



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR**

**ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS DEL INSTRUMENTO DE
EVALUACIÓN No. 2, DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA EL
CURSO SISTEMA DE INFORMACIÓN CONTABLE EN EL
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS.**

SABAS DE LEÓN ALVEO

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR EN LA UNIVERSIDAD DE
PANAMÁ**

VERAGUAS, 2003

AGRADECIMIENTO

A la profesora **Patricia Dennis de Hernández** por sus atinadas orientaciones en la organización, desarrollo y supervisión del presente proyecto de investigación. Al profesor **Juan Ávila** por la revisión del mismo. Al cuerpo de docentes y estudiantes de la Escuela de Administración de Empresas y Contabilidad, por el apoyo y testimonios ofrecidos para el desarrollo del presente estudio.

Nuestro esfuerzo va encaminado a mejorar la calidad de la enseñanza en el nivel superior, y a esforzarnos por cada día contar con una institución educativa, cuya visión y misión, sea un esfuerzo continuo y permanente por lograr la formación integral del estudiante en su proyecto al desarrollo y progreso de su comunidad y país.

DEDICATORIA

Primeramente a Dios por permitirme ver logradas mis metas profesionales trazadas, las que pondré al servicio de nuestra juventud que se levanta.

A mi esposa e hijos, quienes siempre han sido mi estímulo y aliento, a fin de continuar superándome y colaborar con la educación de mi país.

A mis familiares y amigos, gracias por sus voces y palabras de estímulos y apoyo, que me han permitido llegar al sitio que hoy he logrado.

Mis esfuerzos y sacrificios, van encaminado a servir a la educación de mi pueblo y país, preparando y encaminando a la juventud hacia mejores días, y así luchar por el desarrollo y progreso pleno de la familia y la patria.

Sabas

ÍNDICE GENERAL

	Páginas
AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE GRÁFICAS Y CUADROS	xi
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
INTRODUCCIÓN	xvi
RESUMEN EN ESPAÑOL	1
RESUMEN EN INGLÉS – SUMMARY	3
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.	
1.1 Antecedentes de problema	6
1.2 Justificación	10
1.3 Formulación o planteamiento del problema.....	13
1.4 Objetivos de la investigación.....	16
1.4.1 Generales	16
1.4.2 Específicos.....	17
1.5 Hipótesis.....	18
1.6 Alcances y limitaciones de la investigación	18
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Conceptualización del término evaluación de aprendizaje	22
2.2 Principios	26
2.3 Funciones	30
2.4 La evaluación universitaria del desempeño docente	31
2.4.1 Antecedentes y creación	37
2.5 Políticas de la evaluación del desempeño docente	41
2.5.1 Política general.....	42
2.5.2 Planificación académica curricular.....	43

	Páginas
2.6 Perfil de profesor universitario.....	45
2.6.1 Proceso de hominización.....	46
2.6.2 Proceso de socialización y culturación	47
2.6.3 Función docente.....	48
2.7 Análisis del instrumento No. 2 de evaluación del estudiante al profesor en el área de Contabilidad	51
2.7.1 Áreas de desempeño docente.....	55
2.7.1.1 Planificación del curso.....	55
2.7.1.2 Desarrollo del curso.....	56
2.7.1.3 Estrategias metodológicas.....	57
2.7.1.4 Evaluación.....	59
2.7.1.5 Deberes docentes	61
2.8 Método de aplicación	63
2.9 Importancia que tiene el proceso de evaluación del desempeño docente en la asignatura de Sistema de Información Contable I.....	64
2.10 Análisis del reglamento del sistema de evaluación del desempeño docente.....	67
2.11 Algunas sugerencias al instrumento No. 2 de evaluación del estudiante al profesor, por los primeros años de Contabilidad en el Curso Sistema de Información Contable I.....	70
 CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Diseño de la investigación.....	74
3.2 Hipótesis.....	74
3.3 Sistema de variables.....	74
3.3.1 Operacionalización de las variables	75
3.3.2 Instrumentación de las variables	75
3.4 Población y muestra.....	76

	Páginas
3.4.1 Muestra	76
3.4.2 Tipo de muestra	76
3.5 Instrumentos de la investigación	76
3.6 Procedimientos	77
3.7 Técnicas de recolección de datos	77
3.8 Tratamiento de la información	78

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS DATOS INVESTIGADOS

4.1 Análisis de los resultados.....	80
4 1 1 Encuesta a profesores.....	80
4 1 2 Encuesta a los estudiantes.....	99
4.2 Conclusiones	113
4 3 Recomendaciones	116

CAPÍTULO V. PROPUESTA

5.1 Propuesta	120
5 2 Introducción	120
5 3 Justificación	121
5.3.1 Denominación del proyecto	123
5.3.2 Naturaleza del proyecto (descripción)	123
5 4 Plan operativo.....	124
5 4.1 Objetivos generales.....	124
5.4.2 Objetivos específicos.....	124
5.4.3 Plan operativo	126
5.5 Orientaciones sobre las técnicas de la capacitación que se ofrecerá a los estudiantes de primer año del Centro Regional Universitario de Veracruz.....	129
5.5.1 Beneficiarios.....	129

	Páginas
5.5.2 Localización física y cobertura espacial.....	129
5.6 Técnicas y estrategias que se utilizarán.....	130
5.7 Duración	130
5.8 Costo	131
5.9 Administración del proyecto propuesto.	131
BIBLIOGRAFÍA.....	133
ANEXOS	138

ÍNDICE DE GRÁFICAS Y CUADROS

No.	CUADROS Y GRÁFICAS	Págs.
1.	Preparación académica de los docentes encuestados. Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad	82
2.	Condiciones del instrumento de evaluación a las exigencias modernas.....	85
3.	¿Conoce el estudiante de primer año de la escuela de contabilidad la evaluación del desempeño docente?	86
4.	¿Evalúa objetivamente el alumno al profesor?.....	88
5.	¿El alumno de primer ingreso en el centro regional universitario – Veraguas, debe evaluar al profesor en su desempeño?	90
6.	Dificultades que presenta el estudiante de primer año cuando evalúa el desempeño de su profesor.	93
7.	Señalamientos de los profesores encuestados entre la evaluación realizada por sus estudiantes en su desempeño.....	94
8.	Conocimiento que el profesor encuestado tiene del reglamento del sistema de evaluación del desempeño.	96
9.	Consideraciones a realizar, sobre el instrumento de evaluación No 2 del desempeño docente.	98
10.	¿Es crítico y objetivo el instrumento No. 2 del alumno al profesor en el desempeño docente?.....	102
11.	Consideraciones sobre las áreas que componen el instrumento de evaluación No. 2 del desempeño docente.....	103
12.	Dominio y manejo del instrumento de evaluación No. 2 por el estudiante encuestado.	105
13.	Limitantes que presenta el instrumento No. 2 del desempeño Docente.	107
14.	¿Es objetiva la evaluación estudiante – profesor en su desempeño docente?.....	108

No.	CUADROS Y GRÁFICAS	Págs.
15.	Conocimiento de parte del estudiante encuestado con relación al reglamento de la evaluación del desempeño docente.....	111
16.	Costo o financiamiento de la capacitación (Cuadro).....	131

ÍNDICE DE ANEXOS

No.	ANEXOS	Págs.
1.	Encuesta al docente.....	139
2.	Encuesta al estudiante.....	143
3.	Formulación de evaluación. Instrumento No. 2.....	146
4.	Glosario.....	147

INTRODUCCIÓN

La evaluación como actividad indispensable en el proceso educativo, puede identificar con visión clara los errores para corregirlos, de los obstáculos para superarlos y de los aciertos para mejorarlos.

En mayo de 1985, se suscribe un acuerdo entre la administración y la Asociación de profesores de la Universidad de Panamá, con la finalidad de determinar un sistema integral de evaluación. Para tal propósito se instaló una comisión a fin de preparar la propuesta. En 1988 nace el proyecto propuesto de un sistema de Evaluación del Desempeño Docente Universitario, que ha servido de base como parte del plan de modernización de la Universidad de Panamá. Fue aprobado en el acuerdo 1 de la reunión 7 – 96 del 19 de diciembre de 1998.

El Sistema de Evaluación del Desempeño del Docente Universitario, es un proceso a través del cual, se le da seguimiento al contenido y a la forma como se ejecutan las funciones básicas de la institución, competentes al docente, tal como lo establece la Ley 11 de junio de 1981 y otras disposiciones legales

Dentro de este sistema de evaluación, se ha implementado el uso de tres instrumentos, siendo el motivo de nuestro estudio el No. 2, Evaluación del Estudiante al Profesor. El mismo contempla cinco (5) áreas de desempeño: planificación del curso, desarrollo del curso, estrategias metodológicas, evaluación y deberes docentes.

Después de aprobado el mismo, se implementó en todas las unidades académicas del país, mediante un formulario que permite al estudiante evaluar

el desempeño de la función docente de sus profesores.

Este estudio presenta un análisis operativo de este instrumento de evaluación, con la finalidad de observar si cumple o no con una evaluación objetiva y responsable del desempeño docente. Para ponderar estos resultados, se ha seleccionado estudiantes y profesores del curso Sistema de Información Contable I en el Centro Regional Universitario de Veraguas.

Con el estudio se llevó a comprobar, que dicho instrumento es muy cuestionado y se piensa a cabalidad con una evaluación objetiva. Por eso se propone la puesta en marcha de una propuesta, que consiste en una capacitación al estudiante y profesor universitario, a fin de conocer más el manejo de este importante instrumento, el cual permitirá a las unidades administrativas del Centro Regional realizar los ajustes necesarios, que permitan una educación de calidad y excelencia, y principalmente que se logren formar profesionales idóneos al servicio de la comunidad y el país.

El estudio se ha estructurado en cinco capítulos. El primero expone el problema, sus antecedentes, justificación, objetivos, alcances y limitaciones. El segundo, describe el marco teórico, donde se señalan generalidades del tema a tratar, y en donde se hace uso de material bibliográfico de informes y otros documentos que enriquecen este capítulo. El tercero es el marco metodológico, y en el cuarto se analizan los datos investigados los cuales se presentan en gráficas y cuadros, y el quinto capítulo es la propuesta con las posibles alternativas de solución, para lograr mejorar el proceso de evaluación del estudiante al profesor, para que esta sea más objetiva, significativa e importante,

además que cumpla los objetivos por lo cual fue creada.

Para cumplir este propósito, se ha requerido del apoyo de un variado material bibliográfico, separatas, folletos y otros documentos, que sirvieron de fuente de información complementaria a la investigación. Se aplicaron encuestas y entrevistas, que enriquecieron el proyecto presentado.

Se espera que este estudio sea fuente de consulta, y se tomen en cuenta las recomendaciones señaladas, a fin de que cada día se mejoren las limitaciones presentadas con relación al objetivo del estudio, y así permitir que el trabajo que realizan los docentes en el nivel superior cada día supere y apunten por una educación de calidad y de excelencia, contando con un profesional idóneo, responsable, trabajador, y sobre todo compenetrado de los problemas de su patria, y que presente alternativas de superación por un mejor mañana.

RESUMEN

La evaluación se fundamenta en los principios de horizontabilidad del proceso educativo y participación del adulto en su formación y aprendizaje, además en la autogestión de los diferentes aspectos de su crecimiento personal y profesional. Se comparte por ello, la responsabilidad del proceso evaluativo, a fin de desarrollar ésta a nivel individual y colectiva del grupo.

La evaluación universitaria ha creado un sistema de evaluación del desempeño docente, como parte de la modernización que apunta, entre otras cosas, al fortalecimiento de la calidad y eficiencia académica, además de contar con un cuerpo de profesores de alto nivel de formación científico – técnico, investigativo, andragógico y ético moral.

Uno de estos instrumentos determinado para ponderar los resultados del desempeño docente es el No. 2, dirigido a los estudiantes para que estos midan los comportamientos académicos, técnicos, éticos, morales y personales de los profesores.

Estimado lector, esta investigación que se te presenta, pretende analizar criterios de este importante instrumento, para observar si cumple o no con la evaluación objetiva. Para tal propósito se seleccionó estudiantes y profesores de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, en especial, los que ingresan al primer año de la escuela de contabilidad y toman el curso Sistema de Información Contable No. 1.

Con dicho análisis, se espera que este instrumento se ajuste a las recomendaciones que señalan los participantes del estudio, para que el mismo sea más fiable, manejable, práctico y sobre todo responda a los objetivos para los cuales ha sido diseñado.

El ámbito de estudio de esta investigación es el Centro Regional Universitario de Veraguas, donde se trabajó con una muestra aleatoria. Los resultados alcanzados en la investigación se proyectan para todos los docentes de este centro educativo a nivel superior y del país.

Se espera que la lectura del documento le estimule, y aporte alternativas de solución, propuestas, proyectos y actividades que de una u otra forma sigan apoyando al estudiante, para que cada día este tenga más participación en el trabajo evaluativo del desempeño de sus profesores y así luchar por una educación de calidad, efectiva, y constructiva, que oriente hacia la solución de los problemas y a la superación de las innumerables limitaciones de nuestra sociedad.

SUMMARY

Evaluation is based in the principles of the lateralization of the education process and the participation of the adult learner in his formation and learning, as well as in taking responsibility for the different aspects of his own personal and professional growth. Therefore, he shares the responsibility for the evaluation process, with the purpose of undertaking this at the individual and collective level of the group.

The university has created a system of evaluation of faculty performance, as part of the modernization effort that proposes to achieve, among other things, the strengthening of academic quality and efficiency, in order to have a body of professors highly prepared in all of the following areas – in scientific – technical fields, in research, androgogy as an instructional mode, and in ethics and morals.

One of these instruments designed to weight the results of faculty performance is Evaluation Instrument No. 2, which is an indicator of how the students measure the academic, technical, ethical, moral, and personal behavior in the professional performance of their professors.

This research proposes to analyze the criteria, which provides the basis of this important instrument, in order to observe whether or no it achieves its evaluation objective. For this purpose, students and professors of the Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad (College of Business Administration and Accounting) of the Centro Regional Universitario de Veraguas, specially those of the first year who were enrolled in the Escuela de Contabilidad (School of Accounting) and were taking the course "Sistema de

Información Contable No. 1 (Accounting Information Systems No. 1), were selected to provide the data.

As a result of this analysis, it is hoped that this instrument can be adapted to the recommendations of the participants of the study, in order that it become fairer, more manageable, and more practical, and, above all, that it respond to the objectives for which it was designed.

This research was conducted with a random sample, and it is believe that the results can be applied to all of the professor of the center in which it was undertaken as well as throughout the country. Moreover, it is hoped that this research will stimulate and promote alternative solutions, proposals, projects, and activities that, in one way or another, will support the students who, each day, participate more in the evaluation of the performance of their professors and thus struggle for a quality, effective, and constructive education that will orient them toward a solution of the problems and allow them to overcome the innumerable limitations of our society.

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema.

La Universidad de Panamá, desde su creación, ha encontrado limitaciones estructurales e institucionales para establecer un sistema de evaluación del desempeño docente que le permita evidenciar y registrar la evolución del proceso de enseñanza aprendizaje.; estas limitaciones impiden tener evidencias cuantitativas y cualitativas de los logros y de las deficiencias en el desempeño.

“El instrumento No. 2, forma parte de un instrumental aprobado por el Consejo General Universitario, en febrero de 1996 en un documento denominado Sistema de Evaluación de Desempeño del Docente Universitario. Se crea en agosto del mismo año una Comisión Universitaria para la revisión del documento, conformada por representantes de todas las facultades, Centros Regionales, Asociaciones de Profesores y Miembros del Consejo General Universitario”. (Pérez Naranjo. (1977))

La evaluación del desempeño de la función docente también se sustenta en el Artículo 46 de la Ley 11 de junio de 1981.

