

# 14

Fecha de presentación: marzo, 2016 Fecha de aceptación: junio, 2016 Fecha de publicación: agosto, 2016

## LA EVALUACIÓN DOCENTE

UNA PROPUESTA PARA EL CAMBIO EN FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, UNIVERSIDAD ECUATORIANA

### TEACHER EVALUATION A PROPOSAL FOR CHANGE IN THE FACULTY OF ADMINISTRATION OF THE ECUADORIAN UNIVERSITY

MSc. Sixto Ronquillo Briones<sup>1</sup>

E-mail: [sixtoronquillobriones@hotmail.com](mailto:sixtoronquillobriones@hotmail.com)

MSc. Clemente Aladino Moreira Basurto<sup>1</sup>

E-mail: [clementealadino@gmail.com](mailto:clementealadino@gmail.com)

MSc. Oswaldo Santiago Verdesoto Velástegui<sup>2</sup>

E-mail: [oswaldosverdesoto@uta.edu.ec](mailto:oswaldosverdesoto@uta.edu.ec)

<sup>1</sup>Universidad de Guayaquil. República del Ecuador.

<sup>2</sup>Universidad Técnica de Ambato. República del Ecuador.

#### ¿Cómo referenciar este artículo?

Ronquillo Briones, S., Moreira Basurto, C. A., & Verdesoto Velástegui, O. S. (2016). La evaluación docente una propuesta para el cambio en la Facultad de Administración de la universidad ecuatoriana. *Revista Universidad y Sociedad [seriada en línea]*, 8 (2). pp. 125-131. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>

#### RESUMEN

El trabajo que se presenta intenta guiar al docente universitario en su proceso de evaluación de manera que de forma personal cada uno de los que laboran en este nivel educativo sean capaces de valorar su accionar al mismo tiempo que deciden las vías que deben seguir para alcanzar metas acordes con las exigencias de la sociedad. En estos momentos la República del Ecuador se prepara y consolida en un grupo de transformaciones, las cuales deben ser apoyadas por sus profesionales, desde el punto de vista que se defiende es necesario que cada profesor sea consciente de sus necesidades y potencialidades; se proponen dimensiones, variables e indicadores que guíen al docente a alcanzar mayor nivel profesional desde su puesto de trabajo.

#### Palabras clave:

Evaluación, dimensiones, variables, indicadores.

#### ABSTRACT

The work that is presented tries to guide the educational university student in its evaluation process so that in a personal way each one of those that work in this educational level is able to value its to work at the same time that you/they decide the roads that should continue to reach in agreement goals to the demands of the society. In these moments the Republic of the Ecuador gets ready and it consolidates in a group of transformations, which should be supported by its professionals, from the point of view that defends are necessary that each professor is aware of his necessities and potentialities with the result that they intend dimensions, variables and indicators that guide to the educational one to reach a bigger professional level from his work position.

#### Keywords:

Evaluation, dimensions, variables, indicators.

## INTRODUCCIÓN

La evaluación a nivel internacional es vista como la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. La evaluación a menudo se usa para caracterizar y evaluar temas de interés en una amplia gama de las empresas humanas, incluyendo las artes, la educación, la justicia, la salud, los gobiernos y otros servicios humanos.

En el caso de la educación este es un tema manido sobre todo si se tiene en cuenta que el docente es constantemente evaluado; son varios los autores que tienen una opinión consensuada sobre el tema, en este sentido Valdés, (2004), precisa: *“la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de su activismo pedagógico, sus capacidades y competencias, su disposición para la labor docente educativa, su responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”*.

En el Ecuador este tema tiene vigencia, se lleva a cabo una acción de reestructuración del sistema educativo, el principal interés es que los docentes universitarios se conviertan en los profesionales que impulsen el desarrollo venidero del país. En este sentido, Bueno et al (2008), al asumir la determinación de necesidades de formación de los profesores universitarios a tiempo parcial o medio tiempo, enfatiza en la configuración del desempeño profesional, tiene en cuenta el amplio rango de capacidades que involucran no solo conocimientos y habilidades, sino también, la comprensión de lo que se hace.

