



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
ICASE
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DESARROLLO
DE SISTEMAS EDUCATIVOS**

**LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
REGIONAL DE EDUCACIÓN DE COCLÉ COMO INSTRUMENTO
PARA COMPROBAR LA CALIDAD EDUCATIVA**

**POR:
MARÍA FELICIDAD DOMÍNGUEZ S.
RAÚL CORONADO AGUIRRE**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**DIGITALIZADO
DEPTO. DE COMPUTO
SIBIUP**

**PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ
1999**

27 MAR 2001

ok. del autor

401

HOJA DE APROBACIÓN

Lera Pineda de Deosa

José María Pineda D.

myalfo

AGRADECIMIENTO

Queremos dejar constancia de nuestro agradecimiento a la Mgtr. Ilsa P. de Ochoa quien asesoró nuestro trabajo.

A los docentes y directivos de la Básica General de la provincia de Coclé por su colaboración.

A nuestros compañeros de trabajo del Centro Regional Universitario de Coclé, Dr. Bernardo Lombardo, por su voz de estímulo.

A nuestros compañeros de la Maestría, por la solidaridad.

Al personal de la Biblioteca Especializada y Centro de Documentación del ICASE, Diamantina, Haydee y Denis, por su valiosa cooperación.

Nuestro eterno agradecimiento a los amigos: Miguel Ángel Domínguez Pérez y Francisco (Paco) Méndez, que desde España nos apoyaron con sus orientaciones.

Los autores.

DEDICATORIAS

Desde, con, para y por Marta Eugenia y Analucía,

mis hijas.

M.F.

A Dios y Jesucristo

A Raúl Jonathan, Walkiria Dámaris y Jael Eunice,

mis tesoros.

Raúl.

Resumen

La práctica administrativa del Sistema Educativo panameño nos ha llevado a formular algunas apreciaciones en torno al aspecto de la evaluación del desempeño docente en la Básica General. Es así como se planteó la necesidad de recopilar información la cual debía servirnos de base para proponer una estructuración del instrumento de evaluación que se aplica a los docentes de la Básica General.

El estudio descriptivo que presentamos corrobora, pues, la hipótesis del cambio e identifica los criterios para la propuesta de un instrumento de evaluación, el cual debe contemplar todos los aspectos que incluyen la labor docente.

Se pretende, finalmente, reflexionar sobre el papel preponderante que tiene la evaluación dentro del proceso educativo; pues, esto debe ser nervio y motor para el estímulo y búsqueda de la calidad educativa.

Summary

The administrative practice of the Panamanian Educative System takes us to formulate some appreciations in the aspect of the teaching staff evaluation in the General Basic (From 1 grade to IX grade). It is very important to collect information which should serve as base to propose a reorganization on the evaluation apply to the teachers of the General Basic.

The descriptive study that is presented corroborate the hypothesis of the change and identify the criterion for the proposal of an instrument of evaluation, which should contemplate all the aspects that include the teacher's labors.

Finally, we try to reflect on the preponderate role that plays the evaluation process.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	xii
--------------------	-----

PRIMER CAPÍTULO

ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	I
--	---

1.1. Antecedentes:	2
1.2. Planteamiento del Problema:	5
1.3. Preguntas del problema:	5
1.4. Objetivos	7
1.4.1. Objetivos Generales	7
1.4.2. Objetivos Específicos	8
1.5. Formulación de Hipótesis.	8
1.5.1. Hipótesis Nula.	8
1.5.2. Hipótesis Alterna.	9
1.6. Las Variables.	9
1.6.1. Variable Dependiente	9
1.6.2. Variables Independientes.	10
1.7. Limitaciones y Delimitaciones	10
1.8. Glosario de términos.	12

SEGUNDO CAPÍTULO

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN COMO INSTRUMENTO PARA COMPROBAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	14
---	----

2.1. Concepto de Administración	15
2.2. Calidad de la Educación	41
2.3. Innovación y calidad.	70
2.4. Evaluación y Calidad.	72
2.4.1. Concepto de evaluación.	73
2.5. Criterios o Tópicos de la Evaluación.	77
2.6. Características psicológicas y profesionales.	79

TERCER CAPÍTULO	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	81
3.1. El Método.....	82
3.2. Tipo de Diseño de Investigación:	82
3.3. Formulación de Hipótesis	82
3.4. Las Variables	83
3.5. La Población	84
3.6. La Muestra	84
3.7. Instrumentos.....	87
3.7.1. La Encuesta de opinión.....	87
3.7.2. La Entrevista.	88
CUARTO CAPÍTULO	
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	89
4.1. Presentación de los Datos	90
QUINTO CAPÍTULO	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	149
5.1. Conclusiones.....	150
5.2. Recomendaciones.	151
PROPUESTA DE INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
DOCENTE	153
1. Antecedentes:.....	154
2. Descripción del Proyecto Propuesto:	155
3. Aspectos que se evalúan en este sistema:	159
4. Objetivos del proyecto:	160
4.1. Objetivo general:.....	160
4.2. Objetivos específicos:	161
5. Instrumento para evaluar el desempeño docente:	161
ANEXOS	177
BIBLIOGRAFÍA	237

INTRODUCCIÓN

El siguiente es un trabajo de investigación elaborado con el fin de proporcionar datos para una reestructuración del sistema de evaluación del desempeño docente de la Básica General de nuestro país. Para llevar a cabo esta tarea de recopilación de información quisimos sectorizar el estudio para que, de esta muestra representativa, surgiera la inquietud de un estudio más profundo que contemplara todo el sistema.

En efecto, al considerar que las fallas del sistema tienen una base fundamentada en la aplicación del instrumento de evaluación, denominado Modelo G, en el que, a juicio nuestro y el de la mayor parte del personal del sistema educativo encuestado, no se contemplan todos los aspectos que deben ser evaluados en el desempeño del docente.

De esta forma, se procedió a hacer un estudio descriptivo en el que se pudiera corroborar esta hipótesis y los criterios para la propuesta de un instrumento de evaluación. Así, el trabajo que se presenta consta de cinco (5) capítulos que se proceden a describir someramente:

En el primer capítulo se presentan los aspectos generales de la investigación que constituyen los antecedentes, planteamiento del problema, preguntas del problema, los objetivos del trabajo, así como las hipótesis, las variables, las limitaciones y delimitaciones y glosario de términos.

El segundo capítulo se intitula la evaluación del desempeño docente y la calidad de la educación como instrumento para comprobar la calidad de la educación. Se pretende dar a conocer lo referente a conceptos de administración, a calidad de la

educación, innovación, evaluación, criterios de evaluación y las características psicológicas y profesionales que deben tomarse en cuenta para la eficaz evaluación del desempeño docente.

La metodología de la investigación se presenta en el tercer capítulo y se hacen los señalamientos acerca del método, tipo de diseño de investigación, hipótesis, variables, la población, la muestra y los instrumentos utilizados para recoger la información.

El cuarto capítulo es la presentación y análisis de la información.

Se anota en el quinto capítulo las conclusiones y las recomendaciones para terminar con la propuesta de instrumento para la evaluación del desempeño docente.

Se ha querido lograr con este estudio que se reflexione acerca del papel que juega la evaluación en el proceso educativo ya que es esa actividad la que debe propiciar en el docente el estímulo necesario para su mejoramiento profesional y el de la calidad de la educación que imparte.

Primer Capítulo

ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes:

La evaluación del desempeño docente en el sistema educativo panameño ha sido uno de los temas más discutidos. El mismo se debe a que surge de la necesidad de mejorar la calidad de la enseñanza y la adopción de un mecanismo de evaluación eficiente y eficaz, para que dichas necesidades vayan acordes con las exigencias de los nuevos tiempos en las que incluye el avance de la tecnología.

Muchos sistemas educativos latinoamericanos, como por ejemplo Costa Rica, Méjico, Chile entre otros, han reformado los instrumentos de evaluación de sus docentes, porque han demostrado que los beneficios reportados en los aspectos técnico pedagógico, administrativo y psicosocial superan las dificultades y deficiencias de su ejecución.

La evaluación se constituye, entonces, en un indicador de equilibrio y de retroinformación del proceso educativo, siempre y cuando el docente esté anuente a introducir transformaciones tendientes a reducir las deficiencias y dificultades detectadas y a elevar la calidad de la educación.

Muchas veces, la evaluación que se aplica al docente está centrada en el desarrollo del programa educativo, es decir, si el docente ha abarcado los contenidos programáticos; si se han logrado los objetivos del programa y si el docente planifica o no sus clases. Por ende, se descuida el desempeño profesional que ha ejercido en el sujeto de la educación a lo largo del periodo.

En la década del 80, el Ministerio de Educación intentó cambiar el Modelo G vigente hoy día, sin embargo, no se logró la puesta en marcha de este nuevo instrumento, porque el país vivía una situación social, económica y política muy difícil por lo que no era propicio implantar innovaciones. Dicho documento fue llevado a consulta a los docentes, pero fue rechazado inmediatamente, sin haberse leído.

Por lo tanto, la derogación del Modelo G (Evaluación del Personal Docente) y la creación de un nuevo instrumento evaluativo se hace ineludible y se encuentra justificación en el Texto Único de la Ley 47, Orgánica de Educación, en el Artículo 277 que a la letra dice:

"El educador que se desempeñe como docente o administrativo en cualquier nivel del sistema educativo, será evaluado en base a su eficiencia profesional, superación académica, docencia e investigación educativa, para efectos de ampliar sus posibilidades de movilidad y ascensos en el sistema". (1996,122)

La cita colige aspectos importantes a evaluarse, que en el actual Modelo G de evaluación del docente no se contempla como lo son: la investigación educativa, eficiencia profesional, docencia. Además, de los resultados de la evaluación dependerá el traslado a otro centro educativo, ascenso de categoría u otra posición de mayor jerarquía que favorecerá su condición económica y como profesional de la educación. La evaluación debe ser capaz de estimular al docente para que realice investigaciones educativas que lo lleve a resolver problemas detectados en el ejercicio de su profesión, también el docente llega a autocriticarse y autocorregirse para que lo estimule a ser mejor

docente y realizar los ajustes necesarios para garantizar su estabilidad en el cargo que desempeña.

Entonces, debido a los múltiples obstáculos, se considera imperioso reemplazar el Modelo G por un Modelo más científico o por lo menos cambiar todos los ítemes o algunos pueden ser utilizados para un nuevo instrumento. Podrá servir para evaluar a todos los docentes del país; el docente está satisfecho con el instrumento (Modelo G) de la evaluación del desempeño; los docentes estarán anuentes a introducir transformaciones para reducir la deficiencia y dificultades del instrumento. No se contempla la investigación ni la docencia en este instrumento (Modelo G). Los resultados de la evaluación no contemplan el ascenso, traslado, etc, con una posición que favorecerá su calidad de vida.

La puesta en ejecución de un nuevo instrumento de evaluación obedece al Plan Decenal de Modernización del Ministerio de Educación y el reto que nos depara el nuevo milenio que trae consigo la globalización, la competitividad y descentralización en que está inmerso el mundo contemporáneo; son motivos suficientes y justificables por los cuales se hace esencial la transformación del proceso evaluativo del desempeño docente.

Todo lo expuesto anteriormente nos permite concluir que la educación panameña atraviesa por una etapa histórica y por los momentos más propicios para enfrentar innovaciones educativas. En efecto, una de ellas es la ejecución de medios que nos permitan controlar la calidad de la educación por medio de la evaluación del desempeño del docente. Además, existen condiciones favorables para que se den cambios

sustanciales como lo son: existencia de una nueva Ley de Educación, N° 34 de 6 de julio de 1996; el interés de un gobierno por modernizar la educación; una comunidad social anuente a la transformación del sistema educativo; el apoyo de organismos internacionales dispuestos a apoyar económicamente al Istmo; el consenso de los países de la región y del mundo por la necesidad de renovar los sistemas educativos; los convenios internacionales firmados por Panamá, entre otros.

1.2. Planteamiento del Problema:

El trabajo de investigación supone una actividad intelectual tendiente a arrojar resultados acerca de un hecho poco conocido o desconocido. De hecho, el diccionario de la lengua española define el término investigar como *“hacer diligencia para descubrir una cosa”* (1992, 1,670). Se puede observar dos aspectos importantes de la actividad: hacer diligencias que encamina un fin y descubrir una cosa que conduzca a crear que no existía o modificarlo.

La investigación tiene como objeto dar respuesta a necesidades no satisfechas lo que constituyen en sí los problemas de investigación.

La investigación pretende modificar un elemento de la realidad educativa. Este elemento al que nos referimos es el de la evaluación del docente.

1.3. Preguntas del problema:

La presencia de la necesidad de mejorar el instrumento de evaluación del docente ha generado la urgencia de satisfacerla. Este planteamiento nos lleva a reflexionar: ¿cómo

eliminar una necesidad creando la satisfacción que le corresponda?. Pues bien, el conocimiento existe, pero, ha sido superado por la realidad y requiere reelaboración para que satisfaga las necesidades nuevas.

El Ministerio de Educación mantiene en la actualidad un instrumento de evaluación del desempeño docente denominado Modelo G, dicho documento tiene más de 30 años sin sufrir ningún cambio. Este Modelo cumplió con su función en décadas pasadas, pero se observa que hoy no satisface las exigencias de los cambios que se están dando en el Sistema Educativo Panameño.

Por otro lado, los aspectos o elementos que se evalúan no están estructurados de acuerdo a las exigencias de la Ley 47, Orgánica de Educación, con las adiciones y modificaciones introducidas por la Ley 34 de 6 de julio de 1995. Por ello, se hace ineludible la existencia de un Sistema Regional que se encargue de evaluar el desempeño docente. Este Sistema ayudará a comprobar, evidenciar, adecuar y controlar el desempeño de la labor del educador y el cumplimiento de la Ley 34 de 6 de julio de 1995, Capítulo V Artículos 276 y 277 que habla de la Carrera Docente.

Al adolecer el Sistema Educativo Panameño de un proceso que registre y evidencie el acto docente cónsono con su realidad circundante, entonces, se convierte en ámbito delicado que exige la presencia de estrategias que den respuesta a esta necesidad impostergable.

Por lo tanto, el problema de esta investigación se sintetiza en lo siguiente: La falta de un instrumento que evalúe el desempeño del docente influye en obtener los datos pertinentes de la gestión educativa y es una limitante para comprobar la calidad educativa, también, el instrumento de evaluación del desempeño docente llamado Modelo G no mide tal desempeño o el Modelo G crea en el docente insatisfacción por carecer de criterios científicos que evalúen el acto docente.

1.4. Objetivos

La elaboración de un instrumento que registre el desenvolvimiento, creatividad, investigación, superación del docente, entre otros, estarán enmarcados en la intencionalidad que nos proponemos y se encuentran contemplados en el propósito de esta investigación, el cual es: elaborar un modelo de proyecto de evaluación integral del desempeño docente que permita captar información científica acorde con los tiempos contemporáneos.

1.4.1. Objetivos Generales

- ◆ Diagnosticar y evaluar el uso del Modelo G como instrumento del desempeño docente.
- ◆ Estructurar un nuevo instrumento de evaluación que permita obtener datos pertinentes del desempeño docente y su influencia en la calidad educativa.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- ♦ Analizar y revisar el instrumento evaluativo y sus componentes utilizados por el Ministerio de Educación en el desempeño del docente coclesano.
- ♦ Aplicar una encuesta de opinión objetiva a los docentes acerca de la funcionalidad del Modelo G.
- ♦ Comprobar si el instrumento de evaluación utilizado por el Ministerio de Educación en Coclé en el desempeño del docente satisface adecuadamente la calidad de la educación.
- ♦ Detectar los factores que influyen en la calidad de la educación en el desempeño del docente coclesano.
- ♦ Elaborar un instrumento de evaluación que permita obtener datos que influyen en la calidad de la educación y mejorar aquellos aspectos deficientes en el desempeño docente.

1.5. Formulación de Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis Nula.

La falta de un instrumento que evalúe el desempeño del docente coclesano no influye en la obtención de pruebas pertinentes en la comprobación de la calidad de la educación.

El Modelo G de evaluación del desempeño docente, vigente, evalúa la calidad educativa.

La preparación académica del docente no es un factor que influye en la calidad de la educación.

1.5.2. Hipótesis Alterna.

La falta de un instrumento que evalúe el desempeño del docente coclesano influye en la obtención de pruebas pertinentes en la comprobación de la calidad de la educación.

El Modelo G de evaluación del desempeño docente, vigente, no evalúa la calidad educativa.

La preparación académica del docente es un factor que influye en la calidad de la educación.

1.6. Las Variables.

En este trabajo utilizaremos dos tipos de variables: dependientes e independientes.

1.6.1. Variable Dependiente.

La variable dependiente, en este trabajo de investigación, es: la calidad de la educación.

1.6.2. Variables Independientes.

Las variables independientes son: Instrumentos de evaluación, desempeño docente en la regional de Educación de Coclé y preparación académica del docente.

1.7. Limitaciones y Delimitaciones

-Limitaciones:

- ◆ No estudia todo el país, sino una parte: la provincia de Coclé.
- ◆ El período de estudio de esta investigación se extiende desde mayo de 1996 a octubre de 1998.
- ◆ Se estudia esta provincia porque para realizarlo en el ámbito nacional no se contaba con el dinero ni el plazo para terminar la investigación, sin embargo, se considera que este estudio puede ser utilizado en otras áreas del país.
- ◆ El factor económico y tiempo, son otras limitantes.
- ◆ La falta del recurso bibliográfico (investigaciones, libros, documentos, otros).
- ◆ Escasez de trabajos de investigación con respecto al área de estudio.
- ◆ Dificultades de acceso a las escuelas por su lejanía (lugares montañosos)

- ♦ Dificultades en la aplicación de la encuesta de opinión en el caso de las escuelas multigrados, donde el docente trabaja con más de dos grados a la vez.

Entre otras limitaciones que se dan son: los obstáculos y la falta de material bibliográfico en la recolección de la información; el tiempo límite de los investigadores en la búsqueda de la información; el transporte para trasladarse a las escuelas que salieron en la muestra ya que su distancia y dificultades de acceso son bien marcadas; el costo de la investigación; la exigencia del lugar de trabajo y la falta de permisos para realizar la investigación.

-Delimitaciones:

Con este estudio se pretende que los resultados sean utilizados como fuente para la reestructuración de los instrumentos con los que se evalúan al docente de la Básica General.

También se espera a que este trabajo proporcione al estudioso del tema educativo la información necesaria acerca de la situación del docente en la Regional de Educación de Coclé.

Sin embargo, queremos dejar constancia de que no hemos pretendido cubrir todos los aspectos de la problemática educativa, sólo nos concentramos en el aspecto relacionado con la evaluación del desempeño docente de la Básica General en la Regional de Coclé.

1.8. Glosario de términos.

Para el mejor manejo y comprensión de la investigación hemos definido conceptos y símbolos que por el tipo de investigación tiene una connotación particular.

- a. Calidad de la educación: Promueve el aprendizaje eficaz de conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes que tengan significación para el estudiante y, al mismo tiempo, relevancia social para el medio donde se desenvuelve el educando.
- b. Efectividad: Grado de eficiencia y eficacia con la que se realiza una acción.
- c. Eficacia: relación entre la magnitud de los objetivos y metas previstas en los programas y presupuestos con la realizaciones alcanzadas.
- d. Eficiencia: Relación entre el trabajo útil desarrollado por un individuo y el esfuerzo y tiempo empleado en realizarlo. Es el rendimiento de los recursos humanos en sus acciones.
- e. Ejecución: es la puesta en marcha de un plan. Implica la coordinación de los intereses, esfuerzos y tiempos del personal involucrado tanto interno como externo, en la realización de las actividades, así como en el diseño de instrumentos y formas para supervisar lo que se está haciendo según lo planeado.
- f. Estrategia: Patrón de los principales objetivos, propósitos o metas establecidas de tal manera que definan qué clase de empresa es o quiere ser. Es el modo de

expresar la exclusión de algunas actividades y surgir la entrada de otras, para cumplir con la misión y objetivos de la empresa.

g. Evaluación: medición de actividades que permitan conocer los hechos alcanzados, para compararlos con lo planeado y en su caso poder corregir las desviaciones detectadas.

h. Muestra: parte de una población o universo que es representativo de una totalidad.

i. Análisis: separar, clasificar y agrupar los distintos elementos que forman un grupo de información determinado, de tal manera que constituyan unidades homogéneas y significativas.

Segundo Capítulo

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN COMO INSTRUMENTO PARA COMPROBAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

2.1. Concepto de Administración.

Para un estudio eficaz del proceso de evaluación es necesario enmarcar dicho proceso dentro de la administración de personal. Es innegable que la evaluación es un componente más dentro de la administración, por lo tanto, es obligatorio repasar algunos conceptos de administración general los cuales permitirán entender esa inserción.

En primer lugar, la administración en términos generales se puede definir como lo dijera Henry Fayol: **“Administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar” (25, 1969)**. Componentes indispensables para poder dirigir una empresa o institución escolar.

Por otro lado, Wilburg Castro Jiménez, citado por Nidia Arenas Hurtado en su libro *La administración en la empresa educativa*, nos dice:

“Ciencia compuesta de principios, técnicas y prácticas cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no se pueden lograr” (86, 1989)

La administración es concebida por este autor como la ciencia que tiene diversos componentes que la hace más activa y por ende con más campo de acción que los lleva a lograr objetivos comunes.

Sin embargo, Nidia Arenas Hurtado nos presenta un concepto de administración más completo que satisface el desenvolvimiento de la administración, ella señala que:

“Administración es un sistema social que por medio de procesos de planeación, organización, ejecución y control, coordina los recursos humanos, financieros y materiales de una entidad, en función de sus objetivos y fines, siendo dinamizado por un sistema de comunicaciones y teniendo sus directrices condicionadas por los demás sistemas sociales”. (87, 1989)

En la interpretación hecha por esta autora se observa que la administración tiene un objetivo común el cual es la organización social de personas y de los objetos. Por otro lado, no deja por fuera la finalidad que debe trazarse toda administración la cual es la obtención de resultados de máxima calidad dotado de eficacia y eficiencia mediante la coordinación de elementos tanto físicos como humanos.

Por otro lado, Nidia Arenas Hurtado nos dice que la administración educativa suele definirse como:

“Conjunto de principios, normas, disposiciones legales y técnicas, para organizar la vida de la escuela, con el fin de que todos los elementos materiales y humanos que la integran contribuyan eficazmente al cumplimiento de su función educativa” (90, 91. 1989)

La cita colige que la Administración Educativa, como rama de la Administración General, posee métodos, normas y técnicas que tienen como finalidad el hacer más eficaz y eficiente la función educativa proyectada hacia la sociedad.

La administración educativa, hoy día, exige una institución más activa que pueda enfrentar las transformaciones del mundo contemporáneo y cumplir a cabalidad con el proceso de planeación, organización, ejecución, dirección y control de la educación.

También, se hace necesario analizar la administración de los recursos humanos que incluye la evaluación del docente, esto es así pues el factor humano tiene una importancia considerable en cualquier organización. En el campo educativo su relevancia es decisiva, tanto desde el punto de vista cuantitativo como del cualitativo.

Desde el punto de vista cuantitativo, debe tenerse en cuenta que el sistema educativo utiliza verdaderos ejércitos de personas. Cualitativamente debe considerarse que el sistema educativo no es un simple productor de bienes u objetos materiales, sino una institución básica de la realidad social para la transmisión de conocimientos.

En efecto, la administración de recursos humanos, como actividad organizada del sistema educativo es la que planifica, dirige, coordina y controla la selección del personal del sistema, su adiestramiento y adecuación a la labor que debe realizar. Es también la llamada a evaluar el desempeño de su personal.

Es así como las actividades permanentes de la organización que administra los recursos humanos se conocen como gestión de personal o desarrollo de los recursos humanos que han de determinar dentro de sus funciones lo relativo a la evaluación del desempeño docente.

Con relación a este aspecto se ha tenido en cuenta que ésta debe servir para elevar la calidad del servicio educativo y para la retroinformación al docente con el fin de que mejore su práctica.

La evaluación del desempeño es una sistemática apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona.

La responsabilidad por la evaluación del desempeño docente puede atribuirse a diferentes dependencias de acuerdo con la política desarrollada en materia de recursos humanos.

En primer lugar, puede ser ejecutada directamente por el supervisor quien va a verificar el desempeño de cada subordinado, señalando sus fortalezas y debilidades.

También la ejecuta el propio docente, es la llamada autoevaluación. Y finalmente puede ser realizada por una comisión de evaluación del desempeño docente. Esta comisión estará integrada por miembros permanentes y transitorios, los cuales tendrán sus funciones definidas por la Comisión antes de iniciar el proceso.

2.2. Calidad de la Educación.

La palabra calidad procede del latín *Qualitatem* que significa atributo o propiedad que distingue a las personas y cosas. Esta distinción implica excelencia.

En primer término porque la complejidad inherente a la educación implica serios obstáculos para definir en qué consiste su calidad, juzgar la alcanzada y determinar los factores que la han producido. En segundo lugar porque se hace necesario realizar cambios en las actividades educativas y asignar recursos económicos adicionales.

Como resultado obvio, las preocupaciones por la calidad de la educación no son nuevas, de hecho, la evaluación no ha sido real y completa en el sentido de que no ha sido un instrumento para el efectivo autoconocimiento de la educación, ni una base sólida para su planeamiento y conducción.

De hecho, toda actividad orientada a mejorar la calidad de la educación en algún aspecto tiene su origen en el reconocimiento de un problema, es decir, en la toma de conciencia de estar frente a un obstáculo que nos impide dar satisfacción adecuada a una necesidad educativa específica. En general, cuando se habla de la calidad de la educación a lo que se hace referencia es al nivel de satisfacción de una cierta necesidad o conjunto de necesidades educativas. Pero, también se califica la calidad de los procesos educativos y la de los elementos que intervienen en ellos, pero en última instancia el sentido de esa calificación se encuentra en su contribución a la satisfacción de una necesidad educativa o un conjunto de ellas.

Cuando se emiten juicios de valor relacionados con el mejoramiento de la calidad de la educación se deben contemplar los diversos elementos que integran el sistema educativo: método, evaluación del docente, técnicas, recursos, preparación del personal docente, las relaciones con la comunidad, entre otras.