Las limitaciones de las evaluaciones en las asignaturas teórico -prácticas, en la Escuela de Contabilidad del Centro Regional Universitario de Veraguas, encuentra vigencia en el momento actual de transformaciones curriculares en la licenciatura en contabilidad.

La investigación del instrumento de evaluación del estudiante al profesor,

es factible y al mismo tiempo pertinente en momentos de adecuación de programas, a las exigencias de los avances en las áreas de la ciencia y la tecnología.

El análisis de las evaluaciones constituyen factores importantes del estudio general del currículum. Los resultados del análisis, del instrumento de evaluación, podrían aclarar dudas y aportar nuevas evidencias sobre la materia. Además de contribuir a mejorar el desempeño docente, los programas, los medios y las tecnologías.

El análisis teórico de la evaluación como proceso continuo e integral, debe incluir "instrumentos" apropiados para la medición cuantitativa y cualitativa. Al mismo tiempo debe establecer juicios de valores en congruencia con los objetivos y evaluar el entorno y las condiciones del estudiante.

Imaginar el proceso enseñanza - aprendizaje sin evaluación, sería como salir a un camino, deseando llegar a determinado lugar, pero sin preocuparnos en ningún momento por analizar las señales que nos indican si vamos por el camino adecuado. Siendo así correríamos el riesgo de descubrir tardíamente que hemos llegado a donde no deseábamos, o que llegamos; pero habiendo utilizado el camino más complicado porque no nos detuvimos a observar que había otro más corto y en mejores condiciones.

Evaluar, en otras palabras, es reunir las evidencias posibles que en forma objetiva se pongan a favor o en contra de cada una de las actividades que se están desarrollando dentro del proceso enseñanza - aprendizaje.

Hasta ahora solamente se ha evaluado el aprendizaje de los alumnos y, a través de los resultados obtenidos por estos, la excelencia o deficiencias del sistema. Este planteamiento resulta absolutamente incorrecto porque en primer lugar, esos resultados no dependen exclusivamente de lo que haga o deje de hacer el alumno, los únicos responsables de la buena salud del sistema, según parece, sino que deben estar influidos por el correcto funcionamiento del resto de los elementos del sistema: actuación del profesorado, organización del centro, regulación de la evaluación o como instrumento de poder absoluto, y como instrumento de mejora, ya que deja en manos del profesorado y directivos, la toma de decisiones con respecto a los resultados; convirtiendo así el proceso evaluador en una "arma antojadiza"; en un elemento de autoridad (más exactamente, de autoritarismo) y control, sin tener en cuenta el derecho a la participación y a la crítica por parte del alumnado. Esto incide en la mala imagen y la mala utilización que se ha venido haciendo de la evaluación en los procesos educativos, que no favorece en nada a la acción formativa para que esta pensada la educación institucional.

Esta investigación del análisis del instrumento No. 2: Evaluación del estudiante al profesor, en el Centro Regional Universitario de Veraguas, aplicada al curso de Sistema de Información Contable I: 2002 permite verificar a través de los estudiantes los conocimientos teóricos prácticos del profesor, la actitud del docente, los métodos, los objetivos y contenidos del curso.

La tecnología es un factor que ha acelerado los cambios que enfrenta la profesión del Contador Público Autorizado CPA. Esta ha modificado la manera en que los negocios funcionan y cómo la contabilidad se lleva. Las maneras de

capturar, medir, analizar y comunicar los eventos en las organizaciones, han sido objeto de un proceso de transformación con un alto componente de automatización.

Lo que antes era competencia fundamental y única de la profesión de contabilidad, por ejemplo, el registro de transacciones básicas y la preparación de planillas para la tributación de ingresos de individuos, la tecnología lo ha facilitado a tal grado que no se necesita un título en contabilidad para poder realizarlo. Los sistemas de información con la ayuda de la tecnología ahora están al alcance de todos y disponibles a toda hora. Estos sistemas de información son capaces de darle seguimiento a muchos de los procesos críticos de la empresa y detectar problemas antes que se compliquen. En cierta medida hace menos relevante la función del intermediario de información: el contador.

La tecnología, antes de la globalización, era principalmente local y limitada. No era amenaza tan importante a la existencia sostenida de las organizaciones. Los procesos de productos y servicios no se sometían a evaluación frecuente porque resultaban muy económicos implantarlos. No había una justificación poderosa para incurrir en estos costos de cambio. Después de todo, la eficiencia en los procesos se compensaba con altos márgenes de ganancias. Esto en cierta medida contribuía a ciclos de vida relativamente más largos para los productos y servicios. Los contadores podían presentar informes financieros varios meses después del cierre de periodo y estos seguían siendo relevantes.

La evaluación de los aprendizajes escolares, se refiere al proceso

sistemático y continuo mediante el cual se determina el grado en que, se están logrando los objetivos de aprendizaje. Dicho proceso tiene una función primordial dentro del proceso enseñanza - aprendizaje, pues por medio de él se retroalimenta dicho proceso.

Si como resultado de la evaluación se descubre que los objetivos se están alcanzando en un grado mucho menor que el esperado, o que no se están alcanzando, inmediatamente surgirá una visión de los planes, de las actividades que se están realizando, de la actitud del maestro, de la actitud de los alumnos y de la oportunidad de los objetivos que se están pretendiendo. Todo este movimiento traerá como resultado un ajuste, una adecuación que fortalecerá el proceso enseñanza y aprendizaje que se viene realizando; es así como la evaluación desempeña su función retroalimentadora.

1.2 Justificación.

La evaluación del desempeño del docente universitario es una tarea difícil. Cuando se realiza con objetividad y responsabilidad, esta debe ser realizada por los jefes inmediatos de cada docente, porque son ellos los que deberían conocer mejor el desempeño de su personal.

Los criterios del instrumento de evaluación No. 2 de la Universidad de Panamá, debe servir para mejorar los resultados de las actividades involucradas en la función docente, para supervisar y calificar la pertinencia de los contenidos y de las acciones que se ejecutan en el proceso enseñanza y aprendizaje, con el objetivo de lograr un producto de calidad, útil al mercado laboral y a la sociedad

globalizada del siglo XXI.

Al analizar los criterios de evaluación, se deben observar sin tratar de manera precisa los conocimientos y habilidades que debe adquirir el alumno para lograr una evaluación significativa y oportuna.

La elaboración de un instrumento de evaluación para el desempeño docente universitario, debe incluir criterios sobre la planificación de objetivos de largo plazo, mediano plazo y objetivos inmediatos de ejecución y desempeño, que busquen el desarrollo integral del estudiante; criterios sobre la pertinencia y actualización de los contenidos teóricos y prácticos; sobre el empleo de estrategias metodológicas apropiadas, dinámicas que permitan al estudiante utilizar su capacidad para crear nuevos conocimientos; criterios para una evaluación de procesos, que permitan conocer la coherencia, la oportunidad y dominio de los conocimientos teóricos y prácticos por parte del estudiante y por último, incluir criterios de honestidad, respeto, disciplina, responsabilidad, valores éticos y morales, que debe el docente desarrollar durante el proceso de enseñanza y aprendizaje

El docente constituye un elemento decisivo que debe interactuar con sus alumnos en el desarrollo de los temas teóricos - prácticos, convirtiéndose en un facilitador con capacidad técnica y práctica pedagógicas que tengan efectos positivos en el desarrollo cognitivo del alumno.

La evaluación del docente universitario debe partir de la dotación de condiciones y recursos tecnológicos actualizados y de calidad, que permitan al

alumno y docente, participar en la producción del conocimiento teórico y científico, con verdaderas oportunidades de conversión en el ambiente competitivo del mundo globalizado.

El instrumental de evaluación, debe ser una herramienta de retroalimentación con una finalidad formativa que mejore el desempeño del docente, y que sirva para detectar las fortalezas y debilidades e identificar las áreas que resulten deficientes.

Además, las organizaciones deben realizar continuamente diagnósticos sobre el estado de sus programas y actividades para adecuar su misión y visión a las necesidades del contexto

Este trabajo de investigación pretende conocer si el instrumento de evaluación No. 2 de la Universidad de Panamá, cumple o no los criterios suficientes de una evaluación objetiva y responsable del desempeño docente, para el curso de sistemas de Información Contable I. Año 2002.

La evaluación del desempeño del docente sirve para revisar el enfoque de la misión y visión de la organización o programa, para retomar el rumbo hacia los objetivos planificados y de acuerdo a las normas de trabajo desarrolladas en la clase.

El estudio se justifica porque permite revisar las fortalezas y debilidades del proceso enseñanza - aprendizaje del curso de Sistema de Información Contable I y otros cursos, además del grado de especialización que se

desarrolla en la ejecución de los temas de la asignatura.

También se justifica la investigación porque mejora la percepción del docente para realizar una autoevaluación del rumbo del aprendizaje, además puede evaluar si los contenidos y herramientas de trabajo, son adecuados para preparar un profesional de calidad y crear la flexibilidad en el manejo de los criterios generales, específicos y de tareas de clase, adaptándolos a las necesidades del entorno.

También se considera, se justifica la investigación, porque interrelaciona actitudes y aprendizaje prácticos que el alumno debe adquirir en el ambiente, desarrollado en la asignatura, Sistema de Información Contable I, además para la evaluación de las estrategias y métodos didácticos utilizados por el docente en el desarrollo de las clases.

Es muy importante de igual forma revisar y mejorar la competencia del docente universitario en su empeño eficiente y responsabilidad docente, en la formación del estudiante como futuro profesional.

Se justifica el estudio igualmente, para que el docente pueda evaluar su propio perfil y realizar los ajustes y mejoras más propias con el fin de brindar una docencia de calidad.

1.3 Formulación o planteamiento del problema.

El instrumento No. 2, Evaluación del Estudiante al profesor, permite a los

estudiantes evaluar el desempeño de la función docente de todos los profesores de la carrera de Contabilidad al igual que los profesores de todas las otras sedes y campus central.

Este documento tiene un valor de 70% de la evaluación total del docente en un período anual.

El instrumento No. 2 debe contener criterios que muestren una clara evidencia de los logros y de las deficiencias del desempeño del docente, de manera que se identifiquen factores de competencia profesional, académica, científica y técnica del profesor en la asignatura que desempeñe. El instrumento de evaluación No 2 debe contener criterios pertinentes que demuestren una evaluación responsable de los procesos de interacción que realiza el docente con sus alumnos en el aula.

Debe existir en cada escuela un instrumento de evaluación apropiado al perfil de la carrera, que guíe la planificación, desarrollo y manejo del proceso de enseñanza - aprendizaje en forma específica hacia los objetivos y acciones para el logro de un producto humano y profesional que posea las características, los conocimientos, las tecnologías, reales o integradas para su desempeño armonioso en el actual y competitivo mundo globalizado.

Entre los aspectos más importantes que dan origen a la pregunta de la investigación están los siguientes:

1. ¿Son pertinentes los criterios del Instrumento No 2, Evaluación del

Estudiante al profesor?

2. ¿Las estrategias metodológicas que utiliza el docente del curso Sistema de Información Contable I, son apropiadas para el desarrollo coherente del curso?
3. Los deberes y evaluaciones realizadas por el docente durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, son las adecuadas para el curso Sistema de Información Contable I?
4. ¿Cuáles son las limitaciones técnicas, físicas y metodológicas del docente del estudio para el desarrollo del curso?
5. ¿Los objetivos desarrollados durante el curso, responden a las exigencias de competitividad, eficiencia y efectividad (optimización) del alumno y el mercado laboral?
6. ¿Los criterios emitidos en las preguntas de las cinco áreas de evaluación del Instrumento No. 2 son útiles para una evaluación objetiva y responsable del desempeño docente?

Dentro de este contexto, surge la pregunta:

¿ "El instrumento de Evaluación No. 2, del estudiante al profesor tiene los criterios para una evaluación objetiva y responsable del desempeño docente en el curso de Sistemas de información Contable I, año 2002, en el Centro Regional

Universitario de Veraguas" ?

1.4 Objetivos de la investigación.

El trabajo de investigación tiene como objetivo realizar un análisis de los criterios del instrumento de Evaluación No. 2, para observar si cumple o no con una evaluación objetiva y responsable del desempeño docente para el curso Sistemas de información Contable I año 2002 en el Centro Regional Universitario de Veraguas de la Universidad de Panamá.

La investigación se enfoca en los objetivos siguientes:

1.4.1 Objetivos generales.

- Analizar las cinco áreas de la evaluación del estudiante al profesor, para sugerir conclusiones y recomendaciones que fortalezcan el desempeño y la formación del profesional de la contabilidad
- Determinar la importancia que tiene el proceso de evaluación del desempeño docente en la asignatura de Sistema de Información Contable I.
- Analizar los rasgos del perfil del profesor universitario necesario para la enseñanza de la contabilidad.
- Describir el contenido de los criterios que deben tener la evaluación

del estudiante al profesor, para lograr una evaluación más objetiva y responsable del desempeño docente.

1.4.2 Objetivos específicos.

- Conocer qué nivel de conocimientos y dominio operativo, tiene el docente con relación al desempeño tecnológico necesario para el desarrollo del curso.
- Analizar en forma objetiva las necesidades de actualización en conocimientos y técnicas de manejo didáctico, que necesita el docente.
- Evaluar el nivel de idoneidad que tienen los docentes para realizar sus tareas docentes.
- Facilitar el perfeccionamiento de la tarea docente utilizando diversos medios estratégicos.
- Estimular el desarrollo productivo y eficiente del docente en sus acciones educativas.
- Divulgar los requerimientos actuales del perfil de desempeño del docente en la asignatura de contabilidad.
- Evaluar si los contenidos utilizados por el docente están actualizados y si son útiles a la necesidad de un mercado nacional y

globalizado.

- Determinar si los objetivos planificados por el docente satisfacen las expectativas profesionales y sociales del contador del siglo XXI.

1.5 Hipótesis.

Este estudio logrará examinar la siguiente hipótesis:

Al determinar la Evaluación del Instrumento No.2 se verifica si los criterios de evaluación son apropiados para examinar el desempeño docente.

1.6 Alcances y limitaciones de la investigación.

El estudio de investigación hace un examen de las cinco áreas de evaluación del Instrumento No. 2. Evaluación del estudiante al profesor, para medir si cumple o no, con los criterios de una evaluación objetiva y responsable del desempeño docente, en el curso de Sistemas de Información Contable I, año 2002.

Alcances.

Algunos alcances de la investigación, son los siguientes:

- Demostrar la importancia del desempeño docente, como guía y facilitador del conocimiento, de las acciones y el desarrollo de clase, con

calidad y eficiencia.

- Determinar si los criterios establecidos en el Instrumento No. 2, están relacionados con la exigencia de conocimientos, tecnología y práctica profesional de un docente universitario.
- Establecer el grado de cumplimiento que tiene cada docente con relación al puesto y al perfil del profesor universitario, en cada periodo escolar.
- Introducir recomendaciones que mejoren los criterios del Instrumento No. 2, adecuándolos a las necesidades de la carrera de contabilidad.

Esta investigación pretende evaluar si los elementos tecnológicos que proporciona el curso Sistema de Información Contable I, impartido en el lectivo 2002, son los adecuados a los requerimientos de los estudiantes del Centro Regional Universitario de Veraguas y si estos conocimientos y técnicas facilitan al mismo su inserción en el mercado laboral. Además si el docente está actualizado en sistemas de información contable, pertinente a la globalización y a la calidad total que requiere el nuevo profesional de la contabilidad.

Además, servirá de guía para que los docentes de la escuela de contabilidad, analicen su labor docente, teórica y práctica con el propósito de realizarlo, con el más alto nivel de eficiencia y calidad educativa.

Limitaciones.

