



Enseignants-chercheurs : Évaluation de la qualité de la recherche selon l'efficacité, l'efficience et l'effectivité

Docentes investigadores: Evaluación de la calidad investigativa desde la eficiencia, eficacia y efectividad



Jossarys Gazo Robles*

Enseignante-chercheuse à l'Université Nationale Autonome du Nicaragua

Résumé

Les universités ont pour vocation de produire de la science et de créer de nouvelles connaissances. Ainsi, le travail de l'enseignant universitaire commence de plus en plus à se diversifier, et la recherche constitue une activité, un outil de soutien pour un meilleur développement de la fonction pédagogique. Cependant, certains perçoivent la recherche comme quelque chose de complexe, coûteux et sans implications pour l'enseignement en classe. Face à cette réalité, l'objectif de cette recherche est d'évaluer la qualité des enseignants dans la recherche sous l'angle de l'efficience, de l'efficacité et de l'effectivité, une question qui émerge d'une des dimensions de la thèse de doctorat en Gestion de la Qualité de la Recherche Scientifique de l'UNAN-Managua. La méthodologie s'est caractérisée par un paradigme constructiviste, une approche mixte, et un type d'étude explicatif. Selon le moment où les faits se sont produits et l'enregistrement de l'information, l'étude est rétrospective, et selon la période et la séquence, elle est transversale. Des méthodes, techniques, outils et instruments ont été utilisés pour collecter et traiter les données.

Mots-clés : qualité, enseignant-chercheur, efficience, efficacité, effectivité, recherche.

Resumen

Las universidades están para producir ciencia, crear nuevo conocimiento, por lo cual el quehacer del docente universitario comienza cada vez más a diversificarse y la investigación es una actividad, un instrumento de apoyo para el mejor desarrollo de la función pedagógica; pero para algunos la investigación lo ven como algo complejo, costoso y sin implicaciones para la docencia en las aulas. Ante esta realidad el objetivo de esta investigación es evaluar la calidad de los docentes en la investigación desde la eficiencia, eficacia y efectividad, que surge de una de las dimensiones de la tesis doctoral en Gestión de la Calidad de Investigación Científica, UNAN-Managua. La metodología se caracterizó por un paradigma constructivista, enfoque mixto, tipo de estudio explicativo, de acuerdo con el tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de la información, el estudio es retrospectivo y según el período y secuencia del estudio es transversal, se utilizaron métodos, técnicas, herramientas e instrumentos para recolectar y procesar datos.

103

Palabras clave: Teoría, Administración, Gestión, Liderazgo, Integración.

Comment citer cet article (APA) : Gazó, R. J. (2026). Enseignants-chercheurs : Évaluation de la qualité de la recherche selon l'efficacité, l'efficience et l'effectivité. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 7(13), 103-112. <https://doi.org/10.59654/p0pjcc30>

Introduction

Le présent article scientifique *Enseignants-chercheurs : Évaluation de la qualité de la recherche sous l'angle de l'Efficience, de l'Efficacité et de l'Effectivité* s'inscrit dans l'Objectif de Développement Durable (ODD) n°4 : Éducation, la Stratégie Nationale d'Éducation, toutes modalités confondues « Bendiciones y Victorias » 2024-2026, axe 11 : Recherche, le Plan National de Lutte contre la Pauvreté et le Projet Institutionnel de l'UNAN-Managua.

La figure du professeur-chercheur ou de l'enseignant-chercheur a suscité une série de controverses, tant dans le milieu académique que dans la pratique éducative elle-même, concernant ce que signifie être un enseignant-chercheur, ce qu'il peut rechercher et comment, et quel est l'objectif des recherches qu'il peut mener ([Vidal, 1988](#) ; [Enríquez et Romero, 2000](#)).

La présente recherche présente une utilité méthodologique en évaluant les ressources humaines dédiées à la recherche au moyen d'un système d'indicateurs de qualité spécifiques, fondé sur des critères d'effectivité, d'efficience et d'efficacité.

