-246).

## **2.2. Relacionados con la satisfacción de los docentes hacia la evaluación**

Desde una perspectiva distinta, otros trabajos recogen dimensiones para ver el grado de satisfacción de los docentes en cuanto a la evaluación, aspecto importante para determinar el grado de compromiso de los profesores en el proceso de evaluación. Así, Apodaka y

otros (1990: 332) diseñaron un cuestionario para evaluar las opiniones y actitudes del profesorado y del alumnado ante el tema de la evaluación. Tratando de evaluar cuestiones tales como la importancia otorgada a las diferentes funciones que desempeña el profesorado universitario, los objetivos que debiera cumplir la evaluación, los aspectos que debieran ser evaluados, los órganos, personas o estructuras que deben llevar a cabo la evaluación, las fuentes y procedimientos de recogida de la información, la exposición y publicidad de los resultados, la legislación y normativa sobre el tema, los condicionantes de la opinión del alumno sobre sus profesores y la actitud global ante la evaluación del profesorado y de la universidad en general mediante diferencial semántico.

Se considera que es el profesor el que debe implicarse en el proceso de recogida de información sobre su labor docente, y para ello tiene que asumir que su papel en su propia cualificación docente es de primordial responsabilidad. Para que sirva de material de ayuda al profesor, De Miguel (1998: 250-252) plantea un modelo orientativo de aspectos sobre la actuación docente en la institución universitaria sobre los que el profesor debería reflexionar. Este modelo nos sirve de resumen de este apartado, puesto que recoge un completo esquema de los contenidos que hay que evaluar en la docencia universitaria, y además incluye los aspectos de las investigaciones recopiladas anteriormente:

1. “Contexto institucional.
  - Características y preocupación por la docencia en el centro y/o titulación. (tamaño; ratios profesor/ alumnos/ grupos; calificaciones de entrada, servicios de ayuda al estudiante; preocupación por la calidad de la enseñanza; estímulos de la docencia; etc.)
2. Condicionantes iniciales de la actividad docente.
  - Volumen y rango de la enseñanza impartida (carga docente, cumplimiento de la gestión ordinaria, cantidad de tiempo dedicado a la enseñanza, número y complejidad de las materias impartidas, número y diferencias en el alumnado).
  - Actividades de formación y perfeccionamiento docente (asistencia a cursos, congresos y eventos sobre formación pedagógica, participación en grupos de trabajo; asociaciones sobre

- docencia; publicaciones sobre aspectos relacionados con la enseñanza).
- Preparación de las clases (claridad/ adecuación de las metas y objetivos de cada asignatura, actualización de los contenidos y preparación de materiales y equipos).
  - Coordinación de la enseñanza a nivel institucional (actividades de coordinación de la docencia, responsabilidades institucionales, participación en programas orientados a la mejora de la actividad docente).
3. Desarrollo y dedicación a los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Valoración de la competencia docente (evidencia sobre la eficacia de las clases, evidencia sobre la adecuación de los métodos a los objetivos educativos — teóricos, prácticos...etc. —).
  - Innovación en la enseñanza (innovaciones en los contenidos curriculares, innovaciones metodológicas, interdisciplinariedad y trabajo en equipo, innovaciones relativas a programas nacionales e internacionales).
  - Relaciones con los estudiantes y servicios de apoyo (disponibilidad fuera de las clases, sistemas de orientación y consulta, evidencias sobre los métodos utilizados, innovación en las técnicas de evaluación, sistemas de feedback utilizados, reflexión sistemática y regular de la práctica docente, uso de la evaluación de los alumnos y colegas, revisión de la enseñanza en relación con los fines y objetivos de la titulación y los contenidos curriculares de las materias).
4. Indicadores relativos a los resultados e impactos.
- Resultados académicos de los alumnos (tasas de éxito, fracaso y abandono).
  - Reconocimientos dentro de la institución (valoraciones de los estudiantes y colegas, evaluaciones de los responsables académicos y cargos docentes desempeñados por elección).
  - Reconocimientos fuera de la institución (invitaciones para impartir docencia en otros centros: conferencias, seminarios, cursos nacionales e internacionales; estancias regulares en otros departamentos universitarios: master, doctorados, postgrados, etc; servicios profesionales a otras universidades

y organizaciones tanto como evaluador, consultor o experto sobre docencia y becas y contratos conseguidos para mejorar la enseñanza).”

