

**Congreso Iberoamericano de Educación**

**METAS 2021**

Un congreso para que pensemos entre todos la educación que queremos  
Buenos Aires, República Argentina. 13, 14 y 15 de septiembre de 2010

## **EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos**

Dra. Elva Isabel Gutiérrez Cabrera<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Centro o institución: Universidad Politécnica del Golfo de México

Dirección postal: Carretera Federal Malpaso-El Bellote Km. 171 /Monte Adentro C.P. 86600 / Paraíso, Tabasco, México

Dirección de correo electrónico: [egutierrez@updelgolfo.edu.mx](mailto:egutierrez@updelgolfo.edu.mx) [egutierrez\\_asesoria@hotmail.com](mailto:egutierrez_asesoria@hotmail.com)

## RESUMEN

La evaluación del desempeño docente ha despertado el interés de los investigadores interesados en conocer qué factores son clave para la mejora de los aprendizajes y cómo elevar la calidad de los servicios educativos.

No hay que olvidar que el profesor es un agente de cambio, su tarea no es solo transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes de forma significativa y contextualizada para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del alumno. Esto obliga al profesor a mejorar su práctica docente día a día.

Los nuevos escenarios en el que se desarrollan nuestros estudiantes de hoy obligan a crear ambientes de aprendizaje que los preparen para asumir responsabilidades en un mundo en rápido y constante cambio tanto social, como económico y tecnológico.

Este constante cambio en el que se desarrolla la tarea educativa nos obliga a analizar el desempeño de los docentes, para valorar su impacto y establecer mejoras.

*“Los profesores hacen la diferencia y sus características individuales son un factor que puede compensar las diferencias sociales y regionales...”.* (Gutiérrez, 2004)

El estudio realizado en la Tesis Doctoral “Factores de Eficacia Docente” (Gutiérrez, 2004) confirma que el profesor puede incrementar el aprovechamiento de sus alumnos. Es por ello que en este Modelo de Evaluación del Desempeño Docente se retoman los 9 factores de eficacia, utilizando la Guía de Evaluación (Gutiérrez, 2004) validada en campo.

Partiendo de los resultados obtenidos en dicha tesis, que brinda una visión amplia y sustentada sobre el conjunto de nueve factores clave en el desempeño de los profesores, con especial relevancia en el ámbito latinoamericano, se diseña un Modelo de Evaluación del Desempeño Docente, que incluye tres grandes dimensiones: lo normativo, el desempeño en el aula y la satisfacción de los alumnos; los cuáles serán analizados a detalle en esta ponencia.

## INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño docente en nuestro país es un tema relativamente nuevo, sin embargo desde hace algunas décadas se han desarrollado estudios por investigadores interesados en conocer qué factores son clave en el desempeño de los docentes.

No hay que olvidar que el profesor es un agente de cambio, su tarea no es solo transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes de forma significativa y contextualizada para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del alumno. Esto obliga al profesor a mejorar su práctica docente día a día.

Este constante cambio en el que se desarrolla la tarea educativa nos obliga a conocer y analizar el desempeño de los docentes, para valorar su impacto y establecer

acciones de mejora de los procesos de enseñanza y que orienten el diseño de planes formativos específicos basados en estos conocimientos.

*“Los profesores hacen la diferencia y sus características individuales son un factor que puede compensar las diferencias sociales y regionales. Existen factores que marcan esas diferencias y que poniendo especial interés en su mejoramiento se puede elevar la Eficacia Docente y alcanzar mejores resultados académicos... el conjunto de factores que caracterizan a determinado tipo de profesores son los que establecen elementos diferenciales entre las escuelas”.* (Gutiérrez, 2004)

El estudio realizado en mi Tesis Doctoral “Factores de Eficacia Docente” confirma que el profesor que muestra Aptitudes Docentes, Técnicas y Métodos de Enseñanza adecuados, expresa Altas Expectativas de sus alumnos, manifiesta Interacciones de respeto, Motiva a los alumnos para el Aprendizaje, mantiene un clima de Organización, Orden y Disciplina en el Aula, con un adecuado uso de Recompensas y Sanciones, utilizando diversas estrategias y Momentos de Evaluación en el Aula, incrementa el aprovechamiento de sus alumnos.