Pour atteindre les objectifs de cette recherche, il est nécessaire d'explorer les concepts liés aux indicateurs d'impact et de qualité de la recherche.

L'évaluation est un processus d'analyse structuré et réflexif, qui permet de comprendre la nature de l'objet d'étude et d'émettre des jugements de valeur sur celui-ci, fournissant des informations pour aider à améliorer et ajuster l'action éducative ([Ruiz, 1996](#)).

104

Les indicateurs de qualité sont des instruments de mesure, de nature tangible et quantifiable, qui permettent d'évaluer la qualité des processus, produits et services afin d'assurer la satisfaction des clients. Autrement dit, ils mesurent le niveau de conformité aux spécifications établies pour une activité ou un processus donné ; c'est-à-dire que l'indicateur de qualité est une mesure qui évalue l'excellence et la précision du travail réalisé par une équipe ou un individu dans un projet. Il s'agit de savoir dans quelle mesure les normes établies sont respectées, la précision de l'exécution et la satisfaction des exigences et attentes du client ou du projet.

L'efficacité se définit comme la congruence entre ce qui est planifié et les résultats obtenus. Pour la vérifier, il est nécessaire que l'institution explicite qualitativement et quantitativement ses objectifs aux niveaux institutionnel, académique et des ressources humaines dans les différentes fonctions d'enseignement et de recherche, ainsi que des objectifs de perfectionnement des enseignants et d'apprentissage.

L'efficience est la capacité d'atteindre les objectifs en optimisant l'utilisation des ressources disponibles. Dans le contexte des établissements d'enseignement supérieur, l'efficience peut être analysée sous les angles administratif et académique.

Selon ([López de Caballero, 2019](#)), l'efficience académique se réfère à la meilleure utilisation des moyens pédagogiques pour atteindre les résultats planifiés. Elle implique des aspects liés à la caractérisation des enseignants ainsi qu'à la gestion curriculaire, tels que : règlements, programme d'études, séquence des matières, flexibilité du curriculum, obtention du diplôme dans les délais fixés par l'institution. Plus simplement, l'efficience analyse le volume de ressources dépensées pour atteindre les objectifs. C'est la réalisation d'un objectif au coût unitaire le plus bas possible.

L'efficacité mesure le degré de réalisation des résultats, c'est-à-dire que l'accent est mis sur la réalisation et non sur les ressources dépensées pour y parvenir. Elle indique quelle proportion des résultats escomptés a été atteinte.

L'effectivité n'est rien d'autre que la combinaison de l'efficacité et de l'efficience. Cet indicateur présente les conséquences d'un produit ou d'un service. Il suppose de faire la bonne chose avec une grande exactitude et sans aucun gaspillage de temps ou d'argent.

La combinaison de ces éléments – le résultat, le coût et le temps – permet de mesurer objectivement le degré d'effectivité et d'efficacité d'un domaine organisationnel et d'établir des comparaisons entre différents domaines.

Matériels et méthodes

Le type d'étude est ex post facto, c'est-à-dire basé sur des informations disponibles concernant des faits déjà survenus. Selon sa portée, elle est explicative. Conformément au moment où les faits se sont produits et à l'enregistrement de l'information, l'étude est rétrospective, et selon la période et la séquence, elle est transversale.

La recherche, ayant une approche mixte, s'approprie des méthodes et techniques tant qualitatives que quantitatives, telles que : recherche documentaire, méthode ethnographique, analyse de données, enquêtes avec questions fermées, entretien semi-structuré, observation participante, triangulation et groupe focal ; le tout sous un paradigme socio-constructiviste.

Résultats et discussion

105

Le projet central s'intitule : « *Système d'Indicateurs de Qualité : Évaluation de la Formation à la Recherche, Université Nationale Autonome du Nicaragua, Managua* ». Il se compose d'un total de 186 indicateurs de qualité pour évaluer l'effectivité, l'efficacité et l'efficience dans 5 dimensions. Dans le présent cas, une de ces dimensions sera abordée : Ressources humaines pour la recherche : Enseignants-chercheurs.