### **3. ELECCIÓN DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA LA DOCENCIA UNIVERSITARIA**

La elección del sistema de evaluación influye en la calidad del proceso de evaluación. Realmente “el método debe ser apropiado para la intención”. Por ello, un aspecto que hay que tener en cuenta es que el sistema de evaluación del profesorado que se seleccione, debe responder a las siguientes características: “demostrar efectividad y rendición de cuentas, asegurar calidad al público, asegurar que se alcanza los estándares profesionales, permitir la racionalización y asegurar las decisiones a tomar, dirigir las elecciones del presupuesto, demostrar o parecer eficiente.” Del mismo modo, señala que hay tres enfoques que utilizan la mayoría de Universidades: el primero el de alcance de objetivos, el segundo el de proceso y el de contexto, y el tercero y último el de acuerdo con guías o estándares de gobierno (Kells, 1992: 93).

Como se puede deducir, “los sistemas de evaluación son más complicados de hacer que de proponer” (Miller, 1987: 4). Aún así, se recopilan en la tabla 2 las propuestas que hacen estos autores respecto a qué aspectos hay que tener en cuenta para la elaboración adecuada de un sistema de evaluación de la docencia del profesorado universitario:

**Tabla 2:** Sistema para evaluar la docencia universitaria.

Autores	Aspectos para elaborar un sistema de evaluación adecuado
Miller (1987: 4-12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— “La promoción académica y las políticas de empleo reflejan la historia y la naturaleza de la institución.</li> <li>— El sistema es compatible con las metas y objetivos institucionales al uso.</li> <li>— El sistema hace un balance razonable bueno de las necesidades académicas de la institución y los intereses profesionales individuales.</li> <li>— El sistema acompaña expectativas de la institución como las del Departamento.</li> <li>— Las políticas de promoción y empleo y sus procedimientos están claramente articuladas en documentos escritos.</li> <li>— Las políticas y procedimientos son aplicados consistente y equitativamente.</li> <li>— El sistema en su totalidad para hacer recomendaciones sobre promoción y empleo es manejable.</li> <li>— Un procedimiento académico injusto permite recurso.</li> <li>— El personal académico del sistema de toma de decisiones y sus componentes son defendibles legalmente.</li> <li>— El sistema de promoción y empleo en su totalidad debe tener una credibilidad razonable.”</li> </ul>
Kells (1992: 93)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— “Organización que se va a evaluar, dónde se sitúa el poder.</li> <li>— La historia de la Organización.</li> <li>— Accesibilidad de la información en la Organización.</li> <li>— Tamaño y diversidad de la unidad que se va a evaluar.</li> <li>— Actitud de los líderes sobre la necesidad y propósitos del proceso.</li> <li>— La cantidad de tiempo disponible.</li> <li>— Condiciones en la unidad.</li> <li>— Fondos para apoyar el esquema evaluativo y su mejora.</li> <li>— Extensión de la politización.</li> <li>— Disponibilidad de participantes de talento.”</li> </ul>

Por tanto, se resalta como aspecto a tener en cuenta en la elaboración de un sistema de evaluación, el contexto de la institución en la que se va a realizar este proceso. Serrano e Iglesias (1996) consideran que “cada tipo de centro educativo se caracteriza por una imagen de sí mismo propia, distintiva de otros tipos de centros; por

una cultura o ideología institucional característica en términos de sus estilos de aprendizaje, o bien el desarrollo de los aspectos curriculares (objetivos, actividades, métodos...), las actuaciones de los docentes y estudiantes dentro y fuera del aula, las relaciones de los alumnos y profesores con el equipo directivo, etc.” (p. 255)

Además, este estilo propio de cada institución marca la forma de actuar tanto de sus profesores como de sus alumnos, para adaptarse a las exigencias o demandas que la institución impone. Por ello, la elaboración del sistema de evaluación será diferente en función de la tipología del centro.

En la misma línea, la Comisión Técnica de Evaluación de la Calidad Docente de la Universidad de la Laguna (1996: 16) propone que sin conocer el contexto en el que trabajan estos profesores no sería posible valorar su labor docente, porque es esencial conocer el marco de referencia en el que se mueve el profesor, y éste es la institución en la que trabaja.

De acuerdo con lo anterior, De Miguel (1998) considera que si el profesor realiza su labor docente dentro de una institución, hay que tener en cuenta las características concretas de dicha institución para evaluar la docencia del profesor. Estas informaciones tienen relación con los factores: “cómo se planifican, organizan, y desarrollan los procesos docentes a nivel institucional ... De manera especial se deberán recoger datos relativos al interés de la propia institución manifiesta por la calidad de la docencia así como las estrategias y estímulos que tienen establecidos para intensificar su mejora” (p. 247).