El estudio de investigación hará un análisis detallado de la planificación y de las acciones desarrolladas por el docente en el aula, para introducir recomendaciones que mejoren los criterios del instrumento No. 2, adecuando a las necesidades de cada carrera, de manera que contribuya efectivamente a la formación sostenible de los profesores de cada especialidad.

Las limitaciones de la investigación se centrarán dentro de los siguientes parámetros:

- La cooperación de los profesores para los suministros de los datos al momento de realizar la encuesta.
- La superficialidad de las respuestas que emiten los estudiantes en cada una de las encuestas.
- La disponibilidad de fuentes bibliográficas actualizadas, sobre el tema de investigación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Conceptualización del termino evaluación de aprendizaje.

La concepción andragógica de la evaluación se fundamenta en la característica del educando adulto, en los principios de horizontalidad del proceso educativo y autogestión de los diferentes aspectos de su crecimiento personal y profesional. Se comparte por ello, la responsabilidad del proceso evaluativo, a fin de desarrollar ésta a nivel individual y colectivo del grupo.

En el contexto de la educación andragógica, la evaluación de los aprendizajes del adulto debe conducir a desarrollar la auto responsabilidad, la conciencia crítica y estimular, a la vez la capacidad creativa del participante.

En relación a la concepción tradicional de evaluación, Álvarez Cardine A. señala lo siguiente:

"Esta evaluación provoca en el adulto, problemas y situaciones conflictivas. Aún más, provoca regresiones psicológicas que tienen inmensa repercusión en el comportamiento humano. De allí que los adultos en su vida de estudiantes reaccionan como niños, de manera irresponsable, aún cuando tienen crítica capacidad de decisión y conciencia de sus actos"

(Álvarez (1977 21))

Es por eso que la evaluación debe estar íntimamente vinculada con los propósitos de los que aprenden y con sus modos de percibir la realidad. Debe ser una evaluación que fije las metas del adulto, evitando conflictos y regresiones psicológicas como plantea la autora citada.

La evaluación es un tema de relevancia en el proceso de enseñanza y aprendizaje, por su relación directa con la medición de los objetivos propuestos en el currículum. En carreras teórico-prácticas, desarrolladas en las áreas de

ciencias económicas y comerciales, es necesario dotar a las asignaturas de contabilidad de un instrumento de evaluación adecuado que mida con efectividad las áreas de conocimientos, destrezas y actividades de acuerdo a los objetivos particulares de cada asignatura.

Una evaluación debe tener características de validez, objetividad, estabilidad, extensión o alcance y diferenciación.

La evaluación de aprendizaje es un método de investigación y conocimiento permanente de las acciones de capacitación, adiestramiento y formación, considerando la realidad en que esta se ubica y los sujetos que la ejecutan. En este sentido debe abarcar a todo y a cada uno de los aspectos que intervienen en los procesos con la finalidad de tener una visión integral de los aciertos y fallas que permitan retroalimentarse y lograr los objetivos establecidos.

"La evaluación debe ser concebida como un proceso integral que está presente durante todos los momentos de la capacitación; se conforma como un método de investigación y conocimiento que permitan ubicar, analizar y sistematizar las acciones que se realizan con el fin de recuperar e integrar, las experiencias, retroalimentando de manera continua sus planteamientos"

(Ministerio de Planificación (1987 44))

Si observamos lo planteado en la cita, podríamos resumir que la evaluación es un proceso que está presente en todo momento, que permite analizar y sistematizar acciones y experiencias en el individuo. Está basada en métodos científicos y sociales importantes para investigar.

"La evaluación se entiende como un proceso selectivo de recolección y análisis de información con el propósito de emitir juicios valorativos que ayuden a tomar decisiones (medir el valor de un objeto educativo, en este caso un instrumento de evaluación."

(Sánchez. (1999: 22))

Aquí la autora se concreta en señalar que la evaluación es un proceso de recolección y análisis de información, para luego emitir juicios de lo que se observa.

Otra definición de evaluación sería, el proceso de especificar metas, objetivos o niveles de desempeño, desarrollar las herramientas para medir el desempeño y comparar los datos de medición con los objetivos previamente identificados para determinar congruencia y discrepancia.

La evaluación debe diferenciarse de la medición cuantitativa y, a la vez reductora y limitativa, que reduce las variables susceptibles de cuantificación a la valoración de la medición, cuando estas no son siempre más importantes.

"La evaluación en una disciplina científica y, como tal se desarrolla a través de procesos que, necesariamente, asumen las características propias del quehacer científico. La evaluación se describe como un proceso sistémico y objetivo, integral y continuo; acumulativo y participativo".

(Pérez. (1997: 8))

Como señala el autor, la evaluación es una acción científica, ya que la misma, para realizarla, se hace por procedimientos o procesos en forma sistemática, haciendo esta actividad: objetiva, integral y participativa.

Al evaluar la enseñanza, se debe despojar de los apasionamientos y de los prejuicios que impide reconocer que existen profesores eficientes y de buena

calidad. La regla para iniciar con éxito la evaluación, estudiante - profesor, es asegurar un clima de estabilidad y confianza, principalmente que los resultados de la evaluación no serán utilizados en contra del profesor, su estabilidad, prestigio profesional y su autoestima. Cuando en nuestra universidad se establezca este principio institucional y se tenga conciencia del valor e importancia de la evaluación en el proceso formativo, se dará un gran paso hacia una evaluación eficiente, honesta, respetuosa y creadora de compromisos y de cambios.

La evaluación se describe como un proceso sistemático y objetivo, integral y continuo, acumulativo y participativo:

- Es sistemática, porque exige la planificación ordenada, coherente y consistente de su quehacer.
- Es objetiva, porque arriba a resultados no sesgados y exentos de la influencia del evaluador.
- Es integral, porque debe atender al sujeto de la evaluación en todas las dimensiones que le son propias.
- Es continua, por cuanto los resultados de la evaluación, deben reflejar evidencias obtenidas en distintos momentos y con la periodicidad recomendable, según el caso. Esto permitirá el seguimiento de procesos y el conocimiento de resultados, además facilitará la adecuación de la toma de decisiones; pondrá en evidencia los logros derivados y

agregados y permitirá revisar y mejorar sistemáticamente el trabajo que se realiza.

- Acumulativa, porque el registro de las evidencias obtenidas, posibilita la apreciación de la consistencia del comportamiento del sujeto evaluado a lo largo de una secuencia temporal.

- Participativa, ella afecta a todos los que participan en la realización del proceso o producto que se evalúa. En otras palabras, pondera a todos los que tienen que ver con la actividad, definiendo el proceso para que este tenga acceso a los resultados.

2.2 Principios.

La efectividad de la evaluación depende, en gran medida, de que su planificación sea consistente con la filosofía, metas y objetivos del sujeto y objeto de su quehacer y de que su desarrollo se efectúe respetando ciertos principios que han demostrado ser una guía efectiva para el éxito de la gestión evaluadora.

"La concepción andragógica de la evaluación se fundamenta en la característica del educando adulto, en los principios de horizontalidad del proceso educativo y participación del adulto en su aprendizaje y en la autogestión de los diferentes aspectos de su crecimiento personal y profesional. Se comparte por ello, la responsabilidad del proceso evaluativo, a fin de desarrollar ésta a nivel individual y colectivo del grupo".

(Vargas.(2002. 27))

Como señala la autora en la educación del adulto, la evaluación de los aprendizajes debe conducir a desarrollar auto responsabilidad, la conciencia

crítica y estimular a la vez la capacidad creativa del participante.

A continuación se señalan algunos principios de la evaluación:

➤ La evaluación debe efectuarse en términos de propósitos establecidos con claridad y precisión:

Debería haber consenso entre quienes están directamente vinculados con el sujeto y el objeto de la evaluación y en lo que se desea lograr con esta evaluación. Ella es siempre un proceso intencionado, con una meta, la cual es determinar el mérito y valor de la acción que se realiza o de sus productos, con la finalidad de tomar decisiones que signifiquen superar los niveles de los logros alcanzados.

➤ Definir con precisión el sujeto y objeto de la evaluación antes de iniciar el proceso evaluativo:

Esto quiere decir que la evaluación debe ser específica, dirigida a aspectos muy puntuales y precisos, de tal manera se pueden vincular directamente con el proceso u objeto, posibilitando la fundamentación objetiva de las decisiones.

Con relación a la evaluación totalizadora, comprensiva u holística, ellas deben basarse en aspectos más bien específicos y muy definidos. Hay que evitar en toda evaluación, la vaguedad, la ambigüedad, y la generalidad, ya que limitaría la identificación de procesos y resultados que puedan mejorarse y la

forma de hacerlo. Ella no debe dar juicios generales, sino específicos en términos de criterios y estándares definidos y preestablecidos, y que estos permiten el cumplimiento de las funciones evaluativas.

- La evaluación debe basarse en procedimientos y estándares comparativos:

Esto quiere decir, que la evaluación es muy importante en la determinación, selección o establecimiento de criterios y estándares, que sean compartidos, prácticos y que permitan juzgar la calidad, ya sea de procesos y productos. Dependiendo de los criterios y estándares, cada persona que participe en la evaluación puede llegar a sus propias conclusiones, respondiendo a motivaciones particulares, en detrimento de la imparcialidad necesaria en todo proceso evaluativo.

Cuando se aceptan procedimientos operativos para evaluar, es conveniente y necesario tanto el análisis como la aceptación de los resultados de la evaluación, así como el llegar a acuerdos acerca lo que en el futuro se deberá hacer, para mejorar o superar fallas.

- La selección de las técnicas e instrumentos de evaluación debe hacerse en función de la naturaleza del sujeto:

La ausencia de coherencia entre los postulados de la evaluación y operacionalización del proceso evaluativo, desvirtúa la evaluación, impide el cumplimiento de sus funciones y atenta contra la disciplina evaluativa,

incrementando el rechazo hacia ésta.

➤ Todas las técnicas e instrumentos de evaluación tienen fortaleza y debilidades (bondades y limitaciones), que están determinadas y pueden resultar afectadas positiva o negativamente por el uso que se les dé.

No existen técnicas e instrumentos de evaluación infalibles, no obstante, las causas de error deben ser previstas y controladas, tanto en la etapa de selección de la técnica y elaboración de los instrumentos, como al momento de su administración, a fin de que los resultados sean admisibles y confiables.

"Errores de muestreo, ambigüedad en la estructura del instrumento, inconsistencia entre reactivos y objetivos, afectan significativamente la validez de los instrumentos. La presencia de variables coyunturales, la inclusión de decisiones improvisadas por parte de los evaluadores o el desconocimiento o desatención de los procedimientos de aplicación establecidos, pueden afectar la consistencia o confiabilidad de los resultados"
(Universidad de Panamá (1997: 11))

La cita señalada de ciertas fallas en los instrumentos evaluativos, pueden afectar los resultados, confiabilidad y consistencia de la evaluación, es por eso, la importancia de los procedimientos científicos estructurados para tal fin.

➤ La evaluación es un proceso intencional o sea, es un medio para lograr un fin y no un fin en sí misma.

Este último principio apunta a señalar que la evaluación se realiza con la intención de cumplir científicamente funciones específicas de verificación de resultados, realimentación de procesos y apoyo a la toma de decisiones; toda ella para mejorar la calidad del objeto evaluado (proceso o producto). La

evaluación no tiene como fin último la profundización y/o aplicación del conocimiento del hecho evaluado, sino que su intencionalidad trasciende y se instala en el beneficio cuanti - cualitativo que se ofrece a través del fundamento, objetivo que propicia la toma de decisiones.

"El instrumental de evaluación, debe ser una herramienta de retroalimentación con una finalidad formativa que mejore el desempeño del docente, en aquellas áreas que resultan deficitarias. Para ello, este instrumento debe separar los aspectos teóricos de dominio del profesor con los de aplicación práctica"

(Peralta. (2000 31))

2.3 Funciones.

En el cumplimiento de sus funciones, la evaluación se implementa atendiendo características muy estrechas con los principios que le sirven de sustentación. Es por eso que los objetivos del proceso de evaluación y el propósito que se persigue, sirven de referente obligado, insoslayable, a toda gestión evaluadora.

Las funciones importantes de la evaluación son:

Verificación de los logros, la realimentación de procesos y el apoyo a la toma de decisiones. Existen funciones secundarias, tales, como: el estímulo a la calidad del desempeño o ejecución, el incremento a la aceptación del producto, la gratificación al esfuerzo realizado, la acreditación de competencias, entre otras, y que deben ser consideradas como efectos de la evaluación que se hace presente a posteriori a través de las decisiones sustentadas en sus resultados.

La evaluación apoya, sirve de base o fundamento a la toma de decisiones; pero no es responsable de esta, por cuánto corresponde a las instancias de decisión esta función.

Estas funciones varían según las audiencias afectadas por la evaluación.

"En atención al impacto que generan la evaluación formativa no solamente favorecen a las funciones esenciales del proceso evaluativo, sino que hace posible los beneficios que generan efectos secundarios tales como: El estímulo a la calidad del desempeño o ejecución, el incremento a la aceptación del producto a través del fortalecimiento de la imagen corporativa, la gratificación al esfuerzo realizado ante la satisfacción que produce el deber cumplido y por el reconocimiento que todo esfuerzo humano demanda y que es esencial para la perseverancia."

(Universidad de Panamá (1997:14))

En otras palabras, la evaluación es una acción formativa generalizadora, cuyos beneficios generan todo tipo de efectos al esfuerzo humano.

2.4 La evaluación universitaria del desempeño docente.

El enfoque de sistemas nos permite aproximarnos a la comprensión de lo que es la institución universitaria y cómo funciona. Por sistema se entiende un conjunto de elementos que se relacionan interdependientemente, dentro de ciertos límites identificables que separan a esos elementos de su ambiente, formando un todo unitario y organizado destinado al logro de metas y objetivos, a través del ejercicio, a una pluralidad de funciones concomitantes.

"La evaluación no es ni puede ser un apéndice de la enseñanza ni del aprendizaje; es la parte de la enseñanza y del aprendizaje. En la medida en que el sujeto aprende, simultáneamente evalúa, discrimina, valora, critica, opina, razona, fundamenta, decide, enjuicia, opta entre lo que considera que tiene un valor en sí y aquello que carece de él."

(Celman, (1997:36))

La variedad de sistemas es enorme y existen en todos los campos. Jerárquicamente, los sistemas sociales o sistemas de organizaciones humanas, son complejos e involucran elementos y aspectos que no siempre operan en forma regular, además de que no son fácilmente predecibles.

La evaluación universitaria del desempeño docente en nuestra universidad, responde a la problemática interna de esta institución y a la gestión del cambio, siendo las más relevantes:

- La pérdida de pertinencia del modelo académico en su relación con las demandas de la sociedad.
- Desactualización de los perfiles curriculares, la investigación y la proyección social y cultural como formas y mecanismos para contribuir a dar respuestas a las demandas y exigencias del desarrollo y la mundialización.
- Los modelos tradicionales y desgastados de gestión, burocratismo, gremialismo, corporativismo, confrontación entre los estilos de la gestión administrativa y la académica, etc.
- Aislamiento institucional .

Los retos que la universidad se ha impuesto en su gestión de cambio son:

“Transformar una cultura organizacional que tienda a la comodidad, al conformismo y la inercia operacional, por una cultura auto crítica, abierta a la iniciativa y a la innovación, incentivadora y propiciadora de la participación.”

(Universidad de Panamá (1997: 24))

- Elevar los niveles de pertinencia de la educación universitaria en su relación con el desarrollo sostenible y el mejoramiento de la calidad de vida de los diversos sectores de la sociedad.
- Elevar el nivel, la autoestima y el reconocimiento al profesional universitario.
- Promover y lograr una voluntad política institucional cualificada y la gestión del cambio.
- Identificar y comprometer los factores que deben intervenir en la toma de decisiones y la definición de políticas públicas vinculadas con el funcionamiento, los contenidos curriculares, la proyección y la estructura institucional de la universidad.
- Fortalecer el intercambio académico, la movilidad profesional y facilitar la cooperación interna.