Estas ideas desde el punto de vista teórico prevén un fenómeno que incide en las universidades ecuatorianas, en las que el 85% de sus docentes tienen esta condición y es importante que se sientan tan profesores como aquellos que forman parte del claustro que a tiempo completo hacen vida universitaria.

En el caso específico del Ecuador la política plantea en el Art. 151 de la Ley Orgánica de Educación y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior que la evaluación periódica integral de los profesores se someterá a un ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes.

En función de la evaluación los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Interesa en este apartado hacer un análisis del sistema evaluativo en la educación general para luego adentrarse en lo que acontece en la Educación Superior. En primer lugar y de forma organizada se establece:

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes.

Según lo planteado el programa de evaluación interna de la calidad educativa forma parte del proyecto de gestión de la calidad educativa de la Universidad, para su administración se cuenta con un sistema online.

La evaluación debe realizarse en cada una de las unidades y departamentos de acuerdo con el calendario establecido a principio de cada ciclo académico. Este ejercicio evaluativo incluye la planificación docente institucional, la capacitación docente, el desarrollo de los portafolios, la administración de trabajos de graduación, los trabajos de investigación y de extensión, la planificación institucional y el cumplimiento del Plan Operativo.

Teniendo como referencia las evaluaciones académicas que se realizan periódicamente, el Departamento es responsable de emitir las sugerencias pertinentes y las propuestas de solución a cada unidad a partir de los hallazgos y de las no conformidades detectadas. El Departamento verifica además el desarrollo de todas aquellas actividades que tienen que ejecutarse para dar cumplimiento a los objetivos de mediano y largo plazo de la Universidad.

En el orden académico por la diversidad de los modelos y metodologías existentes para realizar la evaluación de programas educativos y la importancia que tiene, se hace necesario evaluar los programas que se imparten con el propósito de valorar si requiere de mejoras, encaminadas a un mejor desempeño profesional, para lo cual se escoge el programa Auditoría de Gestión que se imparte en la Carrera de Contabilidad y Finanzas dentro de la Disciplina de Auditoría en el noveno semestre.

La evaluación resulta en este sentido una herramienta de apoyo efectivo a la gestión de las empresas, ya que permite conocer las variables y los distintos tipos de controles que se deben producir en las mismas. Toma en consideración la descripción y análisis del control estratégico, el control de eficacia, el cumplimiento de los objetivos

empresariales, el control operativo o control de ejecución y un análisis detallado del control, como factor clave de competitividad.

Sin embargo en la práctica, los docentes suelen ser evaluados de diversas formas ya sea por criterios de su superior y a partir de su hoja de contratación en la que se estipula el número de horas que en el orden curricular debe cumplimentar, así como por el criterio que sobre su trabajo tienen los estudiantes a los cuales se les aplica una encuesta en la que exponen criterios sobre sus profesores.

Sin embargo a criterio de estos investigadores y atendiendo a la situación actual de la Universidad de Guayaquil, en Ecuador se debe exigir por una reorientación en la manera de concebir los procesos, en este sentido los consultores amparados en la constitución política del país que establece en su artículo 26 que "la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado", y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad y holística.

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se debe mejorar la calidad y equidad de la educación a través de la auditoría interna que realice cada uno de las instituciones educativas. Establecen el programa de auditoría interna de la calidad educativa, que forma parte del proyecto de gestión de la calidad educativa de la Universidad, para su administración se cuenta con un sistema online.

La auditoría se realiza en cada una de las unidades y departamentos de acuerdo con el calendario establecido a principio de cada ciclo académico. Este ejercicio evaluativo incluye la planificación docente institucional, la capacitación docente, el desarrollo de los portafolios, la administración de trabajos de graduación, los trabajos de investigación y de extensión, la planificación institucional y el cumplimiento del Plan Operativo Anual (POA).

Teniendo como referencia las auditorías académicas que se realizan periódicamente, el Departamento es responsable de emitir las sugerencias pertinentes y las propuestas de solución a cada unidad a partir de los hallazgos y de las no conformidades detectadas. El Departamento verifica además el desarrollo de todas aquellas actividades que tienen que ejecutarse para dar cumplimiento a los objetivos de mediano y largo plazo de la Universidad.