Partiendo de los resultados obtenidos en esta tesis, que brinda una visión amplia y sustentada sobre el conjunto de nueve factores clave en el desempeño de los profesores, con especial relevancia en el ámbito mexicano, se diseña un Modelo de Evaluación del Desempeño Docente, que permite evaluar o autoevaluar las prácticas docentes para establecer estrategias de mejora.

Quiero destacar que los factores vinculados a la actuación de los profesores, valorados de forma individual no tienen influencia en el rendimiento de los alumnos, es el conjunto de factores que caracterizan a determinado tipo de profesores los que establecen elementos diferenciales de rendimiento. Por lo que la relevancia de este modelo radica en que aunque una escuela tenga profesores que reúnen muchos de los factores de Eficacia Docente, sólo se ejerce influencia positiva cuando el profesor lleva a la práctica el conjunto de factores vinculados a la Eficacia Docente.

Es por ello que retomo estos factores para integrar el Modelo de Evaluación del Desempeño Docente, el cual requiere utilizar la Guía de Evaluación (Gutiérrez, 2004) que fue validada en campo y con un alfa de Crombach de 0.9759

## **1. FACTORES CLAVE EN EL DESEMPEÑO DOCENTE**

### **1.1 APTITUDES Y HABILIDADES DOCENTES**

Considerando el papel que desempeña el profesor como profesional de la educación, las aptitudes docentes se consideran al conjunto de conocimientos, destrezas y competencias básicas, que le permiten al profesor cumplir con sus responsabilidades profesionales de manera adecuada. Para poder enseñar (Jiménez, 1999) se deben dominar ciertas metodologías y para que esto sea posible el profesor debe ser un profesional de la enseñanza. Se debe contar con un conocimiento pedagógico amplio y con actitudes que permitan la interrelación con los alumnos.

El profesor con su forma de actuar influye en la conducta de los alumnos, es por ello que su actuación debe basarse en principios éticos fundamentales, la trascendencia de la labor docente y su incidencia sobre la persona humana exige una moral profesional que asegure el prestigio de la profesión y el cumplimiento de la responsabilidad educativa.

## **1.2 MÉTODOS DE PLANEACIÓN Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS**

### **1.2.1.Planeación Didáctica**

Planear es preparar las clases y cursos, es considerar las características de los estudiantes, reflexionar sobre lo que se enseña, preparar las actividades y los materiales necesarios, con ello el profesor se asegura que sus alumnos aprendan al máximo.

La planeación permite impartir buenas clases, entendiendo como buena clase aquellas en que a pesar de las dificultades y las circunstancias en las que se imparte, el profesor prevé los elementos necesarios para hacerlo lo mejor posible. La planeación “es fundamental para el éxito de la enseñanza” (Ainscow et al, 2001), es un proceso de preparación previo que puede ser modificado sobre la marcha.

Es necesario planear la enseñanza para garantizar que todo alumno tenga la misma oportunidad de desarrollar al máximo sus capacidades.

### **1.2.2 Estrategias Organizativas y Didácticas**

Las estrategias organizativas y didácticas, denominadas también estrategias de enseñanza son la secuencia de actividades del profesor y alumnos en diversos estilos de trabajo, combinando métodos y técnicas de enseñanza en función de los objetivos a lograr, las características de los alumnos, los contenidos, los recursos, el ambiente, etc.

Es el manejo de diversas opciones de enseñanza para distintos problemas de aprendizaje, considerando que el currículo es variado y que la programación contiene contenidos enfocados al aprendizaje de contenidos, de actitudes y de procedimientos, por lo tanto las formas de organizar su enseñanza debe variar y para ello el profesor debe contar con una serie de metodologías con diversos niveles de dificultad.

Las estrategias organizativas y didácticas que establece el docente para abordar los contenidos en el aula, permiten organizar actividades que den un nivel de significatividad a los aprendizajes y la posibilidad de uso en la vida diaria del alumno

El uso de un conjunto variado de estrategias y modelos de enseñanza logra mayor participación y compromiso del alumno, “la posesión de diversos estilos es vital para una práctica de enseñanza eficaz en el aula” (Ainscow y otros, 2001).