Por otra parte, los juicios de valor forman parte de la estructura de toda acción educativa intencional, pues son el motor de la decisión con la que inicia la acción y también la culminación de los procesos de retroalimentación que la mantienen en movimiento, es así como han de contemplarse, por lo menos los siguientes juicios de valor:

1. Un juicio en el que se exprese que una determinada práctica vigente no satisface adecuadamente una necesidad educativa o un grupo de ellas y por ello es inaceptable mantener esa práctica.
2. Un juicio relativo a que el cambio de la práctica vigente a la sustitutiva tiene mayor valor, por sus posibles resultados, que la conservación de la primera, a pesar del riesgo que se corre con las posibles innovaciones en ese campo.
3. Un juicio acerca de la superioridad de una práctica sustitutiva posible, que existe sólo en el ámbito del modelo puede dar respuesta adecuada a la necesidad educativa.

2.3. Innovación y calidad.

El objetivo de la ciencia es la verdad, y los problemas de la inferencia comienzan cuando se crea la necesidad de un lenguaje teórico para expresarse en la teoría, en la que se dan las relaciones y las definiciones de esos términos. Allí también tienen su relación con la realidad, las referencias que se consideran con relación a la actividad transformadora de una materia a la que se le llamará praxis educativa. Esta praxis tiene su

existencia objetiva en la innovación educativa porque ella es una muestra de esa praxis educativa.

Y es que una forma específica de la praxis educativa sólo puede transformar su objeto si actúa mediante un proceso educativo, transformando a los seres humanos que realizan esa praxis educativa en relación con su cultura, en sus capacidades, en sus habilidades y en sus actitudes.

La innovación, pues, transforma la praxis educativa introduciendo nuevos fines para las acciones educativas o, en el supuesto de mantener los mismos fines, mediante la promoción de cambios en las acciones por sustitución o reestructuración de la misma. Eso indica que la innovación introduce una novedad que puede tener diversos ámbitos que van desde la que implica la sustitución de los propósitos de la praxis que innova, hasta aquellos que se reducen a una adecuación de las acciones a los propósitos ya existentes en dicha praxis.

Se puede hablar entonces de proyectos de innovación tendientes a obtener otra calidad que se postula mejor en contraposición con los propósitos tendientes a refuncionalizar la praxis educativa para hacerla más eficaz en relación con el mismo tipo de resultados, es decir, obtener ámbitos más elevados en la misma calidad, al mismo tiempo que se satisface una necesidad o conjunto de necesidades educativas.

En este sentido, la calidad de la educación la define El Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad de Educación de España como:

"el grado de cercanía entre el ideal humano de una sociedad dada y su expresión educativa. Más específicamente se le considera como el grado de aproximación entre los establecido en los fines del sistema educativo nacional y el logro de la población estudiantil". (1992, 23)

La cita anterior hace referencia a cómo se concibe la calidad de la educación como el ideal que todo ser humano quiere alcanzar que es la excelencia académica.

2.4. Evaluación y Calidad.

Se considera la evaluación del desempeño docente como uno de los elementos del proceso educativo que merece adjudicársele una praxis educativa innovadora, puesto que el acto educativo, para que se constituya como tal, debe ser intencionado u orientado a la consecución de fines previamente determinados. De esa forma, la evaluación del desempeño docente tiene como finalidad mejorar la calidad educativa y una condición necesaria para lograr este objetivo es evaluar la calidad de las acciones que se realizan en este ámbito. Esto implica que el maestro debe utilizar la evaluación como medio para retroalimentar su propia labor docente.

El énfasis actual en la evaluación, característico en el ámbito general de la educación, cobra más relevancia en cuanto pueda relacionarse con el concepto de calidad de la educación. Esto es así debido a que la educación es una actividad prepositiva, intencional y, en consecuencia, la determinación de si se lograra, y en qué grado, las metas es un elemento constitutivo de la propia acción. La evaluación de la calidad de la

educación utiliza una amplia gama de indicadores, que no son totalmente cuantitativos, ya que el objetivo es valorar y medir lo que se debe y lo que es relevante.

Los expertos en materia de evaluación se valen de los términos teóricos, de los conceptos, para organizar mejor las experiencias, para explicar o comprender los hechos particulares y sirven para establecer cierto orden en un medio en el que la cantidad de información sobrepasa la capacidad de manejo.

El paso de un plano de la generalidad a otro; de las proposiciones generales a las proposiciones particulares, de la teoría a los datos, ajustados a los criterios lógicos es lo que llamamos inferencia científica.

De hecho, es importante definir que el objetivo central de este estudio es estructurar un nuevo instrumento de evaluación que permita obtener datos pertinentes del desempeño docente y su influencia en la calidad educativa.

2.4.1. Concepto de evaluación.

En términos generales el concepto de evaluación está asociado a la idea de medición. Sin embargo, nos parece interesante anotar algunas definiciones que aclaran este punto.

En primer lugar, el Diccionario de la Academia define el término evaluación como:

"Señalar el valor de una cosa. Estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos". (1992)

Este término, así definido no nos esclarece la acción que se señala. Es posible que al introducimos un poco en verdadero sentir de la acepción pedagógica se puede encontrar la verdadera esencia de término que refleja la acción central del proceso educativo. Es así como se señala en el libro de Administración de Koontz y Weihrich:

"La evaluación eficaz del desempeño también debería reconocer el legítimo deseo de los empleados por progresar en sus profesiones". (1990, 385)

Interesa plantear en cuanto a estos conceptos que la evaluación, según lo plantea el Artículo 277 del Texto Único de la Ley 47 Orgánica de Educación es un aspecto que connota dificultades al momento de plantearse en términos prácticos. Sin embargo, se le puede reconocer como la clave central de la administración escolar, pues es la base para determinar quién es pro movible a un puesto más elevado, de hecho, la evaluación debe constituirse en la parte integral de un sistema de administración. Además, la evaluación se comprueba en el ámbito de la efectividad que tiene que ver con la capacidad - habilidad demostrada por el maestro para alcanzar los objetivos de aprendizaje en sus alumnos mediante su particular sistema de enseñanza.

Se señala con propiedad que al evaluarse a un docente se verifica si éste manifiesta o no un conjunto de técnicas, estrategias y destrezas de enseñanza que se consideran valiosas en el desarrollo de la tarea docente. De este modo, la evaluación se

debe concentrar en la presencia o ausencia de ciertos rasgos y atributos de enseñanza en cada docente.

Al respecto el Centro de Enseñanza Técnica y Superior, en su hoja "Web"

<http://www.mx1.cetys.mx> nos dice:

"El nuevo sistema de evaluación del desempeño docente, requiere establecer algunos criterios básicos que clarifiquen el sentido y utilidad de esa evaluación; por lo mismo se considera que este sistema:

- a. Debe haber varias instancias evaluativas**
- b. Debe ser congruente con el modelo de docencia**
- c. debe evaluar la naturaleza del trabajo académico**
- d. debe considerar las dimensiones valoral, social y cognoscitiva.**
- e. Debe considerar la interacción docente - alumno.**
- f. Debe promover la autorreflexión**
- g. Debe motivar la reflexión de la academia**
- h. Debe estar acorde con las funciones básicas del docente". (1997, 5)**

En este sentido, se establece que la evaluación debe estar centrada en rasgos que utilizan listas de cotejo. Estas listas deben contener atributos de enseñanza deseables en los maestros. Deben estar organizadas en varias categorías (verbigracia: habilidades de enseñanza, personalidad, entre otros). Esta lista de cotejo debe ser llenada por un superior que puede ser el director de la escuela o el supervisor, pues ellos son los llamados a proponer recomendaciones emanadas de sus observaciones en el aula de clases que es, en último término, el espacio donde el docente debe demostrar sus destrezas de enseñanza.

En el proceso de enseñanza y aprendizaje interactúan dos sujetos: el docente y el alumno. Por una parte, el docente es responsable de la planificación y operacionalización de la política curricular y el alumno debe aprender conocimientos significativos y duraderos.

En este sentido, la evaluación del desempeño docente debe ser enfocada desde diferentes ángulos de acuerdo a las funciones que ésta cumpla: promoción del desarrollo de los conocimientos de los alumnos, promoción del desarrollo social y emocional del alumno, desarrollo de sí mismo y del centro educativo.

Por eso, el educador debe dominar la materia que imparte y debe lograr integrar la teoría con las experiencias vividas, porque ambos factores conforman un conjunto de conocimientos no registrados los cuales le permitirán al alumno enfrentar los retos que la sociedad le depara.

Los criterios para evaluar el desempeño del docente no pueden universalizarse, no obstante es imprescindible que se tomen en cuenta las funciones que son propias del cargo que desempeñan y la personalidad pues son los ejes fundamentales de la labor del educador. Por esto, la evaluación es un medio que permitirá obtener una panorama general del potencial del educador en la institución, de modo que pueda definir las cualidades profesionales, preparación y rendimiento del educador así como se debe constatar el trabajo del docente y las funciones que éste asume en el desarrollo de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Es necesario que la evaluación aplicada al docente sea continua (de proceso) lo cual le debe permitir, durante todo el año lectivo, hacer las modificaciones y ajustes necesarios que ayuden a consolidar la labor del docente y por ende la de los estudiantes, pues es imprescindible que sean los ejes del proceso los que continuamente se vean involucrados en esa evaluación.

Según Harold Koontz y Heinz Weihrich en su libro Administración, nos dice que **"una evaluación completa formal debería realizarse al menos una vez al año"**, más adelante acota que **"las evaluaciones generales formales deben ser completadas por evaluaciones del progreso o evaluaciones periódicas frecuentes. Éstas pueden ser cortas y relativamente informales, pero ayudan a identificar problemas o barreras que obstaculizan el desempeño eficaz"**. (1990, 392)

Un instrumento efectivo que incluya las pautas anotadas en los párrafos anteriores nos permiten entender que los resultados de la evaluación que se apliquen al docente deben ser discutidos con los docentes porque esta actividad les permite crear conciencia y los estimulará para mejorar el trabajo que se hace en el aula de clases.

2.5. Criterios o Tópicos de la Evaluación.

Dentro de los criterios que deben tomarse en cuenta para establecer una efectiva evaluación del desempeño docente tenemos los siguientes:

1. La habilidad que debe demostrar el maestro para atender varios grupos a la vez. En esencia, este tópico nos indica la preparación docente en la tarea educativa.

2. El dominio de las técnicas y los procedimientos para individualizar la atención de los alumnos. Todos los recursos deben ser puestos en práctica en beneficio del proceso.
3. Práctica de comportamiento acorde con las características personales y profesionales que debe poseer todo docente. Este tópico debe evaluar los aspectos de la ética y la moral en el ejercicio docente.
4. Apariencia personal.
5. La actitud positiva y de estímulo hacia la posibilidad de los alumnos de asumir su propio proceso de aprendizaje.
6. Relaciones positivas con la comunidad que permitan al docente buscar el mejoramiento del medio.
7. Relaciones positivas con los padres y madres de familia y de otros miembros de la comunidad procurando su incorporación al desarrollo del proceso educativo institucional.
8. El deseo de superación personal que obligará al docente a su mejoramiento y rendimiento profesional.

Esbozados los criterios de esta forma, a grandes rasgos, nos permitirán elaborar un instrumento de evaluación que contemple todos los aspectos del proceso de una forma objetiva sin que medien intereses subjetivos.

2.6. Características psicológicas y profesionales.

Uno de los puntos más controversiales para la elaboración de una propuesta de evaluación del desempeño docente es la configuración de un perfil profesional que reúna las características más relevantes de la personalidad de un docente quien lleva sobre sí la responsabilidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Sin embargo, dentro de estas características podemos definir, en términos generales, las siguientes:

1. Relaciones humanas: un desempeño adecuado debe conllevar una personalidad sana en el tratamiento con otras personalidades. Esto conlleva la indicación de madurez mental, juicio, iniciativa, madurez emocional.
2. Actitud científica: entendemos que asumir una actitud científica en el proceso educativo es realizar la tarea siguiendo pautas de lo que un científico hace cuando investiga. En primera instancia, se parte de ciertas ideas generales, a veces vagas, sobre el tema que se estudiará, o del aspecto de la realidad que les preocupa. Esas ideas se expresan en conceptos y proposiciones que constituyen o forman parte de una teoría. Luego, estas ideas se apoyan en ciertos datos, ciertas evidencias, muchas veces suficientemente vagas, como para que no pueda saberse hasta dónde cuentan con un apoyo previo en datos e información empírica. De modo que, si las ideas son correctas, si no son falsas, entonces, algunos hechos deben haber ocurrido en el

mundo, cuya ocurrencia no es conocida pero es implicada por la teoría. Y es hacia este punto hacia el que el docente debe encaminar la tarea educativa.

3. **Conducta social:** está predeterminada por las normas que rigen a la sociedad, evidenciadas en un código de ética. Además, debe conllevar el cumplimiento de estas normas éticas y la acción comunitaria que ejemplifique cambios positivos en la comunidad.
4. **Comunicación oral y escrita:** la lógica nos induce a expresar estas características como fundamentales en el docente. La eficacia en la comunicación por las vías que fueren necesarias son vitales para promover una educación de calidad.
5. **Organización del trabajo:** fundamentar su trabajo en la organización adecuada del proceso, cumpliendo con acierto las tareas de orientación y promoviendo el aprendizaje de los alumnos.
6. **Participación activa en la vida profesional:** esta participación debe promover el ideal del educador para cumplir con lo establecido en las políticas curriculares, los programas educativos, las leyes y los reglamentos que componen el sistema educativo.

Tercer Capítulo

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. El Método.

Los métodos que utilizamos para la recolección de la información son: la encuesta a docentes del ámbito primaria y la entrevista dirigida a directores de escuelas de primera, segunda, tercera y cuarta categoría. (Ver anexos)

3.2. Tipo de Diseño de Investigación:

El tipo de diseño de investigación para este trabajo es la investigación descriptiva y hacemos uso de la estadística descriptiva como la estadística diferencial.

3.3. Formulación de Hipótesis

-Hipótesis Nula:

La falta de un instrumento que evalúe el desempeño del docente coclesano no influye en la obtención de pruebas pertinentes en la comprobación de la calidad de la educación.

El Modelo G de evaluación del desempeño docente, vigente, evalúa la calidad educativa.

La preparación académica del docente no es un factor que influye en la calidad de la educación.

-Hipótesis Alternativa

La falta de un instrumento que evalúe el desempeño del docente coclesano influye en la obtención de pruebas pertinentes en la comprobación de la calidad de la educación.

El Modelo G de evaluación del desempeño docente, vigente, no evalúa la calidad educativa.

La preparación académica del docente es un factor que influye en la calidad de la educación.

3.4. Las Variables

En este trabajo utilizaremos dos tipos de variables: dependientes e independientes.

-Variable Dependiente:

La variable dependiente, en este trabajo de investigación, es la calidad de la educación.

-Variables Independientes

Las variables independientes son: Instrumentos de evaluación, desempeño docente en la regional de Educación de Coclé y preparación académica del docente.

3.5. La Población

La población es de 1328 docentes. Con las siguientes características: de ambos sexos, con edades que oscilan entre los 18 y 60 años de edad, que inician sus labores así como los que están próximo a jubilarse. El otro sector de la población estudiada la constituyen 76 directores del ámbito primario de educación de la provincia de Coclé, de las 307 escuelas de cuarta, tercera, segunda y primera categoría, según informe estadístico de mayo de 1997.

3.6. La Muestra

-Encuestas a Docentes de la Provincia de Coclé:

La provincia de Coclé está dividida, políticamente, en seis (6) distritos, a saber: Antón, Aguadulce, Olá, Nata, La Pintada y Penonomé. Estos seis (6) distritos conforman la Regional de Educación de Coclé, dividida en catorce (14) zonas escolares. (Ver Anexo).

La población docente de la Regional de Coclé es de 1,328 de la cual se tomó una muestra del 12.5%, es decir 166 docentes. De esta muestra hemos obtenido respuesta de 152 docentes que representa el 11.4% que nos permite tener información de docentes dentro del porcentaje requerido para nuestro estudio ya que sólo el 1.1% no devolvió la encuesta.

En el proceso investigativo es imposible estudiar toda la población, además, es muy costoso examinarla en su totalidad, por tal motivo, estamos obligados a utilizar la técnica de muestreo (Tabla de Dígitos Aleatorios).

El muestreo consiste en seleccionar una porción representativa de una población, es decir, los elementos en que dividimos la población que formamos en grupos.

En nuestro trabajo, la muestra está constituida por el 10% de los docentes y directivos del nivel primario de la provincia de Coclé, cuyo total es de 152 docentes y 30 directores de las distintas escuelas de la región.

La muestra se seleccionó de la manera siguiente:

Se tomaron en cuenta todas las Zonas Escolares de la región con sus respectivas escuelas (14 Zonas y 307 escuelas). Luego se agruparon por distrito, tomando el 10% de cada uno. La misma quedó de la siguiente forma: el distrito de Antón con 288 docentes, 41 escuelas y 4 directivos; el distrito de Aguadulce con 208 docentes, 23 escuela y 2 directivos; el distrito de Olá con 51 docentes, 23 escuelas y 2 directivos; el distrito de Natá con 96 docentes, 20 escuelas y 2 directivos; el distrito de La Pintada con 189 docentes, 66 escuelas y 6 directivos y el distrito de Penonomé con 496 docentes, 134 escuelas y 13 directivos. Entonces, el total de docentes 1328 docentes, 307 escuelas y 29 directivos, de los cuales se tomó el 10% de cada estamento quedando la muestra constituida por: 135 docentes, 30 escuelas y 30 directivos.

Una vez seleccionado el 10% de la muestra se ordenaron alfabéticamente las escuelas de la provincia de Coclé y se enumeraron del 000 al 135. Luego se utilizó la Tabla de Dígitos Aleatoria del libro Métodos Estadísticos Aplicados de Norville M. Downie y Robert W. Heath para elegir las escuelas donde se aplicarían las encuestas y entrevistas.

Por Zona Escolar corresponde, según la muestra, la siguiente distribución de las escuelas: Zona N°1 le correspondió una escuela, 30 docentes y un director; Zona N°2 le correspondió 4 escuelas, 30 docentes y 4 directivos; Zona N°3 le correspondió 2 escuelas, 38 docentes y 2 directivos; Zona N°4 le correspondió una escuela, 13 docentes y un directivo; Zona N°5 le correspondió 3 escuelas, 5 docentes y 3 directivos; Zona N°6 le tocó 2 escuelas, 8 docentes y 2 directivos; Zona N°7 le tocó 3 escuelas, 7 docentes y 3 directivos; Zona N°8 le correspondió 3 escuelas, 5 docentes y 5 directivos; Zona N°9 le tocó 5 escuela, 13 docentes y 5 directivos; Zona N°10 no le correspondió ninguna muestra; Zona N°11 le tocó 2 escuelas, 5 docentes y 2 directivos; Zona N°12 no le tocó muestra; Zona N°13 le correspondió 2 escuelas, 10 docentes y 2 directivos y la Zona N°14 le tocó 2 escuelas, 2 maestros y 2 directivos. El total de la muestra que surgió fue: 30 escuelas, 166 docentes y 30 directivos. (Ver Cuadro en anexo)

Por distrito, según la muestra, la distribución sería así: el distrito de Antón con 6 escuelas, 68 docentes y 1 directivo; el distrito de Aguadulce con 1 escuela, 30 docentes y un directivo; distrito de Olá 3 escuelas, 5 docentes y 3 directivos; el distrito de Natá con una escuela, 13 docentes y 1 directivo; el distrito de La Pintada con 4 escuelas, 12 docentes y 4

directivos y el distrito de Penonomé con 15 escuelas, 38 docentes y 15 directivos. (Ver cuadro en anexo)

Los nombres de las escuelas que se tomarán en cuenta, con su respectiva Zona Escolar, se pueden observar en los anexos.

3.7. Instrumentos.

Para la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos: la encuesta y la entrevista.

3.7.1. La Encuesta de opinión.

Se ha estructurado una encuesta para los docentes.

La encuesta aplicada a los docentes consta de dos partes, la primera parte contiene datos generales del encuestado y la segunda parte contiene doce (12) preguntas de las cuales nueve (9) preguntas son cerradas, dos (2) preguntas son abierta y una (1) es cerrada y abierta.

Los temas que se abordan son los referentes a la investigación: evaluación, puntaje, preparación académica, objetivos, metodología, calidad, entre otros.

El total de encuestas aplicadas a los docentes fue de ciento diez (110).

3.7.2. La Entrevista.

La entrevista es aquel contacto interpersonal que tiene como objeto el acopio de testimonio orales y teniendo en cuenta el objetivo que se quiere alcanzar.

Se realizó una entrevista igual a veintitrés (23) Directores de escuelas primarias. La entrevista consta dos partes: la primera de datos generales del entrevistado y la segunda parte de un cuestionario de cinco (5) preguntas.

Las preguntas fueron las siguientes: Con qué frecuencia evalúa a los docentes; al aplicar el instrumento se le presenta algún problema en su ejecución; qué aspectos cree usted que deben evaluarse con más rigurosidad para elevar la calidad de la educación; considera usted que el formulario actual de evaluación debe ser mejorado o debe cambiarse. Diga por qué; cuáles son los factores que influyen en el mejoramiento de la calidad en el desempeño del docente.

Para la ejecución de la entrevista se distribuyó el cuestionario y una vez resuelto obtuvimos otras informaciones por la vía oral al momento de retirarla.

Cuarto Capítulo

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

4.1. Presentación de los Datos

De 152 docentes que respondieron a la encuesta 36 docentes son varones, que representa el 23.7% y 115 son mujeres, es decir, el 75.7% y un docente, o sea 0.6%, no dio este dato. Este dato permite conocer que la mayoría de los docentes encuestados de la provincia que laboran en el sistema educativo en el nivel primario pertenece al sexo femenino. (Ver Gráfica N° 1).

El tipo de escuela que salió seleccionada en la muestra corresponde, en su mayoría a las escuelas rurales ya que el 52.6% o sea 80 escuelas son rurales y el 44.7%, es decir 68 escuelas son urbanas, el 2.6% (4) no contestó a la pregunta. Esta información nos muestra que de la muestra seleccionada la mayoría de las escuelas de nuestra provincia son rurales. (Ver Gráfica N°2).

Los datos correspondientes a la edad nos muestra que tenemos una población docente relativamente joven ya que ésta oscila entre los 18 y 45 años de edad. En el desglose de esta información tenemos que: el 1.3 % (2 docentes) está entre los 15 y 19 años. El 3.9% (6) de 20 a 25 años. El 15.1% (23 de los maestros) está entre los 26 y 30 años. El 3.9% (6) entre los 31 y 35 años. El 26.9% (41 de los docentes) entre los 36 y 40 años. El 30.2% (46 de los maestros) oscila entre 41 y 45 años, representando el mayor porcentaje de docentes. Así pues, el 7.2% (11) está entre los 46 y 50 años, el 1.3% (2) entre los 51 y 55 años y por último el 0.6% (1) tiene más de 56 años. El 9.2% (14) no contestó a la pregunta. La muestra ratifica que nuestra población docente es relativamente joven (Ver Gráfica N° 3).

Por otro lado, en los datos correspondientes a los años de servicios observamos que el 1.9% (3 de los maestros) tiene menos de un año de servicio. El 11.8% (18) de 1 a 5 años, el 10.5% (16) de 6 a 10 años de labor docente. El 13.1% (20) tiene entre 11 y 15 años de labor en el sistema. El 14.5% (22) está entre los 16 y 20 años de servicio a la educación. El 27.6 % (42) está entre los 21 y 25 años de servicios. El 9.8% (15) más de 26 años de servicio docente. El 10.5% (16) no contestó a la pregunta.

Observamos pues, claramente, que la mayoría de los docentes encuestados tienen una vasta experiencia en la enseñanza primaria pues tienen más de 11 años de servicio, ya que entre los 11 y 25 años se encuentra el 55% de la muestra. (Ver Gráfica N° 4).

La muestra arroja, por otra parte, datos muy interesantes sobre la preparación académica de los docentes encuestados. Así tenemos que: El 88.8%, es decir 135 docentes encuestados poseen el título de Maestro de Enseñanza Primaria. El 5.9% (9) es Bachiller en Ciencias. El 1.9% (3) es Bachiller en Letras. El 1.3% (2) es Bachiller en Comercio. El 0.6% (1) es Bachiller Agropecuario. El 5.9% (9) Profesor de Primaria. El 4.6% (7) Profesor de Preescolar. El 9.8% (15 de los docentes) tiene la Licenciatura en Educación. El 3.2% (5) tiene Licenciatura en otras especialidades entre las cuales tenemos: Español, Trabajo Social, Educación Para El Hogar, Administración de Empresa. El 5.9% (9) ha obtenido el Profesorado en Segunda Enseñanza con especialización en Educación. El 4.6% (7 docentes) se encuentra en la casilla de otros, entre los cuales tenemos: Técnico en Artes Plásticas, Técnico Agropecuario, V° año de Licenciatura en Educación, III año de Profesorado en Primaria, Tesis de Maestría en Administración y

Planificación, Perito Agropecuario y un docente que no especificó sus estudios. (Ver Gráfica N°5).

Observamos que la preparación académica de los docentes encuestados corresponde, en su mayoría, a una preparación de nivel secundario. Es relevante destacar que uno de los factores que juega un papel importante en la calidad de la educación es la formación académica de sus componentes. No debemos dejar a un lado que el mundo de hoy es competitivo y exige de sus profesionales mayor preparación para hacerle frente a los cambios vertiginosos de nuestra sociedad.

Según los datos académicos que la encuesta nos ofrece que el 1.3% (2 de los encuestados) fue evaluado en 1994, mientras que 1.3% (2) en 1995 y el 95.4% (145 de los docentes) fue evaluado en 1996. (Ver Gráfica N° 6)

Es importante señalar que el 2% (3 docentes) no ha sido evaluado porque es su primer año de servicio en el sistema educativo. Sin embargo, ellos expresaron conocer el instrumento de evaluación por lo que sus respuestas se tomaron en cuenta.