La Universidad de Guayaquil como ente estatal, precedido por el Gobierno Central, tiene como objeto brindar su servicio a la comunidad estudiantil y al país, formado tanto por catedráticos como por alumnos que fundamentan

su enseñanza a través de la investigación científica, la innovación, obras sociales y la difusión de conocimientos como ejemplos de la formación ética, moral, humanística y profesional.

Para la consecución de este objetivo la universidad debe trabajar guiados en un modelo de evaluación, el cual debe ser reformado según las necesidades propias del contexto actual del Ecuador, en este sentido, se justifica el desempeño del docente desde su labor educativa, las perspectivas de su concepción desde el punto de vista académico, las metas que en materia de superación y a tono con su perfil es capaz de asumir así como las líneas de investigación a las que responde.

A partir de estas ideas se propone el trabajo orientado a la inclusión de la evaluación profesoral de manera que recoja los aspectos tanto teóricos como prácticos del proceder del docente como la figura que responde por la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, en este sentido, se dejan establecidas dimensiones, variables de evaluación, indicadores.

Para ello se procede en primer lugar a un posicionamiento teórico relacionado con la evaluación profesoral para luego enfatizar en los términos de la evaluación, las dimensiones e indicadores.

## DESARROLLO

Son varios los autores que refieren sus opiniones en relación con el tema de la evaluación en función de la manera que se asume desde su campo de acción. En este sentido Rizo (2010), refiere la importancia de edificar un proyecto institucional de evaluación el cual patentiza sus principios, propósitos y estrategias y que de acuerdo con sus criterios abarcan campos tan significativos como el de la docencia, la investigación y la proyección social. Si se tiene en cuenta que las estructuras organizativas, los niveles jerárquicos, las rutinas comunicativas, los esquemas de participación, establecidos como un todo articulado, constituyen el ambiente institucional desde el cual se posibilita el quehacer docente.

En este sentido se considera necesario dejar sentado que todo acto evaluativo debe estar pensado desde una perspectiva de mejoramiento y construido para beneficiar a la sociedad como un todo. Por ello, el proceso evaluativo debe privilegiar una profunda reflexión en torno a las posibilidades de mejoramiento como arma esencial para potenciar la capacidad transformadora que coadyuve a la solución de las más sentidas problemáticas, siempre en pro de una sociedad más justa y humana.

Para Nichols (1990); Escudero (1997); González (1997); Mateo (2000), la valoración de la docencia es medida a través del rendimiento que logren mostrar los estudiantes, evaluación por iguales, autoevaluación de su propio trabajo, evaluación por expertos, evaluación por superiores, evaluación por exalumnos, clima de clase, materiales elaborados para su labor como docentes, productividad investigadora en función de su realidad educativa, informes de las notas y matriculados, portafolio y encuestas de opinión al alumnado; estas ideas aparecen reflejadas en diferentes estudios de estos autores.

Según los trabajos de Tejedor (2003), en los que presenta su Modelo de Evaluación del Profesorado Universitario, propone que la información obtenida de las encuestas al alumnado deben ser complementadas con otras vías como los informes del centro, informes del departamento y autoinformes de los docentes. En su opinión estas evaluaciones, realizadas a partir de cuestionarios o escalas de valoración, proporcionan el mejor criterio de calidad de la instrucción.

Existen tres principales razones por las que esta fuente de información se selecciona como la vía preferente en la evaluación del profesorado universitario (Gillmore, 1984):

— Permite que el alumnado opine sobre sus docentes, origina beneficios políticos para la institución.

— Se considera que los estudiantes, por su naturaleza, son los observadores más extensos de la docencia, y a la vez están en una posición única para valorar la calidad del curso, la dedicación y la preparación del profesorado.

— La fiabilidad de las observaciones realizadas por el alumnado es normalmente elevada. Esta depende, entre otros factores, del número de encuestados, por lo que si se seleccionan las muestra adecuadas la fiabilidad puede estar asegurada.

Para López & Ruiz (2010), existen cuatro dimensiones viables para evaluar al docente: la interacción con el alumnado, la metodología de trabajo que emplea para llegar al estudiante, las obligaciones docentes y la evaluación que emplea, así como los medios y recursos que destina a la docencia.

Estos trabajos conforman la plataforma de análisis que hasta este momento posee la investigación que se desarrolla.