## **1.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA ENSEÑANZA**

### **1.3.1 Métodos de Enseñanza**

El método didáctico es el conjunto de procedimientos que reúnen técnicas y métodos para el desarrollo de las actividades en el aula, es para Alvaro et al (1990) “organizar y descubrir las actividades convenientes para guiar a un sujeto en el aprendizaje de cualesquiera estado de cosas, acontecimiento y acciones”. En la actualidad se ha identificado que el proceso de aprendizaje requiere de una variedad de procedimientos, estrategias y técnicas, por ello el método brinda al profesor criterios para modelar el método que mejor responda a la situación didáctica que pone en práctica.

Corresponde al profesor crear un entorno de aprendizaje adecuado para que el alumno incorpore nuevos conocimientos a los ya adquiridos, a través de la asimilación cognitiva, modificando, diversificando y enriqueciendo sus esquemas previos. Un

adecuado método de enseñanza hace posible mejores aprendizajes, *“El profesor más eficaz es el que sabe utilizar la metodología o técnicas didácticas más adecuadas en cada momento y situación de aprendizaje”* (Álvaro et al, 1990).

Los métodos actuales de enseñanza han obligado a dejar atrás la forma tradicional de enseñar a través de la clase magistral, surgiendo una diversidad de modelos didácticos más complejos.

### 1.3.2 Asignación de Tareas

La asignación de tareas debe realizarse inmediatamente a la actividad con que está relacionada, hay que tener cuidado de que se vea como parte de la lección y que los alumnos comprendan que es importante y no es solo una obligación para cubrir tiempo, debe ser alcanzable, atractiva y mantener la atención.

Las tareas realizadas necesitan ser revisadas y corregidas lo cual puede realizarse de varias formas: durante la actividad práctica, intercambiar los trabajos entre los alumnos, recogerlos todos y revisarlos posteriormente al trabajo de aula o preguntarle a los alumnos por sus respuestas, es importante darles retroalimentación sobre el trabajo hecho y revisar nuevamente para confirmar que el alumno ha comprendido los contenidos adecuadamente.

### 1.3.3 Cuestionamientos

Una herramienta de gran utilidad para propiciar la participación activa de los alumnos son los cuestionamientos. Los cuestionamientos tienen como propósito estimular, extender, ampliar, clarificar y confirmar el pensamiento. Las preguntas permiten al profesor verificar la comprensión del tema, clarificar si es necesario.

Sin embargo más de dos terceras partes de las preguntas que realiza el profesor, proveen una respuesta esperada (Flanders, 1977).

## 1.4 DIVERSIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL AULA

### 1.4.1 Organización del Aula

El aula es *“el espacio, la situación, el ámbito humano específico, que proporciona un conjunto de experiencias, condiciones y estímulos, que interactuando con los sujetos participantes, condicionan y determinan en cierta medida los comportamientos de los que comparten estos escenarios”* (De Pablos, 1988).

Una buena distribución y organización del entorno permite mejorar el aprendizaje de los alumnos, debe ser un espacio educativo donde los alumnos se puedan mover con libertad (Fuéguel, 2000), debe ser confortable, segura y funcional, los colores, luz y temperatura no deben ser agresivos.

La disposición del ambiente es una estrategia de aprendizaje, que complementa otras estrategias didácticas (Pertierra, 1993). La disposición del ambiente puede enviar mensajes de: incitación al movimiento, llamar la atención sobre los materiales, estimular la concentración y motivar el trabajo. Pero mal organizado puede provocar lo contrario.

## 1.5 INTERACCIONES Y ACTITUDES POSITIVAS

### 1.5.1 Interacciones

Para Medina (1980) *"la interacción es una relación dinámica que mantiene al profesor ante un grupo de alumnos y la acción directa que desarrolla con ellos"*. La enseñanza requiere de la interacción que se da entre los sujetos.

Las relaciones que establece el profesor con sus alumnos exigen una actitud positiva, con orientación académica y metódica, el profesor debe ser abierto, atento y amable, pero sin caer en extremos. Se ha encontrado que los profesores con orientación excesivamente afectiva y los profesores amargados, malhumorados y autoritarios, tienden a generar niveles más bajos de aprendizaje.

#### 1.5.2 Motivación

Cuando encontramos en las clases alumnos que no atienden (Fernández, 2001), no le interesan los temas, alborotan o llaman la atención continuamente son señales de que no están motivados. La mejor forma de potenciar el aprendizaje es favoreciendo la motivación.