En cuanto a la calificación de su evaluación podemos señalar que el 96.7% (147) se evaluó como bueno; el 1.3% (2) como regular y el 2% (3) no contestó esta pregunta porque es su primer año de servicio docente (ver Gráfica N° 7). Estas respuestas señalan que, obviamente, el docente encuestado tiene un buen concepto de sí mismo como profesional. Sin embargo, se cuestiona los resultados del proceso, lo que nos indica que

el instrumento no estructura los elementos esenciales para determinar la calidad que se requiere en el proceso educativo.

Por otro lado, dentro de las categorías anteriormente señaladas se puede observar que los puntajes arrojados por la encuesta muestra que: el 34.2% (52 de los docentes) oscila en el puntaje de 95 a 100; el 34.9% (53) entre el 90 y 94 puntos; el 11.8% (18) el puntaje estuvo entre 85 y 89; el 2.6% (4) entre 80 y 84 puntos y el 1.3% (2) entre 71 y 79 puntos. Finalmente el 13.2% (20) no contestó a esta pregunta y el 2% (3) no se evaluó porque está en su primer año de servicio. (Ver Gráfica N° 8)

De estas respuestas podemos inferir que algunos encuestados no tienen claro la ponderación de su evaluación pues observamos en la categoría de bueno un total de 84.8% docente que se clasifica aquí, mientras que en las respuestas anteriores es el 96.7% los que se consideran buenos. Se reafirma aquí lo planteado con la pregunta anterior, ya que las calificaciones no se ajustan del todo a los resultados completos del proceso. Se evidencia una clara incongruencia entre resultados y proceso.

También interesa contrastar que el 69.1% se anota entre el 90 y 100 puntos en oposición al 96.7% que se considera bueno. Porque, obviamente, es innegable que el instrumento no ofrece datos pertinentes para comprobar la calidad educativa.

En cuanto a los aspectos evaluados en donde se obtuvo mayor puntaje tenemos que, según el instrumento de evaluación del docente que aplica el Ministerio de Educación, los resultados son los siguientes:

- En Salud y Vitalidad el 3.3% (5) seleccionó la casilla de regular. El 38.6 (58) se considera bueno y el 46.7% (71 de los docentes) considera tener condiciones excelentes de salud y vitalidad en provecho de su trabajo diario. Sin embargo, se observa que en el Departamento de Estadística de la Regional de Educación de Coclé se registran, ponderadamente alrededor de tres (3) ausencias por docentes al año a través de certificados médicos y de urgencias personales.
- En apariencia personal el 0.6% (1) señaló descuido permanente de su manera de vestir y sus hábitos de aseo y esmero personal. El 17.8% (27) reveló gusto por el vestido adecuado para el trabajo y sus hábitos de aseo y presentación personal revelan esmero y limpieza. El 73% (111 de los docentes encuestados) considera que su presentación personal revela siempre nitidez y pulcritud adecuadas a su trabajo.
- En el aspecto relacionado al tono de voz, el 0.6% (1) considera poseer un tono de voz adecuado y entonación satisfactoria y demuestra dominio de sus cualidades de voz y evita estridencias. El 34.9% (53 docentes) considera que su tono de voz y entonación son buenos y se esmera en utilizarlo en beneficio de su trabajo. Y el 54.6% (83 de los encuestados) considera que poseen un tono de voz y entonación excelentes y los utiliza inteligentemente para obtener éxito en sus actividades docentes.

- En el aspecto relacionado a liderazgo podemos señalar que el 6.6% (10) considera que cumple con el grupo en sus actividades colectivas y propone iniciativas y tiene aciertos en descubrir y encauzar actividades. El 59.9% (91 de los encuestados) contribuye con entusiasmo a descubrir, desarrollar y encauzar actividades del grupo y se siente parte activa de éste y se interesa por su éxito. El 17.8% (27) considera poseer la excelencia de la iniciativa creadora; espontaneidad en descubrir, desarrollar y encauzar actividades colectivas; el grupo lo acepta como líder.

Estos datos tomados de la apariencia personal, tono de voz y liderazgo nos indican que éste no es factor de consideración ponderable que deba influir en la evaluación de la calidad de la educación.

- En el aspecto de las relaciones humanas observamos que el 0.6% (1) considera que se desenvuelve bien en sus relaciones con otras personas, demuestra sentido de cooperación y compañerismo; evita desavenencias y revela tacto en sus relaciones con los demás. El 25.6% (39 de los docentes encuestados) se desenvuelve con éxito en sus relaciones con otras personas; pone agrado en la cooperación oportuna; nunca causa problemas por el mal carácter o falta de tacto. El 63.8% (97) demuestra excelente habilidad en sus relaciones con otras personas; se capta con extraordinaria facilidad la simpatía que sobresale por su tacto, respeto y sinceridad en el trato; sus relaciones con los demás son excelentes. Este, es pues, un elemento indispensable que garantiza el buen

funcionamiento de toda empresa, específicamente la que nos ocupa cual es la educativa.

- En cuanto a calidad docente el 2.6% (4 de los encuestados) cree obtener resultados satisfactorios en la enseñanza; interpreta y aplica el programa escolar con relativo acierto; se desenvuelve con cierta seguridad; organiza y utiliza métodos de enseñanza y evaluación; sus resultados en general son satisfactorios. Por otro lado el 44.7% (68) considera que interpreta y aplica con destreza el programa escolar y sus resultados son adecuados; utiliza métodos activos y evalúa en forma continua el progreso de sus alumnos; la calidad de su trabajo es buena. El 40.1% (61) considera que poseen gran seguridad y dominio en el proceso de la enseñanza-aprendizaje; dominio en la técnica de evaluación constante y funcional. Analizando el Modelo G de la Evaluación del Personal Docente observamos que es el de mayor ponderación numérica, sin embargo, los aspectos que él encierra no evalúa con objetividad lo que es realidad la calidad del docente.
- En lo relacionado con capacidad de mejoramiento el 2.6% (4 de los encuestados) expresa que asiste a seminarios y cursos de superación y se esfuerza en aplicar los conocimientos y técnicas adquiridas; demuestra afanes de mejoramiento profesional. El 42.1% (64 de los docentes) participa activamente en los cursos de superación; tiene iniciativas propias para su propio mejoramiento y renueva los resultados obtenidos. El 44.7% (68) revela excelente capacidad

profesional para su mejoramiento permanente; juzga y revisa la calidad científica de su trabajo diario para mejorar y renovar los resultados obtenidos; se distingue por sus iniciativas en los cursos de mejoramiento y su acción práctica revela siempre su excelente capacidad de mejoramiento. De esto se desprende que sólo se considera la obtención de un título universitario como garantía de excelencia y mejoramiento, pero se descuida considerablemente la actualización y el perfeccionamiento permanente del educador. Por otro lado, hay docentes que no asisten a seminarios ni a cursos, pero insisten en evaluarse en la casilla de bueno y excelente.

- Por otro lado, en lo concerniente a eficiencia administrativa, el 2% (3 docentes) expresa que cumple con regularidad con las disposiciones administrativas que rigen la actividad docente; maneja y controla con acierto documentos, dinero, libros y equipo en general. Así, el 36.8% (56 docentes) expresa que conoce y se ajusta a las disposiciones administrativas que rigen la actividad docente; celosos en el control y manejo de documentos, libros, dinero y equipo en general. Y el 42.8% (65) considera que se desenvuelve con conocimiento exacto en el cumplimiento de las disposiciones vigentes; asiste y cumple con ejemplaridad, además de que es oportuno y exacto en la organización y control de sus documentos docentes y administrativos y de libros, dinero y equipo en general. Este aspecto, relacionado con salud y vitalidad nos permite inferir que no hay clara coincidencia entre lo que se pondera y lo que

en realidad se cumple por desconocimiento de las disposiciones vigentes del Ministerio de Educación.

- Por último, en cuanto a interés el 0.6% (1) expresó que, demuestra, por los resultados de su trabajo, regular interés; acude a la utilización de recursos útiles; le interesa hacer buen uso de su tiempo, conocimiento y destrezas. El 27.6% (42) expresa que trabaja con dedicación e interés permanente; se esmera en utilizar buenos recursos para ponerlos a la disposición de la tarea; considera su trabajo como contribución a una obra colectiva. El 57.9% (88) considera que lo distingue su excelente capacidad profesional y goza en la búsqueda de los mejores recursos para ponerlos a disposición de la tarea permanente; siente su trabajo como una contribución valiosa al esfuerzo educativo nacional. (Ver Gráfica N° 9)

A pesar de que el Ministerio de Educación no dota a los Centros Educativos de materiales ni recursos el docente se preocupa de elaborar sus materiales para trabajar.

Es relevante esta información porque observamos que continuamente el Ministerio de Educación, a través de los medios de comunicación social, realiza duros señalamientos en cuanto a la calidad de la educación que ofrecen nuestros docentes que no está acorde con las necesidades de los estudiantes ni menos con las exigencias de la sociedad. Estos señalamientos son contradictorios con el alto porcentaje de las evaluaciones obtenidas por los docentes.

Por otro lado, en cuanto a la pregunta número 5 en la que se cuestionaba si estaba de acuerdo o no con la evaluación el 87.5 (133) contestó que sí estuvo de acuerdo; el 9.2% (14) no estuvo de acuerdo; el 1.3% (2) no contestó a la pregunta y el 2% (3) no se evaluó por estar en el primer año de servicio. (Ver Gráfica N°10)

Los que no tuvieron de acuerdo con su evaluación expresaron diversos motivos tales como:

- No se tomó en cuenta todo el esfuerzo del educador dentro y fuera del aula escolar.
- La evaluación no hizo diferencias en los motivos de las ausencias.
- La evaluación debe ser más objetiva.
- Los aspectos que se evalúan están redactados en forma ambigua y generalizada.
- No se orienta el trabajo docente hacia la consecución de objetivos por parte de quienes aplican el instrumento.
- No hay seguimiento de los aspectos más débiles de la evaluación.

En cuanto a la calificación del instrumento de evaluación el 3.3% (5) considera que es excelente; sin embargo 64.5% (98 de los docentes) lo considera bueno; el 26.3% (40) lo encuentra regular; el 3.9% (6) considera el instrumento deficiente y el 2% (3) se abstuvo de contestar. (Ver Gráfica N°11)

Por otra parte, el 28.95% (44) considera que el instrumento evalúa todo el desempeño docente y el 63.81% (97) considera que una parte del desempeño docente es evaluado (Ver Gráfica N° 12) y que los aspectos que faltan son los siguientes:

- Trabajo del director encargado.
- Áreas de evaluación
- Habilidades del docente.
- Rendimiento del educando.
- Proyección del educador a la comunidad.
- El trabajo diario del aula.
- Recursos.
- Metodología.
- Eficiencia del docente
- Proceso de enseñanza.
- Actividades extracurriculares
- Situación académica y social del grupo.

- Desempeño docente.
- La parte académica del docente.
- Iniciativa.
- Constancia en el trabajo.
- Ética.
- Comportamiento del docente
- Área de trabajo
- Diferencias de ausencias.

El 7.24% (11 de los docentes) no contestó a la interrogante.

Los docentes que consideran que el instrumento de evaluación debe modificarse es de 56.6% (86), los que creen que debe dejarse como está 17.1% (26), los que consideran que debe hacerse uno nuevo el 19.1% (29). Y el 7.2% (11) no contestó. Estos datos nos demuestra que hay una contradicción evidente entre la calificación del instrumento ya que lo consideran bueno y que consideran que el instrumento evalúa sólo una parte y la gran mayoría 71.7% que expresa la conveniencia de que este instrumento de evaluación deba sufrir modificaciones. (Ver Gráfica N° 13)

Los aspectos del proceso educativo que los educadores consideran que deben evaluarse con más rigurosidad son los siguientes:

- Objetivos 35.5% (54)
- Contenidos 57.2% (87)
- Recursos 28.3% (43)
- Metodología 68.4% (104)
- Perfeccionamiento 43.4 (66)
- Proyección a la comunidad 34.9% (53)
- Conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje 59.2% (90)
- Creación de un ambiente positivo 48% (73)
- Ética profesional 53.9% (82)
- Calidad del trabajo 69.1% (105)
- Asistencia y puntualidad 62.5% (95)
- Actualización profesional 59.9% (91)
- Planeamiento educativo 48% (73)

- Participación del estudiante 65.8% (100)

- Otros 0.6% (1), integración del padre y madre de familia al proceso educativo.

(Ver Gráfica N° 14)

En esta pregunta se añade otro aspecto importante que es la integración del padre de familia al proceso educativo del discente. La mayoría de los encuestados expresó su deseo de ser evaluados con más rigurosidad en el aspecto calidad del trabajo (69.1%), metodología (68.4%) y participación del estudiante (65.8).

Al preguntársele al docente si la evaluación que se aplica tiene alguna utilidad para mejorar su calidad en su desempeño como docente expresó: el 69.7% (106) considera que el instrumento le permite superarse; el 2% (3) no le importa y el 11.2% (17) le da igual la aplicación del instrumento. El 17.1% (26) no contestó a la pregunta. (Ver Gráfica N° 15)

Entre los factores que ayudan al mejoramiento de la calidad del desempeño como docente se consideraron dos aspectos. Por un lado, los factores que inciden en forma positiva y por el otro, los que inciden negativamente.

<i>Positiva</i>	<i>Negativa</i>
Factores que ayudan al mejoramiento de la calidad del desempeño docente	Factores que no ayudan al mejoramiento de la calidad del desempeño docente
1. Interés personal 2. Condiciones económicas 3. Asistencia a seminarios de perfeccionamiento 4. Actitud positiva 5. Comprensión del directivo 6. Disponibilidad 7. Proyección al futuro 8. Amor a la profesión 9. Liderazgo 10. Cambio en los métodos de enseñanza 11. Ayuda del padre de familia en las labores escolares 12. Los alumnos 13. Nuevas técnicas metodológicas 14. Implementación de material didáctico actualizado	1. Interés personal 2. Condición económica 3. Distancia del lugar de trabajo 4. Falta de recursos didácticos 5. Trabajar con multigrado 6. Matricula elevada por grado 7. Programas obsoletos 8. Poca facilidad del Ministerio de Educación para actualizar y perfeccionar al docente que trabaja en área de difícil acceso 9. Falta de orientación del supervisor 10. Falta de apoyo en relación con el material didáctico 11. Condiciones físicas inadecuadas (aulas, iluminación, etc.) 12. Falta de actualización permanente por parte del Ministerio de

15. Supervisión eficiente	Educación.
16. Relaciones personales	13. Falta de seminarios prácticos relacionados con las asignaturas.
17. Preparación diaria	14. Falta de estímulos de los supervisores
18. Condiciones del medio	15. Falta de libros
19. Orientación en el proceso	16. El salario se debe mejorar
20. Apoyo de las autoridades de educación para actualizar y perfeccionar al docente.	17. Lejanía del hogar del docente
21. Aplicación de nuevos conocimientos	18. Falta de equipo adecuado para las labores docentes
22. Apoyo en los recursos didácticos para área de difícil acceso	19. Indiferencia de las autoridades con relación a problemas del docente.
23. Ambiente positivo	20. Traslado para el maestro con más de diez años en la misma escuela
24. Orientación de los supervisores	21. Falta de apoyo de la comunidad
25. Retroinformación	22. Falta de motivación.
26. Aceptación de los alumnos y de la comunidad	
27. Experiencia	
28. Intercambio de experiencia con otros colegas	
29. La investigación	
30. Iniciativa	
31. Capacitación permanente	

- | | |
|--|--|
| 32. Seminarios especializados | |
| 33. Estímulos por trabajo creativo | |
| 34. Clima laboral | |
| 35. Salario | |
| 36. Estabilidad | |
| 37. Leyes | |
| 38. Planes de estudios actualizados | |
| 39. Rendimiento de los estudiantes | |
| 40. Flexibilidad en las leyes que permitan a los maestros que trabajan en lugares distantes asistir a seminarios | |
| 41. Salud | |
| 42. Actualización de programas | |
| 43. Actualización de textos | |
| 44. Actualización de planes de estudios. | |

En cuanto a la evaluación del Instrumento de Evaluación utilizado por el Ministerio de Educación, denominado Modelo G es interesante analizar las respuestas que emitieron los docentes que consideran que el instrumento de evaluación se debe: modificar, dejarlo como está, hacerse uno nuevo y los que no contestaron y esto se corrobora con el análisis que a continuación detallamos:

En primera instancia, observemos los que consideran que el instrumento de evaluación se debe modificar. El 56.6% (86) consideran que este instrumento se debe modificar.

Los que seleccionaron esta opción se evaluaron de la siguiente forma: el 53% (81) como bueno, el 1.3% (2) como regular y el 2% (3) no se han evaluado por estar en su primer año de servicio.

-Cuál fue su puntaje:

75-79= 1 (0.6%)

80-84= 2 (1.3%)

85-89= 11 (7.2%)

90-94= 27 (18%)

95-100= 30 (20%)

No se ha evaluado= 3 (2%)

No contestaron= 12 (8%)

-Estuvo de acuerdo con su evaluación:

Sí = 77 (51%)

No = 9 (6%)

El 5% (7) consideran el instrumento regular y el 1.3% (2) no contestó; el 4% (6) consideran que el instrumento evalúa una parte del desempeño docente y el 1.3% (2) considera que evalúa todo el desempeño docente; el 3% (4) la evaluación que se aplica le permite superarse, el 1.3% (2) le da igual y el 2% (3) no contestaron.

No obstante considerarse bien evaluado, el docente percibe que el instrumento no contempla todas las áreas porque plantea la modificación del instrumento. Parece contradictorio, entonces, entre los resultados de su evaluación y los de la evaluación del instrumento.

Por otro lado, los que consideran que el instrumento es excelente representa un 0.6% (1) y estuvo pues de acuerdo con la evaluación, considera que el instrumento evalúa todo el desempeño docente y la evaluación que se le aplica le permite superarse.

Así, 35% (53 docentes) considera que el Modelo G es bueno. De este total el 34 % (52) estuvo de acuerdo con esa evaluación, el 0.6% (1) no contestó; el 23% (35) considera que este instrumento evalúa una parte del desempeño docente, el 18% (28) la evaluación que se le aplica le permite superarse, el 2% (3) la evaluación que se le aplica le da igual, el 1.3% (2) no le importa y 1.3% (2) no contestó; el 10% (15) considera que

este instrumento evalúa todo el desempeño docente, el 7.2% (11) la evaluación le permite superarse, el 3% (4) no contestó.

Estas respuestas nos inducen a pensar que hay una situación de desconocimiento acerca del instrumento de evaluación y que le permite al docente ajustarse cómodamente a una evaluación que no tiene mayores exigencias.

Los docentes que consideran que el instrumento es regular representa el 19% (29). De ese total el 5% (7) no estuvo de acuerdo con esa evaluación, el 0.6% (1) considera que este instrumento evalúa todo el desempeño docente, el 4% (6) considera que evalúa una parte del desempeño docente; el 3% (5) dice que la evaluación que se le aplica le permite superarse y el 1.3% (2) no contestó.

Nuevamente observamos la situación de ajuste cómodo a un instrumento que no llena las expectativas, pero que a la vez no exige mucho.

Los docentes que consideran que el instrumento evalúa una parte del desempeño docente es el 18% (27), el 0.6% (1) todo el desempeño docente y el 0.6% (1) no contestó; el 0.6% (1) considera que la evaluación no le importa (si está de acuerdo con la evaluación), el 5% (8) considera la evaluación que se le aplica le da igual (el 3% (5) están de acuerdo con la evaluación y el 1.3% (2) no está de acuerdo); el 7% (11) considera que la evaluación que se le aplica le permite superarse (el 2% (3) no está de acuerdo con la evaluación y el 5% (7) sí está de acuerdo).

Este grupo de docentes, a pesar de que representa un grupo minoritario nos parece que se ajusta más a la realidad de la eficiencia del instrumento, ya que tiene claro que este instrumento no contempla todas las áreas del proceso educativo.

El 0.6% (1) docente anotó que el instrumento de evaluación es deficiente, pero sí está de acuerdo con la evaluación y considera, al igual que el porcentaje anterior que éste sólo evalúa una parte del desempeño docente y sólo el 0.6% (1) no contestó y no dio respuesta a la interrogante.

Por último, los que consideran que el instrumento se debe modificar manifiestan que la evaluación que se le aplica le permite: Superarse el 39% (59), no le importa 2% (3) y le da igual el 10% (15).

Del grupo de docentes que consideró que el instrumento debe dejarse como está obtuvimos los siguientes datos:

El 17% (26) consideró que su evaluación fue buena, y dentro de esta categoría los puntajes obtenidos fueron:

85-89 = 2 (1.3%)

90-94 = 10 (7%)

95-100 = 10 (7%)

y no contestó a la pregunta fue el 3% (4), además este 3% (4) sí estuvo de acuerdo con la evaluación; el 2% (3) considera que el instrumento de evaluación es bueno y el 0.6% (1) lo considera regular; el 3% (4) considera que la evaluación le permite superarse.

Los que estuvieron de acuerdo con esa evaluación fue el 14.5% (22) y de ellos, los que consideran que el instrumento de evaluación es:

El 3% (4) de los docentes lo considera excelente y que evalúa el desempeño docente y que la evaluación le permite superarse.

El 11% (16) lo considera bueno y el 9% (14) cree que evalúa todo el desempeño docente, el 0.6% (1) una parte del desempeño y el 0.6% (1) no contestó, sin embargo le ayuda a superarse; al 10.5% (16) considera que la evaluación que se le aplica le permite superarse.

La mayoría considera que este instrumento facilita su superación y hacen los ajustes a aquellos aspectos en los que ha obtenido una baja puntuación.

Sólo el 0.6% (1) considera el instrumento deficiente, que evalúa una parte del desempeño docente, sin embargo contradictoriamente, a nuestro juicio le ayuda a superarse.

Considera que este instrumento debe: El 17% (26) considera que debe dejarse como está.

Y por último, el 14.5% (22) considera que la evaluación que se le aplica le permite superarse.

Lo que considera que el instrumento debe de hacerse uno nuevo el 19% (29) así lo manifiestan.

-Cómo fue su evaluación: el 19% (29) la considera como buena.

-Dentro de esta categoría, cuál fue su puntaje:

75-79 = 1 (0.6%) (no estimó si estuvo de acuerdo con la evaluación)

80-84 = 2 (1.3%)

85-89 = 3 (2%)

90-94 = 11 (7%)

95-100 = 10 (6.6%)

No contestó = 2 (1.3%). Estuvo de acuerdo con su evaluación; el 0.6% (1) considera que el instrumento es bueno y el 0.6% (1) lo considera regular; el 1.3% (2) considera que evalúa una parte del desempeño docente y que la evaluación le permite superarse.

-Estuvo de acuerdo con esa evaluación: el 16% (24) sí lo tuvo y el 3.3% (5) no. En cuanto a esta respuesta negativa es interesante destacar que el 1.3% (2) considera que

el instrumento de evaluación es deficiente, que el instrumento evalúa una parte del desempeño docente, por un lado el 0.6% (1) considera que la evaluación que se le aplica le permite superarse y el 0.6% (1) le da igual; el 1.3% (2) considera que el instrumento es regular, el 0.6% (1) considera que el instrumento evalúa una parte del desempeño docente y el 0.6% (1) no contestó; el 0.6% (1) considera que la evaluación que se le aplica le permite superarse y el 0.6% (1) le da igual. Un 0.6% (1) considera que el instrumento de evaluación es bueno, evalúa todo el desempeño docente y le ayuda a superarse.

-Considera que el instrumento de evaluación es:

Bueno = 12 (8%). El 7% (11) considera que este instrumento evalúa una parte del desempeño docente, el 0.6% (1) todo el desempeño docente; el 6.6% (10) la evaluación le permite superarse y el 1.3% (2) no respondieron.

Regular = 10 (6.6%). El 6.6% considera que el instrumento evalúa una parte del desempeño docente. El 2.6% (4) considera que la evaluación que se le aplica le permite superarse y el 4% (6) no contestaron.

Deficiente = 2 (1.3%). El 0.6% (1) considera que el instrumento evalúa todo el desempeño docente y el 0.6% (1) una parte; el 0.6% (1) la evaluación que se le aplica le permite superarse y el 0.6% (!) no contestó.

-La evaluación que se le aplica le permite: el 12% (18) superarse, el 1.3% (2) le da igual y el 6% (9) no contestó.

Es relevante conocer también, la opinión por separado del 7.2% (11) de los encuestados que no contestaron a la pregunta de cómo consideran el instrumento de evaluación.

-Cómo fue evaluado: el 7.2% (11) fue evaluado con bueno.

-Dentro de esta categoría, cuál fue su puntaje:

85-89 = 2 (1.3%)

90-94 = 5 (3.3%)

95-100 = 2 (1.3%)

No contestó = 2 (1.3%). El 0.6% (1) estuvo de acuerdo con la evaluación; el 0.6% considera que el instrumento de evaluación es bueno; el 0.6% considera que el instrumento evalúa una parte del desempeño docente; el 0.6% (1) no contestó que le permite el instrumento de evaluación. El 0.6% de aquí en adelante no contestó las demás preguntas.

-Estuvo de acuerdo con esa evaluación: el 6% (9) sí estuvo de acuerdo y el 1.3% (2) no contestó.

-Considera que el instrumento de evaluación es:

Bueno = 8 (5.3%). El 2% (3) considera que este instrumento evalúa todo el desempeño docente; el 1.3% (2) considera que la evaluación que se le aplica le permite superarse y el 0.6% (1) no contestó. El 0.6% (1) considera que el instrumento evalúa una parte del desempeño docente y le permite superarse. El 2.6% (4) no contestó lo que este instrumento evalúa y considera que la evaluación que se le aplica le permite superarse.

Regular = 1 (0.6%). El 0.6% no contestó qué evalúa este instrumento y considera que la evaluación que se le aplica le permite superarse.

-La evaluación que se le aplica le permite: el 5.3% (8) considera que le permite superarse y el 2% (3) no contestó a la interrogante.

-Entrevista a directivos de Escuelas Primarias de la Provincia de Coclé:

De las 14 zonas en las que está dividida la Regional de Educación de Coclé, la cantidad de escuelas que la conforma es de 307. De esta población se sacó una muestra del 10%, es decir, 30 escuelas obtenidas en una muestra aleatoria. De las 30 entrevistas distribuidas a los directivos de las escuelas seleccionadas respondieron un total de 23 gerentes educativos, lo que corresponde al 77% de entrevistas entregadas.