Con relación a la naturaleza y carácter de la evaluación y autoevaluación señalaremos lo siguiente:

"La evaluación y autoevaluación deben estar basadas en el reconocimiento de las fortalezas de la universidad y en la identificación de capacidades para superar sus debilidades."
(Ob. Cit. (1997: 28))

- Debe realizarse como ejercicio diagnóstico para definir mecanismos de superación comunitaria y solidaria de los problemas, en un marco de respeto y reciprocidad.
- Deben propiciar la más amplia participación, de manera que las acciones adoptadas generen compromisos y responsabilidades compartidas.
- Deben orientar el mejoramiento de la comunidad universitaria como también del desempeño institucional y profesional, en función de la búsqueda de la calidad y excelencia.
- Deben promover una imagen institucional más transparente y de mayor proyección hacia la sociedad, de manera que estos a su vez permitan identificar mejor las demandas de la universidad hacia la sociedad y el Estado.

"La evaluación y la acreditación de la calidad de la educación superior, pueden ser una poderosa estrategia de gestión del cambio, mejoramiento y la transformación, tal y como lo requieren y demandan actualmente en nuestras instituciones universitarias de la región".

(Monge. (2000: 20))

Como apunta la cita, la evaluación de la educación superior busca, entre otras cosas, un cambio, un mejoramiento, una transformación, de todo lo que actualmente este nivel de escolaridad demanda, para responder así a las

exigencias del entorno, y de contar con un profesional idóneo, responsable y calificado al servicio de la sociedad.

La evaluación del desempeño docente es un proceso social que es necesario e implica el reconocimiento de las determinaciones sociales que la afectan. Ya casi es inadmisibles analizar la evaluación del desempeño solo como propuesta técnica. La cientificidad de la evaluación, con todos sus sustentos de objetividad, se ve debilitada cuando en su discurso no se refiere a lo social que hay implícito en ella y básicamente cuando guarda silencio en torno a su sujeto de estudio.

Dentro del nivel superior, la evaluación por desempeño docente pretende que la misma cumpla una función formativa, con efecto de corrección y refuerzo, es decir, que ayude a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, en otras palabras constituye un elemento decisivo, pues facilita la información permanente que permite ajustar o regular los procesos educativos que tienen lugar en el aula.

“La evaluación se constituye en la fuente de conocimiento y el lugar de gestación de mejoras educativas se la organiza en un perspectiva de continuidad. La reflexión sobre las problematizaciones y propuestas iniciales, así como sobre los procesos realizados y los logros alcanzados – previstos – facilita la tarea de descubrir relaciones y fundamentar decisiones.”

(Celman. (1997:52))

Es por eso necesario, contar con elementos indispensables para, obtener informaciones útiles, sobre:

- Procesos de trabajo

- Técnicas utilizadas

- Actitudes personales

- Observación sistemática y análisis de trabajos individuales, de grupo y de desempeño.

Los elementos o causas que intervienen en el proceso de enseñanza práctica y ejercicio docente se refiere a los elementos de pertinencia, eficiencia, e impactos que intervienen en los programas y procesos de enseñanza, para formar estudiantes y egresados de alto rendimiento. El análisis teórico de la evaluación como proceso continuo e integral, debe incluir "Instrumentos" apropiados para la medición cuantitativa y cualitativa. Al mismo tiempo debe establecer juicios de valores en congruencia con los objetivos y evaluar el entorno educativo y las condiciones del profesor y estudiante.

La investigación del instrumento de evaluación del estudiante al profesor, es factible y al mismo tiempo pertinente, en momentos de adecuación de programas, a las exigencias de los avances educativos en las áreas de la ciencia y la tecnología.

La Escuela de Contabilidad del Centro Universitario de Veraguas, está anuente y consciente del momento actual de transformaciones que se dan en el currículum de esas carreras y de otros cambios. También realiza las evaluaciones teórico - prácticas del desempeño docente, con la finalidad de alcanzar calidad y eficiencia docente en el trabajo escolar, y así lograr la

formación de profesionales altamente calificados y que respondan en forma eficiente a las exigencias del mundo moderno y tecnificado de nuestra era.

2.4.1 Antecedentes y creación.

En el caso concreto de la Universidad de Panamá, la creación del sistema de Evaluación del Desempeño del docente universitario se concibe como un proceso a través del cual se le da seguimiento al contenido y la forma como se ejecutan las funciones básicas de la institución, competente al docente, tal como lo establece la Ley 11 de junio de 1981 y otras disposiciones legales. Esta Ley por la cual se reorganiza la Universidad de Panamá, con las modificaciones introducidas por la Ley 6 del 24 de mayo 1991 y la Ley 27 del 17 de noviembre de 1994, son acuerdos del Consejo General Universitario, Académico y Administrativo, que lo reforman, adicionan y complementan.

Estos acuerdos se señalan con relación a docencia, investigación, administración y extensión.

El Artículo 114 con relación a docencia dice:

"Artículo 114. Son deberes del profesor universitario:

- a. Mantener y acrecentar la dignidad, la ética y el prestigio de la universidad.
 - b. Realizar eficientemente las tareas para las cuales ha sido nombrado de acuerdo con su categoría docente, dentro de un espíritu de objetividad académica.
 - c. Dictar sus clases ajustándose al programa vigente aprobado por la unidad académica, durante todo el periodo lectivo, sin menoscabar de su libertad de interpretación filosófica e ideológica.
 - d. Mejorar su calidad pedagógica, científica y técnica.
 - e. Completar sus funciones docentes, hasta las 40 horas semanales, con trabajo de investigación, preparación de material didáctico, textos, extensión universitaria y horas de divulgación, y tareas de administración de la docencia, cuando se trate de profesores de tiempo completo.
 - f. Asistir puntualmente y participar de las actividades docentes y en reuniones de los órganos y comisiones universitarias que formen parte, así como atender puntualmente las solicitudes de informe, programas y evaluación que le sean pedidos por las autoridades universitarias competentes".
- (Universidad de Panamá. (1981:104))

Estas y otras acciones del quehacer docente, deben cumplirse, ya que servirán notablemente en su desempeño y calidad.

El concepto de sistema implica que el desempeño del docente universitario, legalmente entendido, tiene cuatro (4) ejes de actividad fundamentales, descritas a continuación:

1. Docencia.

Este aspecto contempla los deberes y funcionalidad del docente en los aspectos de desarrollo de la actividad y formación como tal para poder desempeñar en forma óptima y efectiva sus funciones. Implica también,

aspectos de la evaluación y auto evaluación que se debe implementar en este nivel de escolaridad.

El Artículo 116 señala:

Los profesores regulares tendrán las siguientes funciones:

"A ofrecer docencia, de acuerdo con los planes y programas aprobados, preferentemente en su especialidad, mediante clases, seminarios, laboratorios, talleres y trabajo de enseñanza práctica y cualquier otro recurso metodológico docente. Planificar y cumplir las tareas de investigación, de administración, de servicio técnico y de ayuda a la producción correspondiente a su unidad académica".

(Universidad de Panamá. (1997. 105))

Observamos en el artículo 116, que es papel del profesor regular no solamente enseñar sino ampliar los conocimientos y preparación del alumno, mediante actividades didácticas que fortalezcan la preparación de estos, académicamente.

2. Investigación.

No puede hacerse docencia responsable, si la misma no viene avalada y sustentada por la investigación. Su relación con la docencia es estrecha; hasta el punto que puede señalarse como el fundamento teórico - práctico sobre el que descansa la función de enseñar.

Su evaluación directa le corresponde a las instancias universitarias legalmente constituidas; aunque en virtud de la relación mencionada, debe ser evaluada indirectamente al examinarse las variables de la actividad docente.

3. Extensión.

Esta función no está claramente definida en las normas legales. No obstante una definición operacional de la misma, puede ser atendida como toda acción de docencia, investigación y de promoción cultural que el profesor universitario realiza en el seno de la comunidad nacional.

Dicha función es más difícil de evaluar directamente, salvo si existiese un mecanismo "ex - profesor". En términos objetivos, las horas designadas a la evaluación pueden certificarse y consecuentemente pasarían a formar parte de las responsabilidades horarias del profesor. Su evaluación puede realizarse según un plan de trabajo.

"Artículo 111:

El horario de clase de un profesor regular de tiempo completo podrá ser menos de doce (12) horas semanales, pero no inferior a seis (6), sólo, cuando se trate de un profesor agregado o titular con 20 años de docencia y pida oportunamente al Decano autorización para efectuar una labor de investigación relacionada con su especialidad por un año lectivo renovable"

(Ob. Cit. (1981 102))

La cita señala cuáles son las responsabilidades horarias del profesor, regular de tiempo completo y los requerimientos que señala la ley cuando este necesita el tiempo para realizar estudios o ampliar sus conocimientos al servicio de la educación que imparte.

4. Administración.

Esta función consiste en la realización de actividades de apoyo

administrativo y va desde las horas asignadas a matrícula, trabajo de comisiones, reuniones de coordinación hasta labores de dirección específica. Normalmente forman parte del tiempo de dedicación del profesor, según sea su categoría. Su evaluación es competencia de las facultades y puede asumir diferentes modalidades. Teóricamente esta función tiende a indicar alguna relación implícita con la docencia y la investigación en la medida que su adecuado cumplimiento inicie con las mismas.

La implementación del subsistema de evaluación del desempeño docente requiere concertar los esfuerzos de diferentes unidades e instancias universitarias, tales como organización curricular, recursos disponibles, componentes organizacionales y administrativos de docencia, de investigación y de extensión.

La evaluación del desempeño del docente universitario concebida así supera el estrecho ámbito de la relación cara a cara entre educador y educando, no se limita a la eficiencia del proceso educativo y de las cualidades atribucionales del docente, sino que debe extenderse a todos los demás componentes que caracterizan su desempeño - investigación, extensión y administración, tanto en forma aislada como en sus interconexiones dinámicas.

2.5 Políticas de la evaluación del desempeño docente.

La Universidad de Panamá, en su plan de modernización, proyecta entre otras cosas en el área científica, educativa y tecnológica los siguientes resultados:

- "Contar con un sistema de actualización y perfeccionamiento de vicerrectoría académica con los recursos técnicos, logísticos, y humanísticos para su funcionamiento.
 - Contar con un cuerpo de profesores de alto nivel de formación científico, técnico, investigativo, andragógico y ético-moral.
 - Contar con documentos, políticas, criterios e instrumentos de evaluación curricular.
 - Las carreras contarán con recursos y medios didácticos modernos suficientes, acorde con los requerimientos científicos, tecnológicos y humanísticos."
- (Universidad de Panamá (1998 30))

El sistema de evaluación de sistema docente se constituye en uno de los elementos que debe aportar al alcance de estos resultados, sin embargo, paralelamente, deben implementarse una serie de políticas imprescindibles y complementarias que dimanen de ellos.

2.5.1 Política general.

Comprende el fortalecimiento de la calidad y de la eficiencia académica mediante el desarrollo cualitativo de los principales agentes involucrados en la planificación académica y curricular, el mejoramiento de las condiciones organizativas y de infraestructura y la ampliación de los programas al servicio de apoyo académico.

El desarrollo cualitativo de los principales agentes debe contar con dos políticas específicas:

- Organización de acciones sistemáticas y permanentes en materia de capacitaciones pedagógicas y cinéticas de los docentes

universitarios.

- Promoción de la carrera docente.

La primera determinada por los resultados de la evaluación del desempeño del docente y la segunda, incorporándola.

2.5.2 Planificación académica curricular.

Este segundo elemento de las políticas de evaluación se concreta a través de dos políticas específicas:

"1. El fortalecimiento y generalización en todas las unidades académicas de un sistema de planificación curricular integrado al sistema de sistema de planificación universitaria

2 El impulso de acciones de renovación metodológica del proceso de enseñanza y aprendizaje."

(Ob.Cit (1998:31))

El sistema curricular integrado ha de realizarse mediante la implementación de una combinación de estrategias, de las cuales se pueden destacar las siguientes:

*1. Crear en las facultades comisiones de curriculum, que tendrán bajo su responsabilidad la implementación del proceso de perfeccionamiento de la planificación y administración curricular en cada unidad académica.

2. Instaurar normas organizativas y técnicas para la preparación de planes de estudios

3. Instituir pautas que tiendan a un apropiado equilibrio entre formación general, especializada y científico - técnica

4. Estimar las experiencias de innovación curricular

5. Organizar un sistema de evaluación curricular de carácter continuo y permanente.

La política de renovación metodológica del proceso enseñanza y aprendizaje debe concretarse a través de dos estrategias

➤ La promoción del uso de metodología de enseñanza que viabilicen la participación crítica y activas de los estudiantes

➤ La organización de la práctica profesional de las carreras universitarias con un carácter interdisciplinario e integral *
(Sánchez (1999 41))

Existe un tercer componente de la política general, que contemplan dos políticas específicas, apuntadas a propiciar el mejoramiento de las condiciones de la organización y la infraestructura de apoyo académico. Son ellas:

➤ La organización de la estructura académica imperante atendiendo a una mejor especificación de funciones y responsabilidades de cada una de las unidades académicas.

➤ Extender los programas y servicios de apoyo académicos.

Para la reorganización de la estructura académica, se sugieren cuatro (4) estrategias que son:

- *1. La creación de áreas o divisiones como instancias de coordinación e integración de facultades, departamentos y campos científicos afines, en correspondencia con los sectores sociales productivos del país
2. La creación de un centro de información y documentación.
3. El fortalecimiento del centro audiovisual.
4. Instalar un servicio de reproducción de fichas bibliográficas."
(Ob Cit (1999. 46))

"Es decir, que la evaluación de los aprendizajes puede cumplir con varias finalidades: la primera y más importante para el campo de la didáctica, es proporcionar datos que permitan desplegar diferentes estrategias de enseñanza. El partir del conocimiento y la comprensión de las formas de aprender, en cuanto a su estructuración y producción, sin caer en un isomorfismo, permite replantear las estrategias de enseñanza. La segunda, acreditar, es la certificación de conocimientos curricularmente provistos, es la certificación de que se ha logrado determinados productos planteados en planes o programas de estudio. Este requerimiento social e interinstitucional son el que permite la movilidad de los alumnos en las instituciones y a la vez la inserta en el campo laboral"
(Cleman (1999 100))

2.6 Perfil del profesor universitario.

El perfil profesional expresa la concepción de la educación y, por tal, el perfil del profesor universitario expresa la idea que los profesores se han formado de las carreras y de las necesidades que hay que afrontar. El mismo interacciona con el concepto de la educación, el cual a su vez determina el currículum en la formación del estudiante del nivel superior.

"Educar implica propiciar, orientar, incentivar, en el educando, las capacidades y características que le son propias como ser humano: Es el proceso de hominización; es decir, procurar que se desarrolle el educando como ser humano. Afianzar el estudio de autonomía personal y el de libertad, generar el sentido de la responsabilidad; propiciar el espíritu inquisitivo; despertar la concepción de los valores; incentivar la creatividad, constituyen el proceso de hominización"

(Universidad de Panamá. (1997: 22))

Esto quiere decir, que uno de los principales objetivos del educador universitario es educar, preocuparse por la formación integral del individuo que esta bajo su responsabilidad, procurando desarrollar al educando como un ser humano, con las características necesarias que le permitan a éste, ser un elemento de cambio e innovar en la sociedad. El perfil del profesor universitario está orientado en los procesos de hominización, socialización y culturación.

