



Febrero 2020 - ISSN: 1989-4155

LA AUTOEVALUACIÓN EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PROFESOR UNIVERSITARIO A TIEMPO PARCIAL

THE SELF IN THE PROCESS OF EVALUATION OF TEACHER UNIVERSITY TO PART-TIME

MSc. Silvia Higinia Stable Chacón

E-mail: ssable@ucf.edu.cu

Profesora de la Universidad de Cienfuegos, Cuba

Categoría Docente: Profesora Asistente Categoría Científica: Máster en Ciencias de la Educación, Especialidad Educación-Economía

MSc. Benita Caridad Díaz Ercia

E-mail: bdiaz@ucf.edu.cu

Profesora de la Universidad de Cienfuegos, Cuba

Categoría Docente: Profesora Asistente Categoría Científica: Máster en Ciencias de la Educación, Especialidad Educación-Economía

MSc. Caridad Reina Herrera Lobo

E-mail: cherrera@ucf.edu.cu

Profesora de la Universidad de Cienfuegos, Cuba

Categoría Docente: Profesora Asistente Categoría Científica: Máster en Ciencias de la Educación, Especialidad Educación-Economía

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Silvia Higinia Stable Chacón, Benita Caridad Díaz Ercia y Caridad Reina Herrera Lobo (2020): "La autoevaluación en el proceso de evaluación del profesor universitario a tiempo parcial", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (febrero 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2020/02/autoevaluacion-profesor-universitario.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/atlante2002autoevaluacion-profesor-universitario>

Resumen

El trabajo que se presenta responde al problema científico cómo contribuir a perfeccionar el proceso de autoevaluación de los Profesores Universitarios a Tiempo Parcial y la carencia de una metodología que facilite el mismo en la práctica, en consecuencia se efectuó el estudio histórico lógico de los antecedentes de aquellas cuestiones que se relacionan con la evaluación del desempeño y la autoevaluación.

Del mismo modo, se obtuvo una metodología que facilita la secuenciación adecuada para realizar la misma, esta estuvo precedida por la determinación de etapas, momentos o fases para llegar a la construcción de la misma. Se consideró desde un inicio el estudio teórico práctico que sustenta la investigación con la exposición de los modelos teóricos de evaluación del desempeño y el papel de la autoevaluación en los mismos, se atendió así a la contextualización y la conceptualización. Posteriormente se determinaron los contenidos.

Por tanto, se ofrece una respuesta concreta y aplicable en la práctica para el perfeccionamiento de este proceso, lo que contribuye a elevar la calidad de la educación de este nuevo modelo universitario.

Palabras clave: Autoevaluación, metodología, profesor a tiempo parcial, actividades.

Summary:

This study aims to develop a methodology for the self-evaluation of the Part-time University Professor; consequently, the logical historical study of the background of those issues that are related to performance evaluation and self-evaluation was carried out.

Likewise, a methodology was achieved that provides adequate sequencing to perform the same, and offers instruments both for this teacher, and for those subjects who consider that they can provide assessments about their teaching, aspects that constitute the main results of the work by offering a concrete and applicable response in practice for the improvement of this process, which contributes to raising the quality of education of this new university model.

Keywords: Self, methodology, teacher to part-time, activities

Introducción

El mundo del siglo XXI, se caracteriza por el desarrollo de enormes contradicciones, en el cual los conflictos de todo tipo amenazan la estabilidad y comprometen el avance futuro de los diferentes países y regiones. Esta situación constituye un desafío para la Educación Superior pues debe atender con urgencia las crecientes necesidades sociales, que no sólo se refieren a la competencia profesional y técnica, sino también al proceso de fortalecimiento de valores e ideales, de una cultura de paz, solidaridad y respeto.

En este escenario y con la influencia también de tendencias como, masividad y acceso a las instituciones, la Educación Superior, que tiene como objetivo resolver necesidades educativas dirigidas hacia la sostenibilidad de una sociedad justa y equitativa, necesita alcanzar mayores niveles de pertinencia para así lograr la preparación adecuada de las nuevas generaciones, en atención a la función social que le corresponde.

Por tales motivos, a partir de la década del 90 del pasado siglo, se implementaron a nivel mundial, regional y de los países las redes de acreditación de la calidad de la Educación Superior, con el fin de que los diversos sistemas educativos logren el reconocimiento social en los procesos que se desarrollan en las instituciones universitarias.

En este proceso, se instituye la autoevaluación como un recurso gestor de calidad; su utilización emprendió un ascenso notable a nivel mundial, pues, como peculiaridad evaluativa permite identificar los aciertos y desaciertos de un sujeto, un programa, una institución, revelar sus fortalezas y debilidades además de proponer correcciones e implicarse en la revisión y ajuste para garantizar un proceso permanente de progreso cualitativo del mismo.

En Cuba, el manejo de la autoevaluación en el ámbito docente abarca tanto el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, como el desempeño de los docentes en los distintos niveles del Sistema Nacional de Educación, la que es regulada desde las diferentes resoluciones de evaluación que el sistema educativo dicta al efecto.

Este tema lo tratan en el plano internacional, Herrera M. (2003), Mora Bautista, A. y coautores (2007), Miranda A. y otros (2007), Smither (2008) y en nuestro contexto Álvarez Roche Z. (2002), Valdés Veloz H. (2003), Pérez García C. (2003), Arango Hoyos R. (2003), indistintamente trabajan la misma, desde la perspectiva del aprendizaje, de la acreditación, y del desempeño docente. Remedios (2007) por su parte ofrece recomendaciones acerca de la utilización de la autoevaluación como vía esencial para mejorar el desempeño de los docentes.

Si se tiene en cuenta que estos Profesores a Tiempo Parcial se identifican con un docente o técnico de la producción o los servicios, graduado del nivel superior pedagógico o de algunas de las ramas de la Educación Superior, que se categoriza, para dirigir el proceso de adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades, hábitos y capacidades, así como la formación de valores, sentimientos, convicciones y actitudes acordes con las exigencias sociales en su función como docente o tutor.

Estos descriptores por tanto, estructuran el contenido de la evaluación de su desempeño y sirven de guía para rendir informe de su cumplimiento en las etapas correspondiente.

Por lo que el proceso de evaluación del desempeño del docente universitario a tiempo parcial se considera una vía de auto perfeccionamiento continuo de su gestión por ello se rige por la Resolución Ministerial 66/2014 Reglamento para la organización del salario de los profesores universitarios y dirigentes no docentes que se vinculan a la Educación Superior. En la cual se establece la evaluación de los resultados del trabajo de los docentes con una periodicidad anual, precedida por cortes evaluativos en diferentes etapas.