### 1.6 ALTAS EXPECTATIVAS DE TODOS SUS ALUMNOS

Las expectativas del profesor son para Good (1987) "inferencias que los profesores hacen del desempeño académico futuro de los alumnos y acerca de los tipos de roles de aula que los estudiantes necesitan en relación a la percepción que el profesor tiene de sus habilidades".

Las expectativas del profesor pueden afectar a los alumnos de diversas formas (Muijs, 2001), sobre todo en el aprendizaje (Fernández, 2001) al comunicarlo a través de verbalizaciones, poniendo más atención a los alumnos con altas expectativas, criticando a los alumnos con bajas expectativas, no darles tiempo para responder preguntas, dándoles más tareas y con poco nivel académico. Estas expectativas son percibidas por el alumno y puede empezar a actuar en la forma que se espera.

### 1.7 HABILIDADES EN EL MANEJO DEL AULA

#### 1.7.1 Gestión y Clima del Aula

La Gestión o manejo de Aula es para Emmer (1987) *"un conjunto de comportamientos y de actividades del profesor encaminados a que los alumnos adopten una conducta adecuada y a que las distracciones se reduzcan al mínimo"*, requiere de procedimientos específicos para crear un entorno que permita la enseñanza y el aprendizaje, previniendo las faltas y las distracciones. Es un concepto muy amplio que implica por un lado un ambiente de aula adecuado y por otro, prácticas docentes eficaces.

Un buen manejo de aula se logra cuando se conoce su estructura ecológica, esto facilita realizar arreglos, ajustes y organizarla de tal manera que se disminuya el mal comportamiento y se promueva una adecuada conducta.

Un profesor considerado eficiente es aquel que crea un buen ambiente en el aula y adecuadas actitudes en sus alumnos, mantiene a sus alumnos con tareas y realiza una clase que mantiene el interés de los alumnos.

#### 1.7.2 Normas y Disciplina

La disciplina en el aula, es el gobierno de la clase para que la actividad educativa se desarrolle ordenadamente, sin interferencias. Las estrategias de disciplina son formas de organizar y controlar la conducta de los alumnos (Gotzens, 1997). Un

ambiente adecuado para la enseñanza esta muy relacionado con el orden, la disciplina o el control, los cuáles deben partir de la organización escolar para favorecer su realidad.

Vivir en un mundo social requiere de reglas y normas de grupo que garanticen la convivencia. El salón de clases también requiere de ellas para su buen funcionamiento. Un manejo efectivo del aula se logra estableciendo, desde el inicio del año escolar, reglas y normas claras que deben ser revisadas con frecuencia durante el año.

En la aplicación de Normas y Disciplina, la coherencia y la justicia son cualidades muy importantes que el profesor debe mostrar cotidianamente, es “hacer lo que tenga que hacer” y “hacer lo que se dice” (Good y Brophy, 1980. Citado en Ainscow y otros, 2001).

### **1.8 USO DE RECOMPENSAS Y SANCIONES**

El uso de recompensas o sanciones puede reforzar o detener ciertos comportamientos. Las recompensas o refuerzos influyen el comportamiento social del alumno (Gotzens, 1997; Muijs, 2001) y los motiva a poner esfuerzo en la tarea (Brophy, 1987, 1998).

Así como hay recompensas para ciertos comportamientos, debe haber sanciones para algunos casos en que las conductas del alumno son inadecuadas, pueden ser inicialmente verbales por parte del profesor o el envío de notas malas a la familia o la expulsión de la clase. Sin embargo, los investigadores plantean que el castigo es menos efectivo que el elogio.

### **1.9 PROCESOS DE EVALUACIÓN EN EL AULA**

Es un proceso sistemático de valoración de los conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de retroalimentar el aprendizaje (Pineda, 1993), “es una etapa del proceso enseñanza- aprendizaje que se utiliza para detectar el progreso del alumno” (López, 2000), forma parte de un continuum y, como tal, debe ser “procesual, continua, integrada en la vida cotidiana y, con él, en el aprendizaje” (Álvarez, 2001). Su propósito fundamental es tomar conciencia del proceso de aprendizaje, valorar dificultades, tomar decisiones para cambiar metodologías, intervención individual o mejorar los procesos en general,

Regularmente los profesores evalúan al final con exámenes escritos, pero es conveniente darle variedad metodológica para hacer un análisis del nivel alcanzado por los alumnos, un recurso que es muy válido es la evaluación del proceso, sumado a ello se puede elaborar un resumen con las distintas puntuajes obtenidos en los instrumentos utilizados, también es conveniente realizar un perfil del alumno, valorando el dominio de los contenidos. El uso de diversas alternativas permitirá contar con datos más justos sobre el logro de los alumnos.