2.6.1 Procesos de hominización.

Es un proceso mediante el cual se pretende desarrollar cualidades y afianzar el sentido de libertad, responsabilidad, despertar, motivar, incentivar creatividad en el individuo.

Dentro de este aspecto el profesor universitario pretende:

- "Incentivar la autonomía personal y el sentido de la libertad en la selección, del estudiante, de estrategias propias para el logro de sus propósitos.
- Estimula el sentido de responsabilidad, de manera que el alumno asuma un compromiso en el desarrollo de las tareas y otras exigencias educativas que le permitan el logro de los objetivos previstos
- Promueve la participación inquisitiva, crítica, de manera que el estudiante no se constituya únicamente en receptor de la exposición, y pueda equilibradamente, participar, en algunas decisiones en el desarrollo de su educación
- Despierta la creatividad, el cual constituye el punto culminante del proceso de hominización; es decir convertirse en un verdadero humano "

(Universidad de Panamá (1997. 44))

Si observamos este perfil va apuntando a la formación de cualidades, habilidades y destrezas en los estudiantes, que permitan primeramente un desarrollo integral del estudiante, convirtiéndose en un verdadero ser humano, con una visión y misión amplia de su deber como tal, promoviendo el desarrollo pleno de su educación.

Un profesor promotor de cambios morales, psicológicos y espirituales en sus alumnos, permitirá a estos, alcanzar los objetivos trazados en su formación integral.

2.6.2 Proceso de socialización y culturación.

En este apartado, el perfil del profesor universitario apunta a presentar todas aquellas acciones formativas para el estudiante, desde el punto de vista de grupo, la solidaridad entre ellos, el comportamiento, y la relación social, que permitirá la comunicación necesaria, la competencia y las buenas relaciones,

tan necesarias, para lograr buenos y fructíferos aprendizajes.

En lo que respecta a la cultura, fomentan el reconocimiento de los aportes y expresiones culturales del medio en que se desenvuelve el alumno, vista no sólo desde la perspectiva de danza, bailes y costumbres vernáculas, sino apoyando e impulsando todas las manifestaciones que nos caracterizan como nación.

Así lo sustenta la profesora Dora Camaño cuando dice:

"Como docentes de la carrera administrativa de Empresa y Contabilidad, nuestros objetivos no solamente son formar académicamente a nuestros estudiantes, sino, colaborar a la formación de su personalidad, responsabilidad inquisitiva, la percepción de valores, la creatividad, además de motivar la solidaridad, provocando la evolución del espíritu. Además fomentar los aportes culturales entre otros que permitan que dichos estudiantes se conviertan en un verdadero humano".

(Camaño. 2002. Entrevista)

Observamos en el planteamiento de la entrevistada, que el profesor no solo se concreta a formar académicamente al alumno que asiste al nivel superior, sino, que busca formarlo en los aspectos morales, espirituales, culturales y sociales, que lo lleven a ser un elemento integralmente bien formado y con una mentalidad de cambio y de proyección para la sociedad a la que servirá.

2.6.3 Función docente.

Tiene que ver con el saber y hacer, por eso el profesor universitario debe ser capaz de:

- “Demostrar dominio profundo y actualizado de los contenidos de su área de saber, al igual que la comprensión de las interrelaciones de la misma como son: el campo laboral y profesional, principios, métodos y procedimientos de investigación y/o afines.
 - Poder planear y organizar su hecho educativo de manera que haya una incorporación de conductas variadas en términos de complejidad, y una impresión manifiesta del participante en el logro y constelación de los objetivos previstos
 - Desarrollar las clases, prácticas de laboratorio y otras experiencias académicas según principios, técnicas y métodos que mejor permitan el desarrollo del estudiante, a través del logro de los objetivos propuestos.
 - Establecer una comunicación multidireccional con los alumnos de manera que el desarrollo del hecho educativo constituya un aporte de todos los que participan.
 - Evaluar en una concepción y practica mas allá de la consignación de notas, que permita corregir limitaciones y afirmar aciertos antes de calificar. Es decir, una evaluación que más que calificar, desarrolla
 - Mantener un comportamiento ético-moral y profesional acorde con la misión de la universidad.
 - Cumplir, puntualmente, con las responsabilidades inherentes al cargo y desarrollar relaciones cordiales con todos los miembros de la institución ”
- (Universidad de Panamá. (1997: 24))

El desempeño de este perfil implica la consideración y desarrollo de un currículum que incorpore, en la formación del estudiante el saber y el hacer propios de la profesión que se cursa en una carrera, razón que hace impostergable la inclusión, en la estructura del mismo, de todas las áreas que permitan alcanzar el fin o concepto de la educación.

Este perfil planteado, presenta rasgos relevantes que corresponden al ser, o sea a la personalidad y que son las bases al saber y al hacer del profesional de este nivel de escolaridad.

Estos rasgos son los siguientes:

- Una concepción científica de la sociedad que promueva en los estudiantes la formación de una conciencia clara de su rol en el fortalecimiento de los valores nacionales, democráticos, éticos y morales.
- Una actitud abierta al diálogo, a la confrontación y al análisis de todas las ideas, que estimule en el estudiante el pensamiento crítico, analítico y científico.
- Una actitud de investigación permanente que figure como marco fundamental para enfrentar los retos que plantea la incesante innovación científico tecnológico.
- La convicción de que de su responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones depende en gran medida la preparación y formación de la juventud panameña del presente y el futuro.
- Un espíritu de colaboración y solidaridad con los colegas y de servicio a la institución, como fundamentos para garantizar su proyección orientadora en la sociedad panameña.

"El docente universitario debe promover en el estudiante el espíritu crítico y científico, los valores éticos y morales y los sentimientos de compromiso con la nación a través de una docencia responsable y científicamente dirigida".

(Universidad de Panamá. (1997: 26))

Como observamos, el perfil del docente universitario pretende entre otras

cosas promover en el alumnado, cambios de actitud, de visión y acción que permita a éstos compenetrarse de los problemas de la sociedad, y que con bases científicas y una buena preparación, puedan hacerle frente a los mismos superándolos.

Así lo presenta Franklin de León cuando dice:

"El docente universitario debe ser un profesional modelo en todos los aspectos, ya que somos guía y promotores de enseñanza formativa y académica en nuestros alumnos. Esto nos permitirá promover en el alumnado cambios de actitud, estilos de vidas acercados a la realidad, con espíritu crítico y científico, fundamentados en valores estilos y morales de compromiso con la sociedad y la nación"

(De León. 2002. Entrevista)

Sustenta el profesor, que el docente universitario debe estar preparado primeramente en su materia, ser modelos en su forma de actuar, promover en los estudiantes actitudes de cambio, tratando sobre todo de que el mismo sea consistente de su rol, preocupado por los problemas sociales, coma agente de cambio que es.

2.7 Análisis de instrumento No.2 evaluación del estudiante al profesor en el área de Contabilidad.

En un mundo de rápido cambio, se percibe una nueva visión y un nuevo modelo de enseñanza superior, que debería estar centrado en el estudiante, lo cual exige, reformas en profundidad y una política de ampliación de acceso, para acoger a categorías de personas cada vez más diversas, así con la renovación de los contenidos, métodos, prácticas y medios de misión del saber, que ha de basarse en nuevos tipos de vehículos y de colaboración con la comunidad y con

los más amplios sectores de la sociedad.

La educación superior debe formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, previstos de un sentido crítico y capaces de analizar los problemas de la sociedad.

Para alcanzar estos objetivos, puede ser necesario reformar los planes de estudio, utilizar métodos nuevos y adecuados, utilizar sistemas de evaluación que permitan superar el mero dominio cognitivo de las disciplinas; se debería facilitar el acceso a nuevos planteamientos andragógicos y didácticos y fomentarlos para propiciar la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en equipo con contextos multiculturales.

La reestructuración de los planes de estudio y medios de evaluación deberán tomar en consideración las cuestiones relacionadas con las diferencias entre hombres y, mujeres, así como el contexto cultural, histórico y económico de cada País.

Dentro de la variedad de carreras que la Universidad de Panamá y el Centro Regional Universitario de Veraguas cuentan para la preparación profesional en las actividades empresariales, está Contabilidad, que inicia en este centro, en el año de 1971, por la demanda profesional existente en la época, dando así respuesta a una gran población que necesitaba de una mejor y amplia preparación para desenvolverse en este campo.

La carrera de Contabilidad en el Centro Regional Universitario de Veraguas, se ofrece en el turno diurno y nocturno. Sus planes están diseñados, para la Licenciatura de Contabilidad que se ofrece desde primer año hasta el cuarto año. Es dentro de esta licenciatura, en primer año, donde se dicta la asignatura de Sistemas de información Contable, de igual manera existen otros planes, los cuales son atendidos por profesores regulares, eventuales y asistentes.

La asignatura de Sistema de Información Contable, es responsable de formar en los estudiantes, elementos adaptados a la nueva tecnología y a los acelerados cambios de la comunicación y el desarrollo.

En el Centro Regional Universitario de Veraguas, hace aproximadamente siete años se implantó la evaluación del desempeño docente en el aula y en el laboratorio. Es un sistema de evaluación diseñado en hacer énfasis en la función docente. Su objetivo consiste en la identificación de los factores atribucionales de la competencia profesional del docente. Se da por entendida la propia académica, científica y técnica del profesor, en tanto que la universidad ha establecido y aplicado criterios para el ingreso y permanencia en la docencia.

La evaluación esta técnicamente diseñada y orientada por el perfil del docente universitario, para obtener una medición valida de las particularidades de la praxis, que no soslaya la pertinencia de examinar la calidad del contenido de la docencia y de las condiciones en las cuales se desarrolla el proceso didáctico.

Este instrumento se aplica al profesor, desde primer año hasta cuarto año, con él, el alumno hace una apreciación muy específica del desempeño al docente durante el desarrollo del curso. Dicho instrumento cuenta de varios apartados o secciones, en primera parte del mismo, aparece la fecha, donde el alumno señala el mes, el día y el año en que realiza la evaluación, luego se concreta a especificar la sede, la facultad, la carrera que toma, el código, horario, el año lectivo y el índice académico de quien evalúa. Luego, el estudiante evaluador, determina su sexo, describe el nombre completo de su profesor, el código y sexo del docente.

El instrumento cuenta con unas instrucciones, las cuales el alumno tiene que ser celoso en seguir las para evitar que dicho instrumento sea rechazado por la máquina que procesa dichos datos.

En la parte de atrás del instrumento aparecen codificados todos los aspectos que tiene que responder el alumno mediante escala de lo que ha observado en el desempeño del profesor, desde el programa hasta su comportamiento y actitud durante el curso. Es un cuestionario conformado de 21 preguntas, con una escala de 1 al 5, siendo 5, muy bien; 4, bien; 3, regular; 2, deficiente; 1, muy deficiente.

Esta ponderación de resultados será computarizada y permitirán a los analistas de la Dirección de Evaluación y perfeccionamientos del desempeño docente, medir el trabajo que los docentes realizan en las aulas de clases, y hacer las recomendaciones y propuestas necesarias para mejorar dicho desempeño del docente, buscando siempre la calidad y excelencia en el trabajo

escolar.

Dicha evaluación a los docentes, mejorara sus puntajes acumulados, como estímulo al trabajo realizado en el aula de clases con sus estudiantes.

En la evaluación del desempeño docente, del instrumento No.2, se observan cinco áreas a saber: Planificación del curso, desarrollo del curso, estrategias metodológicas, evaluación y deberes docentes.

2.7.1 Áreas de desempeño docente.

2.7.1.1 Planificación del curso.

La evaluación considera los aspectos referidos al programa del curso que está responsabilizado el profesor a desarrollar. Se mide si este lo desarrolló plenamente, si tiene conocimientos y dominio del mismo, si al iniciar dicho curso lo explica ampliamente a sus alumnos, para que estos tengan una noción de los temas a tratar en el y así poder aportar y colaborar en el desarrollo del mismo.

También toma en cuenta la explicación amplia y científica de los objetivos del curso, su sistema de evaluación y la bibliografía a consultar y utilizar en el curso actualizado. Esto permitirá al alumno buscar y prepararse leyendo, investigando y descubriendo todo aquello que permitirá en un momento determinado su aporte al desarrollo de la clase enriqueciéndola con sus ideas, y descubrimientos, motivando así el trabajo cooperativo, constructor e interactuante.

2.7.1.2 Desarrollo del curso.

Esta sección de la evaluación de desempeño del docente realizada por el alumno contempla, todo lo referente al desarrollo de las clases y estas se ajustan a los que señala el programas, si sus temas fueron explicadas y organizados con claridad, para facilitar el entendimiento y dominio de parte del estudiante. Sus destrezas y habilidades en el desempeño, le permitieron la complementación de la teoría con la práctica, que le permitió la orientación de las tareas, dinámicas y actividades del curso.

En esta parte se toma en cuenta, el dominio que el profesor tiene con su curso, el desenvolvimiento con los contenidos, que al hacerlo sean prácticos y sencillos para el entendimiento del alumno. Motiva al alumno al desarrollo de la autonomía en el aprendizaje, o sea orienta a dirigir las actividades de un aprendizaje orientador. Con el desarrollo del curso el docente orienta al alumno a aprender a aprender, lo dota de habilidades y estrategias cognitivas y metacognitivas para que sea el mismo, el que autorregule su aprendizaje. No sólo para acceder y construir el conocimiento, sino, también para monitorearlo en el sentido de auto analizarse para determinar, el mismo, cómo va aprendiendo, dónde sabe mas y que sabe menos; como también, señalarse a sí mismo las responsabilidades que debe cumplir para lograr autónomamente aprendizajes significativos, y relevantes.

"El docente es un ente que posee conocimientos y experiencias, producto de su formación profesional y académica, y que por su condición de educador, debe obligatoriamente, poner a disposición de sus alumnos; o sea facilitar sus saberes a quienes debe educar en forma integral".

(Batista. (2000: 11))

Los docentes enseñan, y lo hacen la mayoría de las veces, a través de su docencia, son ellos mismos los que facilitan los conocimientos utilizando variados métodos, técnicas y estrategias de enseñanza y de aprendizajes. Pero también llevan a cabo esta docencia empleando otros medios educativos, como son los libros de consulta, los textos académicos y los medios audiovisuales o tele informatizados.

María Prieto. "ha definido el mediador como la persona que establece la interacción entre el individuo y el medio, interacción que lleva al desarrollo y enriquecimiento de los procesos de la inteligencia". (Prieto. (1992:23))

2.7.1.3 Estrategias metodológicas.

Las escuelas de nuestros tiempos se enfrentan a los requerimientos de la modernización; es decir, el reto de facilitar y mediar, de todo el conocimiento generado en el mundo técnico, científico y cultural, el mas actualizado y contextualizado a sus estudiantes, para que éstos los accesen y construyan en forma significativa y relevante y contribuya en su formación integral y socio personal.

La escuela moderna de este presente siglo, es decir, de este nuevo milenio, dependerá de la capacidad y estrategia didáctica que posean los docentes para enseñar a los estudiantes a prender a aprender.

Si los estudiantes "aprenden a aprender", entonces, serán ellos mismos mediados por el docente, lo que estudiarán y aprenderán en forma autónoma y

permanente.

Pero, para que el estudiante "aprenda a prender"

"Una estrategia de aprendizaje es un procedimiento (un conjunto de pasos y habilidades) que el profesor enseña y el alumno adquiere en forma intencional y autónoma, como instrumento o herramienta semiótica y flexible para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas".