L'activité d'un professeur est multidimensionnelle, mais dans cette recherche, seule son activité de recherche sera évaluée.

L'enseignant, en tant que personne, citoyen et professionnel, dans son rôle de chercheur et de formateur, est compétent pour orienter la connaissance réelle du contexte. Il possède l'autorité que lui confère le fait d'être constructeur et créateur de connaissances à partir de ses propres recherches, contrairement à l'enseignant qui se contente de répéter des théories élaborées par d'autres.

[Adúriz \(2007\)](#) est catégorique en affirmant que « la recherche rend l'apprentissage possible lorsqu'elle éclaire l'enseignement ». Nous sommes conscients que ce processus est bidirectionnel, en tant que contribution à la résolution de problèmes humains, sociaux, scientifiques et technologiques. De même, il génère et rend possible la réalisation de programmes de liaison axés sur le service à la communauté et sur le lien effectif avec les différents secteurs sociaux ; un facteur qui, en fait, est déterminant pour l'amélioration des conditions de vie dans les régions.

L'enseignant universitaire qui mène, oriente et soutient des processus de recherche avec d'autres enseignants et étudiants a la possibilité d'être créateur et constructeur de connaissances, grâce à l'expérience directe et systématisée que lui offre chacune des étapes de la recherche et ses résultats. De

plus, c'est l'enseignant impliqué dans des processus de recherche qui peut guider clairement, mais surtout avec autorité, le processus d'apprentissage des étudiants, car c'est lui qui développe ses propres connaissances, en tenant compte de ce que d'autres chercheurs ont découvert. Seuls eux, à travers les résultats de leurs investigations, permettent, au fil de l'histoire, la construction et la consolidation de la science.

Comment mesurer l'efficience, l'efficacité et l'effectivité des ressources humaines pour la recherche ?

Tableau 1

Façons de mesurer l'efficience, l'efficacité et l'effectivité

Indicateurs	Efficiency	Efficacité*	Effectivité**	Qualité
Indicateur 2 : Ressources humaines pour la recherche.	$\frac{\frac{(\text{Résultat atteint})}{\text{Coût réel}} * \text{Temps}}{\frac{(\text{Résultat prévu})}{\text{Coût prévu}} * \text{Temps prévu}}$	$\left(\frac{\text{Résultat atteint}}{\text{Résultat prévu}} \right) * 100$	$\left(\frac{\text{Score d'efficiency} + \text{Score d'efficacité}}{2} \right)$	$\% \text{ Total} = \text{Efic \%} + \text{Efica \%} + \text{Efect \%}$

Note : * Le résultat sera un pourcentage que l'institution pourra évaluer de manière comparative, c'est-à-dire que s'il se situe dans les percentiles les plus bas, le travail sera inefficace.

** Le pourcentage obtenu reflétera le degré d'effectivité de l'action mesurée.

Première étape : Enregistrer les données générales de la filière ou du département

Tableau 2

106 Données générales de la filière ou du département

Période :	Anual
Département	
Nombre d'enseignants par filière	
Type d'initiative de projet de recherche	Projet de recherche Projet de liaison université-société (ou Projet d'engagement communautaire) Projet de fin d'études : Master, Spécialisation ou Doctorat.
Type de recherche	Recherche fondamentale Recherche appliquée Développement expérimental
Unités spécialisées de recherche	Unités de recherche Centres de recherche Laboratoires spécialisés

Deuxième étape : Évaluation de l'efficience en tant qu'enseignant-chercheur.