Es importante señalar que, de este total hemos obtenido los siguientes datos acerca de la evaluación del desempeño docente:

En primer lugar, observamos que el 22% (5 de los directivos) pertenece al sexo masculino, el 78% (18) son mujeres (Ver Gráfica N° 16). Este dato permite conocer la incidencia del género femenino en el sistema educativo provincial.

Por otro lado, en cuanto al tipo de escuela tenemos que el 35% (8) es rural y el 65% (15) es urbana. (Ver Gráfica N° 17)

Es interesante anotar aquí que esta mayor incidencia de directivos en el área urbana se debe a que en las escuelas rurales, en la mayoría de los casos, los maestros de grado tienen función de director, lo que no nos permitiría obtener datos objetivos acerca de la evaluación del desempeño docente porque ellos no evalúan al docente, en este caso es el Supervisor Regional de Educación en quien recae esta función. Véase el siguiente cuadro:

CUADRO N°1.

CLASIFICACIÓN DE LAS ESCUELAS DE LA PROVINCIA DE COCLÉ, SEGÚN EL TIPO DE ÁREA]. COCLÉ 1997.

TIPO DE ESCUELA	TOTAL	PORCENTAJE
URBANA	33	11
RURAL	274	89
TOTAL	307	100

Fuente: Departamento de Estadística de la Regional de Educación de Coclé.

En cuanto a la edad de los directivos tenemos que el 9% (2) tiene edades que oscilan entre 35 y 39 años. El 52% (12) tiene entre 40-44 años. El 13% (3) de los directivos tiene 45 y 49 años. El 4% (1) entre 50-54 años y el 9% (2) entre 55-59 años de edad. El 13% (3) no contestó a la pregunta. (Ver Gráfica N° 18)

Los directivos encuestados respondieron, en cuanto a los años de servicios lo siguiente:

El 4% (1) tiene entre 6 y 19 años. El 4% (1) entre 11 y 15 años. El 22% (5) tiene entre 16 y 20 años. El 48% (11) entre 21-25 años de servicio. El 9% (2) 26 a 30 años de servicios y el 13% (3) no contestó a la pregunta (Ver Gráfica N° 19). Estos datos nos permiten contar con respuestas de directivos con una gran preparación en la administración educativa.

De estos años de servicios se pueden desglosar los años cumplidos como maestros, como subdirector y como director, obteniéndose, así, los siguientes resultados:

Como maestro el 9% (2) de 6 a 10 años, 17% (4) de 11 a 15 años, el 13% (3) de 16 a 20 años. El 22% (5) de 21 a 25 años de servicio y de 26-30 el 4% (1). El 35% (8) no contestó a la pregunta.

Como subdirector: El 26% (6) de 1 a 5 años de servicio; el 9% (2) de 6 a 10 años.

Como director, obtuvimos los siguientes datos: El 39% (9 directivos) tiene de 1 a 5 años de servicio, el 13% (3) de 6 a 10 años, el 4% (1) de 11 a 15 años, el 4% (1) tiene

de 21 a 25 años de servicio como director y menos de un año como director el 4% (1).

El 17% (4) no contestó a la pregunta. (Ver Gráfica N° 20)

El 4% (1) laboró 5 años como supervisor encargado a través del Decreto N° 257 de 24 de febrero de 1979.

Es relevante esta información porque observamos que el director, antes de ejercer funciones administrativas, ha tenido la experiencia en otras posiciones de menos jerarquía y esto le permite, de alguna forma, tener la vivencia y los elementos de primera mano al momento de efectuar la evaluación.

En cuanto a la categoría de las Escuelas entrevistadas tenemos que: El 4% (1) pertenece a la IV categoría, el 26% (6) pertenece a la III categoría, el 39% (9) se clasifica en la II categoría, el 26% (6) a la primera categoría. El 4% (1) no contestó a la pregunta. (Ver Gráfica N° 21)

Los directivos respondieron a la pregunta acerca de la preparación académica de la siguiente forma:

El 96% (22) posee el título de Maestro de Enseñanza Primaria. El 9% (2) tiene Bachiller en Ciencias. El 4% (1) es Bachiller en Comercio. El 26% (6) tiene Profesorado en Primaria. El 30% (7) es Profesor de Pre-escolar; el 61% (14 directivos) tiene la Licenciatura en Educación. El 4% (1) tiene Licenciatura en otra especialidad (en Español). El 48% (11) tiene el Profesorado de Segunda Enseñanza. El 35% (8) posee

título de Post Grado, 2 en Docencia Superior y 6 en Supervisión del Curriculum. El 4% (1) tiene Maestría; el 4% (1) tiene otros estudios, específicamente Créditos en Post Grado en Tecnología Educativa. (Ver Gráfica N° 22)

A la pregunta sobre la frecuencia con la que se evalúa a los docentes, los directivos de las 23 escuelas que atendieron nuestra entrevista, contestaron de muy diversa forma. En realidad notamos que 5 directivos dijeron evaluar bimestralmente a su personal docente, en tanto que 2 dijeron evaluar a los maestros de forma semanal, 2 contestaron que anualmente. El resto de los directivos anotó como respuesta adverbios tales como: periódicamente, regularmente, diariamente, constantemente, continuamente, permanentemente y un grupo (3) no especificó ni siquiera a través de esos adverbios la forma cómo evalúa al personal a su cargo. En definitiva nos parece que no hay una conciencia clara, por parte de los administradores de los Centros Educativos, de la frecuencia con la que debe evaluarse al docente.

En la pregunta relacionada con la forma en que se aplica el instrumento de evaluación, el 52% (12 directivos) dijo no tener problemas en su aplicación, el 22% (5) no especificaron y el 26% (6) manifestó presentar problemas al aplicar el instrumento por las razones siguientes:

1. Es demasiado amplio
2. Debe especificarse más

3. Debe ser más objetivo
4. Por el uso del calificativo excelente
5. No se ajusta a la realidad
6. No es el formulario apropiado.

Al preguntársele qué aspectos deben evaluarse con más rigurosidad, ellos manifestaron los siguientes:

1. Técnico docente (libreta de calificaciones)
2. Planeamiento diario
3. Calidad docente
4. Interés
5. Capacidad de mejoramiento
6. Motivación
7. Metodología (10)
8. Evaluación
9. Objetivos

10. Preparación del docente
11. Aplicación de nuevos conocimientos
12. Participación social
13. Sensibilidad social
14. Creatividad
15. Interés por la investigación
16. Organización
17. Responsabilidad
18. Aplicación de técnicas nuevas
19. Actividades
20. Métodos
21. Relación objetivo - contenido
22. Eficiencia a través del aprendizaje
23. Aplicación de guías metodológicas
24. Asistencia

25. Puntualidad

26. Creación de ambiente positivo

27. Relaciones humanas

28. Eficiencia administrativa

29. Dominio del contenido

30. Iniciativa

31. Recursos y materiales didácticos

32. Atención a diferencias individuales

33. Tono de voz

34. Labor extracurricular

35. Presentación del docente

36. Utilización de multimedios

37. Participación del estudiante

38. Disposición de trabajo

39. Búsqueda y aplicación de innovaciones educativas

40. Administración escolar (manejo de documentos)

De los 23 directivos que respondieron a la entrevista el 4% (1) no especificó su respuesta y el 96% (22) manifestó que el instrumento de evaluación existente debe modificarse, mejorarse o cambiarse, señalando entre sus razones las siguientes:

1. Debe evaluar dominio y aplicación de objetivos
2. No responde a la realidad de la labor docente
3. No evalúa las relaciones del docente con la comunidad
4. No evalúa la labor del docente fuera del aula
5. No evalúa la disposición de trabajo
6. La evaluación debe tener un valor para los efectos de traslados
7. No se evalúa el resultado del proceso de enseñanza
8. Debe descubrir, y no lo hace, limitaciones y potencialidades profesionales.
9. Debe reflejar la realidad del centro educativo
10. No marca diferencias entre la labor docente en las áreas rurales y en la urbana
11. La evaluación debe responder al llamado de la modernización en la educación

12. Demasiada ponderación en el sexto aspecto del Modelo G.

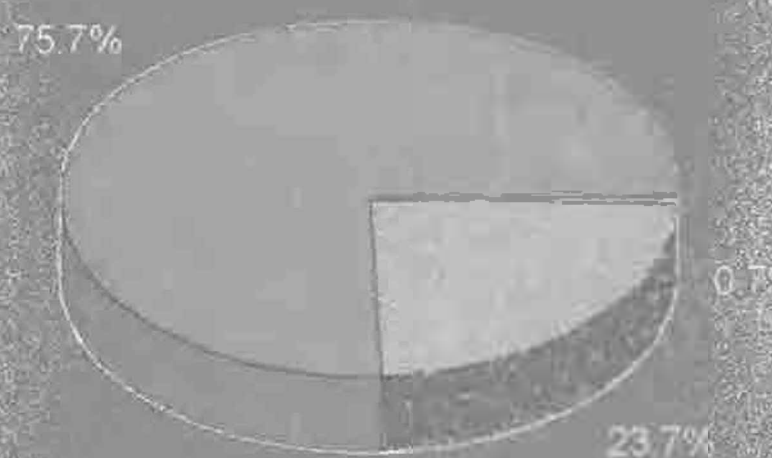
En cuanto a la pregunta sobre los factores que inciden en el mejoramiento de la calidad del desempeño docente, los directivos ofrecieron las siguientes respuestas:

1. Superación profesional (11)
2. Vocación (7)
3. Actualización (6)
4. Mejores recursos para el docente (4)
5. Ambiente positivo
6. Compresión clara del rol del educador
7. Interés personal
8. Estímulo por labor eficiente por parte del Ministerio de Educación
9. Iniciativa
10. Las buenas relaciones humanas
11. Acción del padre de familia; relación positiva entre padres de familia y educadores

- 12. Mejores bibliotecas
- 13. Preparación diaria
- 14. La no-asignación de multigrado, ni grupos numerosos
- 15. Disposición
- 16. Interrelacionar experiencias con otros docentes
- 17. Buena voluntad
- 18. Capacitación.

GRÁFICAS

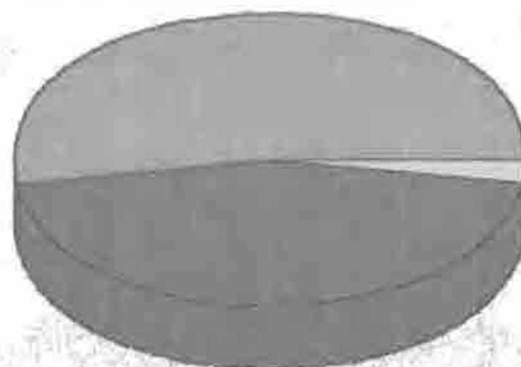
GRÁFICA N°1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DOCENTE POR SEXO. COCLES 1997



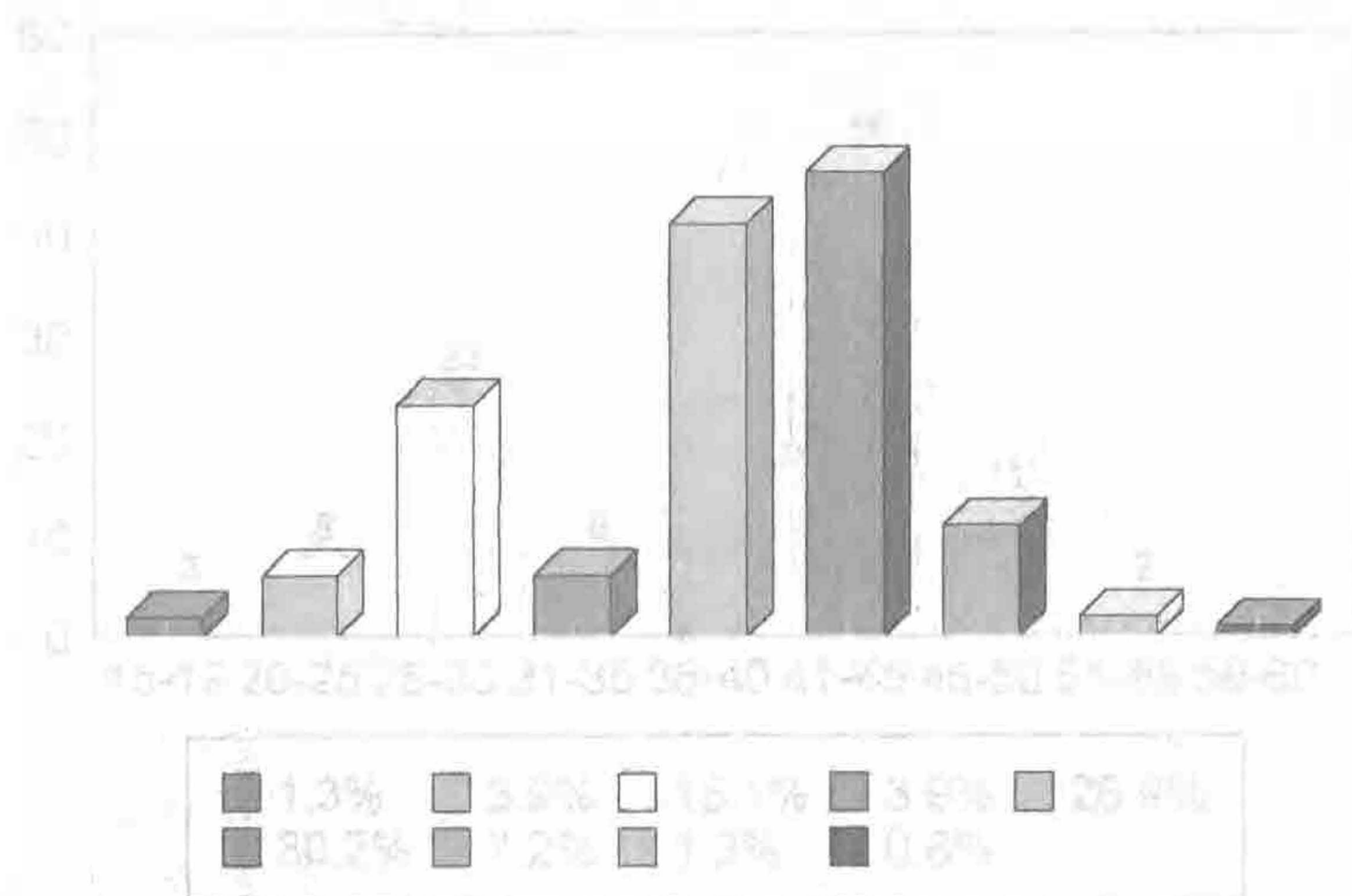
■ Femenino (115) ■ Masculino (36) ■ No contestó (1)

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A 152 DOCENTES DE LA PROVINCIA DE COCLES

**GRÁFICA N°2. CLASIFICACIÓN DE LAS ESCUELAS, SEGÚN
ÁREA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES. COCLÉ 1997**

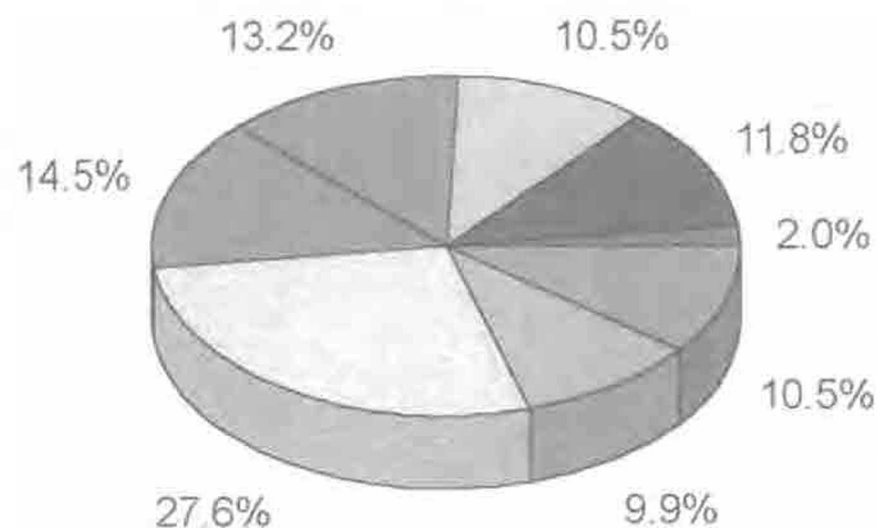


GRÁFICA N°3. DISTRIBUCIÓN POR EDADES DE LOS DOCENTES COCLÉ 1997.



FUENTE. ENCUESTA APLICADA A 162 DOCENTES DE LA PROVINCIA DE COCLÉ

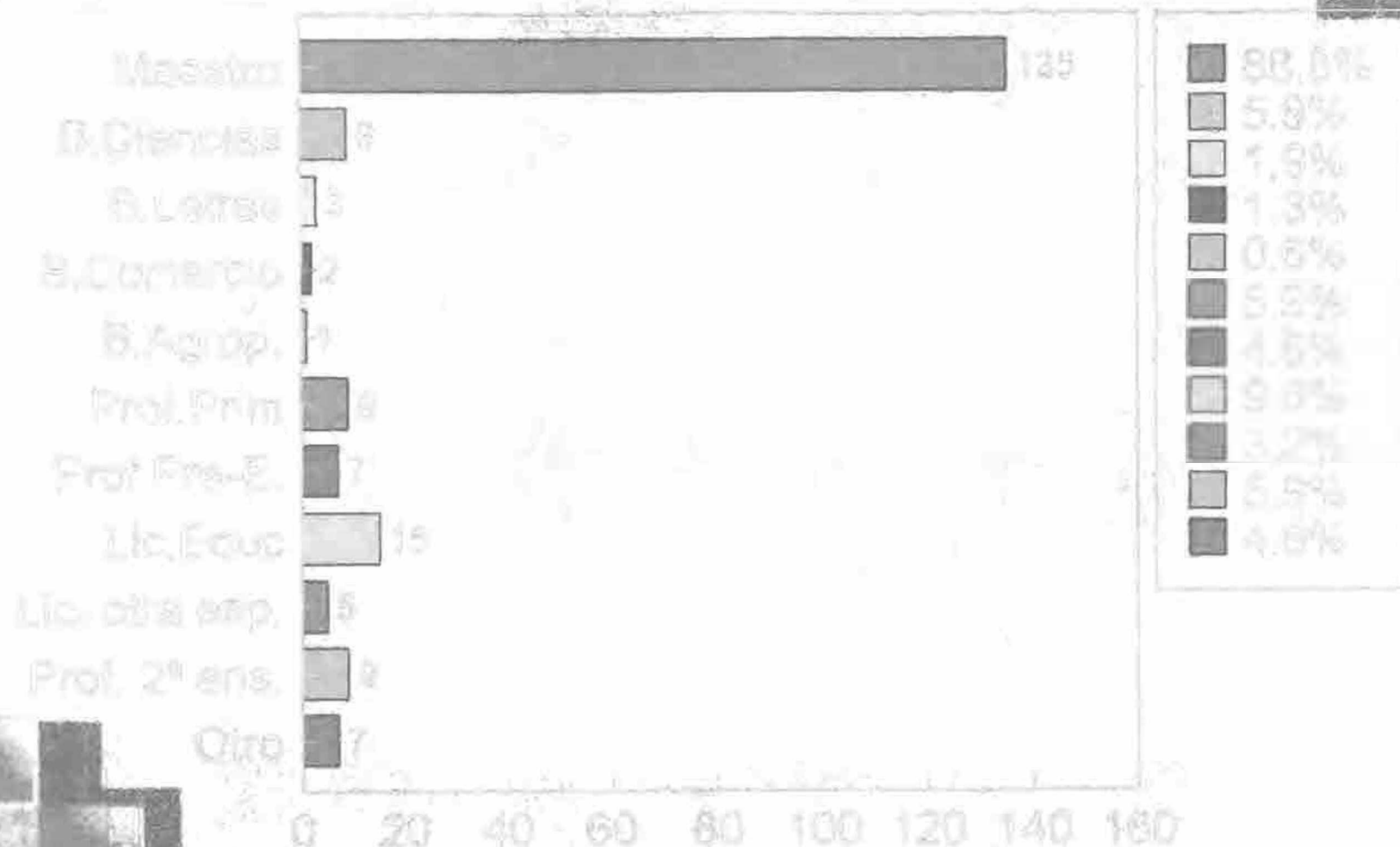
GRÁFICA N°4. AÑOS DE SERVICIOS DEL PERSONAL DOCENTE. COCLÉ 1997



■ Menos de 1 año	■ 1-5	■ 6-10	■ 11-15
■ 16-20	□ 21-25	■ 26-30	■ No contestó

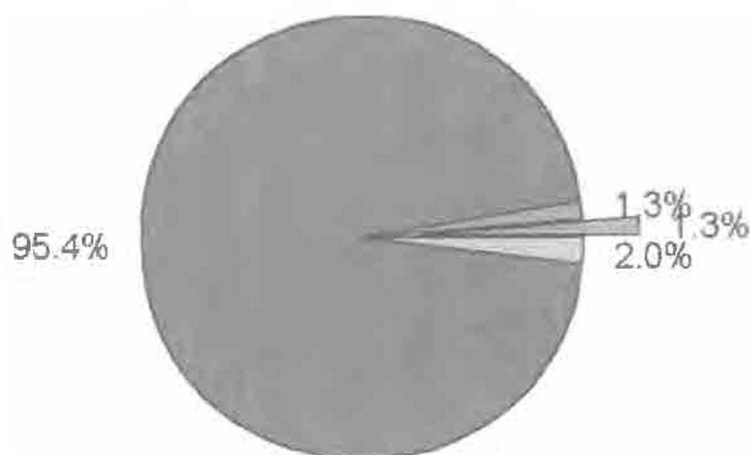
FUENTE: ENCUESTA APLICADA A 152 DOCENTES DE LA PROVINCIA DE COCLÉ

GRÁFICA N°5. TÍTULOS ACADÉMICOS DE LOS DOCENTES EN SERVICIO. COCLÉ 1997



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A 152 DOCENTES DE LA PROVINCIA DE COCLÉ

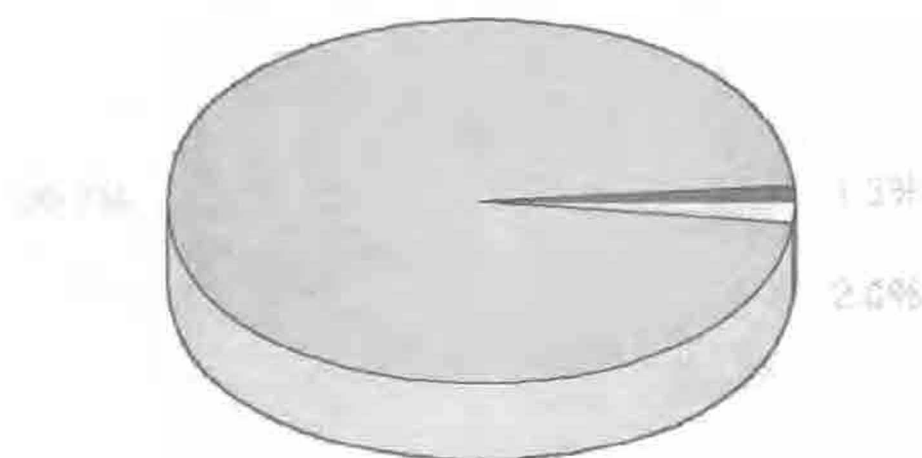
GRÁFICA N° 6. ÚLTIMA EVALUACIÓN DE SU DESEMPEÑO COMO DOCENTE DE ACUERDO A LOS PERÍODOS 1994, 1995 Y 1996. COCLÉ 1997



■ 1994 (2) ■ 1995 (2) ■ 1996 (145) ■ No se ha evaluado (3)

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A 152 DOCENTES DE LA PROVINCIA DE COCLÉ

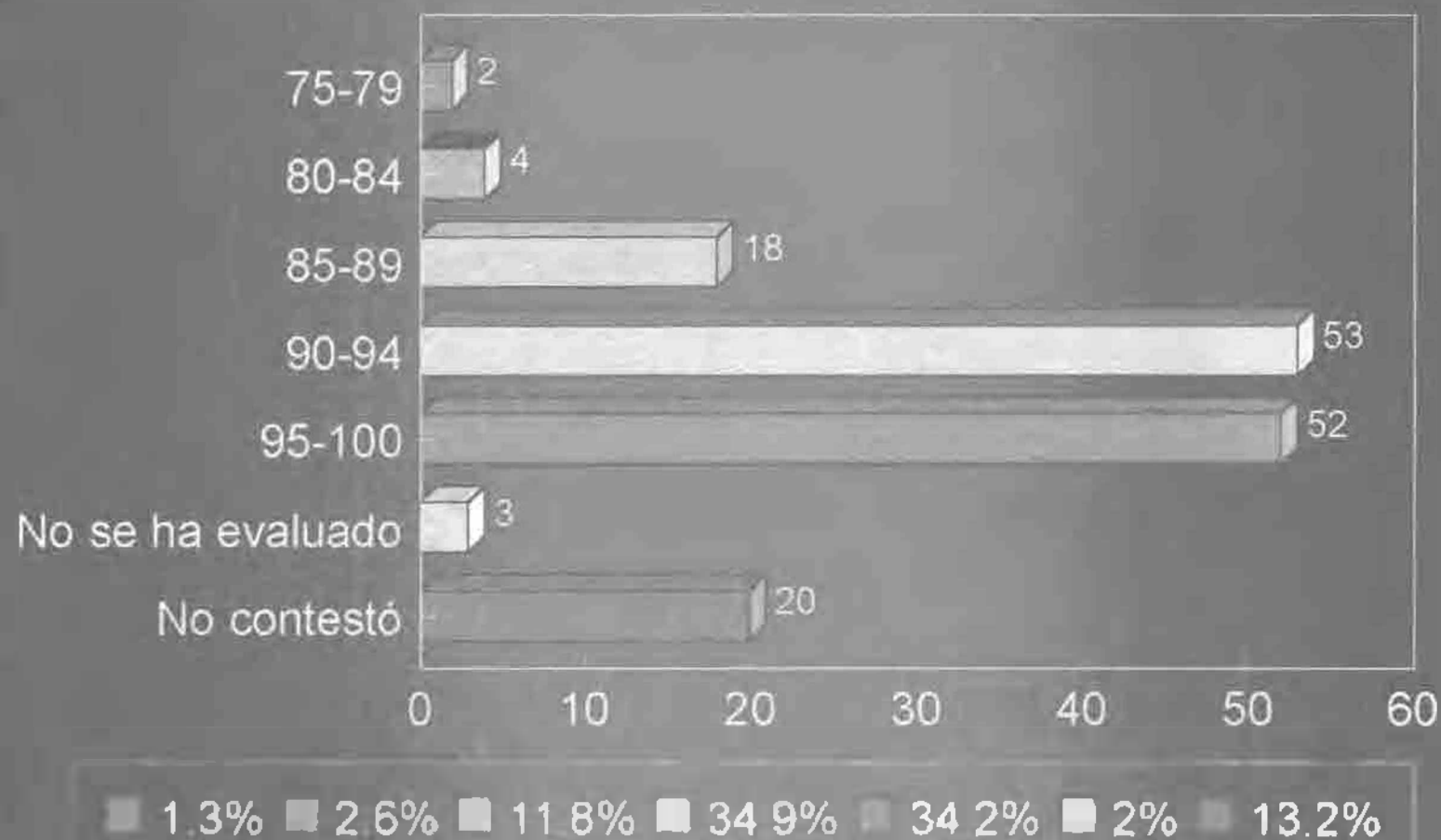
GRÁFICA N° 7. CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, SEGÚN OPINIÓN DE LOS ENCUESTADOS. COCLÉ 1997