(Hernández (1998:10))

El autor, es preciso al señalar que las estrategias son acciones o formas organizadas para desarrollar una actividad con el apoyo de los instrumentos y materiales que permitirán los aprendizajes significativos y la solución de problemas

En esta parte de la evaluación de desempeño del docente, el alumno, evaluador, trata y mide aspectos como:

- El uso de técnicas activas y meta cognitiva que utiliza el docente para enseñar.
- Las formas como el profesor hace que estas técnicas y estrategias les sean útiles al estudiante, facilitándole los aprendizajes y la construcción de los mismos.
- Observar como el profesor con la ayuda de estas estrategias metodológicas, hace del trabajo escolar cooperativo y participativo, y no unidireccional.

➤ Facilita por medio de ellas la buena comunicación e interacción profesor - estudiante, estudiante con estudiante, motivando así el trabajo escolar.

➤ Con la ayuda de estas estrategias metodológicas el profesor facilita los aprendizajes, ayudando al alumno a aprender a aprender.

Así lo señala Yodalys Zamorano, cuando dice:

"Cuando evaluamos al profesor en estos aspectos nos concretamos a señalar, su trabajo didáctico y pedagógico desempeñado en el curso Como utilizo las estrategias metodológicas, si estas facilitaron mi aprendizaje, y comprendimos lo que se nos enseñaba. Además, si por la variedad de las mismas, cativas y metacognitivas, permitió alcanzar los aprendizajes significativos y relevantes y nos oriento hacia el trabajo constructivo

Nuestros profesores, algunos no dejan de utilizar métodos ya obsoletos, como el expositivo, su unidireccionalidad, da poca participación del alumno y la clase de hace monótona y tediosa En cambio, los nuevos métodos activos y estrategias cognitivas, hacen del trabajo escolar mas atractivo, participativo e innovador"

(Zamorano 2002. Entrevista)

La estudiante entrevistada señala, que ellos consideran dentro del desempeño del profesor, cuando usa las técnicas y estrategias metodológicas aquellas que ellos consideran lograron aprender y ampliar sus conocimientos, descartando las que rutinariamente hacen del trabajo escolar un poco limitado y estructurado.

2.7.1.4 Evaluación.

Dentro de este aspecto, la evaluación que el alumno universitario realiza el desempeño docente, mencionaremos los siguientes aspectos:

- “Si elabora los exámenes ajustados a lo que se enseña en clases.
- Si los mismos son complicados y confusos, que no se ajustan a las características de una evaluación.
- Observa de igual forma si discute los resultados de los exámenes, demora mucho con ellos, los parciales o trabajos aplicados en el aula
- Si es justo al evaluar y determinar los resultados de una prueba o trabajo realizado en e curso.
- Considerar que la evaluación se ajusta a lo que el programa señala
- Si considera la asistencia, los trabajos realizados en el curso, laboratorios, participación en clases para evaluar y determinar una medición justa
- No se deja llevar de apasionamientos, ni situaciones personales acaecidas durante el curso que afecta los resultados finales del mismo para el alumno.”

(Universidad de Panamá. (1997.28))

También el estudiante toma en cuenta este aspecto para evaluar al profesor, si éste ofrece las oportunidades necesarias, para cuando él solicita al profesor oportunidad de mejorar sus notas, y el desprendimiento del docente en ayudar al estudiante y ofrecerles todo el apoyo necesario, sin tener que valerse de situaciones personales o afectivas, que perjudican y empañan la imagen del profesor.

Cabe señalar que en esta parte de la evaluación, el alumno también considera, la variedad de oportunidades, como pruebas, trabajos, laboratorios, investigaciones, etc., que el profesor deja a los alumnos para mejorar su evaluación y superar sus limitaciones académicas si las han tenido.

Así lo señala el estudiante Natanael Navarro, cuando dice:

"Al evaluar al profesor en los aspectos de medición y ponderaciones con relación a pruebas, exámenes, trabajos somos muy cuidadosos, ya que de estas medidas que asume el profesor; logramos nuestro pase del curso. Existen profesores que ofrecen muchas oportunidades para contar con notas que se pueda uno salvar del fracaso, pero otros solamente colocan un parcial y el trabajo final ya sea prueba en casa o en el aula. Otros les colocan investigaciones y trabajos personales, para mejorar sus notas y no reprobren el curso. Estas situaciones las tomamos muy en cuenta, ya que el profesor es justo, imparcial y considera mucho nuestra condición de estudiante".

(Navarro. 2002 Entrevista)

El estudiante, señala en sus planteamientos que cuando les corresponde evaluar al profesor en este aspecto, ellos consideran todas aquellas acciones que realiza el docente para realizar una evaluación justa, e imparcial, ajustada al máximo a que la misma sea confiable, comunicativa, moral, que verdaderamente evalúe los aprendizajes del curso.

"El principal desafío a la hora de pensar en la evaluación consiste en construir criterios que no permita obtener información válida y confiable. Una buena evaluación requiere la formulación y explicitación de antemano de los criterios que se utilizarán para dar cuenta del nivel de producción/reproducción de información obtenida en clase".

(Universidad de Panamá (2002:30))

2.7.1.5 Deberes docente.

En este aspecto de la evaluación del desempeño del docente, el formulario (instrumento No.2), se concreta a que sean ponderadas las actitudes, habilidades, personalidad, responsabilidad, comunicación, cumplimiento, comprensión entre otras actitudes que debe tener el profesor y poner en práctica en su trato con los estudiantes durante el curso.

Por ejemplo, el profesor dado a motivar mediante el diálogo la clase, el

que constantemente esta en comunicación e interacción estrecha con sus estudiantes, el que es responsable en la entrega de los trabajos evaluados, que no impone, ni exige más allá del alcance del alumno. Aquel que llega al salón de clases dispuesto a trabajar en forma armónica, responsable y tolerante. El profesor que no exhibe a sus alumnos, y respeta su personalidad y autoestima. Se observa de igual forma, el cumplimiento de su deber asistiendo con puntualidad a las clases, es comunicativo, imparcial y justo en sus determinaciones, no promueve ni se identifica con determinados grupos en el aula de clases, su acción como tal, sus orientaciones y apoyo es igual para todos.

Así lo señala la estudiante Yodalys Zamorano, cuando dice:

"Muchas veces el estado anímico de muchos profesores, los lleva a actuar un poco fuera de controles, exhiben al alumno, son un poco irresponsables, etc. Pero existen otros, que son muy tratables, comprensivos y justos; considero que estos últimos profesores no pueden ser evaluados igual que a los primeros. Considero que la evaluación al desempeño del docente, es para que ellos mejoren y cambien de actitud, y se superen cada día, y comprendan que somos seres humanos y que debemos tratarnos como tal. Todo da buen resultado cuando nos tratamos bien.

Además es el profesor, el que da la tónica de un ambiente agradable en el aula, con su manera de organizar, implementar y evaluar el trabajo que desempeña".

(Zamorano 2002. Entrevista)

La estudiante entrevistada hace señalamientos específicos, de los aspectos que ellos como estudiantes observan en el desempeño del profesor en cuanto al trato, relaciones, comunicación, que son importantes para un óptimo aprendizaje, y fomentar el ambiente propicio en el aula para aprender a aprender, y que son tomadas en cuenta, para ellos evaluar dicho desempeño.

2.8. Métodos de aplicación.

El instrumento No.2 se aplicará en el aula o salón de clases. Cada profesor será evaluado en todas las asignaturas que estén oficialmente bajo su responsabilidad. Los estudiantes recibirán la hoja de respuesta y el cuadernillo correspondiente y procederá a contestar, siguiendo las instrucciones impartidas por el aplicador y contenidas en el instructivo. El proceso de aplicación será coordinado por la sección de evaluación y perfeccionamiento de cada facultad, centro o extensión universitaria. Se tendrá como marco de aplicación lo que establece el reglamento de evaluación del desempeño del docente

El fin de la aplicación del instrumento señalado es formativo, el cual deberá servir a cada profesor y/o unidad académica, para afianzar el buen desempeño de su docente y mejorar aquellas áreas que resulten con dificultades.

"La ponderación de los resultados finales de la evaluación que realiza el estudiante, lo hacen las computadoras, las que determinarán cuantitativamente y porcentualmente el puntaje logrado, y que servirá para determinar en el docente reconocimiento y estímulo público. Así lo señala el Artículo 30 de los Reglamentos del Sistema de Evaluación de Desempeño Docente, cuando dice. " La Facultad, Centro Regional o Extensión Universitaria, organizará anualmente actividades de reconocimiento y estímulo público para los docentes que obtuviesen en porcentaje total de 91 y mas durante dos (2) años consecutivos y cumplieren con sus responsabilidades, según los resultados de la evaluación realizada".

(Universidad de Panamá (1997 66))

2.9 Importancia que tiene el proceso de evaluación del desempeño docente en la asignatura de sistema de información contable.

La Licenciatura en Contabilidad, el curso de Sistema de Información Contable I, sus objetivos apuntan a formar recursos humanos capaces de desempeñarse con eficiencia y eficacia en el campo de la contabilidad que le permita al futuro profesional lograr una visión estratégica de la organización y aplicación de la contabilidad financiera, fiscal y administrativa. Además de formar profesionales con los valores y conocimientos científicos - tecnológicos que les permitan detectar, analizar, evaluar y proponer estrategias

También, propiciar la formación integral del futuro Licenciado en Contabilidad para que aporte al proceso de crecimiento, desarrollo y modernización nacional con criterios de productividad, competitividad, mejoramiento continuo, innovación, aspiración a la excelencia y calidad total, aptos para tomar mejores decisiones.

La asignatura Sistema de Información Contable I, pertenece a la Escuela de Contabilidad y esta ubicada en el primer año de dicha escuela en el horario diurno y nocturno, en el Centro Regional Universitario de Veraguas, cuyo prerrequisitos, son los conocimientos básicos de procesamiento de datos. Cuenta con un total de cuatro (4) horas; dos (2) de teorías y dos (2) de laboratorio. Sus objetivos son los siguientes:

- "Explicar la importancia de los sistemas de información contable.
- Conocer el funcionamiento de los equipos que utilizan los sistemas de información contables automatizados
- Utilizar los sistemas de PED en los procesamientos de la información contable "

(Universidad de Panamá (1998 18))

Este curso está organizado en módulos debidamente relacionados y orientados para nivelar al estudiante que inicia su pensum de estudio en cuanto a los conocimientos de los sistemas de información contables y administrativos.

Los contenidos que se ofrecen en este curso son los siguientes:

- "Introducción a los sistemas de información contable
- Equipos necesarios para los sistemas de información y sus usos.
- La civilización del espacio cibernético
- La contabilidad y procesamiento de datos
- Almacenamiento de información contable."

(Universidad de Panamá (1998 21))

Dicho curso se ofrece en primer año, primer semestre como Sistema de Información Contable I; y II en el segundo semestre.

Al igual que el resto de los cursos que se ofrecen en el Centro Regional Universitario, en otras escuelas, los estudiantes de primer año, también evalúan a su profesor en este curso, haciendo ver que dicha evaluación es importante, ya que permite al docente hacerse un análisis de su acción como docente, profesor, persona, y profesional al servicio formativo de los alumnos que tiene bajo su responsabilidad.

También le permite estar siempre preparado, capacitado constantemente sobre los nuevos avances y cambios de la didáctica moderna de la escuela de nuestros tiempos, con la finalidad de realizar un trabajo formativo a nivel de esas corrientes innovadoras de la escuela nueva y activa. La evaluación del desempeño docente, señala al profesor, si su trabajo ha logrado los objetivos propuestos o si necesita realizar ajustes ya sea en su preparación didáctica y en relación con sus estudiantes, que pueden ocasionar ciertas limitaciones profesionales, en detrimento de su rol como docente del nivel superior.

También es importante este proceso de evaluación, ya que lleva al profesor a organizarse, planificar, proponer cambios e innovaciones, de relacionarse con sus estudiantes, de mantener con ellos estrecha comunicación que es tan importante para la buena armonía y camaradería en el aula de clases sin tener que extralimitarse.

Es como un retrato donde se mirara el profesor, y que lo mantendrá siempre alerta en su formación, preparación, trabajo académico y didáctico y su relación con sus subalternos que comparten con el, un tiempo y un espacio que es el curso durante un semestre.

Esta evaluación también permitirá al docente universitario, promover el perfeccionamiento continuo de su labor en beneficio del mejoramiento de la calidad de la enseñanza, además de hacer el justo y merecido reconocimiento publico, a aquellos que se mantienen siempre buscando la excelencia, que ponen por delante de ellos a sus estudiantes, formándolos para que éstos en un futuro, sean elementos productivos y valiosos en la sociedad.

2.10 Análisis del reglamento del sistema de evaluación del desempeño docente.

"Este reglamento cuenta de seis capítulos en donde en forma específica las autoridades del campus universitario señalan todo lo referente a la evaluación del desempeño docente, desde las disposiciones generales hasta las normas transitorias del capítulo sexto "

(Universidad de Panamá (1997-100))

Las disposiciones generales de dicho reglamento en sus Artículos 1 al 3 hacen referencia que los docentes de la Universidad de Panamá por lo menos, una vez al año serán evaluados, cuya finalidad es promover el perfeccionamiento de la labor de este docente, y que será administrado por la Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente, adscrita a la Vicerrectoría Académica u autoridad respectiva, sin faltar el respeto, libertad de cátedra, al docente universitario.

El capítulo primero de la Administración del Sistema, en sus articulados del uno al nueve, hace un señalamiento de la acción funcional y administrativa de la Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente, en la que señala la labor de planificar, coordinar, dirigir y evaluar el establecimiento del sistema y el desarrollo de todo lo que tiene que ver con sus instrumentos de evaluación, propone órganos de gobierno de estos instrumentos, elaborados para un objetivo común, proponiendo la realización de investigaciones pertinentes y la logística necesaria para el cumplimiento en forma óptima de sus funciones.

Se señala en el articulado, que la sección de Dirección de Evaluación, estará conformada por un coordinador y un representante elegido por cada

unidad académica básica, con dos años para ejercer sus funciones; dicho coordinador será asignado por el Decano de la Facultad y el Director del Centro Regional o Extensión Universitaria. Hace igual señalamiento, de quienes deben ser el coordinador de esta dirección y sus principales funciones en cuanto a organización, función, aplicación, implementación y operacionalización de la evaluación, que la misma se ajuste a las disposiciones señaladas en el reglamento.

Se habla de igual forma sobre las funciones principales de la comisión de evaluación, que son las siguientes:

- "Apoyar a la sección de evaluación y perfeccionamiento de la facultad, Centro Regional o Extensión en la divulgación de la información pertinente al proceso de evaluación
 - Recibir y revisar que está en debida forma la documentación que se empleará en el proceso
 - Coordinar la aplicación de los instrumentos de evaluación
 - Recibir y tramitar los documentos
 - Resolver los recursos de reconsideración "
- (Ob Cit (1997 107))

Se hace señalamiento que esta evaluación será para todos los profesores de la Universidad de Panamá, independientemente de la categoría y dedicación

El capítulo segundo, se refiere a la aplicación del instrumento de evaluación en donde se describen cuatro instrumentos que se utilizan para la evaluación del desempeño docente. Los describe así:

- El No. 1, evaluación de la unidad académica al profesor.

- El No. 2, evaluación del estudiante al profesor.
- El No. 3, la autoevaluación del profesor.
- El No. 4, evaluación del apoyo a la actividad docente.

Del artículo 11 hasta el 22 se señala todo lo referente a cómo se aplicarán dichas evaluaciones, o sea los pasos a seguir para que esta cumpla con los requisitos y los objetivos por la que ha sido diseñada.

El capítulo III, se refiere a la entrega de resultados de las evaluaciones a los profesores por las entidades responsables, que se hará mediante computadora en un término máximo de tres meses. Se entregarán sellados y única y exclusivamente al evaluado.

El capítulo IV, se refiere al control de los resultados, conformado por el Artículo 26 y 27 donde se refiere a los pasos a seguir con relación a los casos y todo lo referente a cambios y controles respectivos de los documentos.