## Evaluación

A decir de Villa & Villardón (1998) para crear una cultura de evaluación de la docencia entre el profesorado

universitario es vital que la finalidad sea formativa, en especial en los inicios de la misma. La evaluación formativa se orienta al desarrollo personal y profesional, mientras que la evaluación sumativa persigue el desarrollo de la institución.

La evaluación formativa pretende dar a conocer los resultados a los destinatarios con objeto de ofrecerles información acerca de los aspectos que deben mejorar y de los que se comportan de manera adecuada.

En la evaluación sumativa el profesorado no suele participar en los procesos, ya que se siente «perseguido». Por tanto, la evaluación formativa es mucho más útil, aún más en esta temática cuando es imprescindible la implicación del profesorado para la correcta marcha de este proceso.

En esta línea Tejedor (2003), considera que *“la evaluación formativa es aceptada por la mayoría del profesorado universitario, aunque en algún caso se ponga en duda su eficacia y la ‘cientificidad’ de los procedimientos seguidos usualmente; el profesorado se implica mucho más en el debate sobre las estrategias a utilizar. La razón por la que los profesores aceptan este tipo de evaluación es porque reciben información sobre los resultados, porque se les evalúa sobre comportamientos específicamente docentes y porque cada día en mayor medida el profesorado se interesa por aquello que puede hacerle sentir mejor profesionalmente”*.

Rizo (2010), sostiene que *“la evaluación es la actividad reflexiva que nos permite conocer la calidad de los procesos y los logros alcanzados en el desarrollo del proyecto. La evaluación es una valoración sistemática que facilita el conocimiento minucioso de los procesos aplicados y fundamentalmente las decisiones futuras de cambio que nos proponemos llevar a cabo”*.

La evaluación del auditor educativo al docente de la Educación Superior, según Ronquillo (2015), *“es el proceso a través del cual se valora de forma sistemática el accionar del docente desde el punto de vista educativo, académico, de superación e investigativo”*.

**Dimensiones:** hacen referencia a los aspectos o facetas específicas de un concepto que se quiere investigar.

**Variables:** son producto de las reflexiones teóricas a las que accede el investigador (propias o de otros investigadores).

**Indicadores:** principales herramientas de medición en ciencias sociales. Son características observables de algo que son susceptibles de adoptar, distintos valores o de ser expresadas en varias categorías.

## Propuesta

La propuesta tiene como objetivo orientar al docente universitario en la evaluación de su propio proceso de trabajo, con la idea de que alcance nuevos peldaños en su formación.

En este sentido la investigación asume el tipo de variable que corresponde a la clasificación, según el autor al que se adscribe, en este caso Barrientos (2013) y si identifica con variables dependientes debido a la función que cumplen, se reconoce como aparece:

**Dimensión:** evaluación del docente de la Educación Superior

**Variable:** educativa

**Indicadores**

**PLANIFICAR:**

1. Los procesos de diagnóstico.
2. El trabajo educativo.
3. La estrategia pedagógica individual y grupal.
4. El sistema de trabajo del grupo que atiende.

**DESARROLLAR:**

5. El diagnóstico y caracterización del o los grupo en el que trabaja.
6. Las reuniones de las estrategias pedagógicas.
7. Intercambio con estudiantes, padres y profesores, según sea necesario.
8. La entrega pedagógica.

**CONTROLAR:**

9. El desarrollo de las principales acciones educativas de los estudiantes.
10. El uso de la tecnología educativa por parte del estudiante.
11. El cumplimiento del horario del día.

**INFORMAR:**

12. Los resultados del diagnóstico de los alumnos.
13. Asistencia de alumnos.
14. Algún cambio de horarios.
15. La evaluación de los alumnos.
16. Los problemas que afectan al proceso pedagógico en su grupo.
17. Los resultados del proceso pedagógico.

Los profesores tendrán una función didáctico-metodológica, centrada fundamentalmente en la integración a los proyectos integradores de cada uno de los grupos en los que trabaja: a través de la actualización del diagnóstico, trabajo interdisciplinario que se da entre las áreas de integración, labor educativa de la actividad docente, socio política, y de manera responsable, a través de la tutoría.