Regular (2)
 Buena (147)
 No se ha evaluado (1)

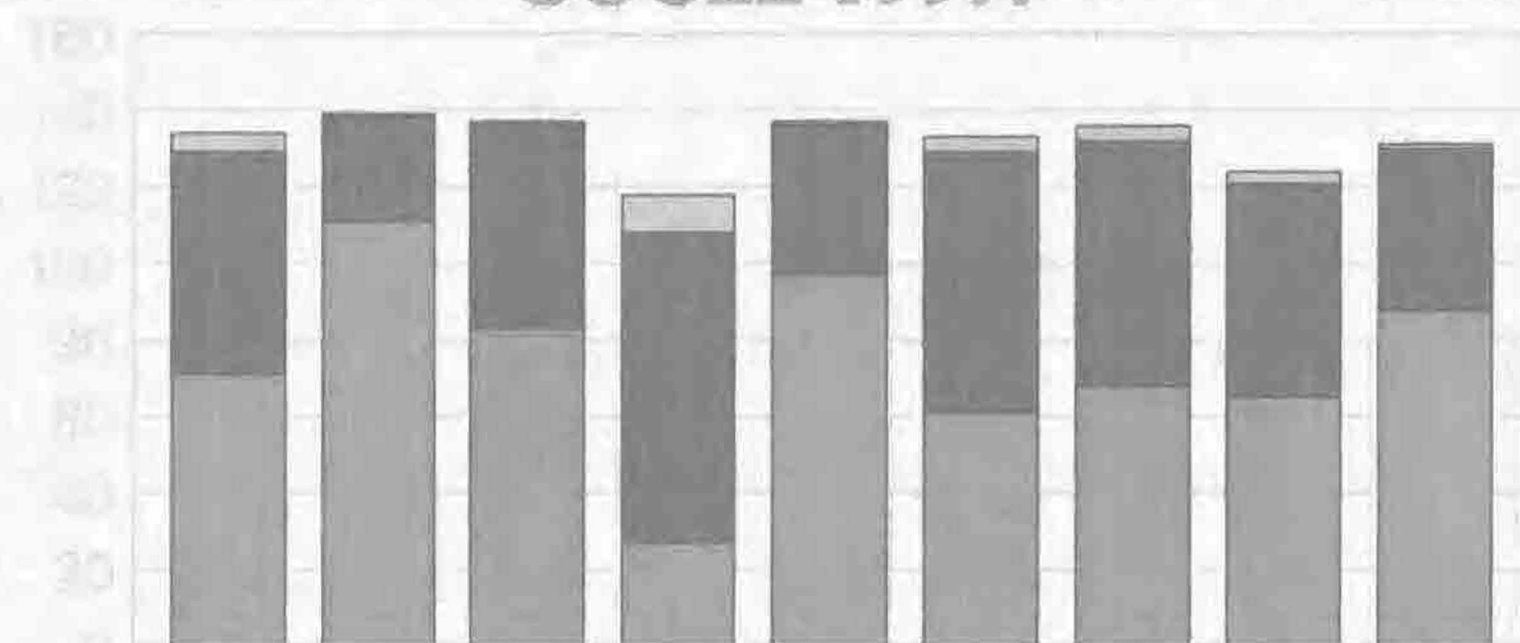
FUENTE: ENCUESTA APLICADA A 150 DOCENTES DE LA PROVINCIA DE COCLÉ

GRÁFICA N°8. PUNTAJE OBTENIDO EN LA ÚLTIMA EVALUACIÓN, SEGÚN DOCENTES. COCLÉ 1997



FUENTE: ENCUESTA APLICADA A 152 DOCENTES DE LA PROVINCIA DE COCLÉ

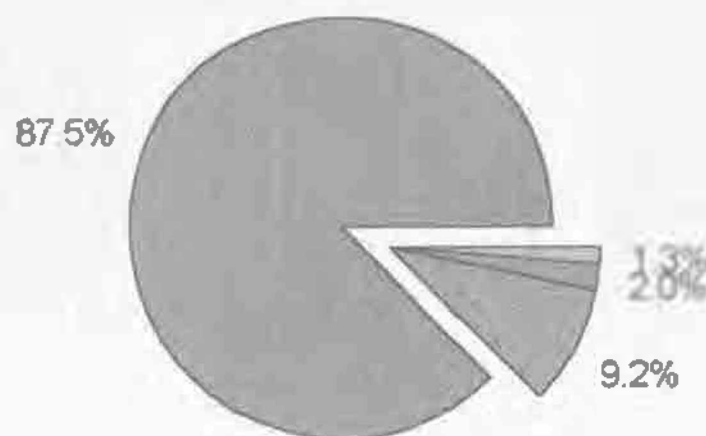
GRÁFICA N° 9. CLASIFICACIÓN DE LOS VALORES OBTENIDOS EN LOS ASPECTOS EVÁLUADOS, SEGÚN LOS DOCENTES. COCLÉ 1997.



	Sistema	Asesorías	Voto	Poder	Desempeño	Calidad Doc.	Capacidad	Eficacia del	otro
Excelente	24	61	85	10	35	31	34	5	4
Bueno	61	27	83	41	65	86	88	77	95
Regular	85	10	1	10	15	15	10	15	10
Pobre	10	0	0	0	0	0	0	0	0

FUENTE: ENCUESTA APLICADA A 162 DOCENTES DE LA PROVINCIA DE COCLÉ

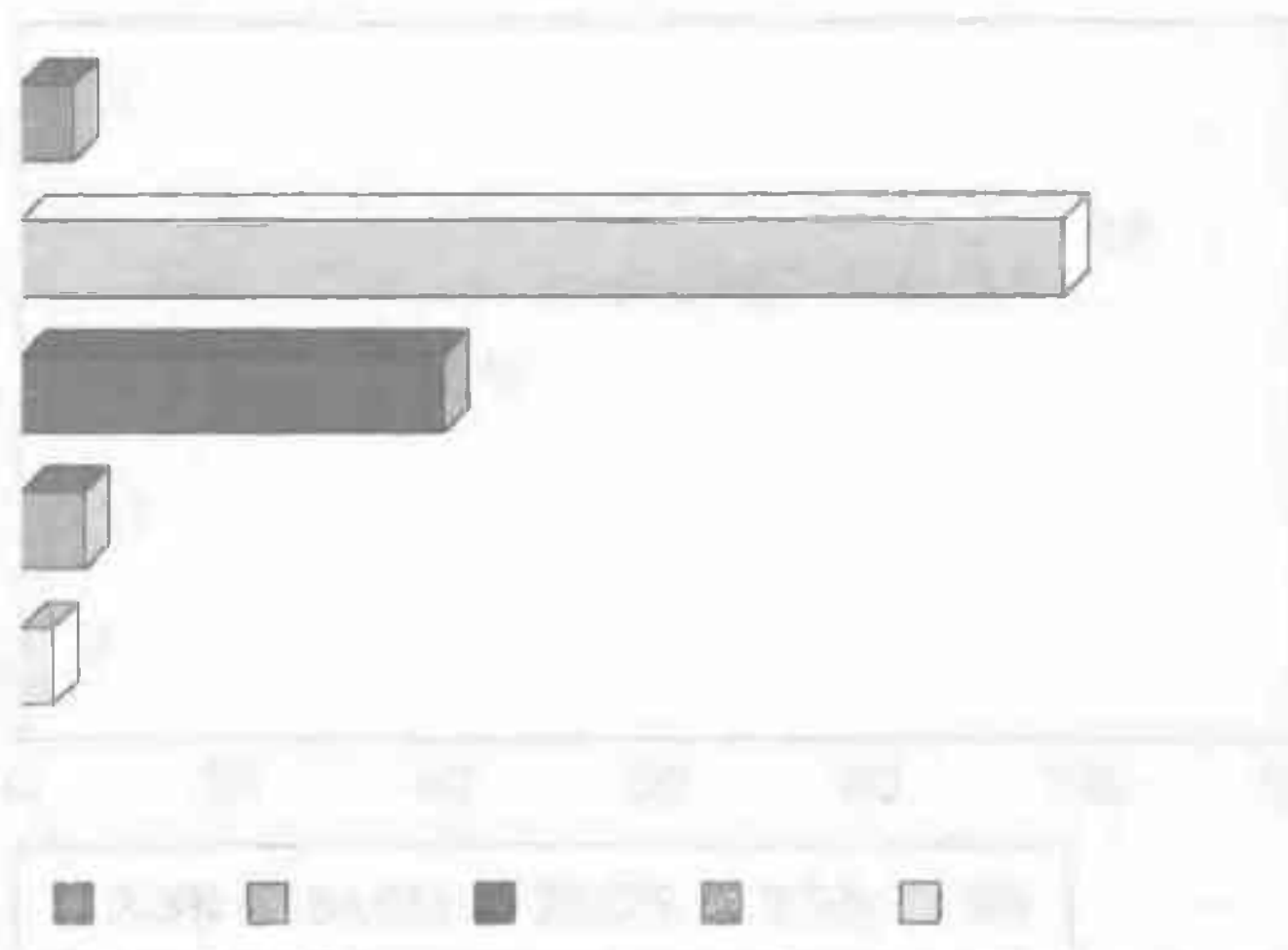
GRÁFICA N°10. ACEPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN OBTENIDA POR PARTE DEL DOCENTE. COCLÉ 1997.



■ Si (133)	■ No (14)
■ No se ha evaluado (3)	■ No contestó (2)

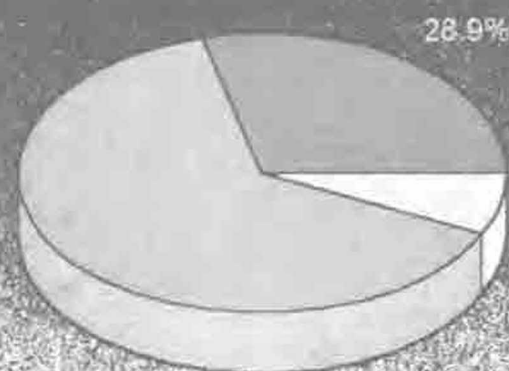
FUENTE: ENCUESTA APLICADA A 152 DOCENTES DE LA PROVINCIA DE COCLÉ

GRÁFICA N°11. CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE. COCLÉ 1997.



ASIENTOS POR CATEGORÍA Y PORCENTAJE DE LA CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

GRÁFICA N°12. CONSIDERACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN EN CUANTO AL DESEMPEÑO DOCENTE, DE ACUERDO A OPINIÓN DE LOS ENCUESTADOS. COCLÉ 1997

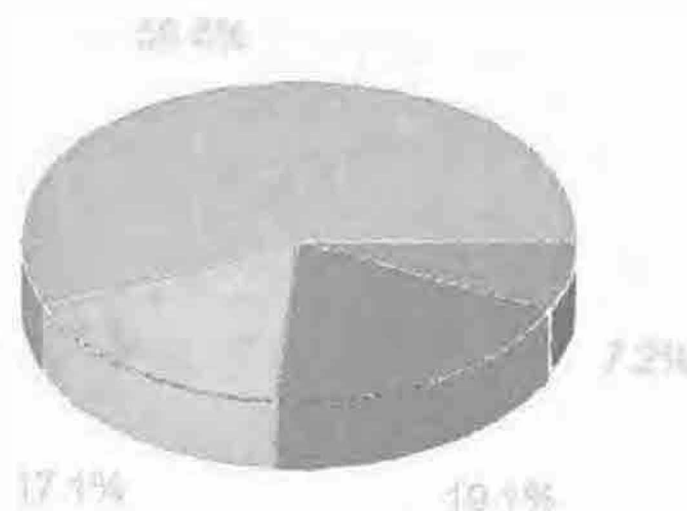


■ Total (100%) ■ 28.9% (28.9%) □ 6% (6%)

FUENTE: ENCUESTA REALIZADA A LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE COCLÉ



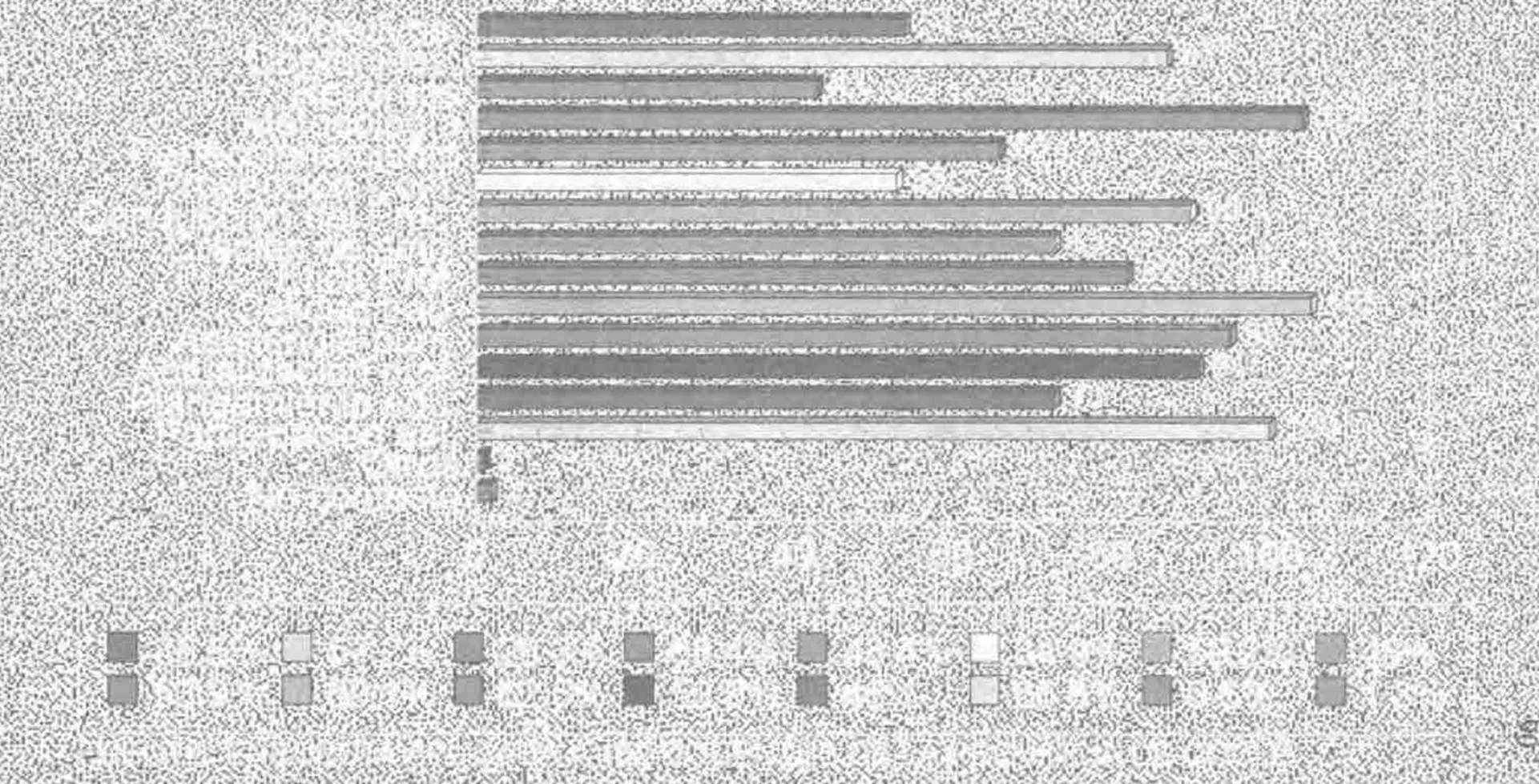
GRÁFICA N°13. JUICIO ACERCA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN, SEGÚN DOCENTES. COCLÉ 1997



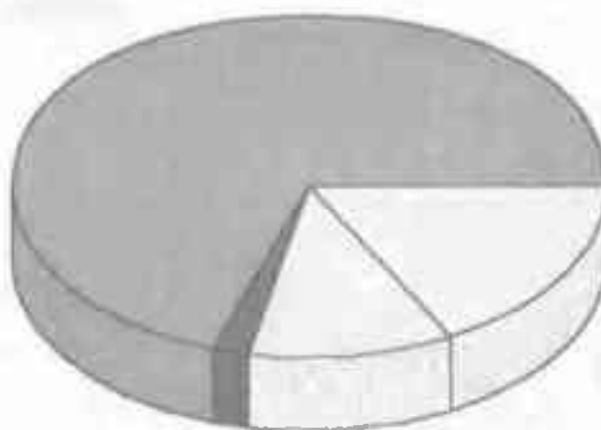
■ Modificarse (86)	■ Dejarlo como está (2)
■ Hacerse uno nuevo (2)	■ No contestó (11)

FUENTE. ENCUESTA APLICADA A 152 DOCENTES DE LA PROVINCIA DE COCLÉ

GRAPHIC 14. THE COST OF THE 1997-1998 WINTER IN THE NORTH ATLANTIC REGION OF SPAIN DURING THE COVID-19 PANDEMIC



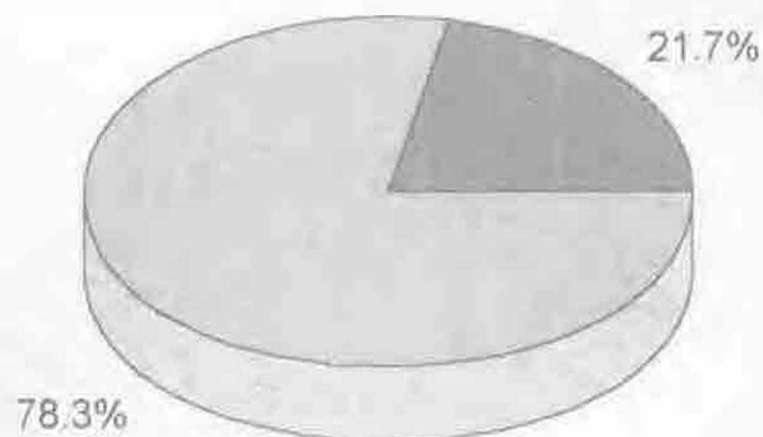
**GRÁFICA N°15. PROYECCIÓN DE LA EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO DOCENTE, DE ACUERDO A LOS
ENCUESTADOS. COCLE 1997.**



☐ Excelente
 ☐ Buena
 ☐ Regular
 ☐ Pobre

FUENTE: ENCUESTA ANEXADA A LOS CONSTITUTOS DE LA PROVINCIA DE COCLE

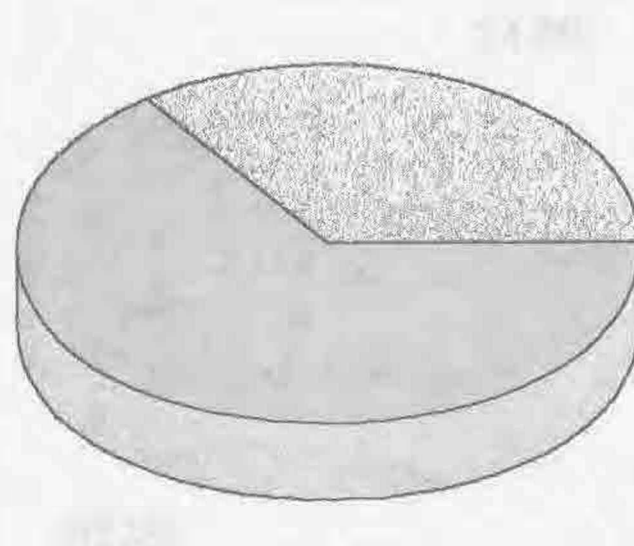
GRÁFICA N°16. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE LOS DIRECTORES POR SEXO. COCLÉ 1997



■ MASCULINO (5) ■ FEMENINO (18)

FUENTE: ENTREVISTA APLICADA A 23 DIRECTIVOS DE LA PROVINCIA DE COCLÉ

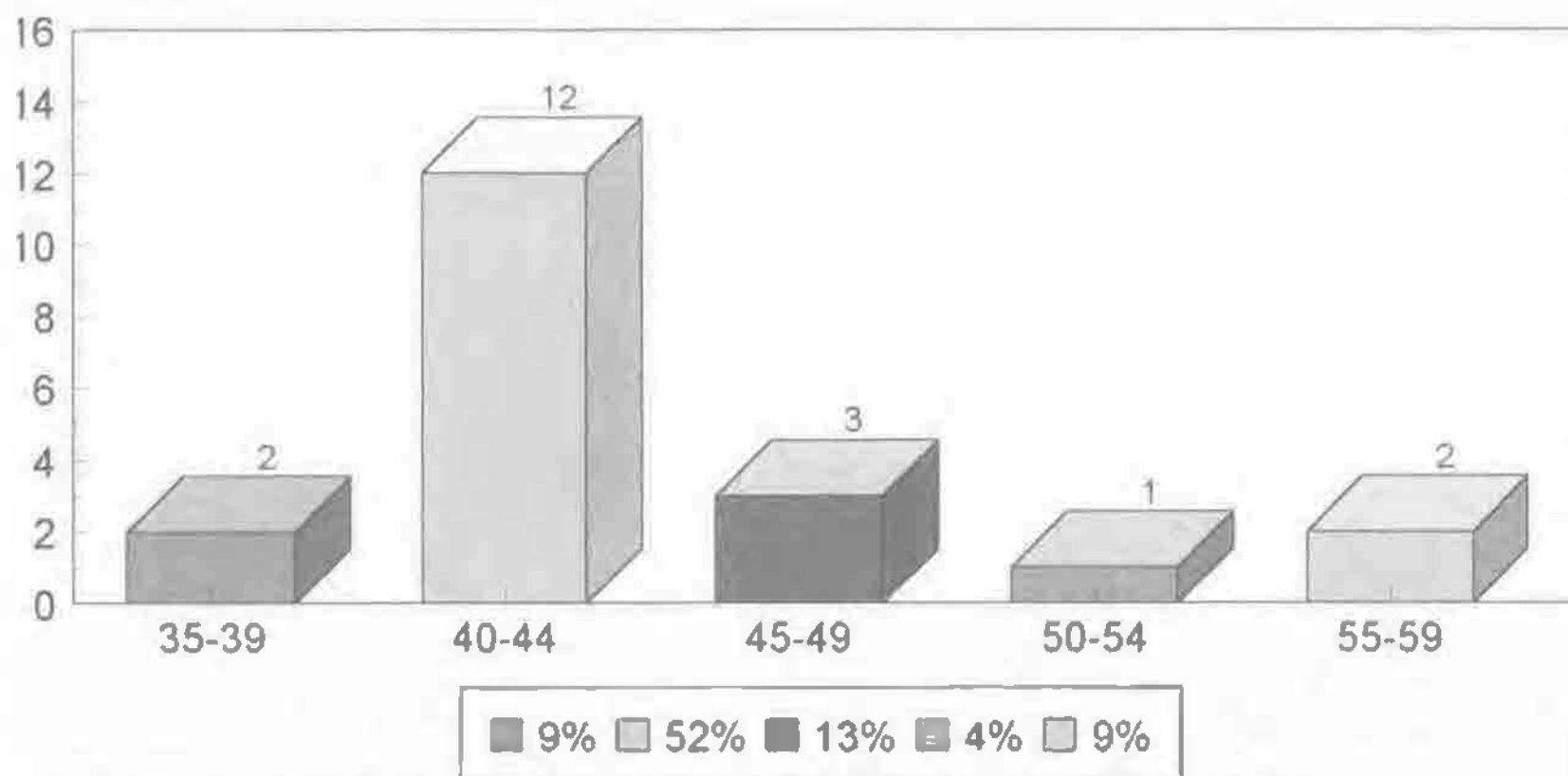
GRÁFICA N° 17. CLASIFICACIÓN DE LAS ESUELAS SEGUN AREA DE COBERTURA DE LOS DIRECTIVOS GOLE 1999



☐ RURAL (30)
 ☐ URBANA (70)