El capítulo V, se refiere a la aplicación de resultados contemplados en el articulado del 28 al 33, donde se hacen señalamientos referentes a las determinaciones que tomarán las autoridades universitarias respectivas, con relación a los resultados y ponderaciones finales de las evaluaciones, haciendo ver que existen normas establecidas al respecto, cuando los resultados son excelentes y se mantiene así el educador por dos años consecutivos, y a los que

su evaluación es baja o sea por debajo del 75%, en un periodo de tres (3) años, al que se aplicará las normas pertinentes del estatuto y reglamento de la carrera docente.

El último capítulo VI, se refiere a algunas normas transitorias que son disposiciones tomadas, cuando se considere necesaria o por determinaciones de las unidades ejecutorias de la dirección respectiva.

Este reglamento debe ser de conocimiento del profesor y del estudiante, para que se tome conciencia de la importancia de la evaluación del desempeño docente, y la misma se realice objetivamente, sin apasionamientos, pase de lectura y otras limitaciones, que van en detrimento del profesor (a), cuando estas no son confiables o simplemente fueron hechas para afectar al docente. El alumno debe liberarse de todo tipo de situaciones negativas y ser justos, democrático, flexible y seguro de lo que hace y porqué lo hace, ya que su apreciación, será un aval importantísimo para que el profesor mejore o continúe con ese espíritu o iniciativa de trabajo por una educación de calidad y excelencia, en este nivel de escolaridad.

2.11 Algunas sugerencias al Instrumento No. 2 de evaluación del estudiante al profesor por los primeros Años de Contabilidad, en el curso Sistema de Información Contable I.

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo, de la Escuela de Contabilidad, el curso de Primer Año, Sistema de Información Contable I (Primer Semestre) año lectivo 2002, los responsables de evaluar dicho curso, con el

instrumento No. 2 de la Evaluación del Departamento del Desempeño Docente, los que objetaron algunas limitaciones con relación a dicho instrumento, señalando en su mayoría que son los estudiantes egresados recientemente del nivel medio, y que no tiene conocimiento amplio de este instrumento aunque el profesor antes de aplicarlo se los explica, sobre el procedimiento del mismo. También señalaron que es necesario una capacitación para todas las carreras con relación a este importante instrumento, para que exista más objetividad al llenarlo y evaluar la acción y desempeño docente durante el curso.

Muchas evaluaciones por no seguir los lineamientos han sido rechazadas por las computadoras, ya que se tiene que tener un cuidado y seguir las instrucciones al pie de la letra de lo que señala el instrumento, y muchos estudiantes por el apuro o atender otros compromisos o no darle importancia a la misma no lo llenan seguro de lo que hacen.

Además, algunos no son objetivos y actúan, al momento de llenar el documento movidos por el pasionismo y otras actitudes negativas, como haber fracasado el curso, no entender al profesor, faltar con regularidad al mismo, algunas diferencias con el profesor, algunas formas de llamados realizados por el docente, hacen que dicho estudiante evalúe movido por esa situación, que afecta notablemente, por la falta de sinceridad y responsabilidad de parte del que evalúa.

La inmadurez en ciertos estudiantes de este nivel superior, los lleva a actuar de esta manera, ya que utilizan la misma para vengarse y hacer daño al profesor y ellos son sabedores de las medidas que se toman por parte de las

autoridades universitarias, cuando el profesor es reincidente en evaluaciones con bajas ponderaciones numéricas por debajo del 75%.

Con relación a las preguntas del 1 al 21 del instrumento, señala que son entendibles y están muy bien elaboradas, pero recomiendan que es importante ampliarlas y especificarlas mas, para darle mayor confiabilidad a la misma.

Así lo señala la estudiante Glonela de Jaramillo, cuando dice:

"El Instrumento No 2, con la que evaluamos al profesor en su desempeño, para nosotros que cursamos el primer año en la escuela de contabilidad, en el curso de Sistema de Información Contable I, se nos debe dar, antes de implementar este tipo de evaluación una capacitación teórica y práctica al respecto, para que tome conciencia de la importancia de la misma y de la responsabilidad de nosotros los estudiantes para con nuestros profesores. Una evaluación hecha motivada por una venganza o poca objetividad, va a perjudicar al docente notablemente, más si esta situación persiste o no existe el cambio"

(Jaramillo 2002 Entrevista)

La entrevistada señala, que es importante que los estudiantes desde que inician cualquier carrera en la universidad, deben ser ilustrados sobre los sistemas de evaluación al desempeño docente (No. 2), para que cada estudiante se sienta comprometido a hacer una evaluación objetiva y efectiva que evalúe verdaderamente lo que siente y ha observado durante el desarrollo del curso, y que no se deje llevar por pasionismos, ni venganzas que hacen daño y perjudican, ya que el objetivo de esta evaluación es buscar la calidad y la excelencia en el desempeño docente y por ende, en la enseñanza y los aprendizajes efectivos, productivos y eficientes.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de la investigación.

El esquema metodológico utilizado en el presente estudio, consiste en una investigación de campo, de tipo experimental, de una situación real donde se describe la variable dependiente: la verificación de los criterios de evaluación es apropiada para examinar el desempeño docente.

3.2 Hipótesis.

Al determinar la evaluación del instrumento No. 2, se verifica si los criterios de evaluación son apropiados para examinar el desempeño docente.

3.3 Sistemas de variables:

Variable independiente.

- La evaluación del instrumento No 2

Variable dependiente.

- Verificar si dicho criterio es apropiado para evaluar el desempeño docente.
- Estudiantes de Primer año del curso de Sistema de Información Contable I.

- Profesores de la escuela de Contabilidad.

3.3.1 Operacionalización de las variables.

Variable independiente.

Para determinar los criterios de evaluación del Instrumento No. 2 del Desempeño del Docente a los que laboran en la Escuela de Contabilidad, el curso de Sistema de Información Contable del Centro Regional Universitario de Veraguas

Variable dependiente.

Los estudiantes del curso de Sistema de Información Contable I, del Centro Regional Universitario de Veraguas, Escuela de Contabilidad, tienen conocimiento del instrumento de evaluación No 2.

3.3.2 Instrumentación de las variables.

Son aquellos instrumentos que se utilizaron para ayudar a realizar los métodos de investigación o del estudio planteado

Para desarrollar una investigación, se debe tratar de recoger la mayor información o datos posibles en relación con el tema. Por ello, hay que basarse en las fuentes bibliográficas, encuestas y entrevistas.

3.4 Población y muestra.

El Centro Regional Universitario de Veraguas, cuenta con una, población aproximada de 5,800 estudiantes de ambos sexos, y a la Escuela de Contabilidad asisten en el año 2002 más de 400 alumnos y alumnas, y al curso de Sistema de Evaluación Contable I, asistieron más de 100 estudiantes de ambos sexos (primer año) en la jornada matutina y nocturna.

3.4.1 Muestra.

De la población referida se seleccionó una muestra intencional de 100 estudiantes de ambos sexos de primer año del curso de Sistema de Evaluación Contable I, de la Escuela de Contabilidad; se seleccionaron 34 profesores de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, que laboran en el Centro Regional Universitario de Veraguas.

3.4.2 Tipo de muestra.

Para la selección de la muestra escogida se utilizó la forma aleatoria, ya que permitió determinar y ponderar mejor el objetivo que se pretende alcanzar con este estudio.

3.5 Instrumento de la investigación.

En la realización del presente estudio, se emplearon como instrumento para la recolección de datos: una entrevista y una encuesta; la entrevista se

elaboró con cinco preguntas abiertas y cerradas, dos cerradas y tres abiertas, para darle oportunidad al entrevistado de opinar y ampliar sus ideas con relación a la temática del estudio.

La encuesta incluyó 14 preguntas abiertas y cerradas, siendo 5 cerradas y 9 abiertas, a fin de ofrecer al encuestado opciones para sus repuestas precisas sobre lo preguntado y también para que ampliara su explicación.

3.6 Procedimiento.

Para llevar a cabo la investigación, se visitó al Centro Regional Universitario de Veraguas, en donde por medio de entrevistas y encuestas, a los estudiantes de primer año del curso Sistema de Información Contable I, se analizaron los comportamientos del estudiante de este nivel de escolaridad, con relación al instrumento No. 2 de evaluación del desempeño docente.

La visita al Centro Regional Universitario de Veraguas realizada a estos grupos, permitió observar lo que el estudiante conoce con relación al instrumento de evaluación No. 2, que limitaciones se le presentan y las alternativas de solución que se plantean para mejorarlas.

3.7 Técnicas de recolección de datos.

En la recolección de la información se utilizaron una encuesta y una entrevista.

La aplicación de las encuestas y las entrevistas a los sujetos de la investigación, se realizó en forma directa. Además se utilizaron otras técnicas como, observación de los participantes.

La aplicación del cuestionario de la encuesta para la población en estudio, se elaboró en función a la población de estudiantes de primer año del curso de Sistema de Información Contable I, profesores de la Escuela de Contabilidad, de manera que se validaron los cuestionarios para su adecuada aplicación, y que permitió ampliar el marco referencial de la información.

El tiempo estipulado para la aplicación de estos instrumentos es de una semana laborable acudiendo al Centro Regional Universitario una vez al día.

3.8 Tratamiento de la información.

El tratamiento utilizado es una estadística descriptiva, donde se elaboran tablas y gráficas, para ser finalmente analizadas como, resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE LOS DATOS INVESTIGADOS

4.1 Análisis de los resultados.

Se aplicó una encuesta a 34 profesores de la Facultad de Administración de Empresa y Contabilidad. Los resultados de la misma, se organizaron agrupando las preguntas en categorías, de la que se elaboraron cuadros y gráficas.

Caracterización de la muestra.

- Son profesores que en un 75% son del sexo masculino y un 25%, femenino

- Los profesores en un 95% son oriundos de la ciudad de Santiago en la provincia de Veraguas y de otros lugares un 5%

- Cuentan los profesores con edades de 35 años en adelante.

- Es un personal docente capacitado y con una buena preparación académica. (maestrías y postgrados)

- Dicho personal labora en jornadas matutinas, vespertinas y nocturna en el Centro Regional Universitario de Veraguas.

- Algunos son de tiempo completo y otros eventuales.

- El personal seleccionado para la encuesta está formado por: 47.2%

son profesores de la escuela de Contabilidad; el resto, 52.8% pertenecen a la escuela de Administración de Empresas.

➤ Todo el personal encuestado ha sido evaluado con la utilización del instrumento No 2. Evaluación del Desempeño, Estudiante al profesor.

El instrumento aplicado (encuesta) cuenta de catorce (14) preguntas abiertas y cerradas, que a continuación analizamos.

➤ Con relación al nivel de preparación académica y los años de estar laborando en la Facultad de Empresas y Contabilidad, los profesores señalaron:

➤ 28 ó sea el 82.35% son profesores titulados en su carrera.

➤ 6 ó sea el 17.64 cuentan con título de maestrías y con más de 4 años de laborar en esta facultad. (ver gráfica No. 1)

CUADRO No. 1

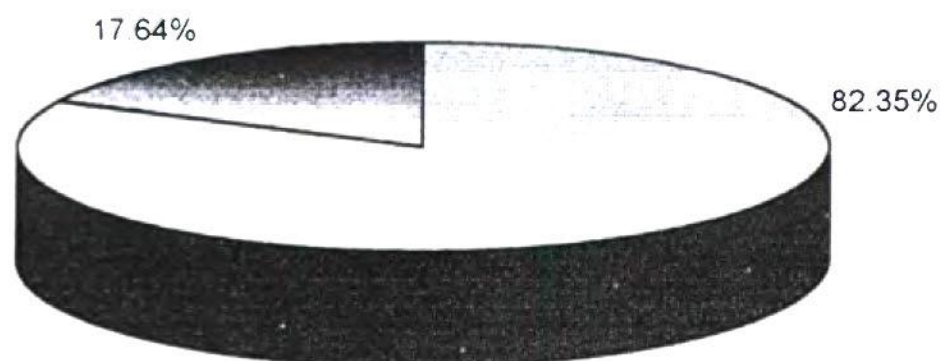
PREPARACIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS. FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD

PREPARACIÓN ACADÉMICA	POBLACIÓN ENCUESTADA	
	F.A.	F.R.
➤ Profesores titulados en su carrera (Licenciatura)	28	82.35%
➤ Maestría	6	17.64%
TOTAL	34	99.99

Fuente: Encuesta aplicada a profesores de la Facultad de Administración de Empresa y Contabilidad. 2003.

GRÁFICA No. 1

PREPARACIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS. FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA Y CONTABILIDAD



□ Profesores titulados en su carrera (Licenciatura) ■ Maestría

Fuente: Ver cuadro No.1

Esto nos demuestra que el profesor de esta facultad está bien preparado académicamente, y tiene años de experiencia en su carrera, situación que favorece la formación del estudiante y el dominio de la materia.

➤ Se les preguntó a los encuestados si ellos conocen el instrumento No. 2 de evaluación del Desempeño Docente, los que un 100% señalaron positivamente; pero que dicho instrumento presenta ciertas limitaciones en cuanto a las exigencias de la evaluación moderna, por razones como las siguientes:

- No es objetiva con relación a las respuestas que dan los estudiantes.
- Deben tener más items para que se pueda evaluar más elementos.
- Es utilizada por estudiantes fracasados que evalúan por castigo o represalias.
- Porque existen items que no son realmente importantes para medir la calidad del docente.
- Involucran muchos aspectos que no son de aplicación general.

Por eso su apreciación es la siguiente:

- 30 señalan que dicho instrumento no responde a las exigencias de la evaluación moderna que representa el 88.23%.
- 4 señalaron que sí responde a esas exigencias, o sea el 11.76% (ver gráfica No. 2)

Ante lo arriba planteado, el 44.11% de los encuestados señalaron que el estudiante que evalúa, lo hace conociendo ampliamente los señalamientos y consideraciones que exige la evaluación del desempeño y que el 55.89% lo hacen sin un conocimiento previo, solo con la explicación y orientación que ofrece el docente antes de iniciar el ejercicio de la evaluación (Ver gráfica No. 3) por razones como las siguientes:

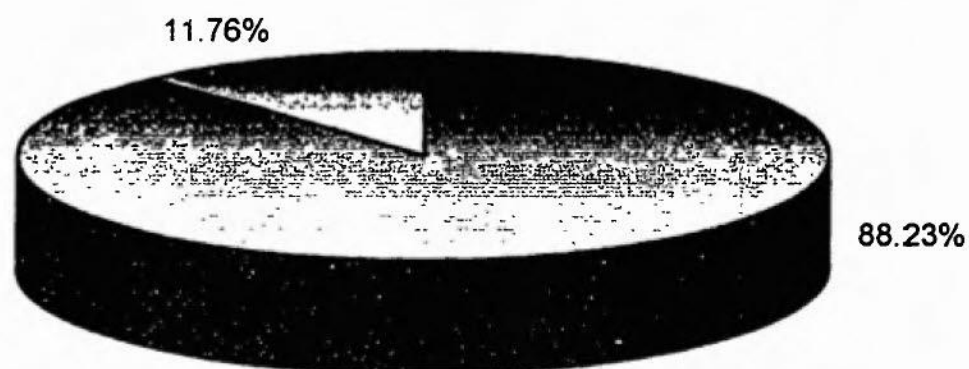
- El estudiante universitario no es imparcial en su evaluación.
- Muchos utilizan la evaluación como venganza hacia el profesor.

CUADRO No. 2
CONDICIONES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN AJUSTADO A LAS
EXIGENCIAS MODERNAS

CONDICIONES DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	ENCUESTADOS	
	F.A.	F.R.
➤ No responde a las exigencias de la evaluación moderna.	30	88.23%
➤ Sí responde.	4	11.76%
TOTAL	34	99.99

Fuente: Encuesta aplicada a profesores de la Facultad de Administración de Empresa y Contabilidad 2003.