Para finalizar, De Miguel (1998) apunta que la evaluación de la docencia del profesor universitario se debe tratar desde un plan general de evaluación institucional establecido por la Universidad, y especifica que “el profesor no es un sujeto aislado que puede actuar a su libre albedrío sino un trabajador dentro de una organización que tiene sus fines específicos a los que necesariamente tiene que contribuir. Por ello, tal como ponen de relieve los enfoques actuales sobre las organizaciones, el análisis y la evaluación de cualquier elemento de una institución debe estar inserto dentro del plan global que se establezca para evaluarla en su conjunto” (p. 238).

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- AGÈNCIA PER A LA QUALITAT DEL SISTEMA UNIVERSITARI A CATALUNYA. *Marcos general de la evaluación del profesorado*. Barcelona, 2002.
- APODAKA y otros (1990). Experiencias evaluativas en la Universidad del País Vasco: consideraciones en torno a la puesta en marcha del proceso. *Revista Española de Pedagogía*, 1990, nº 186, p. 327-336.
- COMISIÓN TÉCNICA DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA. *Evaluación y mejora de la calidad docente en la Universidad de La Laguna: una propuesta de actuación*. Las Palmas de Gran Canaria: Publicaciones de la Universidad de La Laguna, 1996.
- DE MIGUEL DÍAZ, M. La evaluación del profesor universitario: criterios y propuestas para mejorar la función docente. *Revista de Educación*, 1998, nº 315, p. 67-85.
- ESCUADERO ESCORZA, T. “Enfoques modélicos en la evaluación de la enseñanza universitaria”. En: *III Jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria Evaluación y desarrollo profesional Ponencias y réplicas*. Universidad las Palmas de Gran Canaria, 1993, p. 5-59.
- FERNÁNDEZ TILVE, M.D. “La evaluación de la actividad docente del profesorado universitario: el caso de la Universidad de Santiago de Compostela”. En: *IX Congreso de formación del profesorado, Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 2 (1), 1999, p. 409- 418.
- FUENTES- MEDINA, M.E. y HERRERO SÁNCHEZ, J.R. Evaluación docente: Hacia una fundamentación de la autoevaluación. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 1999, 2 (1), p. 353- 367.
- GONZÁLEZ CABANACH, R. y otros. “Una aproximación al estudio de la docencia de calidad: el buen docente Universitario”. En: *Tejedor Tejedor, F. J. Y Rodríguez Diéguez, J.L. (Eds.), Evaluación Educativa II. Evaluación institucional. Fundamentos teóricos y aplicaciones prácticas*. Universidad de Salamanca: Documentos Didácticos 157, 1996, p. 159-171.
- JORNET, J.M. “Enfoques de la evaluación universitaria”. En: *III Jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria “Evaluación y desarrollo profesional”. Ponencias y réplicas*. Universidad las Palmas de Gran Canaria, 1993, p. 63-83.
- KELLS, H.R. Purposes and jeans in higher education evaluation. *Higher Education Management*, 1993, 4 (1), p. 91- 102.
- MARRERO, G., CASTRO, J. J. y MARTÍN, J. “La calidad de la enseñanza en la U.L.P.G.C. Evolución de los resultados en las cuatro últimas evaluaciones”. En: *Congreso Nacional: La formación del profesorado, evaluación y calidad*. Las Palmas de Gran Canaria: Servicio de Publicaciones de la U.L.P.G.C., 1998, p. 525- 531.
- MILLER, R.I. *Evaluating Faculty for promotion and Tenure*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1987.
- RODRÍGUEZ ESPINAR, S. “Experiencias Españolas de evaluación de la enseñanza universitaria y nuevas perspectivas. Otro punto de vista”. En: *III Jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria “Evaluación y desarrollo profesional”*

## El proceso de evaluación de la docencia en la Universidad

*Ponencias y réplicas*. Universidad las Palmas de Gran Canaria, 1993, p. 113-132.

SERRANO PASTOR, F. J. e IGLESIAS VERDEGAY, E. “Evaluación del perfil estilístico de los centros educativos”. En: *Tejedor Tejedor, F. J. y Rodríguez Diéguez.(eds.), Evaluación Educativa II. Evaluación Institucional. Fundamentos Teóricos y Aplicaciones Prácticas*. Documentos Didácticos 157, IUCE, Universidad de Salamanca, 1993 p. 255- 281.

TEJEDOR TEJEDOR, F. J. Y GARCÍA-VALCARCEL, A. “La evaluación de la calidad de la docencia universitaria (en el marco de la evaluación institucional) desde la perspectiva de los alumnos”. En: *Tejedor Tejedor, F. J. y Rodríguez Diéguez (Eds.), Evaluación Educativa II. Evaluación Institucional. Fundamentos Teóricos y Aplicaciones Prácticas*. Documentos Didácticos 157, IUCE, Universidad de Salamanca, 1996, p. 93- 122.

VILLA SÁNCHEZ, A. *Un modelo de profesor ideal*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, 1985.