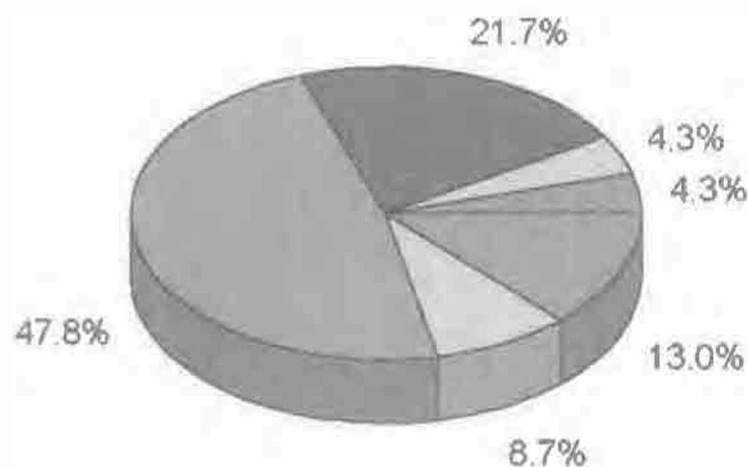
SUENTE ESTADÍSTICA APLICADA N° 23 DIRETTIVOS DE LA INGENIERIA DE SUELO

GRÁFICA N°18. DISTRIBUCIÓN POR EDADES DE LOS DIRECTIVOS. COCLÉ 1997



FUENTE ENTREVISTA APLICADA A 23 DIRECTIVOS DE LA PROVINCIA DE COCLÉ

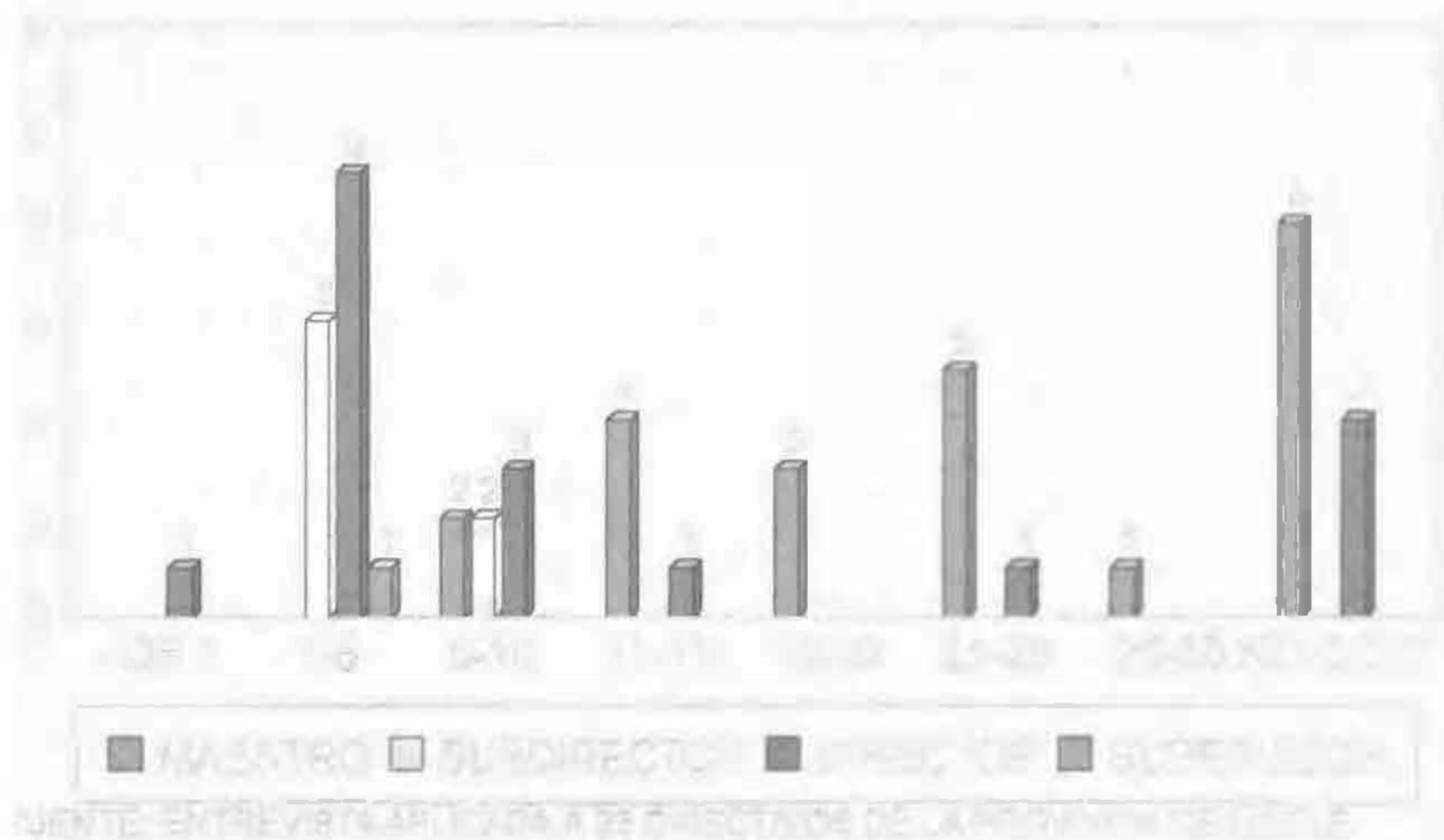
RÁFICA N°19. AÑOS DE SERVICIOS EL PERSONAL DIRECTIVO. COCLÉ 1997.



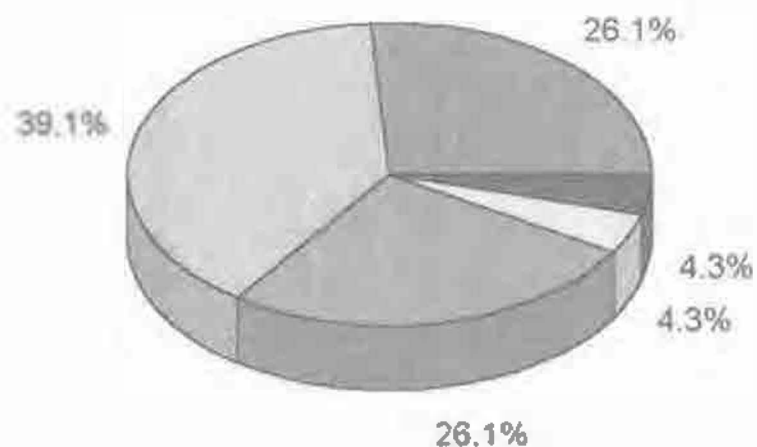
■ 6-10 (1) □ 11-15 (1) ■ 16-20 (5)
■ 21-25 (11) □ 26-30 (2) ■ NO CONTESTÓ (3)

FUENTE: ENTREVISTA APLICADA A 23 DIRECTIVOS DE LA PROVINCIA DE COCLÉ

GRÁFICA N°20. AÑOS DE SERVICIOS DE LOS DIRECTIVOS EN DIFERENTES POSICIONES . COCLÉ 1997



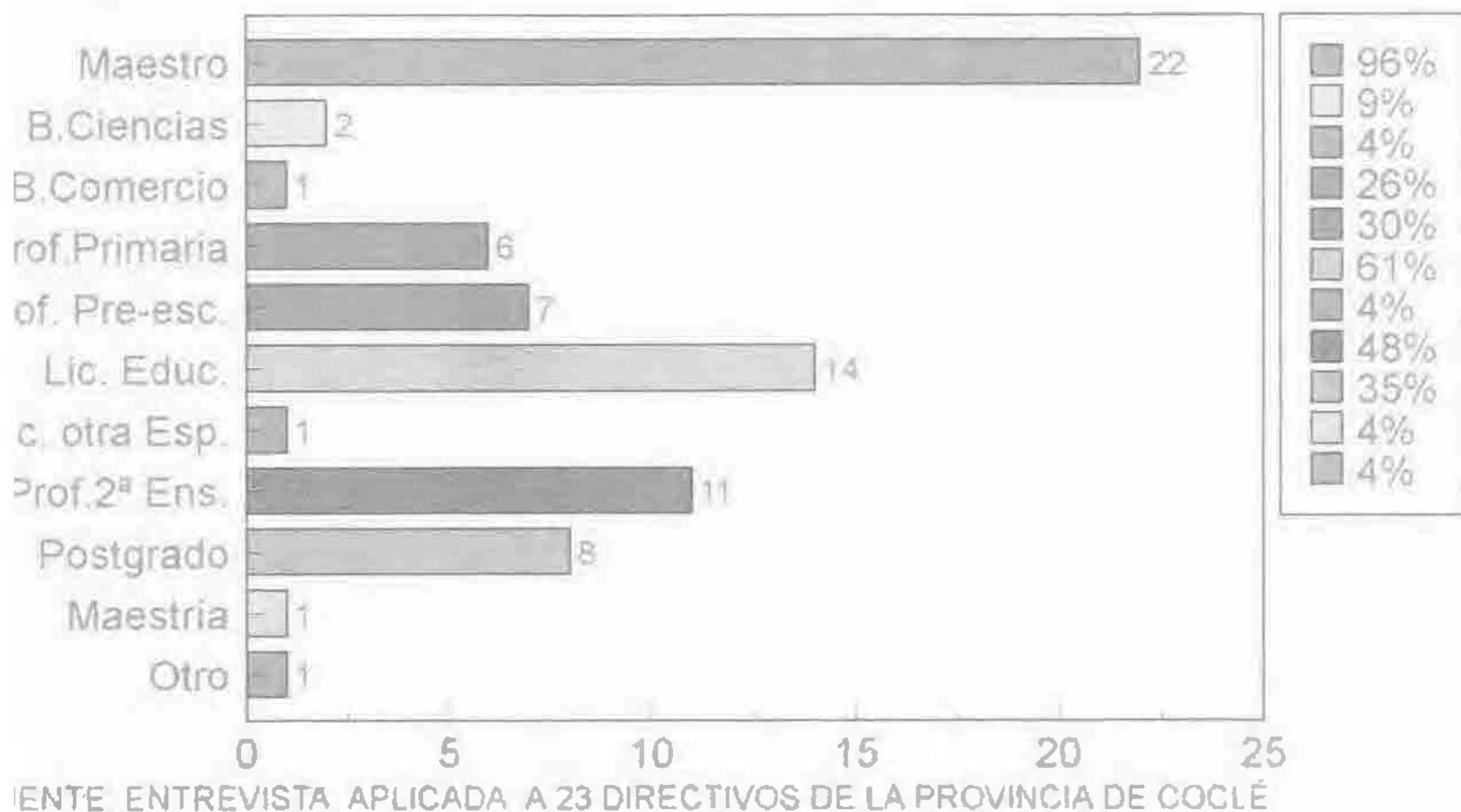
GRÁFICA N°21. CATEGORÍA DE LAS ESCUELAS DONDE LABORAN LOS DIRECTIVOS. COCLÉ 1997



■ I CAT.(6) ■ II CAT.(9) ■ III CAT.(6) □ IV CAT.(1) ■ NO CONTESTÓ (1)

FUENTE: ENTREVISTA APLICADA A 23 DIRECTIVOS DE LA PROVINCIA DE COCLE

RÁFICA N°22. TÍTULOS ACADÉMICOS DE OS DIRECTIVOS EN SERVICIO. COCLÉ 1997.



Quinto Capítulo

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

Al finalizar este trabajo hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- ♦ El sistema educativo panameño adolece de un instrumento de evaluación del desempeño docente que contribuya realmente al logro de una calidad de educación congruente con la realidad del mundo actual.
- ♦ El sistema educativo panameño no ofrece a los docentes las condiciones necesarias para un desarrollo integral de su desempeño como docente ya que ello redundará en beneficio de la excelencia académica que, en definitiva, es el fin último de la educación.
- ♦ Hay una necesidad palpable de un instrumento de evaluación que sustituya el Modelo G vigente y que incluya todos los aspectos del desempeño docente.
- ♦ Los docentes de la Básica General de las áreas de difícil acceso presentan condiciones de trabajo totalmente diferentes a las de las áreas urbanas, por lo que estas condiciones deben tomarse en cuenta al momento de la evaluación.
- ♦ El 88.8% de los docentes de la Básica General poseen sólo el título de maestro de enseñanza primaria.
- ♦ Entre los factores más importantes que influyen al mejoramiento de la calidad del desempeño docente tenemos: el interés personal, la condición económica, escasez de recursos didácticos y multimedios, los grupos multigrados, matrícula elevada, programas obsoletos, la falta de supervisión y el estímulo proveniente de una buena evaluación.

♦ Entre los factores que inciden en el mejoramiento de la calidad del desempeño docente según lo plantean los directivos tenemos: preparación académica, vocación, el interés personal, estímulos por parte del Ministerio de Educación por la labor eficiente, las relaciones humanas, la no-asignación de grupos multigrados.

5.2. Recomendaciones.

Después del estudio y basados en el mismo podemos señalar las siguientes sugerencias:

1. El Ministerio de Educación debe mejorar el instrumento de evaluación denominado Modelo G para que sea más cónsono con las transformaciones que se están dando en el Sistema Educativo Panameño regido por la Ley 47, Orgánica de Educación, Texto Único con las adiciones y modificaciones introducidas por la Ley 34 de 6 de julio de 1995.
2. El Sistema Educativo Panameño debe ofrecer a los docentes las condiciones propicias para el desarrollo integral de su desempeño como docente.
3. Que en el curso de Metodología de la Investigación Administrativa y Educativa se inicie el proyecto de tesis de Maestría para que en las próximas promociones de Maestría este requisito sea de más fácil cumplimiento.
4. Recomendar al docente su participación activa en las innovaciones educativas para que éstas redunden en su propio beneficio.

5. Se recomienda que los directivos de las escuelas mantengan una supervisión continua del personal a su cargo para dar seguimiento a la labor docente, ya sea para dar solución a los problemas o estimular la labor realizada.
6. Se hace necesario proponer un plan de acción que conlleve el perfeccionamiento y actualización del docente y que puede percibirse a través de lo expresado por las encuestas.

PROPUESTA DE INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

1. Antecedentes:

El esfuerzo que realiza, en los últimos años, el Estado panameño, así como las expectativas que la sociedad deposita en la educación como vía para la consecución de objetivos socialmente esenciales en el funcionamiento racional, el desarrollo social y el crecimiento económico se hace necesario un Sistema de Evaluación de la Calidad de la Docencia, como requisito previo a la planificación y ejecución de medidas precisas para conseguir una mejor calidad de la educación, como también las más adecuadas rentabilidades de los recursos que disponemos.

Por ello, el Sistema Educativo Panameño deberá de establecer como una de sus prioridades la puesta en marcha de un nuevo sistema de evaluación docente.

Por otra parte, el Título VI Organización para la Ejecución del Servicio Educativo, Capítulo V acerca de Carrera Docente, Artículo 277 de la Ley 47 de 1946, Orgánica de Educación con adiciones y modificaciones introducidas por la Ley 34 de 6 de julio de 1995, asigna un papel relevante a la evaluación del desempeño docente como elemento que facilita el cambio educativo y que ayuda a conseguir una enseñanza de calidad. El Artículo 277 de dicha Ley señala:

"El educador que se desempeñe como docente o administrativo en cualquier nivel del sistema educativo, será evaluado sobre la base de su eficiencia profesional, superación académica, docencia e investigación educativa, para efectos de ampliar sus posibilidades de movilidad y ascensos en el sistema". (122, 1996)

2. Descripción del Proyecto Propuesto:

El Sistema de Evaluación de la Calidad de la Docencia que se propone para la provincia de Coclé, se presenta como un sistema abierto coherente, que tiene como objeto no solamente el tener un documento que nos dé parámetros para dar seguimiento a las acciones académicas por parte del docente, sino el de contar con un instrumento que nos ayude, también, a emitir juicios de valor que nos guíe a la elección de las políticas, principios y finalidades para el desarrollo de la unidad educativa.

Este sistema, además de constituirse en un apoyo importante para las acciones de formación, capacitación, perfeccionamiento, actualización y desarrollo del personal docente, es un instrumento que pudiera utilizarse en la consideración de un programa para el otorgamiento de becas, estímulos, ascensos de categorías, traslados y otros.

En cuanto al proceso educativo, es un instrumento que ayuda a contar con nuevas formas que establezcan, con mayor claridad, los criterios docentes para evaluar el grado de conocimiento que adquieran los discentes.

La evaluación del desempeño docente la debemos concebir como un proceso que provoca, por medio de la labor docente, la mejor comprensión de la realidad educativa y de la práctica que en ella se ejerce y que procura el enriquecimiento de la capacidad en cualquier de los momentos y actuaciones que abarcan dicha práctica.

La evaluación que se propone dirige a diagnosticar problemas que se presentan en los docentes en el desempeño de su labor y las capacidades que poseen.

Es una evaluación que:

- a. Promueve el cambio de actitud y al auto examen con la finalidad de mejorar la calidad del proceso educativo.
- b. Controla si los gerentes administrativos de la educación (director, supervisor) cumplen con sus funciones (administrativa, técnico-docente y psicosocial) en la orientación que deben ofrecerle a los docentes.
- c. Controla si los recursos con que cuentan, que han sido dotados por el Estado u otra organización, son empleados con eficacia.

Esta evaluación constituye una estrategia por medio de la cual es posible satisfacer la exigencia de los gerentes administrativos de la educación de conocer en qué medida los docentes cumplen con sus funciones (administrativa, psicosocial y técnico-docente), a la vez que la preocupación de los educadores por comprobar si su desempeño como educador alcanza los objetivos propuestos (nacional, regional y local) y detectar las causas y los factores que influyen y les impiden obtener resultados satisfactorios.

La evaluación propuesta puede cumplir, de esta manera, funciones simultáneas de: control, selección, rendimiento, motivación, formación, otras.

A través de la propuesta de evaluación del desempeño de la labor del docente pretendemos algunos principios que se constituyen en las características que definen, de

manera primordial, la atmósfera dentro del cual se desenvuelve el proceso educativo, éstos son los siguientes:

- a. La evaluación debe dirigir a todo el personal involucrado en la práctica educativa a entender las cualidades típicas de la profesión de enseñar, sus efectos, sus dificultades, las exigencias de la sociedad y las resistencias al cambio, así como la adaptación al nuevo sistema educativo con sus respectivas innovaciones que se implanten.
- b. La información que se obtenga de la evaluación del desempeño docente no sólo debe constituirse para detectar resultados, sino que deberá propiciar al análisis de los procesos y extraer información acerca de resistencias, intereses, perspectivas y posibilidades de desarrollo de cualquier proyecto educativo, cultural, social y político.
- c. El Sistema de Evaluación del desempeño docente requiere de una estructura organizativa que refleje el carácter democrático en la toma de decisiones y estimule la participación de todos los sectores implicados, por lo que el proyecto de Sistema de Evaluación deberá tomar en cuenta la participación decisiva de los organismos correspondientes y establecer los procedimientos y estrategias adecuadas para que la participación sea real y efectiva en todos los ámbitos.
- d. La información que surge de la evaluación del desempeño del docente exige confidencialidad de los datos. Por ello, este derecho requiere el máximo del respeto

donde lo ético y lo moral se conjugan para guardar en lo más reservado el derecho a la intimidad.

Todo proyecto no está completo si le faltan las finalidades. Por esta razón, el presente trabajo expresa a través de las finalidades los valores generales que se pretenden alcanzar como parte integrante de los resultados finales de todo proceso, por ello, se presenta a continuación lo que propone este sistema de evaluación:

- a. Facilitar la actualización, capacitación, perfeccionamiento y formación de todos los participantes involucrados en evaluar y ser evaluado.
- b. Adaptar estrategias que guíen a la toma de decisiones y a la adecuada utilización de los recursos humanos, físicos, económicos.
- c. Recoger información acerca de las fortalezas y debilidades que se dan en el desempeño docente que influyen en forma favorables y desfavorables en la calidad de la educación.
- d. Adaptar el proceso educativo de acuerdo a los intereses y madurez de los alumnos, a aprendizajes significativos, al medio, al contexto social, cultural y económico, a la democracia, otros.
- e. Formar a un docente crítico, reflexivo y anuente a su rol como agente de cambio.

3. Aspectos que se evalúan en este sistema:

La evaluación en este ámbito debe abarcar las diferentes actuaciones del docente en el desempeño de su labor, así como los procedimientos que se siguen para la toma de esas decisiones.

Se trata de realizar una evaluación que permita recoger información y hacer valoraciones acerca de múltiples aspectos que tienen que ver con la vivencia docente.

Este sistema está integrado por once (11) áreas que evalúan las actividades que realiza el personal docente, ellas son:

1. Superación y actualización
2. Conducción del aprendizaje
3. Asistencia y puntualidad
4. Calidad
5. Planeamiento
6. Administración
7. Ética y moral
8. Evaluación

9. Recursos didácticos

10. Proyección a la comunidad

11. Presentación

La finalidad última de cualquier proceso de evaluación es la de conocer la realidad evaluada para orientar la toma de decisiones acerca de la misma.

La evaluación debe servir para ir conociendo, en cada momento, cuál es el ámbito de desarrollo de tales actuaciones, su adecuación a las demandas y necesidades educativas, su repercusión en el funcionamiento de las instituciones y servicios educativos y el grado de aceptación y de satisfacción de los discentes. Entonces, la evaluación se constituye en un enfoque centrado en el mejoramiento de la calidad educativa.

4. Objetivos del proyecto:

4.1. Objetivo general:

1. Proponer y desarrollar un Sistema de Evaluación de la Calidad de la Docencia como un apoyo importante para las acciones de formación y desarrollo del personal docente.

4.2. Objetivos específicos:

1. Mejorar la calidad del desempeño docente según las expectativas de cambio que sufre el Sistema Educativo Panameño.
2. Brindar áreas de evaluación de acciones que realiza el personal docente que le sirva para el mejoramiento del desempeño educativo que garantice un seguimiento eficiente.
3. Proponer a la Dirección Regional de Educación de Coclé un Sistema de Evaluación de la Calidad de la Docencia que le garantice un instrumento de seguimiento más eficiente y eficaz de las funciones y responsabilidades que ejerce el educador.
4. Incentivar el desempeño de calidad del docente en la ejecución del proceso educativo.

5. Instrumento para evaluar el desempeño docente:

Dentro de la concepción de modernización del Sistema Educativo Panameño se considera a la institución educativa como un ente organizado por la sociedad para ejecutar de manera objetiva, democrática, acumulativa, integral, sistemática, continua, creativa, innovadora, participativa y programada, los procesos educativos. Con ello, se busca la formación integral de los discente congruentes con los fines de la educación panameña (Artículo 4-A de la Ley 47, Orgánica de Educación) y las Políticas Educativas (Plan Decenal de la Modernización de la Educación Panameña), con las características del contexto psicosociocultural donde se desarrolla la educación.

Es por ello que la adecuación de una organización y funcionamiento de la institución educativa requiere la puesta en marcha de enfoques, modelos y metodologías eficientes y eficaces.

Para cumplir con lo mencionado anteriormente, hay que buscar alternativas metodológicas indispensables que nos aproximen al entendimiento de lo que son nuestras instituciones educativas y la aplicación de una evaluación congruente con la realidad. Esa alternativa la encontramos en el enfoque sistémico.

Una institución educativa es considerada como un sistema abierto porque es una organización que se mantiene en interacción dinámica y constante con su medio (social, cultural, administrativo, etc.). De esa forma, se ejerce un intercambio de información, insumos, decisiones, otros, que entran al sistema, en donde además, se producen los procesos y se realizan los productos que éste ofrece a su entorno.

ÁREAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE:

El Sistema de Evaluación, como se mencionó anteriormente, está constituido por once (11) áreas. Hace énfasis al desempeño docente, estas áreas son las siguientes:

ÁREA A EVALUAR	CANTIDAD DE PREGUNTAS
1. Conducción del aprendizaje	9
2. Superación y actualización	7
3. Calidad	6
4. Planeamiento	5
5. Evaluación	4
6. Ética y moral	4
7. Asistencia y puntualidad	4
8. Administración	3
9. Proyección a la comunidad	3
10. Presentación	3
11. Recursos didácticos	2

Este instrumento que se utilizará para evaluar el desempeño del docente tiene como objetivo único: Evaluar al educador que se desempeña como docente en el ámbito de educación básica general sobre la base de su eficiencia profesional, superación académica, docencia e investigación educativa según el Artículo 277 de la Ley 47, Orgánica de Educación.

El instrumento de evaluación está constituido por un cuadernillo de 50 preguntas y una hoja de respuesta computarizada que será leído por una lente óptica.

Los reactivos se han redactado, de tal manera, que evalúe las acciones que ejecutan los docentes en su desempeño diario.

Una vez puesta en práctica el instrumento modificado se logrará que el mismo permita evaluar, en forma científica, el desempeño del docente y dé respuestas a las preocupaciones que a través de la investigación demostraron los encuestados e investigadores.

Este aporte produce resultados inmediatos al sistema educativo regional y mejora, sustancialmente, la calidad del docente coclesano.

**REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE COCLÉ**

**MODELO G
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

INSTRUMENTO

**ELABORADO POR:
MARÍAFELI DOMÍNGUEZ
RAÚL CORONADO AGUIRRE**

INSTRUCTIVO

1. Lea cuidadosamente las instrucciones que aparecen a continuación.
2. Rellene la Hoja de Respuesta con los datos solicitados: fecha, número de empleado, escuela, zona, tipo de escuela, título, tardanza, ausencia, sexo, nombre, cédula, visitas del supervisor.
3. Tome en cuenta las escalas indicadas:

<i>Preguntas</i>	<i>Escalas</i>
1-2-3-4-5-6-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20	Sí = 2 A veces = 1 Nunca = 0
7-21-22-23-24-34	Sí = 2 No = 0
25-26-27-28-29-30-31-32-33-35-36-37-39-40-41-42-43-44-45-46-47-48-49-50.	Sí = 2 A veces = 1 No = 0
38	Sí = 0 A veces = 1 No = 2

4. Tenga el cuidado de seleccionar y rellenar el número de la alternativa de la escala que satisfaga su criterio. Ejemplo:



5. Lea las interrogantes que se encuentran en este formato y conteste en la Hoja de Respuesta.
6. Rellene cada círculo seleccionado, según la respuesta, ya sea utilizando bolígrafo de tinta de color negro o azul.
7. Borre completamente cualquier marca que usted desee cambiar.

OBSERVACIÓN: Cuando usted realice su autoevaluación rellene los círculos con lápiz. Después que discuta su autoevaluación con el supervisor, entonces rellena los círculos con bolígrafo.