Los resultados de la evaluación deben servir al profesor (Pollard, 2002) como elemento para adaptar su planeación y sus métodos de enseñanza, de acuerdo a los resultados obtenidos, y conocer el progreso de sus alumnos.

Todas las formas de evaluación tienen sus ventajas y desventajas (Muijs, 2001), es por ello conveniente utilizar una combinación de métodos que puede brindar mejores resultados.

## **2 MODELO DE EVALUACIÓN**

### **2.1 DIMENSIÓN NORMATIVA (30%)**

En esta dimensión se valora el cumplimiento en los aspectos normativos de la Institución, comprende los siguientes indicadores:

1. Asistencia
2. Portafolio de Evidencias
3. Cumplimiento en la entrega de la Planeación Didáctica
4. Calidad de la Planeación
5. Entrega de Evaluaciones
6. Entrega de Reporte de Asistencias
7. Participación en Actividades Extracurriculares
8. Participación en Actividades de Capacitación y Actualización permanente
9. Cumplimiento en actividades de Tutoría
10. Cumplimiento en actividades de Asesoría
11. Índice de reducción de alumnos en riesgo

Los resultados de esta dimensión se emiten con los siguientes parámetros, lo cual representa el 30% del puntaje final obtenido:

- Excelente/10
- Bueno/9
- Suficiente/8
- Insuficiente/7

### **2.2 DIMENSIÓN DESEMPEÑO EN EL AULA (40%)**

Esta dimensión, considerada la de mayor peso en el Modelo de Evaluación, por la relevancia que tiene, ya que el desempeño en el aula permite valorar competencias docentes como: Dominio de la disciplina, dominio didáctico, dominio tecnológico. La integran los indicadores del Modelo de Evaluación del Desempeño Docente (Gutiérrez, 2004), para lo cual se utiliza la Guía de Evaluación y la Rúbrica para la Evaluación del Desempeño en el Aula. El proceso de aplicación se realiza en una estrategia de evaluación de Pares especializados, seleccionados dentro del equipo docente y que se integran en una Comisión de Evaluación, que tiene duración de 2 años. Se evalúan los siguientes indicadores:

1. Aptitudes y Habilidades Docentes
2. Planeación y Estrategias Didácticas
3. Métodos y Técnicas de Enseñanza
4. Diversidad en la Organización del Aula
5. Interacciones y Actitudes Docentes
6. Expectativas de los Alumnos
7. Disciplina en el Aula
8. Recompensas y Sanciones
9. Evaluación del Aprendizaje

Con este instrumento se emiten resultados con los siguientes parámetros, lo cual representa el 40% del puntaje final obtenido:

- Excelente/10

- Bueno/9
- Suficiente/8
- Insuficiente/7

### **2.3 DIMENSIÓN SATISFACCIÓN DE LOS ALUMNOS (30%)**

La opinión de los alumnos respecto a su proceso de enseñanza y aprendizaje es de suma importancia para la valoración del desempeño docente, tomando en cuenta que un buen proceso de aprendizaje está directamente vinculado a la capacidad del profesor de generar un proceso de enseñanza diversificado, que considere las características de los estudiantes, sus conocimientos previos y sus estilos de aprendizaje. Es por ello que se aplica la encuesta de Opinión del Estudiante, que valora las características del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los resultados de esta dimensión se emiten con los siguientes parámetros, lo cual representa el 30% del puntaje final obtenido:

- Excelente/10
- Bueno/9
- Suficiente/8
- Insuficiente/7

### **3 ETAPAS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

1. Motivación y sensibilización
2. Integración de la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente
3. Integración del Plan de Evaluación del Cuatrimestre
4. Taller de análisis de los instrumentos de medida y recolección de datos
5. Recolección de información
6. Análisis de información
7. Informe de resultados
8. Conclusiones y Plan de Mejora

### **4 INTEGRACIÓN DE RESULTADOS**

Una vez aplicados los instrumentos se integra la calificación individual, distribuyendo los resultados de acuerdo a los pesos relativos de cada dimensión. El resultado final se entrega al docente en un formato de reporte, con las recomendaciones técnicas necesarias. En los casos donde los resultados resultan en los niveles de insuficiente y suficiente, se solicita al docente un Plan de Mejora que incluye su participación activa en un proceso de asesoría especializada, que atiende específicamente las debilidades detectadas.