En la exploración de la práctica –mediante entrevistas, discusiones grupales- se pudo constatar que a estos docentes solo se les evalúa una vez en el año, y no constituye un proceso que se realiza por etapas o implique la autoevaluación como recurso mediador del proceso que permite profundizar y contrastar la historia vivida -críticamente asumida- y la transformación de la acción futura mediante el autoanálisis de la práctica pasada más cercana. (Valdés H. 2004; Chiavienato I. 1998).

Por lo general en las prácticas evaluativas del profesorado hay insuficiente formalidad en la autoevaluación como recurso en el proceso al existir carencia de cultura evaluativa. Los docentes tienen escasa motivación por la misma, toda vez que la aplicación de la norma jurídica de evaluación no se realiza por etapas durante el curso escolar, no se maneja como capacidad de análisis crítico, de anticipación y de visión prospectiva, en consecuencia a partir de ella no se elaboran propuestas alternativas de desarrollo.

En encuestas aplicadas a los Profesores Universitarios a Tiempo Parcial, Jefes de Departamento, Jefe de Recursos Humanos de la sede central, se pudo constatar, que la evaluación del desempeño de los mismos, carece de integralidad y sistematicidad, no se contempla en los certificados la auto-evaluación de los profesores y solo se concibe como referente para que el encargado del proceso configure su certificado. Sin embargo, los informes de autoevaluación no incluyen las cuestiones a superar y en consecuencia, no precisa el planteamiento de las metas a lograr en su formación.

Al indagar acerca de esta situación entre los Profesores a Tiempo Parcial visitados durante el curso 2017/2018 se constató que no poseen una concepción o idea común para elaborar la autoevaluación; por lo general aluden a los logros pues afirman que servirá de guía al jefe; reconocen no haber recibido indicación de cómo hacerlo, solo cuentan con la experiencia limitada de la educación a la que pertenecen. Consideran además la posibilidad de contar con una guía o instrumento que les facilite el proceso. Se evidencia así la necesidad de perfeccionar el proceso de autoevaluación de los Profesores Universitarios a Tiempo Parcial y la carencia de una metodología que facilite el mismo en la práctica

La búsqueda de propuestas para enfrentar esta situación, muestra la existencia de ciertos vacíos en la teoría; sobre todo la que se vincula a la secuenciación fundamentada de acciones que guíen al Profesor Universitario a Tiempo Parcial en su proceso de autoevaluación. Por tales razones se hace necesaria la elaboración de una metodología para la autoevaluación del desempeño del Profesor Universitario a Tiempo Parcial.

Desarrollo

1.1 La autoevaluación en el proceso de evaluación del profesorado. Especificidades para el Profesor a Tiempo Parcial

La autovaloración es la categoría psicológica de la personalidad que guarda estrecha relación con el nivel de aspiración que posee el individuo que se concreta en *“el grado de éxito que el individuo espera obtener en una tarea definida”* (Gómez, 1982), pues las aspiraciones se logran sobre la base de las valoraciones que realiza el sujeto y las posibilidades del logro de los objetivos que se plantea. Por lo que se interrelaciona con los procesos de autoevaluación

Autores como Chiavenato, (1998), Mena, (2004), De Miguel. (2016) ofrecen sus consideraciones acerca de la autoevaluación la cual conciben como un componente esencial dentro del proceso docente educativo, y destacan la contribución de esta a la formación de valores en el individuo; aseguran que estas otorgan un importante papel como método para el mejoramiento personal y grupal.

Se comprende entonces, que es oportuno asumir que *“la autoevaluación docente es un elemento necesario en un marco curricular abierto y en la actuación de un colectivo de profesionales autónomos y reflexivo puede resultar valiosa en el fomento de actitudes individuales y grupales hacia la evaluación de la propia actuación, es decir, de actitudes propias de una cultura de la evaluación”* (De Miguel, (2016). Desde estos referentes y al considerar los señalamientos de Valdés, (2004) cuando acota que *“entre los objetivos de este método de evaluación del desempeño docente pues permite estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de autodesarrollo y aumentar el nivel de profesionalidad del profesor”*.

Pero, lo cierto es que las Universidades requieren de mecanismos que le permitan el desarrollo personal y profesional de los docentes como factor fundamental para la consecución de su misión, con criterios de calidad para lo cual se deben potenciar los principios señalados anteriormente.

En este contexto, se constituye la autoevaluación del Profesor Universitario a Tiempo Parcial como elemento esencial a estos fines, pues su práctica establece un recurso importante para la valoración permanente de la propia actuación y por ende del desarrollo profesional del sujeto, genera una mayor identificación con los procesos de la institución educativa al ser capaz de dinamizarlo, contribuye a la formación de valores morales y metacognitivos. *Funciona como retroalimentación, lo cual le posibilita al sujeto asumir posiciones reflexivas, receptivas, críticas y comprometidas con el quehacer académico y permite que el mismo le agregue aspectos novedosos e interesantes a su quehacer, da libertad, seguridad y autenticidad.* (Remedios, 2007)

Es decir, aborda la solución de un problema social –en última instancia la satisfacción de la función social de la Universidad y se enfoca al perfeccionamiento profesional y humano de este docente, a su propia transformación y a la de su práctica pedagógica en un contexto históricamente condicionado.

Se coincide con Tobón (2006) y Escudero, (2012) cuando armonizan en que la autoevaluación es autovaloración, autoconocimiento y autorregulación, aspectos que se orientan hacia el diálogo reflexivo continuo de cada ser humano consigo mismo, que da la posibilidad de tomar conciencia sobre las fortalezas que son necesarias construir y de cómo va dicha construcción y que mediante la misma se puede estimular la capacidad de análisis y autocrítica, así como su potencial de auto desarrollo.

Desde esta perspectiva, es necesario que se preparen las condiciones para que la autoevaluación pueda constituirse en un recurso para el crecimiento personal y profesional del docente, pues según Tobón (op.cit.) *esta requiere de un ambiente propicio, basado en un ambiente de confianza y aceptación que favorezca la expresión libre de los involucrados, además de que es necesario generar el hábito de comparar los resultados obtenidos con los propuestos a fin de facilitar que los agentes implicados se corrijan e introduzcan los cambios precisos que cualifiquen su desempeño.*

En la medida en que el sujeto sistematice la autoevaluación de su actividad tendrá mayor posibilidad de convertirse en una persona abierta a la crítica de agentes externos y las considerará más válidas y confiables. Por tanto, esta se debe considerar como vía esencial para que los docentes mejoren su desempeño profesional, a partir de un mayor conocimiento de su comportamiento pedagógico actual, que le permita identificar las áreas problemáticas y mejorarlas, definir sus fortalezas; es decir, *que se convierta en un proceso continuo, en vez de un evento único e irrepetible, que no sea un simple método, sino que adopte un enfoque globalizador, el proceso evaluativo* Remedios, (2007)

Por esta razón debe estar presente en todo sistema de evaluación del desempeño profesional del docente. Sin embargo, no siempre se realizan estos procedimientos que ofrecen la posibilidad de hacer correcciones y de plantear recomendaciones para las siguientes tareas.