Tableau 3

Efficiency : enseignant-chercheur

$\frac{(\text{RA} / \text{CA} * \text{TA})}{(\text{RE} / \text{CE} * \text{TE})}$		
Rangs	Note	Points
0 < - < 80%	Inefficace	1
80 < - < 100	Modérément efficace	3
= 100	Très efficace	5

L'efficiency des enseignants-chercheurs est mesurée par : le temps, le salaire et la productivité scientifique. Par exemple, combien d'années ils travaillent à l'université, combien ils sont payés par rapport à leurs résultats en matière de productivité scientifique. C'est-à-dire qu'une évaluation de l'efficiency est réalisée, analysant la relation entre les ressources investies (comme le temps et le salaire) et les résultats obtenus (comme la productivité scientifique). L'efficiency s'interprète comme la capacité à convertir les ressources (temps et salaire) en produits scientifiques.

Dans certaines études, l'Analyse par Enveloppement des Données (DEA) ou l'Analyse de la Productivité Totale des Facteurs (TFP) sont utilisées pour quantifier cette efficiency. Si un enseignant-chercheur produit plus de résultats avec un temps ou un salaire égal ou inférieur, il est plus efficient. Si un autre a de nombreuses années d'expérience et un salaire élevé, mais une faible productivité scientifique, il est moins efficient. Par exemple, le Tableau 4 ci-dessous présente une simulation pour 3 filières. Il enregistre la productivité scientifique de chaque filière depuis sa fondation, le nombre d'enseignants-chercheurs et le montant de la masse salariale.

Tableau 4**Efficiency : Indicateur des outputs de productivité scientifique**

Indicateur des outputs	Filière 1	Filière 2	Filière 3
Années de fondation de la filière.	33	32	20
Nombre d'enseignants-chercheurs..	5	14	6
Montant des salaires versés..	\$	\$	\$
Nombre de projets de recherche élaborés par des enseignants (les recherches étudiantes ne sont pas enregistrées).	5	2	2
Nombre d'articles scientifiques publiés.	4	1	1
Prix de recherche obtenus par les membres de l'unité évaluée.	0	1	1
Nombre de livres scientifiques produits.	5	0	0
Nombre de prototypes issus de recherches.	0	0	0
Nombre de chapitres de livres issus de recherches.	2	0	0
Nombre de manuels.	0	0	0
Nombre d'essais.	0	0	0
Nombre de bulletins.	0	0	0
Documents de systématisation publiés.	0	0	0

Note : Ce sont des indicateurs qui mesurent directement les résultats de la recherche en tant que tels.

Une filière à profil de recherche est efficace lorsqu'elle fait un usage optimal des ressources et, par conséquent, a le coût le plus bas possible. C'est-à-dire que moins il faut de temps ou d'argent pour atteindre l'objectif attendu, meilleure est la performance, et vice versa. Plus la quantité de résultats obtenus par unité de temps et de coût est importante, plus la situation est favorable.

Par exemple, le tableau suivant présente une simulation avec des enseignants-chercheurs appartenant à 4 filières. Par souci de confidentialité et conformément au consentement éclairé préalable, les noms ne seront pas divulgués.

Selon la réglementation, un enseignant-chercheur doit publier deux articles scientifiques. Par conséquent, s'il travaille à l'université depuis 10 ans, son profil de recherche devrait comporter 20 articles publiés dans des revues indexées, qu'elles soient nationales ou internationales.

Tableau 5
Efficacité

Indicateur des outputs	Enseignant-chercheur			
	1	2	3	4
Années d'ancienneté.	11	11	9	10
Profils de recherche actifs.	2	2	1	1
Nombre d'articles scientifiques publiés.	4	3	1	1
Prix de recherche obtenus par les membres de l'unité évaluée.	0	0	0	0
Grade académique.	M Sc.	M Sc.	M Sc.	M Sc.
Nombre de projets de recherche (ne s'applique pas comme mode d'obtention de diplôme).	1	1	0	1
Nombre de livres scientifiques produits.	0	1	0	0
Nombre de prototypes issus de recherches.	0	0	0	0
Nombre de chapitres de livres issus de recherches	0	0	0	0
Nombre de manuels	0	0	0	0
Nombre d'essais	0	0	0	0
Nombre de bulletins.	0	0	0	0
Documents de systématisation publiés.	0	0	0	0
Postes liés à la recherche.	1	1	1	0

