
ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN DE LA EVALUACIÓN ACADÉMICA EN LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS DEL CAMPUS CENTRO UAT

Xóchitl GÓMEZ CORDERO,
Universidad Autónoma de Tamaulipas, México

RESUMEN

Se llevó a cabo un estudio cuyo objetivo fue analizar la satisfacción laboral de los profesores universitarios en la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT) campus centro. En este trabajo se reportan los resultados que corresponden a la dimensión de evaluación académica y se presentan por unidad académica o facultad.

De acuerdo con De la Orden (2012), la satisfacción del profesorado en las actividades que desarrolla es importante, porque es una de las variables del componente de resultados necesarios para medir la calidad educativa.

Para dicho análisis, se adaptó un instrumento diseñado por la Junta de Andalucía (2012). Se compone de 48 ítems que se distribuyen en siete dimensiones: a) Actividad docente; b) Investigación; c) Gestión; d) Evaluación académica; e) Condiciones de trabajo; f) Realización personal; g) Salario. Las opciones de respuesta son tipo Likert de cuatro puntos y van desde Totalmente De Acuerdo (1) hasta Totalmente En Desacuerdo (4).

Analizando los resultados obtenidos, las dimensiones con las que se está menos de acuerdo son Evaluación académica e Investigación. La Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades (UAMCEH) y la Unidad Académica de Trabajo Social y Ciencias para el Desarrollo Humano (UATSCDH) son las unidades que presentan una puntuación con mayor tendencia al desacuerdo al respecto.

Palabras clave: evaluación académica, profesores, satisfacción laboral.

**ANALYSIS OF FACULTY SATISFACTION
IN ACADEMIC EVALUATION
IN THE CENTRAL CAMPUS OF
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS
ABSTRACT**

A study of academic assessment satisfaction of university professors was carried out and results are presented from the dimension of academic evaluation and by each academic unit or school.

According to De la Orden (2012), the professors' satisfaction in the activities they perform is important, since it is one of the variables on the component or results to measure academic quality. An instrument designed by the Regional Government of Andalucía (2012) was adapted for this analysis. It consisted in 48 items, which were distributed in seven dimensions: a) Teaching Activity; (b) Research; (c) Education Policy; (d) Academic Evaluation; (e) Working Conditions; (f) Personal Fulfilment; and (g) Income. The responses options were four-point Likert-type, ranging from Strongly Agree (1) to Strongly Disagree (4).

After analyzing the results, the dimensions that were less agreed were Research and Academic Evaluation. The Academic Unit of Science, Education, and Humanities (UAMCEH) and the Academic Unit of Social Work, and Science for Human Development (UATSCDH) were those academic units with higher scores in the tendency to "disagree" regarding the above.

Keywords: Academic assessment, professors, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

En México, la calidad de la educación es un tema que con el paso del tiempo se ha vuelto más recurrente y, por lo tanto, la evaluación se ha convertido en un concepto estratégico de la política educativa nacional (Cassasus, 1999).

En el caso de la educación superior, el estudio sobre profesores es un tema que ha ido en aumento. Los primeros análisis en México datan de finales de la década de 1970. Sin embargo, fue a principios de la década de 1990 que alcanzaron mayor atención (Ducuing, 2003).

En la literatura revisada se observan estudios con enfoque sociológico y de corte cuantitativo, en los que se analizan las prácticas y el contexto de trabajo de los académicos. En años recientes se ha encontrado que se explora sobre las tareas de docencia (López *et al.*, 2016).

Resulta interesante e importante analizar a los profesores como objeto de estudio, por el papel que desempeñan. Pujol (2016) comenta que los docentes representan el principal activo estratégico de las universidades, puesto que sus conocimientos y experiencia son elementos centrales de este fenotipo organizacional. A través del desempeño de diversas actividades académicas (por ejemplo: investigación, enseñanza, extensión), contribuyen a la efectividad en el funcionamiento de las instituciones educativas, así como a su visibilidad, reputación y prestigio en el mercado académico. Siendo los profesores un aspecto medular en el funcionamiento de la universidad, es importante analizar qué tan satisfechos están con el desarrollo de su profesión académica.

Por lo tanto, el presente trabajo examina la satisfacción laboral de los profesores en la Universidad Autónoma de Tamaulipas campus centro, respecto a la evaluación académica a la que son convocados.