La pertinencia y validez de estas consideraciones para aplicarlas al estudio del procedimiento de la autoevaluación del desempeño del Profesor Universitario a Tiempo Parcial, resultan esenciales pues ambas tienen en cuenta el conocimiento de sí para lograr las mejoras necesarias.

Se asume entonces que, cada Profesor Universitario a Tiempo Parcial, debe autoevaluarse con sinceridad y responsabilidad; desde el inicio de su desempeño debe someter a su propia reflexión el proceso que se desarrolla. Es la forma de tomar conciencia de sí, con lo que ha hecho y cómo se ha hecho, lo que le permitirá encontrar una explicación a los resultados que obtiene con sus alumnos.

A partir de aquí, el Profesor Universitario a Tiempo Parcial, tiene la posibilidad de reconducir o mejorar el desarrollo y el resultado de un proceso en el que es un agente fundamental. Pero, para

lograr éxito en la autoevaluación, es necesario y decisivo que cada uno aprenda a conocerse, detecte en qué etapa del proceso cometió errores; en esencia que tenga desarrollado sus procesos metacognitivos.

Las indagaciones que se realizaron acerca de la autoevaluación del desempeño docente confirman que *existen varias experiencias de autoevaluación del profesor sin llegar aun a implantarse como una metodología de trabajo fija tanto para la evaluación de la propia actividad como para el desarrollo personal, la rendición de cuentas o la misma formación inicial*. Valdés, (2005).

En el diseño actual del proceso de evaluación y autoevaluación de los Profesores Universitarios a Tiempo Parcial en las Universidades se destaca que la evaluación del desempeño de este docente, contempla las funciones generales que como tal debe ejercer el profesor universitario a tiempo completo y que se regulan en el reglamento para la aplicación de las categorías docentes de la Educación Superior.

Las tendencias contemporáneas de la participación de los docentes en el proceso de evaluación, se inicia con un paso de reflexión, análisis y discusión entre los implicados, acerca de los objetivos, las tareas y la elaboración del plan de desarrollo individual.

En esta fase se ofrece la oportunidad para que el docente plantee sus puntos de vista y aceptación de las condiciones y exigencias que se requieren para cumplimentar los objetivos de su desempeño docente. La realización de un control de su propio trabajo les facilita la estructuración de acciones para obtener el resultado que se desea.

El seguimiento al plan de desarrollo individual del docente lo realizará el jefe inmediato superior con fines de la evaluación de su desempeño, a su vez se precisa como tarea del docente el auto seguimiento del mismo. Pero, de modo particular el proceso de evaluación del desempeño del Profesor Universitario a Tiempo Parcial no aparece delineado en los reglamentos y normativas al considerar que este asume funciones como profesor universitario.

En la actualidad, la autoevaluación docente asume una apariencia en la que el objetivo principal se sustenta en la coincidencia de criterios entre el agente evaluador y el sujeto que se evalúa a fin de lograr una mayor efectividad de la misma. En sentido general, de la capacidad de autocritica del docente, al tener en cuenta la manera asidua en que se desarrollará este proceso y donde la autoevaluación le proporcionará convertirse en un sujeto abierto al juicio externo; esto indiscutiblemente incrementará el mejoramiento de su desarrollo profesional.

Las universidades redimensionan la composición del claustro pedagógico, incorpora a los profesionales del territorio como profesor a tiempo parcial, después de recibir una adecuada preparación metodológica y la categorización docente correspondiente, en este sentido, se contribuye a la superación continua de miles de profesionales, al atender *la necesidad de contar con recursos humanos formados en las dependencias de educación superior, en el campo de la docencia y la tutoría, cobra una gran importancia ya que es al interior de ellas, en donde se realizan las acciones requeridas para implementar sus programas educativos, mejorar la formación de recursos humanos y la gestión de recursos económicos para viabilizarlas* Mena, (2004).

Asimismo, el Profesor Universitario a Tiempo Parcial debe realizar la planificación, ejecución y control del proceso docente de pregrado y postgrado en todas sus formas, de acuerdo con su categoría docente que se establece en el Reglamento de Categoría Docente (Resolución 85/2016). Y el desarrollo de actividades metodológicas y de superación hasta el nivel de actualización que requiera el desarrollo exitoso de las funciones correspondientes; elevar de manera constante sus conocimientos pedagógicos, científico-técnicos y culturales.

Sin duda alguna, el perfil que se diseñó del profesor universitario cubano se sostiene en la tradición y experiencia de la escuela cubana de educación superior. La estructura de categorías docentes se basa en el mérito académico y científico, y sus funciones responden a las realidades ocupacionales del sistema universitario. Hay que comprender que por la extensión de la transformación social que emprendió el país con el proceso de universalización, se lleva a los protagonistas a cambiar el modo de pensar y lo adecua a las nuevas condiciones que traerán consigo dichos cambios.

Como aspecto fundamental que se regula en la Resolución 66/2014 de evaluación debe iniciarse el proceso a partir de la entrega por el profesor a tiempo parcial del informe de autoevaluación en los cortes evaluativos y al término del curso escolar.

Sin embargo, los instrumentos que se aplicaron en esta investigación revelan que las fallas de este proceso radican en que los docentes se realizan autoevaluaciones arbitrarias, sin tener en cuenta los rubros que se establecen para la evaluación, los señalamientos que le plasma el coordinador de carrera, coinciden con los que éste ha descrito en su informe, por consiguiente puede considerarse este documento como un protocolo que se prepara para cumplir las formalidades que establece la resolución que regula el proceso evaluativo.

1.2 La metodología para la autoevaluación del Profesor Universitario a Tiempo Parcial. Explicación necesaria

La elaboración de la metodología estuvo precedida por la determinación de etapas, momentos o fases para llegar a la construcción de la misma. Se consideró desde un inicio el estudio teórico práctico que sustenta la investigación con la exposición de los modelos teóricos de evaluación del desempeño y el papel de la autoevaluación en los mismos, se atendió así a la contextualización y la conceptualización. Posteriormente se determinaron las dimensiones, los contenidos y se elaboraron los instrumentos. Resultó en este momento la determinación de los pasos, procedimientos y las condiciones para de este modo lograr la metodología

La autoevaluación del desempeño docente del Profesor Universitario a Tiempo Parcial exige, precisar los fundamentos que rigen las especificidades y particularidades que distinguen dicho proceso. De manera puntual, fue necesario conceptualizar la esencia de la metodología, como resultado científico.