1. ÁREA DE EVALUACIÓN. SUPERACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

1. ¿Procura estar al día en sus conocimientos científicos, tecnológicos y pedagógicos?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

2. ¿Conoce y aplica los avances que se dan en su especialidad?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

3. ¿Participa en curso, seminarios, congresos y otras actividades que contribuya a la superación y actualización?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

4. ¿Procura estar enterado(a) de los avances de la didáctica o de la tecnología educativa a través de lectura de revistas especializadas, libros, tele conferencias, charlas y otros?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

5. ¿Realiza aportes pedagógicos en la institución donde labora?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

6. ¿Participa como organizador, expositor, ponente, conferenciante en las actividades que se realiza en el ámbito local, regional, nacional o internacional (seminarios, congresos, cursos, etc.)?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

7. ¿Sigue estudios de superación profesional?

SÍ ☐

NO ☐

II. ÁREA DE EVALUACIÓN. CONDUCCIÓN DEL APRENDIZAJE

8. ¿Selecciona y organiza las actividades adecuadas para el logro de los objetivos?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

9. ¿Basa las actividades de aprendizaje en el razonamiento y transferencia de lo aprendido a situaciones nuevas?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

10. ¿Conduce los distintos momentos del proceso de enseñanza y aprendizaje?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

11. ¿Induce a pensar, crear y analizar?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

12. ¿Lleva a cabo actividades donde el estudiante relaciona la teoría con la práctica?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

13. ¿Presenta sistemáticamente los contenidos de las asignaturas que facilita el aprendizaje?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

14. ¿Toma en cuenta los intereses y necesidades de los alumnos según su edad y características para apoyar en ellos la adquisición del aprendizaje?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

15. ¿Realiza preguntas que enlazan los conocimientos ya poseídos con los nuevos que se pretenden enseñar?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

16. ¿Profundiza en los contenidos de las asignaturas?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

III. ÁREA DE EVALUACIÓN. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

17. ¿Asiste puntualmente a clases?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

18. ¿Asiste puntualmente a las actividades escolares y extraescolares?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

19. ¿Entrega puntualmente los documentos que se le solicitan?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

20. ¿Presenta justificación adecuada por sus inasistencias?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

IV. ÁREA DE EVALUACIÓN. CALIDAD.

21. ¿Tiene dominio del modelo pedagógico que aplica al proceso de enseñanza y aprendizaje?

SÍ ☐

NO ☐

22. ¿Tiene dominio de la técnica de evaluación cualitativa, diagnóstica, de proceso y de producto?

SÍ ☐

NO ☐

23. ¿Tiene dominio en la aplicación de una metodología activa?

SÍ ☐ NO ☐

24. ¿Interpreta y ejecuta con seguridad y dominio los proyectos curriculares o los programas escolares?

SÍ ☐ NO ☐

25. ¿Toma en cuenta los fines de la educación para el logro de los objetivos propuestos?

SÍ ☐ A VECES ☐ NUNCA ☐

26. ¿Elabora y ejecuta proyectos educativos para mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje?

SÍ ☐ A VECES ☐ NUNCA ☐

V. ÁREA DE EVALUACIÓN. PLANEAMIENTO

27. ¿Ejecuta su labor educativa atendiendo a un planeamiento?

SÍ ☐ A VECES ☐ NUNCA ☐

28. ¿Dosifica el proyecto curricular o el programa escolar?

SÍ ☐ A VECES ☐ NUNCA ☐

29. ¿Cubre totalmente su planeamiento diario o quincenal?

SÍ ☐ A VECES ☐ NUNCA ☐

30. ¿Elabora su planeamiento atendiendo la relación que existe entre los elementos curriculares?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

31. ¿Incluye en su planeamiento recuperaciones o nivelaciones?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

VI. ÁREA DE EVALUACIÓN. ADMINISTRACIÓN

32. ¿Conoce la legislación que rige el sistema educativo panameño?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

33. ¿Organiza y controla sus documentos administrativos (registro, cuaderno único, etc.)?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

34. ¿Maneja adecuadamente los fondos que están bajo su custodio?

SÍ ☐

NO ☐

VII. ÁREA DE EVALUACIÓN. ÉTICA Y MORAL

35. ¿Procura atender la formación moral de los estudiantes a través de consejos y el ejemplo?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

36. ¿Respeto los derechos de los estudiantes, superiores, padres y madres de familia y colegas?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

37. ¿Está dispuesto a recibir sugerencias de la comunidad educativa acerca de su desempeño docente?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

38. ¿Hace distinción entre los alumnos por razón de credo político, religioso, distinción social, simpatía y amistad?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

VIII. ÁREA DE EVALUACIÓN. EVALUACIÓN.

39. ¿Evalúa a los estudiantes en función de los objetivos y contenidos expuestos por el proyecto curricular o el programa?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

40. ¿Toma en cuenta en la evaluación las tres categorías cognoscitivo, afectivo y psicomotora?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

41. ¿Devuelve oportunamente las pruebas y trabajos corregidos?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

42. ¿Discute las pruebas y trabajos de manera que sus alumnos puedan conocer sus aciertos y sus errores?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

IX. ÁREA DE EVALUACIÓN. RECURSOS DIDÁCTICOS.

43. ¿Utiliza material didáctico variado para reforzar los aprendizajes de los estudiantes?

Sí ☐A VECES ☐NUNCA ☐

44. ¿Utiliza recursos didácticos que ofrece el medio en el que está ubicado su centro escolar?

Sí ☐A VECES ☐NUNCA ☐***X. ÁREA DE EVALUACIÓN. PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD.***

45. ¿Promueve y participa en los proyectos de mejoramiento de la comunidad?

Sí ☐A VECES ☐NUNCA ☐

46. ¿Participa en organizaciones y asociaciones que contribuyen a la promoción de la comunidad?

Sí ☐A VECES ☐NUNCA ☐

47. ¿Incorpora a la comunidad en las actividades del centro escolar?

Sí ☐A VECES ☐NUNCA ☐***XI. ÁREA DE EVALUACIÓN. PRESENTACIÓN.***

48. ¿Procura esmerarse en su apariencia personal para su labor docente.

Sí ☐A VECES ☐NUNCA ☐

49. ¿Considera que sus hábitos de aseo y presentación son satisfactorios?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

50. ¿Utiliza un vestuario adecuado para su labor docente?

SÍ ☐

A VECES ☐

NUNCA ☐

PUEDE CONSIDERARSE:

91 - 100 SOBRESALIENTE

81 - 90 BUENO

71 - 80 REGULAR

61 - 70 DEFICIENTE

CLASIFICACIÓN DE LAS PREGUNTAS:

Clasificación de las preguntas según área de evaluación y valor porcentual de cada área.

<i>Áreas de evaluación</i>	<i>N° de pregt.</i>	<i>cant. p</i>	<i>%</i>
1. Superación y actualización	1-7	7	14
2. Conducción del aprendizaje	8-16	9	18
3. Asistencia y puntualidad	17-20	4	8

<i>Áreas de evaluación</i>	<i>Nº de pregt.</i>	<i>cont. p</i>	<i>%</i>
4. Calidad	21-26	6	12
5. Planeamiento	27-31	5	10
6. Administración	32-34	3	6
7. Ética y moral	35-38	4	8
8. Evaluación	39-42	4	8
9. Recursos didácticos	43-44	2	4
10. Proyección a la comunidad	45-47	3	6
11. Presentación	48-50	3	6
TOTAL	50	50	100

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN
Y SUPERVISIÓN DE LA EDUCACIÓN (I.C.A.S.E.)
MAESTRÍA EN DESARROLLO DE SISTEMAS EDUCATIVOS
CON ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Penonomé, 1 de agosto de 1997.

Señores
Educadores:
E. S. M.

Con el fin de conocer la validez de la evaluación de nuestro sistema educativo, hemos emprendido esta investigación orientada por el I.C.A.S.E. como parte de nuestro trabajo final que nos permite optar por el título de Maestría en Sistemas Educativos con especialización en Administración de la Educación.

Nos interesa conocer su opinión objetiva ya que ésta nos permitirá realizar el diagnóstico de la situación y nos dará los elementos necesarios para elaborar una propuesta efectiva y eficaz de la evaluación del desempeño del docente panameño.

Agradecemos la colaboración que nos brinden,

Atentamente,

PROF. MARÍA F. DOMÍNGUEZ PROF. RAÚL CORONADO AGUIRRE

I- DATOS GENERALES

Sexo: M ☐ F ☐ Tipo de escuela: Rural ☐ Urbana ☐

Edad: ☐ Zona Escolar N° ☐

Años de servicio: ☐

Título(s) Académico(s) Obtenido(s). Marque la(s) casilla(s) :

Maestro de Ens. Primaria: ☐

Bachiller: Ciencias ☐ Letras ☐ Comercio ☐

Profesor de Primaria: ☐

Profesor de Pre-Escolar: ☐

Licenciatura en Educación: ☐

Licenciatura en otra especialidad: Especifique: _____

Profesorado en segunda Enseñanza:

Post Grado: ☐ Especifique la especialidad: _____

Maestría: ☐ Especifique la especialidad: _____

Doctorado: ☐ Especifique la especialidad: _____

Otro: Especifique: _____

II- Datos Académicos:

1- La última evaluación de su desempeño como docente se realizó:

1994 ☐ 1995 ☐ 1996 ☐

2- Cómo fue su evaluación:

Bueno ☐ Regular ☐ Deficiente ☐

3- Dentro de esta categoría, cual fue su puntaje: ☐

4- En cuáles aspectos evaluados obtuvo mejor puntaje. Marque la casilla correspondiente.

	D	CR	R	B	E
4.1. Salud y Vitalidad	☐	☐	☐	☐	☐
4.2. Apariencia Personal	☐	☐	☐	☐	☐
4.3. Tono de Voz	☐	☐	☐	☐	☐
4.4. Miembro y Líder del Grupo	☐	☐	☐	☐	☐
4.5. Relaciones Humanas	☐	☐	☐	☐	☐
4.6. Calidad Docente	☐	☐	☐	☐	☐
4.7. Capacidad de Mejoramiento	☐	☐	☐	☐	☐
4.8. Eficiencia Administrativa	☐	☐	☐	☐	☐
4.9. Interés	☐	☐	☐	☐	☐

5- Estuvo de acuerdo con esa evaluación:

Sí ☐ No ☐

6- Si su respuesta es negativa diga por qué

7- Considera que el instrumento de evaluación es:

Excelente Bueno Regular Deficiente

8- Considera que este instrumento evalúa:

Todo el desempeño docente: ☐ Por qué _____

Una parte del desempeño docente: ☐ Por qué _____

Casi nada: ☐ Por qué _____

9- Considera que este instrumento debe:

Modificarse ☐

Dejarlo como está ☐

Hacerse uno nuevo ☐

10- Cuáles son los aspectos del proceso educativo que cree usted que deben evaluarse con más rigurosidad: (Marque la(s) casilla(s) que considere)

Objetivos ☐

Contenidos ☐

Recursos ☐

Metodología ☐

Perfeccionamiento ☐

Proyección a la comunidad ☐

Conducción del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje ☐

Creación de un ambiente positivo ☐

Ética profesional ☐

Calidad del trabajo ☐

Asistencia y puntualidad ☐

Actualización profesional ☐

Planeamiento educativo ☐

Participación del estudiante ☐

otros: Especifique _____

11- La evaluación que se le aplica le permite:

Superarse ☐

No le importa ☐

Le da igual ☐

12- Cuáles son las causas que usted considera que influyen en el mejoramiento de la calidad en su desempeño como docente:

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN
Y SUPERVISIÓN DE LA EDUCACIÓN (I.C.A.S.E.)
MAESTRÍA EN DESARROLLO DE SISTEMAS EDUCATIVOS
CON ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Penonomé, 1 de agosto de 1997.

Señores

Directivos:

E. S. M.

Con el fin de conocer la validez de la evaluación de nuestro sistema educativo, hemos emprendido esta investigación orientada por el I.C.A.S.E. como parte de nuestro trabajo final que nos permite optar por el título de Maestría en Sistemas Educativos con especialización en Administración de la Educación.

Nos interesa conocer su opinión objetiva ya que ésta nos permitirá realizar el diagnóstico de la situación y nos dará los elementos necesarios para elaborar una propuesta efectiva y eficaz de la evaluación del desempeño del docente panameño.

Agradecemos la colaboración que nos brinden,

Atentamente,

PROF. MARÍA F. DOMÍNGUEZ PROF. RAÚL CORONADO AGUIRRE

I- DATOS GENERALES

Sexo: M ☐ F ☐ Tipo de escuela: Rural ☐ Urbana ☐

Edad: _____ Zona Escolar N° _____

Años de servicio: ____ Como maestro ____ Como subdirector ____ Como Director ____

Categoría de la Escuela: S/C ☐ IV ☐ III ☐ II ☐ I ☐

Especial ☐

Título(s) Académico(s) Obtenido(s). Marque la(s) casilla(s) :

Maestro de Ens. Primaria: ☐

Bachiller: Ciencias Letras Comercio ☐

Profesor de Primaria: ☐

Profesor de Pre-Escolar: ☐

Licenciatura en Educación: ☐

Licenciatura en otra especialidad: ☐ Especifique: _____

Profesorado en segunda Enseñanza:

Post Grado: ☐ Especifique la especialidad: _____

Maestría: ☐ Especifique la especialidad: _____

Doctorado: ☐ Especifique la especialidad: _____

Otro: ☐ Especifique: _____

- 1- Con qué frecuencia evalúa a sus docentes.
- 2- Al aplicar el instrumento se le presenta algún problema en su ejecución
- 3- Qué aspectos cree usted que deben evaluarse con más rigurosidad para elevar la calidad de la educación.
- 4- Considera usted que el formulario actual de evaluación debe ser mejorado o debe cambiarse. Diga por qué.
- 5- ¿Cuáles son los factores que influyen en el mejoramiento de la calidad en su desempeño como docente?

CUADRO N°2
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SELECCIONADA

<i>Distrito</i>	<i>Docentes</i>	<i>Escuela</i>	<i>Directivo</i>
Antón	288	41	4
Aguadulce	208	23	2
Olá	51	23	2
Nata	96	20	2
La Pintada	189	66	6
Penonomé	496	134	13
Total	1328	307	29
EL 10%	135	30	30

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación de Coclé,
1997.

CUADRO N°3
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ZONA ESCOLAR

<i>Zona</i>	<i>Escuela</i>	<i>Docente</i>	<i>Director</i>
1	1	30	1
2	4	30	4
3	2	38	2
4	1	13	1
5	3	5	3
6	2	8	2
7	3	7	3
8	3	5	3
9	5	13	5
10	-	-	-
11	2	5	2
12	-	-	-
13	2	10	2
14	2	2	2
TOTAL	30	166	30

Fuente: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación de Coclé, 1997.

CUADRO N°4
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR DISTRITO
DE LA PROVINCIA DE COCLÉ

<i>Distrito</i>	<i>Escuela</i>	<i>Docente</i>	<i>Directivo</i>
Antón	6	68	1
Aguadulce	1	30	1
Ola	3	5	3
Nata	1	13	1
La Pintada	4	12	4
Penonomé	15	38	15
Total	30	166	30

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación de Coclé, 1997.

CUADRO N°5
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR ZONA ESCOLAR,
DISTRITO Y ESCUELAS

<i>Distrito y Zona Escolar</i>	<i>Escuela</i>
Antón (Zona 2 y 3)	Altos de la Mesa
	La Compañía
	El Maraón
	El Platanal
	Pueblo Nuevo
	República Dominicana
Aguadulce (Zona 1)	Juan D.. Arosemena
Olá (Zona 5)	Barranco Colorado
	Los Caracoles
	La Mesa del Copé de Olá
Nata (Zona 4)	Roberto F. Chiari
La Pintada (Zona 13 Y 14)	Barrigón
	El Potrero
	Palmarazo
	Santa Cecilia
Penonomé (Zonas 6, 7, 8, 11)	Modesto Morán
	San José de Naranjal
	Chiguiri Centro

<i>Distrito y Zona Escolar</i>	<i>Escuela</i>
	Monte Lirio
	El Rosario
	El Guayabo
	Juan B. Rosas
	Los Uveros
	Cermeño
	Coquillo de Uracillo
	El Dominical
	José de G. Fernández
	Límite de Río Indio
	Boca de Lurá
	Caño de San Miguel

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación de Coclé, 1997.

CUADRO N°6
 REPUBLICA DE PANAMA
 MINISTERIO DE EDUCACION
 DIRECCION REGIONAL DE COCLE

CATEGORIA DE LAS ESCUELAS

<i>Nº</i>	<i>Nombre de la escuela</i>	<i>Categoría</i>	<i>Nº de maestro</i>	<i>Distrito</i>
Nº 1	Abelardo Herrera	Primera	40	Aguadulce
Nº 2	Alejandro Tapia	Segunda	29	Aguadulce
Nº 3	Ana Polo Tapia	Segunda	17	Aguadulce
Nº 4	El Barrero	Cuarta	7	Aguadulce
Nº 5	Eric Del Valle	Cuarta	7	Aguadulce
Nº 6	Ffrancisca C. de Sierra	Tercera	9	Aguadulce
Nº 7	Jaguito	Cuarta	6	Aguadulce
Nº 8	Juan d. Arosemena	Primera	30	Aguadulce
Nº 9	Pedro Guevara	Tercera	9	Aguadulce
Nº 10	El Peru	Segunda	17	Aguadulce
Nº 11	El Roble	Tercera	12	Aguadulce
Nº 12	Salitrosa	Cuarto	6	Aguadulce
Nº 13	Alto de la Estancia	Tercera	12	Antón
Nº 14	Angelina M. de Tirones	Primera	37	Antón
Nº 15	La Compañía	Segunda	21	Antón
Nº 16	Guias Oriente	Tercera	8	Antón
Nº 17	Manuel Patiño	Tercera	14	Antón
Nº 18	La Mata	Cuarta	7	Antón
Nº 19	El platanal	Cuarta	5	Antón

<i>Nº</i>	<i>Nombre de la escuela</i>	<i>Categoría</i>	<i>Nº de maestro</i>	<i>Distrito</i>
Nº 20	Santa Rita	Tercera	10	Antón
Nº 21	El Valle	Tercera	13	Antón
Nº 22	Bijagual	Cuarta	5	Antón
Nº 23	Caballero	Tercera	8	Antón
Nº 24	El Chiru	Cuarta	6	Antón
Nº 25	El Entradero	Tercera	11	Antón
Nº 26	Guabas Arriba	Cuarta	6	Antón
Nº 27	Juan Díaz	Tercera	9	Antón
Nº 28	Los Pollos	Cuarta	r	Antón
Nº 29	Pueblo Nuevo	Cuarta	6	Antón
Nº 30	República Dominicana	Primera	33	Antón
Nº 31	El Retiro	Cuarta	5	Antón
Nº 32	Salomón Ponce A.	Tercera	8	Antón
Nº 33	Tranquilla	Cuarta	6	Antón
Nº 34	El Cortezo	Tercera	10	Nata
Nº 35	España	Primera	35	Nata
Nº 36	Roberto F. Chiari	Tercera	13	Nata
Nº 37	Sebastián Sucre	Cuarta	7	Nata
Nº 38	Simeón Valderrama	Cuarta	7	Nata
Nº 39	Olá	Tercera	8	Olá
Nº 40	Mercedes Bustamante	Cuarta	5	Penonomé
Nº 41	Modesto Morán	Cuarta	6	Penonomé
Nº 42	Rincón de las Palmas	Cuarta	5	Penonomé

<i>Nº</i>	<i>Nombre de la escuela</i>	<i>Categoría</i>	<i>Nº de maestro</i>	<i>Distrito</i>
Nº 43	Sacrejá	Cuarta	5	Penonomé
Nº 44	Simeón Conte	Primera	39	Penonomé
Nº 45	Pablo Alzamora	Segunda	19	Penonomé
Nº 46	Oajonal	Cuarta	5	Penonomé
Nº 47	Pozo Azul	Cuarta	7	Penonomé
Nº 48	Simón Martínez	Tercera	12	Penonomé
Nº 49	Vaquilla	Cuarta	7	Penonomé
Nº 50	Víctor Pérez F.	Tercera	12	Penonomé
Nº 51	Churuquita Grande	Tercera	8	Penonomé
Nº 52	Clelia F. de Martínez	Primera	25	Penonomé
Nº 53	Membrillo	Tercera	14	Penonomé
Nº 54	Manuel J. Rodríguez	Cuarta	5	Penonomé
Nº 55	Santos George	Cuarta	6	Penonomé
Nº 56	La Candelaria	Cuarta	5	Penonomé
Nº 57	Candelario Ovalle	Cuarta	7	Penonomé
Nº 58	José de G. Fernández	Cuarta	6	Penonomé
Nº 59	Maecelino Quirós y Q.	Cuarta	5	Penonomé
Nº 60	San Pedro	Cuarta	6	Penonomé
Nº 61	Chiguirí Abajo	Cuarta	6	Penonomé
Nº 62	Miraflores	Cuarta	6	Penonomé
Nº 63	Rubén Darío Carles	Tercera	9	Penonomé
Nº 64	Vista Hermosa	Cuarta	6	Penonomé
Nº 65	Federico Zúñiga	Segunda	21	Penonomé

<i>Nº</i>	<i>Nombre de la escuela</i>	<i>Categoría</i>	<i>Nº de maestro</i>	<i>Distrito</i>
Nº 66	Victoriano Lorenzo	Cuarta	5	Penonomé
Nº 67	Ángel Guardia	Cuarta	6	La Pintada
Nº 68	José Nadal Silva	Segunda	15	La Pintada
Nº 69	Llano Grande	Cuarta	6	La Pintada
Nº 70	Barrigón	Cuarta	6	La Pintada
Nº 71	El Copé	Tercera	14	La Pintada
Nº 72	Machuca	Cuarta	6	La Pintada
Nº 73	La Madera	Cuarta	5	La Pintada
Nº 74	Omar Torrijo (Martha)	Cuarta	6	La Pintada
Nº 75	Villa del Carmen	Cuarta	5	La Pintada
Nº 76	Coclesito	Tercera	8	Donoso

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Ed. Coclé, 1997.

CUADRO N°7
 REPUBLICA DE PANAMA
 MINISTERIO DE EDUCACION
 DIRECCION REGIONAL DE COCLE

MUESTRA ALEATORIA

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
1.	ALTOS DE LOS DARIELES	2
2.	ABELARDO HERRERA	40
3.	AGUA FRÍA DE LA PINTADA	2
4.	AGUA FRÍA DE PENONOMÉ	1
5.	AGUAS BLANCAS	4
6.	ÁGUILA (EL)	2
7.	ALEJANDRO TAPIA	29
8.	ALTO DE RIECITO	2
9.	ALTOS DE LA ESTANCIA	12
10.	ALTOS DE LA MESA	3
11.	ALTOS DE SAN MIGUEL	3
12.	ALTOS DEL COCO	3
13.	ALTOS DEL COQUILLO	2
14.	ALTOS DEL SILENCIO	3
15.	ANA P. DE ISAZA	5
16.	ANA POLO TAPIA	17
17.	ANA T. DE RODRÍGUEZ	1
18.	ANEXA DE SANTA CLARA	1

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
19.	ÁNGEL GUARDIA	6
20.	ANGELINA M. DE TIRONE	37
21.	ASUNCIÓN MORAN	3
22.	ATRÉ	2
23.	BAJO GRANDE	3
24.	BANAZO	1
25.	BARRANCO COLORADO	2
26.	BARRERO (EL) AGUADULCE	7
27.	BARRERO (EL) PENONOME	1
28.	BARRETAS (LAS)	4
29.	BARRIGÓN	6
30.	BERMEJO	3
31.	BIJAGUAL	5
32.	BITO	2
33.	BOCA DE BANAZO	2
34.	BOCA DE CUIRIA	2
35.	BOCA DE CHIGUTRÍ	1
36.	BOCA DE LAS MINAS	4
37.	BOCA DE LOS RÍOS	1
38.	BOCA DE LURÁ	2
39.	BOCA DE TOABRÉ	1
40.	BOCA DE TUCUÉ	2
41.	BOCA DE TULÚ	2

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
42.	BOQUILLAS (LAS)	1
43.	BUENA VISTA	1
44.	BUENAVENTURA	1
45.	BURRICA	1
46.	CABALLERO	8
47.	CABRITOS (LOS)	2
48.	CABUYA	4
49.	CABUYA ARRIBA	4
50.	CAIMITAL	2
51.	CAIMITILLO	1
52.	CALABAZO N°1	3
53.	CALABAZO N°2	3
54.	CANDELARIA (LA)	6
55.	CANDELARIO OVALLE	7
56.	CAÑAZAS	1
57.	CAÑO DE SAN MIGUEL	3
58.	CARACOL (LOS)	2
59.	CASCAJAL	3
60.	CELESTINO DEL ROSARIO	2
61.	CERMEÑO	2
62.	CERREZUELA	1
63.	CERRITOS (LOS)	3
64.	CERRO COLORADO	1

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
65.	CERRO COLORADO	2
66.	CERRO MIGUEL	3
67.	CERRO MORADO	1
68.	CHIGUIRÍ ABAJO	7
69.	CHIGUIRÍ CENTRO	2
70.	CHIRÚ (EL)	7
71.	CHUMICAL	2
72.	CHURUQUITA GRANDE	8
73.	CIÉNEGA LARGA	2
74.	CIRUELITO	2
75.	CLELIA F. DE MATÍNEZ	25
76.	COCA (LA)	2
77.	COCLESITO	8
78.	COMPAÑÍA (LA)	21
79.	CONGO (EL)	4
80.	COPÉ (EL)	15
81.	COQUILLO DE URACILLO	3
82.	COROZAL	2
83.	CORTEZO	10
84.	CRISTO DE OLÁ	4
85.	CRISTÓBAL ALABARCA	3
86.	CUESTAS DE MARICA	3
87.	CUIRIA	1