SATISFACCIÓN LABORAL

De acuerdo con Clark (1991), la satisfacción laboral suele crecer a través del tiempo, adoptando un patrón curvilíneo con la forma de una parábola. De acuerdo con este esquema, la satisfacción tendería a declinar en las etapas tempranas de empleo, para luego continuar incrementándose de manera sostenida hasta el retiro.

En términos generales, Pujol (2016) señala que diversos autores coinciden en que:

La satisfacción laboral implica una perspectiva positiva o negativa que el sujeto tiene respecto a distintos aspectos que hacen a su puesto de trabajo y ambiente organizacional. Representa el grado en que a un individuo le gusta su trabajo. Sutilezas adicionales emergen

al considerar si el constructo implica únicamente procesos emocionales o, también, cognitivos.

Por tanto, la satisfacción laboral sugiere una percepción sobre lo que se realiza en el puesto de trabajo, la cual puede ser positiva o negativa, e incluye procesos emocionales y cognitivos.

EVALUACIÓN ACADÉMICA

Es importante hacer una diferenciación entre evaluación docente y académica. La primera se refiere a la valoración de conocimientos, actitudes, aptitudes y rendimiento del docente (Cabrero y Ayala, 2008). De acuerdo con García-Cabrero y Rueda (2012), la docencia es una actividad compleja y predefinida que se realiza en organizaciones que regulan y condicionan esta práctica.

Tiende a ser un proceso indeterminado, porque a pesar de la definición de tareas, no todo puede preverse antes de ser realizado. Es multidimensional, con varios actores involucrados.

Por lo tanto, la diferencia radica en las actividades que realiza el profesor dentro y fuera del aula, así como en las características propias de cada una de estas actividades. En el caso de un profesor de tiempo completo en el nivel superior, éste realiza diversas tareas además de la docencia, entre las que se encuentran la tutoría, la gestión y la investigación. Por ende, limitar la evaluación a la mera docencia, sería dejar de lado la totalidad de las actividades principales del docente.

La evaluación académica como política educativa nacional

La evaluación es una herramienta que se ha utilizado con el fin de mejorar y de asegurar la calidad, pero para ello es necesario tomar en cuenta todas y cada una de las etapas implícitas en el proceso evaluado. Es por ello que la evaluación de la docencia debe enfocar su interés en observar la complejidad de dicha tarea (González *et al.*, 2017).

Las políticas de evaluación de la educación superior en México se han implementado desde la década de los noventa del siglo pasado, aunque bien es cierto que desde décadas anteriores se realizaron esfuerzos relacionados con la evaluación dentro de la educación. Es hasta la década de los noventa cuando estos esfuerzos toman mayor presencia dentro de la política nacional.

La importancia que ha adquirido la evaluación ha ido en aumento en América Latina y, por supuesto, en México, desde hace poco más de tres décadas, bajo el argumento de que una docencia de calidad es uno de los motores para lograr una mejor sociedad (Aguilar *et al.*, 2014).

Por lo tanto, contar con un modelo de evaluación docente confiable, objetivo, que presente resultados claros, será uno de los principales logros que aseguren el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje y, por ende, el mejoramiento de las Instituciones de Educación Superior (IES).

Así también, se ha incrementado el interés por la evaluación docente, debido a que se considera que ésta es un indicador de la calidad del Sistema Educativo y de las instituciones en particular. Eso también se debe a las presiones actuales de rendición de cuentas.

Algunas de las principales políticas que se han presentado en México desde los años noventa, con relación al tema de evaluación, han sido (Rueda y de Diego, 2012, citado por González, 2017):

De 1995 a 2000 se pone en marcha el Programa Nacional de Superación del Personal Académico (SUPERA), con el fin de utilizar nuevas modalidades para el mejoramiento del personal académico, debido a inadecuadas prácticas, criterios e indicadores que se habían presentado anteriormente.

De este modo, el personal académico se acerca a programas de actualización y posgrado. Se plantea la necesidad de que todas las universidades, partiendo de sus características, cuenten con programas de evaluación de conocimiento y aptitudes para los docentes de nuevo ingreso. Se busca el fortalecimiento de los programas de

estímulos al desempeño académico, por medio de la participación de los cuerpos colegiados propios de las universidades.