Al confirmar que es oportuno utilizar la metodología como tipo de resultado, e considera su potencialidad orientador en el perfeccionamiento del objeto de estudio, sobre todo se valora su carácter estructural/procedimental y su naturaleza porque guía e indica las concepciones, pasos, métodos, técnicas que contribuyen a la eficiencia del proceso que se estudia, entonces, se asume *metodología* por ser *“una secuencia sistémica de etapas cada una de las cuales incluye acciones o procedimientos dependientes entre sí y que permiten el logro de determinados objetivos.”* (De Armas, 2005)

A esta consideración se agrega, que las metodologías juegan un importante papel en el ámbito de la Pedagogía, pues se ajusta a esta investigación-, al proporcionar el enriquecimiento del marco conceptual de la evaluación del Profesor Universitario a Tiempo Parcial y permitir perfeccionar las vías que consienten obtener un conocimiento cada vez más profundo y amplio sobre el proceso desde una participación activa del propio profesor.

En este caso para perfeccionar el proceso de autoevaluación del desempeño de los Profesores Universitarios a Tiempo Parcial, necesita una articulación sistémica de pasos que lo guíen y orienten con un enfoque nuevo, capaz de conseguir coherencia, objetividad en el análisis y precisión en aspectos que necesita en el desempeño de las funciones docentes. Por tanto, toma el auto diagnóstico de sus fortalezas, debilidades y el consecuente pronóstico a alcanzar en el período del curso escolar.

Concebir la metodología para la autoevaluación exige considerar los requerimientos imprescindibles para el establecimiento de cómo proceder para su realización y resolver la necesidad que le dio origen. Sin embargo debe ser **flexible** de manera que en el proceso, los docentes tengan posibilidad de, confrontar, fundamentar e incorporar estrategias que le permitan el logro de los objetivos propuestos.

Se concibe con carácter **integrador**, pues resulta fundamental el conocimiento del contenido a evaluar o sea qué características ostentan los rubros de evaluación para la educación superior, y tratar que cada Profesor a Tiempo Parcial comprenda los mismos, por lo que se proponen acciones que se entrelazan en el quehacer del proceso.

Supone por tanto, que en el proceso de autoevaluación el docente considere las opiniones que tienen sus alumnos, los directivos y demás compañeros sobre su desempeño profesional, lo cual le otorga un carácter de **participativo-reflexivo** a esta metodología, además de contener en sí un momento de reflexión y de crítica, sobre todo, porque los criterios de otros son mediatizadores para la reflexión y el análisis crítico del propio Profesor Universitario a Tiempo Parcial.

Sin embargo, es evidente que la metodología requiere ser **contextualizada**, para ello, la autoevaluación se realiza posterior al auto diagnóstico que se hace el docente, donde tendrá en cuenta sus posibilidades reales de concretar los eslabones ascendentes en su proceso de desempeño profesional y las posibilidades que le brinda la institución escolar. En consecuencia, la metodología que se presenta, cumplirá con las funciones de la evaluación:

- **Diagnóstica** cuando el Profesor a Tiempo Parcial expresa sus características, las que también son referidas por los sujetos de indagación, estas constituirán los principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva de guía para la derivación de las acciones que conllevan a la erradicación de las dificultades.
- **Instructiva** al presentarse la metodología como una síntesis de los indicadores de evaluación del desempeño docente. Por lo tanto, el Profesor Universitario a Tiempo Parcial, debe instruirse, para incorporar una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- **Desarrolladora** se cumple como resultado del proceso cuando se incrementa la madurez del evaluado, es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar de forma crítica y permanente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces, de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mejor todo lo que no sabe y necesita saber. Sustentará por tanto el juicio de valor con argumentos, según los criterios que se determinan previamente.
- **Educativa** que se cumplirá en la correspondencia entre los resultados de la evaluación profesoral, las motivaciones y actitudes de los profesores hacia el trabajo, a partir de que conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por sus colegas, alumnos y directivos del centro.

Su carácter de sistema se asevera al confrontar las percepciones que al respecto tienen los docentes y por el alcance de la información en la toma de decisiones acerca de, qué es necesario hacer desde la universidad para favorecer la cultura sobre la autoevaluación del desempeño del Profesor Universitario a Tiempo Parcial.

La metodología tiene un **enfoque holístico, pues integra los componentes del proceso y su correlación con los resultados**. Por tanto el aparato conceptual de la metodología se define en sus elementos cognitivo-conceptual e instrumental que lo conforman los métodos teóricos y empíricos: las técnicas, procedimientos y acciones que se utilizan para el logro de los objetivos para los cuales se elabora la metodología. La interrelación entre estos componentes presupone concebirla con dos dimensiones: como proceso y como resultado.

El análisis de estas dimensiones, lleva a presuponer que la metodología en su condición de proceso, es una secuencia de etapas o pasos y cada uno de estos pasos es a su vez una sucesión de acciones o procedimientos, por ello se requiere de la explicación de cómo opera la misma en la práctica, cómo se integran los pasos, los métodos, los procedimientos, medios y técnicas y cómo se tienen en cuenta los requerimientos en el transcurso del proceso.

Paralelamente, en su condición de resultado debe ser capaz de expresar mediante algún recurso modélico la conformación de la metodología como un todo, y las interrelaciones que se producen entre los elementos de su estructura.

De tal caso, las intenciones de la metodología que se propone connota su contribución a la dirección integral del proceso de autoevaluación del desempeño del Profesor Universitario a Tiempo Parcial, la cual se fundamenta al considerar como rasgos esenciales los siguientes:

- **Relación dialéctica entre el modelo de evaluación y la autoevaluación**

Se asume que existe una relación biunívoca entre el modelo de evaluación del desempeño del Profesor Universitario a Tiempo Parcial y la autoevaluación, a fin de facilitar la aproximación de este docente al prototipo ideal para la autovaloración de su desempeño.

Esta condición se sustenta al tomar en cuenta los indicadores de la evaluación de del profesor universitario: trabajo docente metodológico, investigación y superación, se considera oportuno que estas se asuman también como indicadores de la autoevaluación.

Desde esta perspectiva, la información que se obtiene hacer aflorar en la elaboración del informe que el profesor debe entregar a su jefe inmediato, presentará una visión propia, crítica de su desempeño y reflejará las características que distinguen su personalidad en estrecha relación con los principios y resultados de su trabajo.