Autres éléments examinés :

- **Total des années d'enseignement par rapport aux années dans des postes liés à la recherche** : Éditeurs, coordinateurs de recherche, cadres de recherche.
- **Taux d'activité dans les projets de recherche** : Nombre de projets de recherche / nombre de docteurs du groupe. Nombre de projets de recherche / nombre de masters du groupe. Nombre de projets de recherche / nombre de licenciés (licence) du groupe.
- **Pourcentage de recherches en collaboration avec l'État, la société et l'entreprise** : Total des recherches réalisées en collaboration avec l'État, la société et l'entreprise atteintes / recherches attendues.
- **Taux d'activité dans des événements scientifiques nationaux ou internationaux** : Nombre de communications présentées / nombre d'événements scientifiques.
- **Taux d'activité dans des réseaux nationaux ou internationaux de recherche** : Nombre d'activités de recherche / nombre de réseaux de recherche.

108

En résumé, un enseignant-chercheur est efficient lorsque l'on parvient à optimiser les ressources (financières, temporelles, humaines) pour atteindre les résultats. Cela répond à la question : Les résultats ont-ils été obtenus au coût et dans le délai les plus bas possibles ? Mais maintenant, comment savoir si je suis un enseignant efficace dans la recherche ? Cette question est abordée dans le tableau 6.

Troisième étape : Évaluation de l'efficacité

Tableau 6
Évaluation de l'efficacité

Rangs	RA / RE		Points
	Note		
a) 0 – 20%			a) 0
b) 21 – 40%			b) 1
c) 41 – 60%	Inefficace		c) 2
d) 61 – 80%			d) 3
e) 81 – 90%	Modérément efficace		e) 4
f) 91%	Très inefficace		f) 5

L'efficacité se mesure par des indicateurs bibliométriques. Autrement dit, un enseignant-chercheur est efficace lorsqu'il atteint les buts et objectifs planifiés dans son activité de recherche, indépendamment des ressources utilisées. Cela répond à la question : Les résultats escomptés ont-ils été atteints ? Mais pour être objectifs, on utilise les indicateurs bibliométriques.

Le professeur et chercheur allemand Jaspers (1946), s'appuyant sur son expérience, affirmait que l'enseignant qui fait de la recherche et qui enseigne à partir de sa propre expérience de la connaissance possède la pratique originelle et séquentielle du développement du savoir, ce qui lui permet d'orienter la formation de l'esprit scientifique et innovateur de ses disciples. C'est un intellectuel réflexif et critique, engagé à transformer sa propre réalité, en phase avec le monde de la vie.

Les indicateurs bibliométriques sont des données numériques calculées à partir des caractéristiques bibliographiques observées dans les documents publiés dans le monde scientifique et académique. Ils permettent l'analyse de divers aspects de l'activité scientifique, liés tant à la production qu'à la consommation d'information.

L'efficacité d'un enseignant-chercheur se mesure par le Facteur d'impact d'une revue (qui est la moyenne du nombre total de citations reçues une année X par les articles publiés les deux années précédentes, divisé par le total des articles publiés ces deux années), ou par l'Indice de collaboration (défini comme la moyenne du nombre d'auteurs participant aux articles de recherche d'une revue, d'une institution ou d'une discipline donnée).

De même, cela passe par l'utilisation de moteurs de recherche, de bases de données, de services d'indexation de résumés, de dépôts et de plateformes spécialisées. Actuellement, Google Scholar, WoS (Web of Science) et Scopus sont les principaux outils consultés par les enseignants, chercheurs et scientifiques pour s'approprier et diffuser les connaissances. Également, la mesure via des métriques des publications, en fonction de leur qualité.

Il est fondamental de mentionner que les indicateurs bibliométriques ne représentent pas l'unique façon de mesurer la contribution d'un chercheur, et qu'il est important de reconnaître leur influence actuelle dans son évaluation.