El período de la consolidación de la evaluación es de 2001 a 2006, ya que durante estos años se propone la creación del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2002). Del mismo modo, se propone la evaluación de los programas del Sistema de Educación Superior y la consolidación de instituciones como el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL), los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIIES) y el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A.C. (COPAES).

La articulación de las distintas instituciones de evaluación superior y el establecimiento de lineamientos que aseguren la calidad de las evaluaciones realizadas al sector superior son ejes rectores de las políticas de este período.

Se destaca la participación de pares académicos dentro de las evaluaciones, con el fin de servir de referente para las instituciones y su mejora, así como para su rendición de cuentas. Se busca una normatividad adecuada para el programa de estímulos al desempeño académico, con el fin de mejorar las condiciones salariales de los docentes de educación superior, además de mejorar la calidad de su docencia, fomentar la investigación y la difusión y, además, propiciar el trabajo colegiado entre pares.

Durante la etapa de 2007 a 2012 “se da importancia al fortalecimiento de la evaluación como un instrumento que sirva a la rendición de cuentas y para alcanzar la calidad educativa en el país”. Se da importancia a la generación de herramientas que aporten información sobre el desempeño académico de los docentes. Se observa la importancia que se le otorga al fomento de la cultura de evaluación y de la planeación, con el fin de mejorar la calidad de las IES.

Se busca consolidar los sistemas de evaluación de la Educación Superior (ES), partiendo de las evaluaciones realizadas a profesores; la mejora de los programas de posgrado a partir de programas evaluadores; la preocupación por utilizar metodologías validadas y

confiables; la comparación de los resultados de estas evaluaciones con resultados de otros países, así como la construcción y validación de indicadores confiables. Se pone énfasis en el fortalecimiento de prácticas de autoevaluación, las evaluaciones externas y de pares, la creación, consolidación y articulación de organismos evaluadores de las IES, así como su permanente evaluación.

La evaluación académica como política educativa en la UAT

En la actualidad, ser profesor de la Universidad Autónoma de Tamaulipas implica tomar en consideración y trabajar bajo cuatro funciones sustantivas: docencia, gestión, investigación y tutorías (UAT, 2015). La función del docente comprende, además de lo académico, actividades de servicio de orientación a los estudiantes, atención a la comunidad, actividades de actualización profesional, planeación y evaluación institucional, así como otras actividades culturales, deportivas y de formación.

Esto tiene relación con la multiplicidad de funciones que el docente debe llevar a cabo dentro y fuera del aula. Es decir, además de ser transmisor de conocimientos, debe ser investigador y tutor o mentor para el alumno. En la siguiente tabla se describe cada una de las funciones:

Rubro	Descripción
Docencia (facilitación de contenidos)	El docente debe convertirse en un facilitador del conocimiento, que abra fuentes de información para el estudiante y estimule su trabajo individual y en equipo. Es decir, el docente debe preocuparse por enseñar a sus alumnos a pensar de manera problemática y crítica, a buscar sus propias fuentes de información y a encontrar sus propias respuestas y soluciones.

Investigación	El docente universitario, como investigador, debe implementar procedimientos metodológicos que le permitan evaluar su propia práctica profesional. Es decir, por medio de la investigación, el docente debe buscar actualizar su propia práctica y que ésta sea acorde a los constantes cambios que se viven dentro de las tecnologías, la información y la educación. Ello le permitirá brindar una mayor calidad a sus estudiantes.
Tutorías	La tutoría es el recurso personal de ayuda del docente hacia el alumno en su aprendizaje, una vez que éste ha afrontado el estudio independiente de los contenidos que se le presentan en los materiales curriculares. Junto a esos materiales debidamente elaborados, la función del tutor es el asesoramiento y la orientación cuando el alumno lo solicite y en los aspectos que considere necesarios.
Cuerpos colegiados	Para la UAT, los cuerpos colegiados son grupos de profesores de tiempo completo, que comparten una o varias líneas de generación y aplicación innovadora del conocimiento en temas disciplinarios o multidisciplinarios, así como un conjunto de objetivos y metas académicas.
Elaboración: González <i>et al.</i> , 2017.	

De acuerdo con lo anterior, las funciones que debe realizar el docente son variadas y no se limitan a impartir clase dentro del aula. En este sentido, la evaluación de la que el profesor es partícipe está orientada a las actividades que se realizan con cada una de las funciones.