- **Carácter científico, sistemático y objetivo de la autoevaluación**

La aproximación a los fundamentos generales de la autoevaluación del desempeño del Profesor Universitario a Tiempo Parcial como proceso complejo, revela, la pertinencia de su naturaleza científica y con ello sistemática y objetiva, que destaca su orientación constante hacia la búsqueda sucesiva de información necesaria para arribar a conclusiones exactas, acerca de la adecuación y de la efectividad de su propia actividad, con el objeto prioritario de establecer objetivos de mejora en el desarrollo de sus funciones en el proceso de universalización de la Educación Superior Pedagógica.

Este procedimiento permitirá lograr, en la autoevaluación del desempeño docente, algunos objetivos importantes como estimular su capacidad de autoanálisis y autocrítica, así como su potencial de auto-desarrollo; incrementar su nivel de profesionalidad; y promover una cultura innovadora.

Desde esta perspectiva, la profundidad y la calidad de la autoevaluación se incrementarán, si el docente tiene la posibilidad de analizar información sobre su actividad proveniente de otras fuentes, ya que las pesquisas con agentes externos le ayudan a centrar la auto reflexión y favorece la profundidad de los propios juicios.

- **Enfoque integral de la autoevaluación**

La metodología que se presenta concibe el desarrollo personal con un punto de vista socio cultural e integral; por tanto, la autoevaluación es expresión de la experiencia individual de cada uno de ellos en la práctica profesional y de las potencialidades que manifieste para enfrentar el análisis, desde las condiciones en que se desempeña, actúa sobre los estímulos que se le proporcionan y modifica activamente su entorno.

Un aspecto medular en este proceso de investigación lo constituyó el auto diagnóstico de las posibilidades del Profesor Universitario a Tiempo Parcial, en cuanto a realizar la autoevaluación de su desempeño y a partir de ahí asegurar mediante el conocimiento de las dimensiones, e indicadores para evaluar la misma, establecer las premisas necesarias para encauzar su ejecución.

- **Orientación desarrolladora y prospectiva de la autoevaluación**

Se fundamenta en la disposición prospectiva del desarrollo profesional y el planteamiento de acciones que tienden a obtener lo que se desea. En consecuencia se deben estudiar todos los cambios y el análisis pormenorizado de las estrategias elaboradas en las etapas y a su vez discutir el rediseño de las acciones futuras. Incluye además el análisis de las fuentes y modelos de información, las causas de los cambios en el contexto en que actúa el Profesor a Tiempo Parcial.

Mediante este tipo de orientación también se podrá perfeccionar el proceso de autoevaluación y asumir que este se convierta en un proceso personalizado, participativo, que brinde información acerca del comportamiento del proceso y de los resultados de cada docente.

1.3 Dimensiones, indicadores para la autoevaluación

La elaboración de una metodología para la autoevaluación del desempeño del Profesor a Tiempo Parcial comporta la selección de dimensiones, indicadores e instrumentos que permitan al docente lograr una aproximación a su realidad, de modo que constituyan las señales que posibiliten captar y representar aspectos de la misma, a saber porque las dimensiones *“son configuraciones que establece el investigador para afrontar el análisis, la explicación y comprensión de su objeto y campo de estudio”* (Fernández, 2006).

En correspondencia con lo anterior se asume como referente para la determinación de las dimensiones, la operacionalización del término autoevaluación del desempeño que se presentó. En consecuencia, se procedió a determinar y precisar su contenido en indicadores y criterios para autoevaluar, se tuvo en cuenta además, los rubros para la evaluación docente que establece la Resolución Ministerial 66/2014 “Reglamento para la de los profesores universitarios y dirigentes vinculados a la educación superior, así como para la evaluación del resultado del trabajo de dichos profesores y las funciones del profesor universitario”, lo que se muestra en la siguiente figura.

Dimensión	Indicadores	Criterios para autoevaluar	Instrumentos
Proceso Preparación para el trabajo	Trabajo docente educativo	a. Dedicación en el trabajo docente educativo con los estudiantes. b. Participación en la vida del colectivo del departamento. c. Cumplimiento de los objetivos que programo en las clases. d. Aplicación en las clases los medios de enseñanza para la mayor activación del proceso cognoscitivo. e. Utilización de la literatura docente y otras fuentes de información. f. Utilización de la metodología para la clase encuentro. g. Influencia en el desarrollo de hábitos y habilidades de investigación en mis estudiantes. h. Orientación de la autopreparación de mis estudiantes. i) Utilización de la bibliografía especializada y otras fuentes de información (Constitución de la República de Cuba, Código Penal, Capítulo X. Delitos contra la Economía Nacional, Ley de la Inversión Extranjera, Decreto Ley No. 73 Ley de la Administración Tributaria, Ley 105 de Seguridad Social, Código de Comercio de la República de Cuba, RM 297/03 del Ministerio de Finanzas y Precios.	Cuestionario para la autoevaluación. Portafolio del profesor. Encuesta a sujetos de indagación (Coordinador de carrera).
	Trabajo metodológico	a. Elaboración de la literatura docente, programas de computación de uso docente y otros medios de enseñanza, planes de estudios, programas de asignaturas y disciplina o cualquier otro documento relativo al proceso docente educativo. b. Introducción de técnicas y métodos de cómputo en mis asignaturas. c. Utilización del idioma extranjero, y modernización de las prácticas de laboratorio. d. Participación en actividades científicas, investigativas, de carácter metodológico dirigidas al perfeccionamiento del proceso, así como en las comisiones para las que ha sido seleccionado con este propósito	Portafolios del profesor. Cuestionario para jefe de carrera y profesores sujetos de indagación.

Dimensión	Indicadores	Criterios para autoevaluar	Instrumentos
Proceso Preparación para el trabajo	Trabajo investigativo	<p>a. Utilización de las técnicas y métodos modernos de avanzada en mis investigaciones.</p> <p>b. Contribución al desarrollo científico técnico de la especialidad y a la enseñanza de la misma.</p> <p>c. Labor como oponente o miembro de tribunales de grados científicos.</p> <p>d. Resultados como jefe de proyecto de investigación, jefe de tema, jefe de resultado o jefe de colectivo multidisciplinario.</p>	Portafolio del profesor y cuestionario a coordinador de carrera.
	Superación	<p>a. Calidad con que cumple las actividades planificadas para mi superación básica o especializada.</p> <p>b. Dominio de los conocimientos que alcanzo como resultado de mi trabajo.</p>	<p>Cuestionarios para sujetos de indagación</p> <p>(Profesores y coordinador de carrera).</p>
II Resultado Resultados del Trabajo	Trabajo docente educativo	<p>a. Prestigio como educador ante sus estudiantes y el colectivo de profesores.</p> <p>b. Resultados satisfactorios en la formación integral de los estudiantes y en el trabajo educativo.</p> <p>c. Logro en los estudiantes la dedicación en el estudio</p> <p>d. Alcanzo buenos resultados como profesor guía.</p> <p>e. Resultados en la impartición de clases</p>	Encuesta a sujetos de indagación (estudiantes, coordinador de carrera y profesores a tiempo parcial).
	Trabajo metodológico	<p>a. Resultados que obtengo en la preparación de la asignatura.</p> <p>b. Resultados científicos técnicos en función del desarrollo socio económico del país y con grado de terminación de acuerdo con los compromisos que establezco hasta el momento de mi evaluación.</p> <p>c. Resultados en la participación en las diferentes formas de trabajo metodológico como profesor de la asignatura o disciplina, responsable de otros profesores de categoría inferior y</p>	