Quatrième étape : Évaluation de l'effectivité

Tableau 7
Évaluation de l'effectivité

(Score efficacité + Score efficience) / 2	
Rangs	Note
0 < - < 80%	Inefficace
80 < - < 100	Modérément efficace
= 100	Très inefficace

L'effectivité se mesure par la contribution de la productivité scientifique. Cependant, la productivité scientifique ne se mesure pas seulement par le nombre d'articles scientifiques, mais aussi par d'autres éléments.

L'examen suivant consiste à vérifier la valeur scientifique des articles publiés, car il peut y avoir des enseignants-chercheurs qui publient beaucoup mais dont l'impact est discutable, et nous avons l'autre

scénario d'enseignants-chercheurs dont le nombre d'articles scientifiques est moindre, mais dont les écrits ont généré un impact significatif.

Un enseignant-chercheur est effectif lorsque l'on combine l'Efficacité et l'Efficience, et que l'on mesure l'impact réel et la pertinence des résultats de la recherche dans l'environnement social ou disciplinaire. Cela répond à la question : Les résultats ont-ils été obtenus en optimisant les ressources et en générant un impact positif et pertinent ? C'est-à-dire que la pertinence de la productivité scientifique se réfère au « quoi » et au « pour quoi » de la publication ; c'est-à-dire aux intentions éducatives qui conditionnent d'autres décisions que l'institution devra prendre pour atteindre ses objectifs et ses buts. La pertinence se reflète dans les attributs de : pertinence, impact, adéquation et opportunité.

La pertinence fait référence à la capacité de la recherche générée par l'enseignant à répondre de manière appropriée aux besoins et aux demandes de la société. L'impact est le degré d'influence interne et externe qu'elle possède au sein de la communauté comme effet du projet mis en œuvre.

Conclusions

La double activité d'enseigner et de faire de la recherche est d'une grande valeur pour l'enseignement, car elle permet à l'enseignant de rester à l'avant-garde, sachant que le processus d'enseignement se fonde sur une pensée vivante, construite par des enseignants et des étudiants-chercheurs. L'université a pour mission de placer l'étudiant sous la tutelle intellectuelle de l'enseignant-chercheur, afin de former avec ces deux générations des communautés académiques dans un environnement d'enseignement, d'apprentissage et de recherche, à partir de l'intérêt pour le développement théorique et l'utilité pratique de la connaissance.

110

L'Université Nationale Autonome du Nicaragua (UNAN - Managua) dispose de la Direction de la Gestion de la Qualité Institutionnelle et de la Direction de la Recherche et de l'Innovation, qui ont réussi à concrétiser les principaux éléments théoriques et conceptuels relatifs à la gestion par processus, la gestion de la qualité et le système de gestion de l'information, en obtenant la participation des unités de niveau central dans la réalisation des objectifs fixés. La culture de la recherche n'échappe pas à cet objectif stratégique d'accréditation pour l'excellence académique.

L'université considère la gestion de la qualité comme l'ensemble des politiques, stratégies, actions et procédures visant à maintenir et à pérenniser l'amélioration continue à chacun des niveaux de direction, des instances académiques et administratives, des fonctions et des processus stratégiques, clés et de soutien que nous développons pour répondre aux demandes de la société nicaraguayenne.

Nous reconnaissons l'engagement et le dévouement du personnel enseignant dans la productivité scientifique. Cependant, certains de ces efforts n'ont pas pu être pleinement concrétisés, principalement en raison de facteurs administratifs ou de gestion qui échappent au champ d'action des enseignants.

Dans la recherche, il faut payer ce que cela coûte, c'est-à-dire qu'il faut investir dans des ressources pour générer de la recherche. Le retour sur investissement de la recherche se voit dans les résultats : elle vous apporte des connexions, un statut académique, à long terme, au-delà de l'aspect monétaire.