La forma en cómo se define la evaluación académica en la Universidad Autónoma de Tamaulipas es a través de diferentes programas e instancias evaluadoras, tanto internas como externas.

Se pueden citar los siguientes:

PRODEP: El *Programa para el Desarrollo Profesional Docente* en Educación Superior busca profesionalizar a los Profesores de Tiempo

Completo (PTC), para que alcancen las capacidades de investigación-docencia, desarrollo tecnológico e innovación y que, con responsabilidad social, se articulen y consoliden en cuerpos académicos, y con ello generen una nueva comunidad académica capaz de transformar su entorno.

SNI: El *Sistema Nacional de Investigadores* tiene por objeto promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica, así como la innovación que se produce en el país. El Sistema contribuye a la formación y consolidación de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos del más alto nivel, como un elemento fundamental para incrementar la cultura, la productividad, la competitividad y el bienestar social.

ESDEPED: El objetivo principal del programa de *Estímulos para el Desempeño del Personal Docente* en Educación Superior, es lograr la superación del profesorado y la consolidación de los cuerpos académicos de las Instituciones de Educación Superior (IES), para elevar la calidad de la educación en el país.

Cuestionario dirigido a alumnos: Consiste en un cuestionario que se aplica a los alumnos que están inscritos en algún periodo escolar de alguna carrera de la UAT. El cuestionario se conforma por 14 ítems; se les pregunta a los alumnos sobre la asistencia del profesor, su puntualidad, presentación y seguimiento del programa de la asignatura, la relación maestro-alumnos, entre otras cuestiones.

Cabe mencionar que en los programas antes mencionados se hace hincapié en la evaluación de los productos que los profesores puedan presentar, y poco o nada se habla sobre los procesos en los que se desarrolla su actividad docente.

Por lo anterior, conviene conocer qué tan satisfechos están los profesores con este conjunto de programas que conforman la evaluación académica de la que forman parte.

MÉTODO

Se realizó un estudio cuantitativo, con un diseño descriptivo transversal. Se utilizó la técnica de encuesta y, como instrumento, se adaptó un cuestionario de 46 ítems, cuyas opciones de respuesta fueron una escala tipo Likert de cuatro puntos: Totalmente De Acuerdo (TDA), De Acuerdo (DA), En Desacuerdo (ED) y Totalmente En Desacuerdo (TED).

De un total de 577 profesores del campus centro de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, se seleccionó una muestra de 100 profesores. El total de profesores encuestados por Unidad Académica Multidisciplinaria (UAM) o Facultad se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 2. Distribución de la muestra por UAM / Facultad.		
UAM / Facultad	Planta docente (PTC-PHL)	Profesores encuestados
UAM de Ciencias, Educación y Humanidades	105	22
Facultad de Comercio y Administración Victoria	138	40
Facultad de Ingeniería y Ciencias	108	13
UA de Trabajo Social y Desarrollo Humano	62	12
UA de Derecho y Ciencias Sociales "Lic. Francisco Hernández García"	164	13
TOTAL	577	100
Elaboración: Autora.		

INSTRUMENTO

Como instrumento se retomó el *Cuestionario de satisfacción para docentes de actividades formativas*, elaborado por la Junta de Andalucía (2012), el cual fue revisado y adaptado al contexto de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

En la siguiente tabla se describen las especificaciones:

Tabla 3. Distribución de indicadores y reactivos.				
Dimensiones	Indicadores	Cantidad	Porcentaje	Ítems
Laboral	Actividad docente	10	21.74	1-10
	Investigación	7	15.22	11-17
	Gestión	6	13.04	18-23
	Evaluación académica	6	13.04	24-29
	Condiciones de trabajo	10	21.74	32-41
Personal	Realización personal	4	8.70	42-45
	Salario	3	6.52	46-48

Elaboración: Autora.

PROCEDIMIENTO

Para la aplicación del instrumento se realizaron visitas con los secretarios académicos de cada UAM o Facultad del campus centro de la UAT, para solicitar permiso y buscar a los profesores a quienes se les aplicaría el cuestionario.