### **CONCLUSIONES**

Los nuevos escenarios en el que se desenvuelven nuestros estudiantes de hoy obligan a crear ambientes de aprendizaje que los preparen para asumir responsabilidades en un mundo en rápido y constante cambio. Para ello el profesor debe poner en práctica nuevas habilidades y métodos de enseñanza que les permita propiciar ambientes para el aprendizaje y asumir con responsabilidad la tarea educativa.

Mediante el uso del Modelo de Evaluación del Desempeño, el docente o el directivo, pueden evaluar la práctica analizando las 3 dimensiones que permiten valorar fortalezas y debilidades del proceso de enseñanza y aprendizaje y posibilita el diseño de planes de Mejora institucionales.

Una vez emitidos los resultados el docente valora su actuación y puede establecer un programa de mejora personal, retomando las dimensiones y factores con bajos niveles de desempeño.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- ÁLVAREZ, J. *Evaluar para Conocer, Examinar para Excluir*. Ediciones Morata S.L. Madrid. 2001
- AINSCOW, M.; Beresford, J.; Harris, A. y West, M. *Crear Condiciones para la Mejora del Trabajo en el Aula*. Narcea S.A. Madrid, 2001
- ÁLVARO, M., Bueno, M. J., y Calleja, J. A. *Hacia un Modelo Causal del Rendimiento Académico*. C.I.D.E. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid. 1990
- BROPHY, J. *On Motivating Students*. En Berliner, David C. y Rosenshine, Barak V. eds. *Talks to Teacher*. Random House Inc. New York. 1987. Págs. 201-245
- DE PABLOS, P. *El trabajo en el Aula*. Ediciones Alfar. Sevilla. 1988
- EMMER, E. *Classroom Management and Discipline*. En *Educators Handbook: A research perspective*. New York: Longman.
- FLANDERS, N. A. (1977). *Análisis de la Interacción Didáctica*. Ediciones Anaya S.A. Madrid. 1987
- FLANDERS, N. A. *Análisis de la Interacción Didáctica*. Ediciones Anaya S.A. Madrid. 1977
- FERNÁNDEZ García, ¿Que entendemos por "disrupción"?. En *Guía para la Convivencia en el Aula*. Ciss Praxis. Barcelona. 2001. Págs. 15-25
- FUEGUEL, C. *Interacción en el Aula*. Editorial Praxis S.A. Barcelona. 2000
- GOTZENS, C. *La Disciplina Escolar*. Barcelona: I.C.E. Universitat Barcelona.
- MUIJS, D. y Reynolds, D. *Effective Teaching*. Paul Chapman Publishing. London. 2001
- GUTIERREZ, E. *Factores de eficacia Docente*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. 2004
- GOOD, T. L. y Brophy, J. E. *Looking in Classroom*. Addison-Wesley Educational Publishers Inc. Medina. New York. 2000
- LÓPEZ Frías, B. S. y Hinojosa, E. M. "Evaluación del Aprendizaje". Editorial Trillas, ITESM y Universidad Virtual. México. 2000
- MEDINA Rivilla, A. *Didáctica e Interacción en el Aula*. Editorial Cincel S.A. Madrid. 1980
- MUIJS, D. y Reynolds, D. *Effective Teaching*. Paul Chapman Publishing. London. 2001
- PINEDA, A. *Evaluación del Aprendizaje*. Editorial Trillas. México. 1993

PERTIERRA, L. O. *El Clima Social Escolar y su Influencia en el Rendimiento*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. 1993

POLLARD, A. *Reflective Teaching*. Continuum. New York. 2002

WRAGG, E. C. *Training Teachers to Teach mixed Ability Groups*. En *Handbook of Teacher Training in Europe*. The Council of Europe and David Fulton Publishers. London. 1994. Págs. 53-67