La performance compétente d'un enseignant-chercheur, en comprenant que sa responsabilité dans la formation des professionnels est partagée par une équipe de travail multidisciplinaire, qui prône

un processus d'enseignement-apprentissage fonctionnel et dynamique, qui dépasse les pratiques méthodologiques théoriques et mémorielles, pour laisser place à un apprentissage qui relie la théorie à la pratique dans des situations concrètes et contextualisées.

Être enseignant universitaire, c'est prendre au sérieux la tâche d'orienter la formation professionnelle des étudiants, un travail pour lequel il est nécessaire d'élargir sa perspective en se familiarisant avec de nouvelles approches pédagogiques ayant un plus grand potentiel pour contribuer à l'histoire de l'enseignement. Il faut garder à l'esprit que l'enseignement et la recherche sont inhérents au travail académique ; dans leur relation, ils construisent des ponts entre le savoir et le faire.

Comment augmenter le nombre d'enseignants-chercheurs efficaces et effectifs ? (a) En aidant les enseignants qui n'ont pas encore défini clairement leur ligne de recherche. (b) L'enseignant doit constamment actualiser son profil professionnel, ce qui l'aide à comprendre qu'il existe des thèmes émergents sur lesquels il est possible d'écrire. (c) Dans ce sens, il est précieux de continuer à promouvoir des espaces de dialogue et de coordination avec les différentes instances universitaires, dans le but de faciliter la mise en œuvre de ces initiatives et d'exploiter au maximum le potentiel académique.

Confidentialité : Non applicable.

Financement : Ce travail n'a reçu aucun type de financement.

Déclaration sur l'utilisation de l'intelligence artificielle : L'auteure du présent article déclare ne pas avoir utilisé l'intelligence artificielle pour son élaboration.

Références

111

- Adúriz Bravo, A. (2001). Hacia la especificidad de la historia de la educación un abordaje transdisciplinar. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 21(002). Centro de Estudios Educativos.
- Horruitiner, S. P (2007). Modelo de acreditación de carreras de la educación superior cubana. *Revista Iberoamericana de Educación*, 44(2), 1-13. <https://rieoei.org/RIE/article/view/2252/3261>
- Jaspers, K. (1946). La idea de la universidad. Traducción Agustina Schroeder. En: *La idea de la universidad en Alemania*. Editorial Sudamericana.
- López de Caballero, E. (2019). *Evaluación institucional. eficacia, eficiencia y efectividad en las instituciones de educación superior*. XI Colóquio Internacional de Gestão Universitária. 25, 26 e 27 de novembro de 2019. https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/201909/104_00735.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNAN-Managua. (Agosto de 2020). *Proyecto Institucional*. Managua: UNAN. <https://www.unan.edu.ni/wp-content/uploads/unan-managua-proyecto-institucional.pdf>

Ruiz, J. (1996). *Cómo hacer una Evaluación de los Centros Educativos*. Narcea

Vidal Xifré, C. (1988). Algunas reflexiones epistemológicas sobre la investigación educativa. En *Revista*

Educar, N° 14-15, 149-163. <https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn14-15/0211819Xn14-15p149.pdf>

Date de réception de l'article : 07 octobre 2025.

Date d'acceptation de l'article : 28 octobre 2025.

Date d'approbation pour mise en page : 1^{er} novembre 2025.

Date de publication : 10 janvier 2026.

112

Notes sur l'auteur

* Jossarys Gazo Robles est titulaire d'un Doctorat en Gestion de la Qualité de la Recherche Scientifique, d'un Master en Méthodes de Recherche Scientifique et d'une Licence en Anthropologie Sociale de l'Université Nationale Autonome du Nicaragua (UNAN-Managua, Nicaragua). Elle a obtenu la première place au Concours National du Jeune Scientifique et Chercheur du Nicaragua en 2021. Elle est professeure titulaire au Département des Sciences Sociales et Politiques de l'UNAN. Courriel : jgazo@unan.edu.ni