Todos los docentes deben asumir la responsabilidad de preparar a uno o varios estudiantes de la carrera para enfrentar el crecimiento y desarrollo personal y su futura labor profesional. Esto incluye además la tarea de identificar potencialidades y problemas de aprendizaje de los estudiantes en formación para potenciar y promover la búsqueda de soluciones alternativas a estos, partiendo de la dinámica del diagnóstico.

**Variable:** académica

**Indicadores**

**PLANIFICAR:**

1. Los procesos académicos según la asignatura que imparte.

**DESARROLLAR:**

2. La docencia en las asignaturas que imparte.
3. Actividades a partir de las cátedras integradoras con los profesores del paralelo.
4. Actividades individuales, grupales y entre grupos según estrategia docentes.

**CONTROLAR:**

5. El aprovechamiento de sus estudiantes, dar seguimiento a la situación docente de cada uno y en cada corte previsto.
6. El estudio independiente y responder por el aprovechamiento de los mismos y la calidad.
7. La gestión de la dirección del aprendizaje de los estudiantes.

**INFORMAR:**

8. La gestión como profesor de la asignatura.
9. Los resultados del proceso pedagógico.

Los profesores, a partir del propio sistema de trabajo y de la intervención personal y comprometida, garantizarán la solución de los problemas de aprendizaje y comportamiento, propiciarán el desarrollo de las habilidades proyectivas, organizativas, comunicativas y cognitivas. Esto incluye, además, la tarea de identificar potencialidades

y problemas de aprendizaje de los estudiantes en formación para potenciar y promover la búsqueda de soluciones alternativas a estos, partiendo de la dinámica del diagnóstico.

Como profesores compartirán tareas de profesor principal de asignatura, disciplina o área de integración y por tanto, se les encarga la ejecución del trabajo metodológico en vínculo directo con el trabajo que desarrollan los departamentos y consejos de carreras de las Facultades, facilitan el acceso a la información, el dominio de algoritmos o metodologías generales para la implementación de las indicaciones que emanen de este nivel de dirección o de la dirección de la universidad.

Será responsabilidad de los profesores la realización de las validaciones de los programas, y el enfoque integrador que se le otorgue, además, asumen la responsabilidad de introducir los resultados científicos y metodológicos de investigaciones para generalizar sus resultados.

Los profesores que integran las comisiones o grupos de trabajo o desarrollan funciones como asesores de salud, cultura, deporte y formación vocacional, entre otros, asistirán a las reuniones de preparación que se organicen por los asesores de la rectoría y cumplirán las tareas que se precisan por estos órganos de acuerdo con las tareas de cada etapa. Por tanto, participan en reuniones, rinden informes, participan en asesorías y otras actividades de preparación a los docentes y directivos, tal como indica el contenido de trabajo de cada grupo comisión y asesoría que se indica en este documento

Variable: investigativa

Indicadores:

#### PLANIFICAR:

1. Los diseños de programas de asignaturas y las actividades elaboradas, ajustado por los docentes.
2. La concepción integradora del contenido
3. La organización curricular y de rediseño.

#### DESARROLLAR:

4. Implementar el currículo con énfasis en el uso óptimo de los recursos disponibles y las posibilidades de su elaboración
5. Ejecutar actividades relacionadas con las cátedras integradoras y proyectos integradores.
6. La integración intradisciplinar, permitiendo la vinculación de los componentes académico, pre-profesional e investigativo.

7. La solución de los problemas profesionales desde un enfoque integral.
8. La preparación y actualización en los métodos propios de la educación a distancia.
9. La planificación, orientación y control del trabajo independiente con énfasis en su tarea individual.
10. La selección de las tareas del sistema de trabajo independiente partiendo de la asignatura.
11. Las distintas formas de evaluación: coevaluación y autoevaluación fundamentalmente.
12. La selección, elaboración y utilización del sistema de medios didácticos en relación con los métodos, para la enseñanza a distancia.

#### CONTROLAR:

13. La calidad de los egresados.
14. El nivel de superación y de preparación alcanzada y sus necesidades prioritarias.

#### INFORMAR:

15. Dictaminar los ajustes necesarios a los programas de asignaturas.
16. Valorar resultados del trabajo tutorial y proponer soluciones concretas a los problemas identificados.
17. La evaluación del desempeño profesional del estudiante, desde la concepción de la evaluación como proceso y resultado (T.V, Software).
18. La tutoría en el proceso de enseñanza aprendizaje (la interrelación y coherencia de todo el trabajo).