Una vez obtenido el total de cuestionarios, se codificaron y capturaron en una hoja de cálculo, para después ser exportados y analizados con *JMetrik*, un software de psicometría clásica y moderna, que permitió elaborar análisis de confiabilidad y las tablas de frecuencia.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del contenido

Para la validez del contenido se recurrió a la técnica de jueceo. Una vez concluido el instrumento, éste fue enviado a tres expertos en contenido para que lo revisaran. De los 53 reactivos que se tenían propuestos se eliminaron cinco, por considerarse irrelevantes y poco válidos para lo que se pretendía medir, según las recomendaciones dadas por los expertos.

Confiabilidad: Consistencia interna

Para medir la confiabilidad, se utilizaron tres medidas: opciones de respuesta, consistencia interna y el análisis *Rash*.

Atendiendo a las frecuencias de opciones de respuesta, se aprecia que las cuatro han sido tomadas en cuenta por el sujeto. Por lo tanto, las opciones de respuesta son confiables.

Atendiendo a la consistencia interna del instrumento, ésta oscila entre 0.9655 y 0.9804, de acuerdo con el Método de Coeficiente Alfa. Por ello, es posible advertir que la confiabilidad es aceptable.

Atendiendo el análisis *Rash*, se observó que en todos los reactivos del ajuste interno (WMS) y del ajuste externo (UMS) se encuentran dentro del rango permitido (0.5-1.5), por lo que se puede plantear que se ajustan a este análisis.

RESULTADOS

Características de la muestra

De acuerdo con la gráfica, sólo en dos Unidades Académicas los profesores cuentan con grado de licenciatura, aunque predomina la maestría en el caso de la FCAV. Se observa una diferencia mínima. Esto se relaciona directamente con las exigencias y tendencias de las políticas educativas en el nivel superior, en el cual refieren la importancia de contar con el grado académico de doctor.

Gráfica 1. Grado de los profesores encuestados

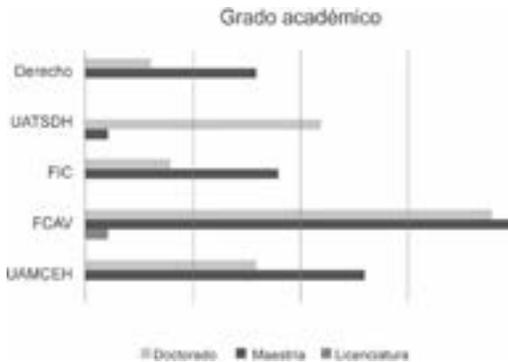


Tabla 4. Puntuación media de cada ítem por UAM / Facultad.						
Evaluación académica		UAMCEH	FCAV	FIC	UATSDH	Derecho
24	Las evaluaciones institucionales realizadas en la UAT han servido para mejorar.	2.24	2.03	1.54	2.33	1.82
25	La evaluación de mi actividad docente me motiva para mejorar.	2.00	1.87	1.38	2.08	1.64
26	Existe retroalimentación de la evaluación académica a la que soy sometido/a.	2.71	2.21	2.08	2.58	1.82
27	Se emplean los resultados de las evaluaciones para diseñar acciones de mejora, como cursos de actualización.	2.52	2.23	1.75	2.67	1.91
28	Los indicadores que se toman en consideración para la evaluación académica corresponden con las actividades que realizo.	2.05	2.05	1.77	2.42	1.82

29	En general, considero que la evaluación académica de la UAT es muy buena	2.33	2.80	1.92	2.42	1.73
Media		2.31	2.2	1.74	2.42	1.79
Elaboración: Autora, con la información recabada.						

De acuerdo con la tabla anterior, es preciso señalar que, aunque ninguna de las puntuaciones llega a 3 (En Desacuerdo) o 4 (Totalmente En Desacuerdo), es posible destacar puntajes que en algunos de las UAM/Facultad tienden a acercarse al 3 (En Desacuerdo) o que rebasan el punto medio de la puntuación, que es 2.5.

En el caso de las puntuaciones generales (la media por cada una de las UAM/Facultad) es la UATSCDH, la cual es la que está menos de acuerdo con la evaluación académica, mientras que la UA de Derecho tiende a estar más de acuerdo.