		de alumnos ayudantes o instructores no graduado.	
	Trabajo investigativo	a. Nivel científico y actualidad en las investigaciones que realizadas.	
	Superación	a. Resultados que alcanza en la superación autodidacta necesaria para la labor científica y pedagógica en correspondencia con la categoría docente que ostenta y el reflejo de esta en la docencia que desarrollo	

Fig. 1.1 Tabla contentiva de dimensiones, indicadores y criterios para la autoevaluación de Profesores a Tiempo Parcial.

La elaboración de la metodología estuvo precedida por la determinación de etapas, momentos o fases para llegar a la construcción de la misma. Se consideró desde un inicio el estudio teórico práctico que sustenta la investigación con la exposición de los modelos teóricos de evaluación del desempeño y el papel de la autoevaluación en los mismos, se atendió así a la contextualización y la conceptualización. Posteriormente se determinaron los contenidos y se elaboraron los instrumentos. Resultó en este momento la determinación de los pasos, procedimientos y las condiciones para de este modo lograr la metodología

En este caso para perfeccionar el proceso de autoevaluación del desempeño de los Profesores Universitarios a Tiempo Parcial, necesita una articulación sistémica de pasos que lo guíen y orienten con un enfoque nuevo, capaz de conseguir coherencia, objetividad en el análisis y precisión en aspectos que necesita en el desempeño de las funciones docentes. Por tanto, toma el auto diagnóstico de sus fortalezas, debilidades y el consecuente pronóstico a alcanzar en el período del curso escolar.

De tal caso, las intenciones de la metodología que se propone connota su contribución a la dirección integral del proceso de autoevaluación del desempeño del Profesor Universitario a Tiempo Parcial, la cual se fundamenta al considerar como rasgos esenciales los siguientes:

- **Relación dialéctica entre el modelo de evaluación y la autoevaluación**

Se asume que existe una relación biunívoca entre el modelo de evaluación del desempeño del Profesor Universitario a Tiempo Parcial y la autoevaluación, a fin de facilitar la aproximación de este docente al prototipo ideal para la autovaloración de su desempeño.

Esta condición se sustenta al tomar en cuenta los indicadores de la evaluación de del profesor universitario: trabajo docente metodológico, investigación y superación, se considera oportuno que estas se asuman también como indicadores de la autoevaluación.

Desde esta perspectiva, la información que se obtiene hacer aflorar en la elaboración del informe que el profesor debe entregar a su jefe inmediato, presentará una visión propia, crítica de su desempeño y reflejará las características que distinguen su personalidad en estrecha relación con los principios y resultados de su trabajo.

- **Carácter científico, sistemático y objetivo de la autoevaluación**

La aproximación a los fundamentos generales de la autoevaluación del desempeño del Profesor Universitario a Tiempo Parcial como proceso complejo, revela, la pertinencia de su naturaleza científica y con ello sistemática y objetiva, que destaca su orientación constante hacia la búsqueda sucesiva de información necesaria para arribar a conclusiones exactas, acerca de la adecuación y de la efectividad de su propia actividad, con el objeto prioritario de establecer objetivos de mejora en el desarrollo de sus funciones.

Este procedimiento permitirá lograr, en la autoevaluación del desempeño docente, algunos objetivos importantes como estimular su capacidad de autoanálisis y autocrítica, así como su potencial de auto-desarrollo; incrementar su nivel de profesionalidad; y promover una cultura innovadora.

Desde esta perspectiva, la profundidad y la calidad de la autoevaluación se incrementarán, si el docente tiene la posibilidad de analizar información sobre su actividad proveniente de otras fuentes, ya que las pesquisas con agentes externos le ayudan a centrar la auto reflexión y favorece la profundidad de los propios juicios.

- **Enfoque integral de la autoevaluación**

La metodología que se presenta concibe el desarrollo personal con un punto de vista socio cultural e integral; por tanto, la autoevaluación es expresión de la experiencia individual de cada uno de ellos en la práctica profesional y de las potencialidades que manifieste para enfrentar el análisis, desde las condiciones en que se desempeña, actúa sobre los estímulos que se le proporcionan y modifica activamente su entorno.

Un aspecto medular en este proceso de investigación lo constituyó el auto diagnóstico de las posibilidades del Profesor Universitario a Tiempo Parcial, en cuanto a realizar la autoevaluación de su desempeño y a partir de ahí asegurar mediante el conocimiento de las dimensiones, e indicadores para evaluar la misma, establecer las premisas necesarias para encauzar su ejecución.

- **Orientación desarrolladora y prospectiva de la autoevaluación**

Se fundamenta en la disposición prospectiva del desarrollo profesional y el planteamiento de acciones que tienden a obtener lo que se desea. En consecuencia se deben estudiar todos los cambios y el análisis pormenorizado de las estrategias elaboradas en las etapas y a su vez discutir el rediseño de las acciones futuras. Incluye además el análisis de las fuentes y modelos de información, las causas de los cambios en el contexto en que actúa el Profesor a Tiempo Parcial.

Mediante este tipo de orientación también se podrá perfeccionar el proceso de autoevaluación y asumir que este se convierta en un proceso personalizado, participativo, que brinde información acerca del comportamiento del proceso y de los resultados de cada docente.