La investigación se convierte no solo en la manera de buscar soluciones a determinados problemas sino sirve, además, para sustentar concepciones e integrar ideas que desde el punto de vista curricular aporten a la formación del estudiante, razón de ser del profesor universitario, a partir de la investigación el docente necesita autoprepararse en aspectos que él ha detectado y que necesita para su formación profesional y aportaran a la formación del estudiante. Es importante en este punto que se reflexione en las necesidades personales que como profesor de la universidad se requieren para contribuir al bienestar del gremio para el cual se trabaja.

#### CONCLUSIONES

La evaluación de acuerdo con el criterio que defienden los autores de este trabajo es el punto de partida para el buen funcionamiento de la actividad docente, en la medida en que el profesor universitario conoce las metas que

debe alcanzar para elevar la calidad de su proceso, se planifica y organiza en función de alcanzarlo mejor, esa será la labor que realice.

Por otra parte, las dimensiones, variables e indicadores organizan la evaluación y lo hacen accesible al resto de los profesionales que deben hacer uso de este proceso.

La propuesta que se presenta es una opción a tener presente para el desarrollo de una mejor actividad docente, el conocimiento por parte del profesor de las actividades que debe alcanzar puede lograr una mejor calidad del proceso. Con ello de una forma coherente se está dando respuesta a las necesidades de organizar la gestión universitaria y lograr alcanzar mejores índices de excelencia tal como lo exige el país en estos momentos.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barriento Jiménez, E. J. (2013). Las características de los docentes universitarios. *Investigación Educativa*, 7 (2), pp. 105-120. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/8211/7161>
- Davidov, V. V. (1980). Tipos de generalización en la enseñanza. La Habana: Pueblo y Educación.
- De Armas, N. (2003). Caracterización y diseño de los resultados científicos como aporte de la investigación educativa. La Habana: MINED.
- Escudero, T. (1997). Enfoques modélicos en la Evaluación de la Enseñanza Universitaria. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 3 (1). Recuperado de [http://www.uv.es/relieve/v3n1/RELIEVE-v3n1\\_1.htm](http://www.uv.es/relieve/v3n1/RELIEVE-v3n1_1.htm)
- García Ramis, L. (1997). Sistemas, modelos y teorías. Material mimeografiado. La Habana: ICCP.
- Gillmore, G. M. (1984). Student Ratings as a Factor in Faculty Employment Decisions and Periodic Review. *Journal of College and University Law*, 10 (4), pp. 557-576.
- Guetmanova, A., et al. (1991). Lógica: En forma simple sobre lo complejo (Diccionario). Moscú: Progreso.
- Marimón, J. A. (2005). Aproximación al modelo como resultado científico en Los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Santa Clara: ISP Félix Varela.
- Mateo, J. (2000). La evaluación del profesorado y la gestión de la calidad de la educación. Hacia un modelo comprensivo de evaluación sistemática de la docencia. *Revista de Investigación Educativa*, 18(1), pp. 7-36.
- Nichols, J. O. (1990). The role of institutional research in implementing effective sensor out comes assessment. *Association for Institutional Research*, (37).
- Ordaz Lorenzo, R. (2003). La modelación como método científico general del conocimiento y sus potencialidades en el campo de la educación. La Habana: ISPEJV. Material digitalizado.
- Rizo Moreno, H. E. (2010). Evaluación del documento universitario. Una visión institucional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34. Recuperado de [http://rieoei.org/edu\\_sup34.htm](http://rieoei.org/edu_sup34.htm)
- Ruiz, A. (2002). Metodología de la investigación. La Habana: Pueblo y Educación.
- Tejedor, F. J. (2003). Un modelo de evaluación del profesorado universitario. *Revista de Investigación Educativa*, 21 (1), pp. 157-182.
- Valle Lima, A. (2007). *Metamodelos de la Investigación Pedagógica*. LA Habana: ICCP.
- Villa, A., & Villardón, L. (1998). La evaluación docente a través de los alumnos como evaluación formativa. *Revista de Enseñanza Universitaria*, Número Extraordinario, pp. 389-406.