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
88.	CUTEVA	2
89.	CUTEVILLA	4
90.	DELICIAS (LAS)	2
91.	DOMINICAL (EL)	1
92.	ELEGIDOS (LOS)	1
93.	EMBARCADERO DE CASCAJAL	2
94.	ENCANTADA (LA)	3
95.	ENTRADERO (EL)	11
96.	ERIC DEL VALLE	7
97.	ESPAÑA	35
98.	ESPAVÉ (EL)	2
99.	ESTERO (EL)	2
100.	FARALLÓN (LA PINTADA)	4
101.	FARALLÓN	4
102.	FEDERICO ZÚÑIGA	22
103.	FRANCISCA C. DE SIERRA	9
104.	GARICÍN	1
105.	GUABAL	3
106.	GUABAS (LAS)	4
107.	GUABAS ARRIBAS	6
108.	GUAYABITAL	2
109.	GUAYABO (EL)	1
110.	GUÍAS (LAS)	3

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
111.	GUÍAS DE ORIENTE	8
112.	GUTRI	2
113.	GURBE	1
114.	GUZMÁN	2
115.	HACHA	1
116.	HATO-RINCONES	3
117.	HELECHAR (EL)	2
118.	HIGO DE JUAN BRAN	1
119.	HINCADA (LA)	1
120.	HONDA (LA)	2
121.	HONDURA	1
122.	HUACAS (LAS)	5
123.	JAGÜITO (EL)	6
124.	JAGÜITO (EL) ANTÓN	1
125.	JOBO (EL)	1
126.	JOBO DE RÍO INDIO	3
127.	JOSÉ DE GRACIA FERNÁNDEZ	6
128.	JOSÉ M. MORENO	4
129.	JOSÉ M ^o CRUZ	3
130.	JOSÉ NADAL SILVA	14
131.	JUAN B. ROSAS	2
132.	JUAN D. AROSEMENA	30
133.	JUAN DÍAZ	9

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
134.	JUAN HOMBRÓN	2
135.	JUAN J. QUIRÓS	3
136.	LAJAS (LAS)	1
137.	LELLA DE LOMBARDO	1
138.	LÍMITE DE RÍO INDIO	1
139.	LIMÓN	2
140.	LLANO BONITO	3
141.	LLANO DE LA PALMA	2
142.	LLANO GRANDE (ANTÓN)	3
143.	LLANO GRANDE (LA PINTADA)	6
144.	LLANO MARÍN	4
145.	LOMA BONITA	3
146.	LOMA DE LOS GONZÁLEZ	2
147.	LOMA GRANDE	3
148.	LOMA LARGA	2
149.	LOURDES	1
150.	LUISA	2
151.	LURÁ	3
152.	LURACITO ARRIBA	2
153.	MACANO (EL)	2
154.	MACHOS (LOS)	2
155.	MACHUCA	6
156.	MADERA (LA)	5

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
157.	MANUEL JAÉN R.	5
158.	MANUEL PATINO	11
159.	MARAÑÓN (EL)	1
160.	MARCELINO QUIRÓS Y QUIRÓS	6
161.	MARÍA T. DE HERRERA	1
162.	MARÍAS (LAS)	4
163.	MARICA ABAJO	6
164.	MARINAS (LAS)	2
165.	MARTILLADA (LA)	2
166.	MATA (LA)	7
167.	MATA PALO	2
168.	MEMBRILLAR	1
169.	MEMBRILLO	14
170.	MERCEDES (LAS)	1
171.	MERCEDES BUSTAMANTES	4
172.	MESA DE COPÉ - OLÁ	1
173.	MESA DE El Palmar	1
174.	MINA (LA)	2
175.	MINAS (LAS)	3
176.	MINAS DE RÍO INDIO	2
177.	MIRAFLORES	6
178.	MODESTO MORÁN	6
179.	MOLEJÓN	1

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
180.	MOLEJONES (LOS)	3
181.	MONTE GRANDE	2
182.	MONTE LIRIO	4
183.	NARANJAL	2
184.	NEGRITA (LA)	3
185.	NUEVO SAN ANTONIO	2
186.	OAJACA	4
187.	OJO DE AGUA DE MIRAFLORES	1
188.	OJO DE AGUA DE LA PINTADA	4
189.	OLÁ	8
190.	OLIVO (EL)	2
191.	OMAR TORRIJOS H.	6
192.	OTOAL (EL)	2
193.	PABLO ALZAMORA	18
194.	PAJONAL	5
195.	PAJONAL ARRIBA	2
196.	PALMAR	2
197.	PALMAR ABAJO (EL)	1
198.	PALMAR ARRIBA (EL)	2
199.	PALMARAZO	1
200.	PALMAS (LAS)	1
201.	PALOMO (EL)	2
202.	PAULA F. DE JIMÉNEZ	2

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
203.	PAVA (LA)	3
204.	PEDREGOSO (EL)	1
205.	PEDREGOSA (LA)	1
206.	PEDRO GUEVARA	9
207.	PERECABÉ	2
208.	PERÚ (EL)	17
209.	PICACHO (EL)	1
210.	PIEDRAS BLANCAS	1
211.	PILARES (LOS)	1
212.	PINZÓN (EL)	2
213.	PLATANAL (EL) ANTÓN	5
214.	PLATANAL (EL)	1
215.	PLÉYADES (LOS)	2
216.	POLLOS (LOS)	5
217.	POTRELLANO	3
218.	POTRERILLO	1
219.	POTRERO (EL)	4
220.	POZAS (LAS)	1
221.	POZO AZUL	7
222.	PUEBLO NUEVO DE ANTÓN	5
223.	PUEBLO NUEVO	5
224.	QUEBRADA DE U	1
225.	QUEBRADA GRANDE	2

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
226.	QUIJE	4
227.	RENACIMIENTO DE U	3
228.	REPÚBLICA DOMINICANA	33
229.	RETIRO (EL)	5
230.	REYES (LOS)	1
231.	RICA (LA)	1
232.	RINCÓN DE LAS PALMAS	5
233.	RÍO INDIO ARRIBA	3
234.	RITA H. DE TRUJILLO	2
235.	ROBERTO F. CHIARI	15
236.	ROBLE (EL)	12
237.	ROGELIO ROBLES	2
238.	ROSARIO (EL)	1
239.	RUBÉN DARÍO CARLES	13
240.	SABANA LARGA	2
241.	SABANETA DE U.	1
242.	SAGREJÁ	5
243.	SALINETA (LA)	1
244.	SALITROSA	6
245.	SALOMÓN PONCE AGUILERA	9
246.	SAN ANTONIO	2
247.	SAN CRISTÓBAL	3
248.	SAN ISIDRO	1

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
249.	SAN JOSÉ DEL NARANJAL	2
250.	SAN JUAN	2
251.	SAN JUAN DE TURBE	3
252.	SAN JUANITO	2
253.	SAN MARTÍN	1
254.	SAN MIGUEL ARRIBA	4
255.	SAN PABLO	2
256.	SAN PEDRO	6
257.	SAN VICENTE	1
258.	SANTA ANA	2
259.	SANTA CECILIA	1
260.	SANTA CRUZ	1
261.	SANTA ELENA	2
262.	SANTA LUCÍA	3
263.	SANTA RITA	11
264.	SANTA RITA ARRIBA	4
265.	SANTOS GEORGE	8
266.	SAPILLO	2
267.	SARDINAS	2
268.	SEBASTIÁN SUCRE	7
269.	SIMEÓN CONTE	38
270.	SIMEÓN VALDERRAMA	6
271.	SIMÓN MARTÍNEZ	12

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
272.	SOFÍA DE TEJEIRA	5
273.	SOLEDAD (LA)	4
274.	SONADORA	2
275.	SANTA CRUZ DE PERECABECITO	2
276.	TABLAS (LAS)	3
277.	TAMBO	2
278.	TOABRÉ ABAJO	1
279.	TOMÁS AGRAJÉ	2
280.	TORO BRAVO	1
281.	TOZA	2
282.	TRANQUILLA	6
283.	TRINIDAD (LA)	2
284.	TUCUECITO	2
285.	TULÚ	2
286.	TULÚA (LA)	2
287.	UNIÓN SANTEÑA	2
288.	URACILLO	2
289.	URACILLO CENTRO	1
290.	UVEROS (LOS)	2
291.	VALLE DE ANTÓN (EL)	13
292.	VALLE (EL)	1
293.	VALLE DE OLÁ (EL)	1
294.	VALLE DE SAN MIGUEL	3

<i>Número</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
295.	VALLE DE SANTA MARÍA	1
296.	VAQUILLA	7
297.	VENTA (LA)	2
298.	VÍCTOR PÉREZ	12
299.	VICTORIANO LORENZO	5
300.	VILLA DEL CARMEN	5
301.	VILLALOBOS	2
302.	VILLARREAL	3
303.	VIRULÍ	1
304.	VISTA HERMOSA	7
305.	VOLCANES (LOS)	1
306.	YEGUADA (LA)	2
307.	ZANCONA	1
308.	ZULES (LOS)	2
309.	ZUMBADOR	2

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé, 1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: OMAR BÓSQUEZ

AGUADULCE

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
1	ABELARDO HERRERA	40
1	ALEJANDRO TAPIA	29
1	ANA POLO TAPIA	17
1	BARRERO (EL)	7
1	CERRO MORADO	1
1	ESTERO (EL)	2
1	ERIC DEL VALLE	7
1	FRANCISCA C. DE SIERRA	9
1	HATO – RINCONES	3
1	HIGO DE JUAN – BRAN	1
1	JAGÜITO (EL)	6
1	JUAN D. AROSEMENA	30
1	LOMA DE LOS GONZÁLEZ	2
1	NARANJAL	2
1	PAULA F. DE JIMÉNEZ	2
1	PEDRO GUEVARA	9
1	PERÚ (EL)	17
1	PINZÓN (EL)	2

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
1	ROBLE (EL)	12
1	ROGELIO ROBLES	2
1	SALITROSA	6
1	SAN MARTÍN	1
1	VOLCANES (LOS)	1
	TOTAL	208

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé, 1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: RAÚL CORONADO AGUIRRE

ANTÓN

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
2	ALTOS DE LA ESTANCIA	12
2	ALTOS DE LA MESA	3
2	ANGELINA M. DE TIRONE	37
2	CABUYA	4
2	CABUYA ARRIBA	4
2	COMPAÑÍA (LA)	21
2	FARALLÓN	4
2	GUÍAS (LAS)	3
2	GUÍAS DE ORIENTE	8
2	JOSÉ M. MORENO	4
2	JUAN HOMBRÓN	2
2	LOMA LARGA	2
2	MACANO (EL)	2
2	MANUEL PATINO	14
2	MARAÑÓN (EL)	1
2	MATA (LA)	7
2	MATA PALO	2
2	PLATANAL (EL)	5

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
2	SANTA RITA	11
2	SANTA RITA ARRIBA	4
2	VALLE (EL)	13
2	ANEXA SANTA CLARA	1
	TOTAL	164

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé,
1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: LUIS A. CAMARGO

ANTÓN

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
3	BIJAGUAL	5
3	CABALLERO	8
3	CERRITOS (LOS)	3
3	CHIRÚ (EL)	7
3	CHUMICAL	2
3	COCA (LA)	2
3	ENTRADERO (EL)	11
3	GUABAS ARRIBAS	6
3	HINCADA (LA)	1
3	JAGÜITO (EL)	1
3	JUAN DÍAZ	9
3	LLANO BONITO	3
3	LLANO GRANDE	3
3	POLLOS (LOS)	5
3	PUEBLO NUEVO	5
3	REPÚBLICA DOMINICANA	33
3	RETIRO (EL)	5
3	SALOMÓN PONCE AGUILERA	9

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
3	TRANQUILLA	6
	TOTAL	124

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé,
1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: DALLYS GRAELL

NATÁ

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
4	CIÉNEGA LARGA	2
4	CABRITOS (LOS)	2
4	CORTEZO	10
4	ESPAÑA	35
4	ESPAVÉ (EL)	2
4	GUAYABITAL	2
4	HUACAS (LAS)	5
4	LLANO DE LA PALMA	2
4	OLIVO (EL)	2
4	QUIJE	4
4	ROBERTO F. CHIARI	13
4	SALINETA (LA)	1
4	SAN ANTONIO	2
4	SANTA LUCÍA	3
4	SEBASTIÁN SUCRE	7
4	SIMEÓN VALDERRAMA	6
4	TOZA	2
4	VILLARREAL	3

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
4	VIRULÍ	1
4	YEGUADA (LA)	2
	TOTAL	96

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé, 1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: MANUEL S. ZURITA

OLÁ

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
5	BARRANCO COLORADO	2
5	BARRETAS (LAS)	4
5	BURRICA	1
5	CARACOLES (LOS)	2
5	CRISTO DE OLÁ	4
5	GUIRI	2
5	GUZMÁN	2
5	HELECHAR (EL)	2
5	HONDURA	1
5	JOSÉ MARÍA CRUZ	3
5	LUISA	2
5	MACHOS (LOS)	2
5	MESA DE EL COPÉ - OLÁ	1
5	MESA DE EL PALMAR	1
5	OLÁ	8
5	PALMAR	2
5	PAVA (LA)	3
5	PEDREGOSO (EL)	1

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
5	PIEDRAS BLANCAS	1
5	SOLEDAD (LA)	4
5	VALLE DE OLÁ (EL)	1
5	VALLE (EL)	1
5	ZANCONA	1
	TOTAL	51

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé, 1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: DOROTEO FLORES

PENONOMÉ

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
6	ASUNCIÓN MORÁN	3
6	BARRERO (EL)	1
6	BUENA VISTA	1
6	CELESTINO DEL ROSARIO	2
6	MERCEDES BUSTAMANTES	4
6	MINAS (LAS)	3
6	MODESTO MORÁN	6
6	MONTE GRANDE	2
6	NEGRITA (LA)	3
6	PEDREGOSA (LA)	1
6	PERECABÉ	2
6	RINCÓN DE LAS PALMAS	5
6	SAGREJÁ	5
6	SAN JOSÉ DEL NARANJAL	2
6	SANTA CRUZ DE PERECABECITO	2
6	SIMEÓN CONTE	38
6	SONADORA	2
6	TUCUECITO	2

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
6	TULÚ	2
6	TULÚA (LA)	2
6	ZUMBADOR	2
	TOTAL	92

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé, 1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: HEBERTO CARLES.

PENONOMÉ

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
7	AGUAS BLANCAS	4
7	ÁGUILA (EL)	2
7	ATRÉ	2
7	BOCA DE LAS MINAS	4
7	CHIGUIRÍ CENTRO	2
7	CHURUQUITA GRANDE	8
7	GUABAL	3
7	LOMA GRANDE	3
7	LLANO MARIN	4
7	MEMBRILLO	14
7	MONTE LIRIO	4
7	OAJACA	4
7	PABLO ALZAMORA	18
7	PAJONAL	5
7	PAJONAL ARRIBA	2
7	POZO AZUL	7
7	ROSARIO (EL)	1
7	SAN MIGUEL ARRIBA	4

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
7	SIMÓN MARTÍNEZ P.	12
7	VAQUILLA	7
7	VÍCTOR PÉREZ	12
	TOTAL	122

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé, 1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: CANDELARIO REYES

PENONOMÉ

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
8	ALTOS DEL COQUILLO	2
8	BOCA DE CUIRIA	2
8	BOCA DE TUCUÉ	2
8	BOCA DE TULÚ	2
8	CUIRIA	1
8	CLELIA F. DE MARTÍNEZ	25
8	GUAYABO (EL)	1
8	JUAN B. ROSAS	2
8	LOURDES	1
8	LURÁ	3
8	LURACITO ARRIBA	2
8	MANUEL JAÉN R.	5
8	MARÍA T. DE HERRERA	1
8	MARICA ABAJO	6
8	MARINAS (LAS)	2
8	NUEVO SAN ANTONIO	2
8	POZAS (LAS)	1
8	SAN PABLO	2

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
8	SANTA ELENA	2
8	SANTOS GEORGE	8
8	SAN ISIDRO	1
8	SAN VICENTE	1
8	UNIÓN SANTEÑA	2
8	UVEROS (LOS)	2
	TOTAL	78

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé, 1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: ELADIO CÁRDENAS

PENONOMÉ

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
9	ALTOS DEL SILENCIO	3
9	CANDELARIA (LA)	6
9	CANDELARI OVALLE	7
9	CERMEÑO	2
9	CERRO MIGUEL	3
9	CIRUELITO	2
9	COQUILLO DE URACILLO	3
9	DOMINICAL (EL)	1
9	GARICÍN	1
9	JOBO DE RÍO INDIO	1
9	JOSÉ DE GRACIA FERNÁNDEZ	6
9	LÍMITE DE RÍO INDIO	1
9	MARCELINO QUIRÓS Y QUIRÓS	6
9	MERCEDES (LAS)	1
9	MINAS DE RÍO INDIO	2
9	PUEBLO NUEVO	1
9	QUEBRADA GRANDE	2
9	RENACIMIENTO DE U	3

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
9	RÍO INDIO ARRIBA	3
9	SAN CRISTÓBAL	3
9	SAN PEDRO	6
9	TOMÁS AGRAJÉ	2
9	URACILLO	2
	TOTAL	67

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé,
1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: JUAN RODRÍGUEZ

PENONOMÉ

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
10	ANA T. DE RODRÍGUEZ	1
10	ALTOS DEL COCO	3
10	ALTOS DE LOS DARJELES	2
10	ALTO DE RIECITO	2
10	CAIMITAL	2
10	CRISTÓBAL ALABARCA	3
10	CUESTAS DE MARICA	3
10	CHIGUIRÍ ABAJO	7
10	LELIA DE LOMBARDO	1
10	MARTILLADA (LA)	2
10	MARÍAS (LAS)	4
10	MIRAFLORES	6
10	OJO DE AGUA	1
10	PILARES (LOS)	1
10	QUEBRADA DE U	1
10	RUBÉN DARÍO CARLES	13
10	SÁBANA LARGA	2
10	SABANETA DE U	1

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
10	TAMBO	2
10	URACILLO CENTRO	1
10	VISTA HERMOSA	7
10	ZULES (LOS)	2
	TOTAL	67

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé, 1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: RÓMULO PINZÓN

PENONOME

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
11	AGUA FRÍA	1
11	ALTOS DE SAN MIGUEL	3
11	ANA P. DE ISAZA	5
11	BANAZO	1
11	BITO	2
11	BOCA DE BANAZO	2
11	BOCA DE CHIGUIRÍ	1
11	BOCA DE LURÁ	2
11	CAÑAZA	1
11	CAÑO DE SAN MIGUEL	3
11	CERREZUELA	1
11	CONGO (EL)	4
11	ELEGIDOS (LOS)	1
11	ENCANTADA (LA)	3
11	FEDERICO ZÚÑIGA F.	22
11	GUABAS (LAS)	4
11	GURBÉ	1
11	LIMÓN	2

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
11	PALMAS (LAS)	1
11	SANTA ANA	2
11	SANTA CRUZ	1
11	SOFÍA DE TEJEIRA	5
11	VALLE DE SAN MIGUEL	3
11	VICTORIANO LORENZO	5
	TOTAL	76

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé,
1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: IRENE BÁSMESON

LA PINTADA

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
12	AGUA FRÍA	2
12	ÁNGEL GUARDIA	6
12	BERMEJO	2
12	BOQUILLAS (LAS)	1
12	CALABAZO N°2	3
12	CERRO COLORADO	1
12	DELICIAS (LAS)	2
12	FARALLÓN	4
12	HONDA (LA)	2
12	JOSÉ NADAL SILVA	14
12	LAJAS (LAS)	1
12	LLANO GRANDE	6
12	MEMBRILLAR	1
12	PALMAR ABAJO (EL)	1
12	PALMAR ARRIBA (EL)	2
12	PICACHO (EL)	1
12	POTRERILLO	1
12	REYES (LOS)	1

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
12	RITA H. DE TRUJILLO	2
12	SAN JUANITO	2
12	TORO BRAVO	1
12	VENTA (LA)	2
	TOTAL	58

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé, 1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: ROBERTO LÓPEZ

LA PINTADA

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
13	BAJO GRANDE	3
13	BARRIGÓN	6
13	BOCA DE LOS RÍOS	1
13	CAIMITILLO	1
13	CALABAZO Nº1	3
13	CERRO COLORADO	2
13	COPÉ (EL)	15
13	JOBO (EL)	3
13	JUAN J. QUIRÓS	3
13	LOMA BONITA	3
13	MACHUCA	6
13	MADERA (LA)	5
13	OMAR TORRIJO HERRERA	6
13	MINA (LA)	2
13	OJO DE AGUA	4
13	OTOAL (EL)	2
13	PALOMO (EL)	2
13	POTRELLANO	3

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
13	POTRERO (EL)	4
13	SAPILLO	2
13	TABLAS (LAS)	3
13	TRINIDAD (LA)	2
13	VILLALOBOS	2
	<i>TOTAL</i>	83

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé, 1997.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE COCLE

SUPERVISOR: EDWIN HERRERA

LA PINTADA

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
14	BOCA DE TOABRÉ	1
14	BUENAVENTURA	1
14	CASCAJAL	3
14	COCLESITO	8
14	COROZAL	2
14	CUTEVA	2
14	CUTEVILLA	4
14	EMBARCADERO DE CASCAJAL	2
14	HACHA	1
14	MOLEJONES (LOS)	3
14	MOLEJÓN	1
14	PALMARAZO	1
14	PLATANAL (EL)	1
14	PLÉYADES (LOS)	2
14	RICA (LA)	1
14	SAN JUAN DE TURBE	3
14	SAN JUAN	2
14	SARDINAS	2

<i>Zona</i>	<i>Escuelas</i>	<i>Docentes</i>
14	TOABRÉ ABAJO	1
14	VALLE DE SANTA MARÍA	1
14	VILLA DEL CARMEN	5
14	SANTA CECILIA	1
	TOTAL	48

FUENTE: Departamento de Estadística de la Dirección Regional de Educación Coclé,
1997.

Bibliografia

ALVARADO, Otoniel. Supervisión Educativa. Teoría y práctica. Tercera edición. Perú, 1990.

AMBULO, Edith y Xenia de Moscote. "Diseño del proyecto para evaluar un sistema de evaluación". Revista EDU-ECO. Abril-julio de 1977.

ARAÚZ R., José. "Investigación sobre la evaluación y autoevaluación del docente universitario". Revista EDU-ECO N°10. Universidad de Panamá

ARENA HURTADO, Nidia, La administración en la empresa educativa. 2ª edición. Universidad Pontifica Bolivariana. Medellín. 1989.

BERNAL, Juan Bosco. La Planificación frente a los nuevos desafíos de la educación. 1997. Editorial Universitaria. Panamá.

BERNAL, Juan Bosco. MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA. PROYECTO UNESCO, países bajos. "La planificación institucional: un enfoque centrado en la calidad de la educación". San José, Costa Rica, 1994.

BRAVO, Néstor. Lógica y fundamento de la investigación. Colombia, 1995.

CARRERA S., Baldomero. "El mérito académico; un modelo de evaluación". Revista de la Educación Superior. Vol. IX Núm. 3 (35) Julio-septiembre, México, 1980.

DICCIONARIO DE LA ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. 1992. España

DOWNIE, Norville y HEATH, Robert. Métodos Estadísticos Aplicados. 1992. Quinta edición. Harla. México.

FAYOL, Henry. Administración industrial y general. 11ª edición. Herrera Hermanos. 1969.

FLEITMAN, Jack. Evaluación Integral. 1994. Editorial McGraw-Hil. México. 211 pág.

HEREDIA, Bertha. "La evaluación ampliada". Revista de la Educación Superior. Vol. IX
Nº 2 (34) Abril-junio. México, 1980.

<http://orca.ens.cetys.mx/cocol95/amaz.htm>.

<http://orca.ens.cetys.mx/cocol95/cabrera.htm>.

<http://www.calidad-total.com.ar/intro.htm>

http://www.cobaed.mx/sim2_07.htm

[http://www.ince.mec.es/\(instituto nacional de calidad y evaluaci3n INCE\)](http://www.ince.mec.es/(instituto+nacional+de+calidad+y+evaluaci3n+INCE))

<http://www.ince.mec.es/revedu/rev306.html/>

<http://www.mx1.cetys.mx>

<http://www.mx1.cetys.mx/neto/evaldedo.html>

[http://www.ued.unjandes.edu.co/servidor/ued/librosaportes/Potenciación fn.html](http://www.ued.unjandes.edu.co/servidor/ued/librosaportes/Potenciación_fn.html)

<http://www.uv.es/aidipe/>

<http://www.uv.es/aliaga/spain.html/>

<http://www2.cec.caan.es/dgpee/evcentr.html>

<http://www2.uca.es/RELIEVE>

KOONTZ, Harold y WEIHRICH, Heinz. Administración. 1990. Novena edición. McGraw Hill. Mexico.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Estrategia decenal de modernización de la educación panameña. (1996-2005) Síntesis-Preliminar. Panamá, agosto de 1996.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Modernización de la educación panameña. El desafío del Siglo XXI. Panamá, junio de 1996.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Plan nacional de desarrollo educativo. Panamá, julio de 1993.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (1996) Texto Único de La Ley 47 de 1946, Orgánica de Educación, con las Adiciones y Modificaciones introducida por la Ley 34 de julio de 1995. Panamá.

MORENO, Idalfonso. "Enseñanza universitaria: Evaluación de su desempeño/efectividad". Publicado en Los nuevos desafíos de la educación panameña. Editores César Picón e Iliana Gólcher. Panamá, 1996. Imprenso Tavial.

NOGUERA, Juana y otros. Métodos de selección y formación de profesores. Destrezas docentes básicas. Herder. Barceleona, 1985.

ROBBINS, Stephen P. Administración: teoría y práctica. Prentice - Hall Hispanoamericano S.A. México. 1993.

RODRÍGUEZ, Osvaldo. Calidad del producto escolar panameño: una propuesta interpretativa y de acción. S-E, Panamá, 1990.

SALCEDO S., Rafael. "Una evaluación del desempeño profesional de egresados de una institución de formación docente". PLANIUC. Unicersidad de Carabobo. Año 3

Nº 6. Julio-diciembre 1984. Grupo Editores Valencia. Valencia, Venezuela. Septiembre-diciembre 1978.

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN DE ESPAÑA. Potenciación. 1992. España.

UNESCO. Situación y perspectivas de la educación en las áreas rurales de Panamá. Ministerio de Educación. Panamá, 1993.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ. "Propuesta. Sistema de Evaluación: Desempeño del docente universitario". Preparado por: Comisión Vicerrectoría Académica-APUDEP. 1989.