La metodología se estructura en cinco pasos, los cuales se presentan en una secuencia que se orienta a la toma de decisiones acerca de la proyección del desarrollo profesional a corto, mediano y largo plazo. La lógica del proceso se presenta en la figura que sigue:

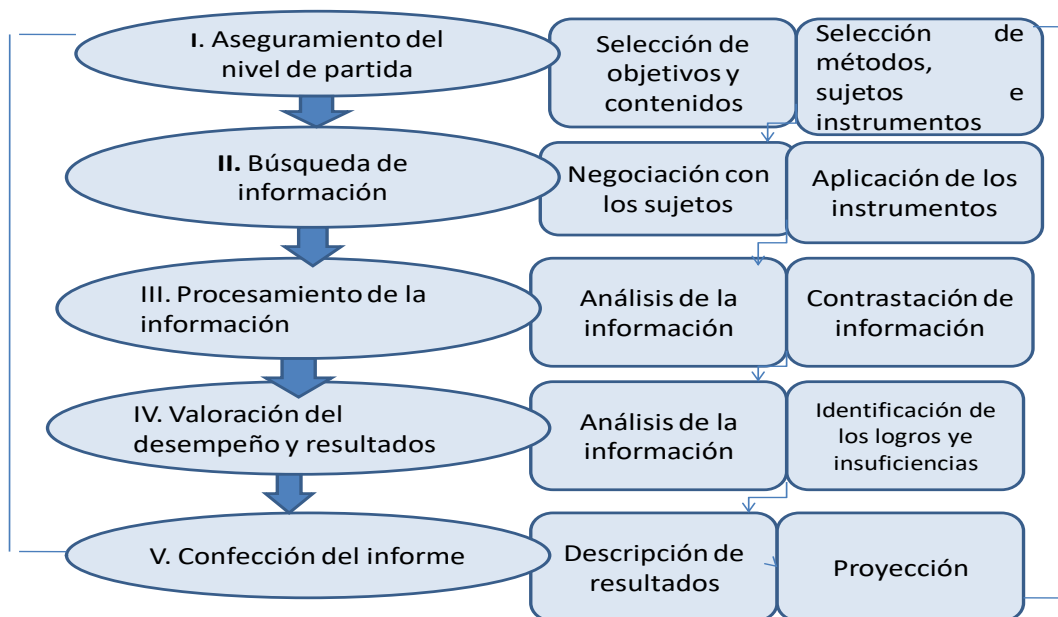


Fig. .1.2 Esquema de la secuenciación de los pasos y procedimientos de la metodología (Elaborado por la autora)

Paso 1. Aseguramiento del nivel de partida

En este paso se decide el éxito de la autoevaluación del desempeño del Profesor a Tiempo Parcial; resulta necesario que en el proceso el docente se sensibilice con la necesidad y relevancia del mismo, que muestre interés, motivación, deseos de participar, y se encuentre con conciencia plena y ética profesional. Esta se concreta en el siguiente procedimiento:

a) Selección de objetivos y contenidos de autoevaluación

Se refiere a la preparación del Profesor Universitario a Tiempo Parcial para la realización del proceso de auto evaluación donde determina el qué y para qué autoevaluarse o sea selecciona los objetivos y el contenido donde se prevén las dimensiones, indicadores y la propuesta de instrumentos que ofrece esta investigación para que la ejecute.

b) Selección de métodos, sujetos de indagación y de instrumentos.

El método que se propone para la realización de la autoevaluación es el de la observación tanto por los sujetos de indagación como la auto observación que se realizarán los propios profesores. En el caso de los instrumentos para la autoevaluación de los Profesores a Tiempo Parcial proporcionan la información acerca del desempeño logrado en el desarrollo de sus funciones, así como su auto valoración (el auto análisis de sus documentos, resumen del desempeño (1), autoevaluación del Profesor a Tiempo Parcial (2) y autoevaluación del desempeño del Profesor a Tiempo Parcial (3).

Para los estudiantes, coordinador, colegas y/o directivos se conciben tres cuestionarios con el propósito de recoger la información acerca de las valoraciones que tienen los mismos en cuanto al desempeño del Profesor a Tiempo Parcial.

Paso 2. Búsqueda de información

Otro paso importante resulta este, donde se obtendrá la retroalimentación necesaria que brindan los sujetos de indagación y le permitirá al Profesor a Tiempo Parcial realizarse una autoevaluación lo más cerca posible a su desempeño.

a) Negociación de la participación de los sujetos de indagación

El Profesor a Tiempo Parcial, intercambiará con los sujetos de indagación para precisar su disposición de participar en el proceso de autoevaluación, les explicará el por qué, el para qué, el qué y el cómo quiere que se desarrolle el mismo, además de la honestidad necesaria que se requiere que manifiesten en los instrumentos que le apliquen a fin de lograr un acercamiento a la realidad de su desempeño.

Les dará a conocer los instrumentos que le servirán de guía para la evaluación, les proporcionará una explicación de cómo deben llenarlos y los objetivos del momento en que se realizará la misma. Este proceso de negociación deberá constituir un franco diálogo en el que se adecuen las necesidades y posibilidades de los sujetos de indagación.

b) Aplicación de los métodos de recogida de información.

En este momento se aplican los métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos que fueron seleccionados y que permiten recoger la información.

Paso 3. Procesamiento de la información

El procesamiento de la información constituye una etapa de mayor rigor para garantizar la validez y la confiabilidad de la información. Presupone una adecuada organización para el análisis e interpretación de la información compilada, por lo cual se sugiere procesarlos de manera independiente y luego confrontar los criterios. Para este proceso se deben proceder como sigue:

a) Análisis de la información

Según los sujetos y la información que propicia le permite al individuo disponer de los datos que se correspondan con la perspectiva de cada uno, pero lo que interesa aquí es sintetizarla y a su vez comprender como se inserta en el objetivo que se persigue; por tanto, los instrumentos que el Profesor a Tiempo Parcial aplica a los sujetos de indagación se codifican, tabulan, analizan e interpretan para valorar los resultados. En este caso se sugiere utilizar el procesador Excel.

b) Confrontación

Los resultados que se obtiene de la comparación de la información que brinda cada instrumento que se empleó, permitirá la identificación/confrontación y depuración de los datos, arribar a inferencias, generalizaciones y particularidades que permiten una autoevaluación más objetiva al cruzar la información.

Es importante que el análisis y resumen de los resultados de cada instrumento permita establecer nexos causales, comparaciones y arribar a conclusiones que aporten criterios sobre las dimensiones que se evaluaron y el desempeño del Profesor Universitario a Tiempo Parcial.

Paso 4. Valoración del desempeño y resultados

En este momento la valoración del profesor pasa a ser personal-reflexiva en el instante en que tomando los resultados que obtuvo se acerca a su realidad en el desempeño de sus funciones como docente universitario. Para lograrlo debe proceder al:

a) Análisis de la información que se obtiene

Para el análisis de la información procede a unificar las ideas que expresan los sujetos de indagación en relación con los distintos indicadores que se presentan para luego pasar a la: **b) Identificación de los logros e insuficiencias en el cual los datos generales le permitirán** emitir sus juicios valorativos en cuanto a la opinión que tienen los sujetos de indagación en los aspectos relativos a logros e insuficiencias que detectan en su desempeño. Es desde esta perspectiva que puede proceder a la: **(c) Identificación de las áreas de mejora y proyectar las formas de alcanzarlo.** Aquí se recomienda ponderar, priorizar y ordenar según los niveles de implicación de los personales al colectivo- de manera que pueda declarar qué, cómo y quiénes deberá participar en el proceso de mejora.