En lo que se refiere a la media por ítem, destacan la UAM-CEH (2.71) y la UATSCDH (2.58), las cuales están menos de acuerdo con la sentencia: *En general, considero que la evaluación académica de la Universidad es muy buena*. La FCAV tiene una media de 2.80, la más cercana a En Desacuerdo (3). Cuando se cuestiona sobre las acciones de mejora a partir de las evaluaciones que se realizan, la UAMCEH (2.52) y la UATSCDH (2.67), están en menor grado de acuerdo.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión de evaluación académica, se pueden destacar al menos dos temas que resultan relevantes, para que sean tomados en consideración por quienes instrumentan las evaluaciones hacia los profesores de tiempo completo de la UAT.

Primero, hace falta retroalimentación sobre las diferentes evaluaciones que se realizan. Es importante que el profesor conozca cuáles son sus áreas de oportunidad, para que pueda mejorar en los aspectos señalados.

En segundo lugar, una consideración importante es que las acciones de mejora se hagan con base en los resultados de la evaluación de la que forman parte los profesores. De esta forma, se atenderían las problemáticas que pudieran estar aquejando a la planta docente de la UAT.

Este trabajo reporta los resultados encontrados a partir del estudio general sobre satisfacción laboral. Sería conveniente cruzar estos resultados con información de algún estudio cualitativo, que permita tener una visión más cercana a la realidad del docente.

REFERENCIAS

- AGUILAR, M.A.; CARBONELL, A. y CISNEROS-COHERNOUR, E.J. (2014). "La evaluación de la docencia en dos universidades públicas latinoamericanas: Cuba y México", *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2e), pp. 65-73. Recuperado de: <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol7-num2e/art4.pdf>
- CABRERA, R. y AYALA, E. (2008). "Evaluación del docente del siglo XXI", *Memorias*, 4° Foro Nacional de Ciencias Básicas, División de Ciencias Básicas, UNAM.
- CASSASUS, J. (1999). "Lenguaje, poder y calidad de la educación", *Boletín 50*, Proyecto Principal de Educación, UNESCO.
- CLARK, B. (1991). *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, México.

- DUCOING, P. (2003). *Sujetos, actores y procesos de formación. Formación para la investigación. Los académicos en México. Actores y organizaciones*, COMIE, México.
- JUNTA DE ANDALUCÍA (2012). *Cuestionario de satisfacción para docentes de actividades formativas* (en red). Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/hpm/servicioandaluzdesalud/hpm2/puertadelmar/c/document_library/get_file?uuid=e0dae583-53b1-4699-bae7-c3658ee67c69&groupId=12100
- GARCÍA-CABRERO, B. y RUEDA, M. (2012). “Experiencias de aplicación del MECD: Modelo de Evaluación de Competencias Docentes”, en E.J. Cisneros-Cohernour, B. García-Cabrero, E. Luna y R. Marín (Coords.), *Evaluación de competencias docentes en la Educación Superior*, México, Juan Pablos Editor, pp. 17-35.
- GONZÁLEZ, L.; GÓMEZ, X. y LARA, J. (2017). “Evaluación docente en el nivel superior. La opinión de los profesores de la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades”, *Reflexiones sobre la formación y profesionalización docente*, en prensa, Tamaulipas, México, Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- LÓPEZ, A.I.; GARCÍA, O.; PÉREZ, R.; MONTERO, V. y ROJAS, E.L. (2016). “Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización inconclusa”, *Revista de la Educación Superior*, XLV (4), pp. 23-39. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60448798002>
- PUJOL, L. (2016). “Satisfacción laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes”, *Revista de Docencia Universitaria RED*, 14(2), pp. 261-292.
- RUEDA, M. y DE DIEGO, M. (2012). “Las políticas de evaluación de los académicos universitarios”, *Revista Perfiles Educativos*, Vol. XXXIV, No. especial,

pp. 93-106. ISSN: 0185-2698 Disponible en http://www.iisue.unam.mx/perfiles/perfiles_articulo.php?clave=2012-e-93-106

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS (2015). *Plan de Desarrollo Institucional 2014-2017*, Tamaulipas, México, Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Xóchitl GÓMEZ CORDERO

Maestra en Docencia por la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT). Estudiante del Doctorado en Políticas Educativas del Centro Regional de Formación Docente e Investigación Educativa (CRETAM). Profesora de tiempo completo en la UAMCEH-UAT. Entre sus publicaciones recientes sobresale "El estado de las ciencias sociales en la región noreste", en el "Informe de las Ciencias Sociales en México" (COMECISO). Líneas de investigación: evaluación y política educativa. Correo E.: xgomez@docentes.uat.edu.mx