Paso 5. Confección del informe

a) Autovaloración

Confeccionará el informe de autoevaluación por cada uno de los indicadores de la evaluación. Este momento es decisivo en la autoevaluación del desempeño pues, es aquí que de forma muy acertada deben concurrir los principios de la autoevaluación y el Profesor a Tiempo Parcial dará muestras de la ética que profesa al reflejar su honestidad, integridad, responsabilidad y justicia consigo mismo. El informe, debe demostrar su identificación con lo que hace, el compromiso con su quehacer académico, el sentido crítico valorativo y la disposición permanente a la mejora.

Otras cuestiones que resultan importantes en este paso son, la disposición al cambio y la búsqueda de soluciones a los problemas educativos y comunitarios que asumirá al expresar su diálogo permanente sobre proyectos y acciones formativas que debe acometer, dadas a la apertura de diferentes corrientes de pensamiento, precedidas por procedimientos y estrategias que permitan el equilibrio y control sobre actuaciones propias que se encaminen a la investigación, el análisis crítico, y la reflexión sobre la práctica educativa de manera tal, que deriven acciones para corregir.

b) Propuesta de solución a las insuficiencias detectadas

Proponer los aspectos que debe perfeccionar y las vías que permitan la toma de decisiones para su actuación futura, donde se le brinden posibilidades para la mejora de su autoevaluación.

Este proceso sin embargo, deberá apoyarse en un aparato instrumental que facilitan, concretan los objetivos y guía al profesor en la elaboración del informe así como en los análisis previos y posteriores que se precisa de este tipo de valoración del desempeño.

Conclusiones

En el proceso de evaluación del desempeño del Profesor Universitario se advierte que, la autoevaluación resulta imprescindible para el profesor, toda vez que este es un proceso asociado al perfeccionamiento constante de su labor y el crecimiento y desarrollo personal pues se encuentra en estrecha relación con los motivos y los niveles de aspiración de cada sujeto. Esta certeza confirma la necesidad de estimular este proceso para lograr mejores resultados en el trabajo tiene que estar presente el autoanálisis del mismo.

Sin embargo, al concebirse la autoevaluación como un proceso participativo el profesor universitario logra obtener información que le atribuye la objetividad del proceso de autoevaluación; justifica su juicio en un informe incidirá en el modo que, las acciones que se proyecten sean asumidas de manera consciente y puedan direccionar el proceso de perfeccionamiento de su desempeño.

En tales circunstancias se puede afirmar que, para lograr un proceso de mejoras en cualquier sistema evaluativo, debe estar precedido por evaluaciones y autoevaluaciones cada vez más objetivas con el fin de alcanzar adecuados niveles de calidad, necesidad que enfrenta la educación superior por los retos que se le avecinan, en aras de elevar la preparación de sus claustros docentes y de los egresados de este nivel educacional. En el caso de los Profesores a Tiempo Parcial este proceso es aún insuficiente, tanto en sus precisiones como en proceso para que este profesional pueda alcanzar un desarrollo profesional.

La utilización de una secuencia de pasos que guíen al Profesor Universitario a Tiempo Parcial en la autoevaluación de su desempeño, creará fortalezas en su actuación como docente, toda vez que podrá sentar las pautas a superar para el próximo período evaluativo, donde el conocimiento y transformación de la realidad destacará el carácter histórico y el condicionamiento social de esta relación, además del papel activo del sujeto.

Bibliografía

- ÁLVAREZ DE ZAYAS, CARLOS. (1995). *La Pedagogía Universitaria. Una experiencia cubana*. La Habana.
- ARANGO HOYOS R. J. (2008). *La escuela politécnica como micro universidad: una propuesta para su desarrollo*. La Habana.
- CHIAVENATO, IDALBERTO. (1988a). *Administración de recursos humanos*. Retrieved March 24, 2007.
- DE ARMAS RAMÍREZ, NERELYS. (2005a). *Los resultados científicos como aportes de la investigación educativa*.
- DE MIGUEL DÍAZ, MARIO. (1996). *La evaluación de centros educativos*. Grupo Editorial Universitario. Granada, 174.
- DE MIGUEL DÍAZ, MARIO. (2016, September). *Evaluación y mejora de la actividad docente del profesorado universitario*. *Educación Médica, volumen 6, No.3*.
- ESCUADERO, J. M. (2012a). *La formación permanente del profesorado*. Retrieved September 14, 2014, .
- Manual de accreditation del SINAES. (2000). Retrieved May 24, 2008, from <http://www.conare.ac.cr/sinaes>.
- Mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la Educación Técnica y Profesional*. (2001). . Instituto Superior Pedagógico José de la luz y Caballero, Holguín.
- MENA, C. E. (2004). *La autoevaluación en la formación profesional pedagógica. En Didáctica, teoría y práctica*. La Habana: Pueblo y Educación,
- Metodología de la Investigación Educacional:Desafíos y polémicas actuales*. (2006). . La Habana: Pueblo y Educación.
- MINISTERIO DE EDUCACION SUPERIOR. (2014). RESOLUCIÓN MINISTERIAL 66/2014 Reglamento para la organización del salario de los profesores universitarios y dirigentes no docentes que se vinculan a la Educación Superior.
- MINISTERIO DE EDUCACION SUPERIOR. (2016). RESOLUCIÓN MINISTERIAL 85/2016 Reglamento para la aplicación de las categorías docentes en la Educación Superior.
- MINISTERIO DE EDUCACION: INSTITUTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO. (2007). *Mención en Educación Técnica y Profesional: Maestría en Ciencias de la Educación Módulo 3*. Editorial Pueblo y Educación.

- MIRANDA M. (2002). Auto evaluación con miras a la acreditación de la carrera de Bibliotecología y documentación. Retrieved from <http://www.una.ac.cr/bibliotecologia>.
- REMEDIOS GONZÁLEZ, JUANA MARÍA. (2007). Profesionalismo y evaluación del profesorado de las universidades pedagógicas cubanas. Retos y perspectivas.
- SMITHER, YAJAHIRA. (2008, diciembre). Lineamientos para la autoevaluación del desempeño docente en las funciones de docencia, investigación y extensión en el Instituto Pedagógico de Miranda José Siso Martínez. *Investigación y Postgrado, volumen 3, No 3*, 297.
- TOBÓN, S. (2006). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica.
- VALDÉS VELOZ H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente.
- Valdés Veloz Héctor. (2005). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Ciudad de la Habana: Editorial Pueblo y Educación.