GRÁFICA No. 2
CONDICIONES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN, AJUSTADO A LAS
EXIGENCIAS MODERNAS



No responde a las exigencias de la evaluación moderna
 Sí responde

Fuente: Ver cuadro No.2

CUADRO No. 3

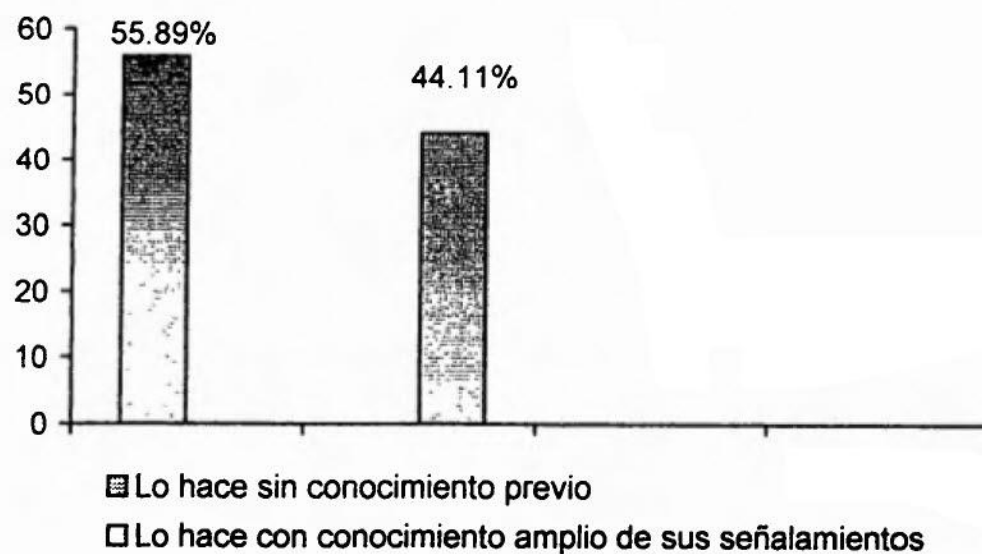
¿CONOCE EL ESTUDIANTE DE PRIMER AÑO DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE?

¿CONOCE EL ESTUDIANTE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?	PROBLEMAS ENCUESTADOS	
	F.A.	F.R.
➤ Lo hace conociendo ampliamente sus señalamientos.	15	44.11%
➤ Lo hacen sin conocimiento previo.	19	55.89%
TOTAL	34	100

Fuente: Encuesta aplicada. 2003.

GRÁFICA No. 3

¿CONOCE EL ESTUDIANTE DE PRIMER AÑO DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE?



Fuente: Ver cuadro No.3

- El estudiante de Contabilidad desconoce los procedimientos metodológicos de la evaluación del desempeño docente.
- Es un instrumento que debe eliminarse y buscar otra forma de evaluación.
- Contestan la evaluación para salir del paso, utilizando en muchas ocasiones la misma como un instrumento de castigo.

Se les preguntó si el estudiante evalúa objetivamente al profesor, los encuestados señalaron:

- 29 señalaron que no y representa un 85.29%
- 5 describieron que sí o sea el 14.70% (ver gráfica No. 4)

Apuntando las razones siguientes:

- No conoce el alumno de primer año debidamente este instrumento de evaluación No. 2 del desempeño docente.

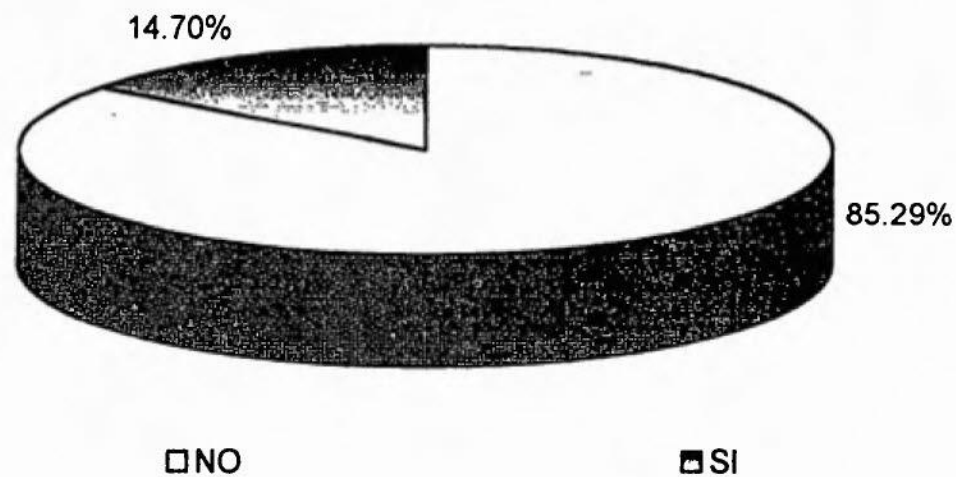
CUADRO No. 4
¿EVALÚA OBJETIVAMENTE EL ALUMNO AL PROFESOR?

¿EVALÚA OBJETIVAMENTE EL ESTUDIANTE AL PROFESOR?	PROFESORES DE LA MUESTRA	
	F.A.	F.R.
➤ SÍ.	5	14.70%
➤ NO.	29	85.29%
TOTAL	34	99.99

Fuente: Encuesta aplicada a profesores 2003

GRÁFICA No. 4

¿EVALÚA OBJETIVAMENTE EL ALUMNO AL PROFESOR?



Fuente: Ver cuadro No.4

- Los alumnos les falta mucha madurez y conocimiento al respecto.

Los estudiantes no tienen idea de la aplicación y valor de esta evaluación.

- El estudiante desconoce al profesor.
- El estudiante no quiere estudiar y al verse fracasado evalúa mal al profesor, culpando a este último de su fracaso.
- Se deja llevar por sus impulsos
- A la pregunta formulada al profesor, si considera necesario que el alumno (a) de primer año o primer ingreso a la universidad debe evaluar al profesor, estos señalaron.
 - 27 ó sea el 79.41% expresaron que no.
 - 7 ó sea el 20.58% señalaron que sí. (ver gráfica No. 5)

CUADRO No.5

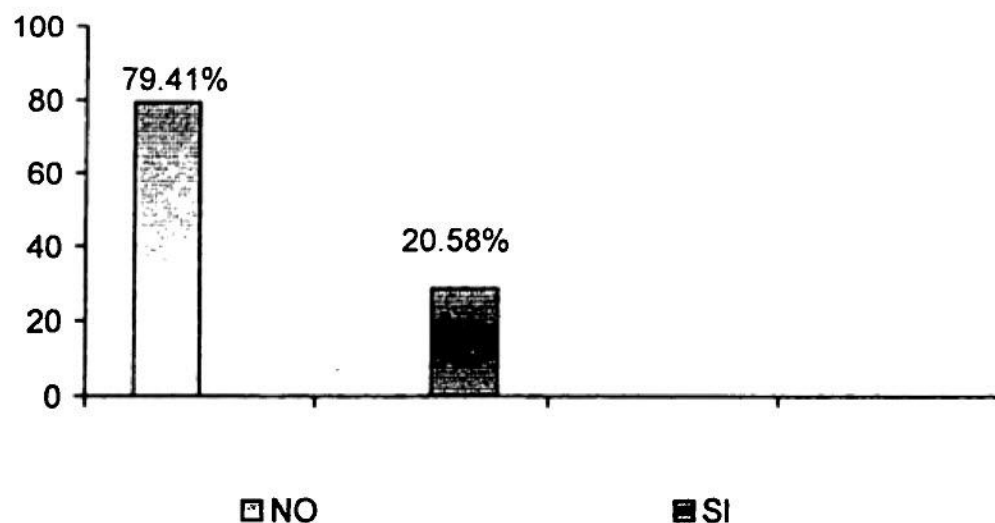
¿EL ALUMNO DE PRIMER INGRESO EN EL CENTRO REGIONAL
UNIVERSITARIO – VERAGUAS, DEBE EVALUAR AL PROFESOR EN SU
DESEMPEÑO?

CONSIDERACIONES, SI EL ALUMNO DE PRIMER INGRESO DEBE EVALUAR	MUESTRA ENCUESTADA	
	F.A.	F.R.
➤ NO.	27	79.41%
➤ SI.	7	20.58%
TOTAL	34	99.99%

Fuente: Encuesta aplicada 2003

GRÁFICA No. 5

¿EL ALUMNO DE PRIMER INGRESO EN EL CENTRO REGIONAL
UNIVERSITARIO – VERAGUAS, DEBE EVALUAR AL PROFESOR EN SU
DESEMPEÑO?



Fuente: Ver cuadro No.5

Las razones por los apuntamientos negativos fueron los siguientes:

- Son alumnos inmaduros y poco ambientados al nuevo nivel de escolaridad.
- Desconocen al profesor.
- No manejan a la perfección el instrumento No. 2 de evaluación del desempeño docente.
- Al evaluar lo hacen sin fundamento, seriedad y conocimiento de lo que hacen.
- Muchos evalúan dejándose llevar por sentimientos personales con su profesor, más cuando este ha fracasado o se le ha presentado limitaciones en el curso.

El análisis demuestra que:

Sobre las dificultades que presenta el estudiante de primer año cuando evalúa el desempeño de su profesor de curso, los encuestados señalaron:

- 21 señalaron que la falta de maduración y tienen que conocer más el instrumento No. 2, o sea el 61.76%.
- 9 señalaron que no han sido capacitados para conocer el manejo

de este instrumento, que representa 26.47%.

- 4 apuntaron, inseguridad, poco profesionalismo no es objetivo y otras razones, que representa el 11.76%. (ver gráfica No. 6).

El resto de los estudiantes que la conocen es por su tiempo de estar en la carrera, y son alumnos maduros y con mayor experiencia, y tiempo de estar en la escuela de Contabilidad.

Muchos docentes se han sentido defraudados de la evaluación que le han realizado sus estudiantes, tal como lo señalan los datos cuantitativos que a continuación señalamos:

- 25 o sea el 73.52% se encuentran defraudados por la evaluación de sus estudiantes.
- 9 o sea el 26.47% no están defraudados. (ver gráfica No 7)

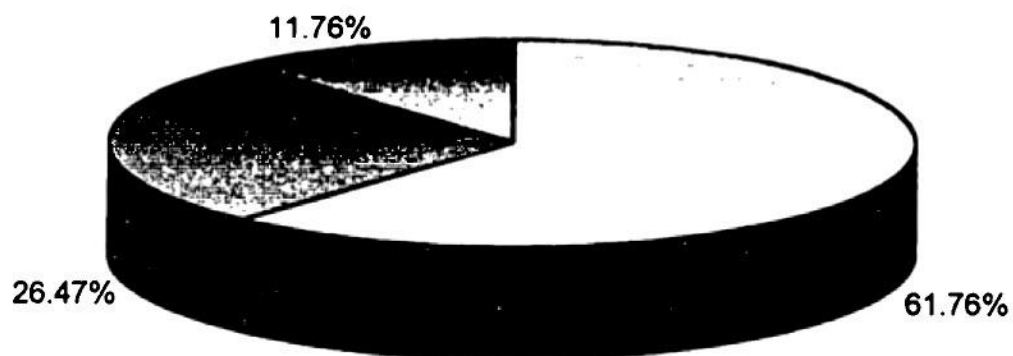
Los profesores defraudados apuntan que, muchos estudiantes de primer año por sus condiciones emocionales, inmaduras y ambientales, más la gran influencia externa, no saben evaluar, haciéndose más grave la situación, por la razón de que ellos desconocen el instrumento, y por primera vez lo van a tratar e implementar.

CUADRO No. 6
DIFICULTADES QUE PRESENTA EL ESTUDIANTE DE PRIMER AÑO
CUANDO EVALÚA EL DESEMPEÑO DE SU PROFESOR

DIFICULTADES	PROFESORES ENCUESTADOS	
	F.A.	F.R.
➤ Falta de maduración y conocimiento más el instrumento No. 2.	21	61.76%
➤ No han sido capacitado.	9	26.47%
➤ Inseguridad, poco profesionalismo, no es objetiva y otros.	4	11.76%
TOTAL	34	99.99

Fuente: Encuesta aplicada a profesores 2003

GRÁFICA No. 6
DIFICULTADES QUE PRESENTA EL ESTUDIANTE DE PRIMER AÑO
CUANDO EVALÚA EL DESEMPEÑO DE SU PROFESOR



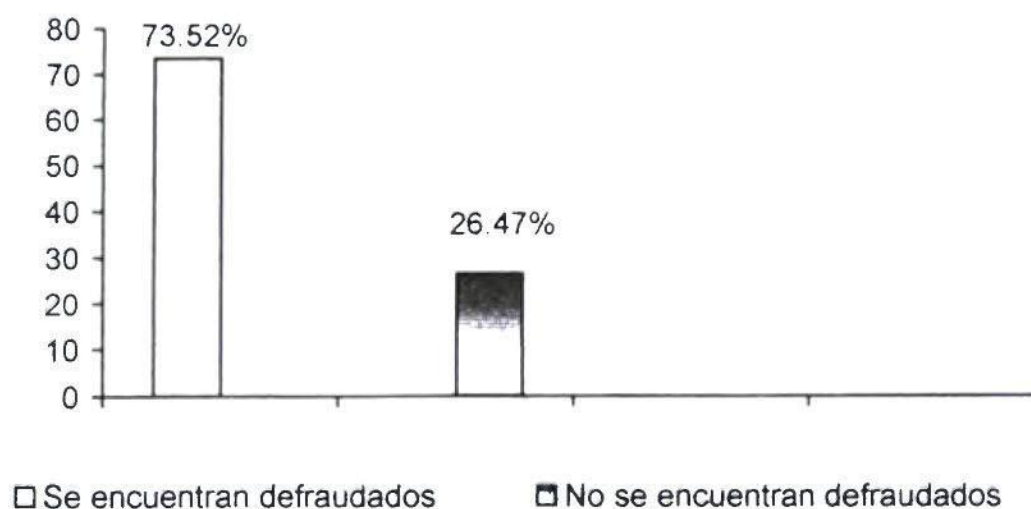
- Falta de maduración, y conocer más el instrumento No. 2
- ▒ No ha sido capacitado
- ▣ Inseguridad, poco profesionalismo y no es objetiva

Fuente: Ver cuadro No.6

CUADRO No.7**SEÑALAMIENTOS DE LOS PROFESORES ENCUESTADOS ANTE LA EVALUACIÓN REALIZADA POR SUS ESTUDIANTES EN SU DESEMPEÑO**

SEÑALAMIENTOS	PROFESORES ENCUESTADOS	
	F.A.	F.R.
➤ Se encuentran defraudados.	25	73.52%
➤ No están defraudados.	9	26.47%
TOTAL	34	99.99%

Fuente: Encuesta aplicada 2003

GRÁFICA No. 7**SEÑALAMIENTOS DE LOS PROFESORES ENCUESTADOS ANTE LA EVALUACIÓN REALIZADA POR SUS ESTUDIANTES EN SU DESEMPEÑO**

Fuente: Ver cuadro No.7

También porque desconocen a sus profesores, su trayectoria académica y profesional y se dejan llevar de pasionismo y venganzas personales, situación esta que afecta notablemente al profesor, ya que se pueden tomar medidas administrativas – académicas, que pueden afectar notablemente su carrera y desempeño como docente del nivel superior.

Sobre el conocimiento de el reglamento del sistema de evaluación del desempeño y sobre la importancia de la evaluación estudiante docente, señalaron:

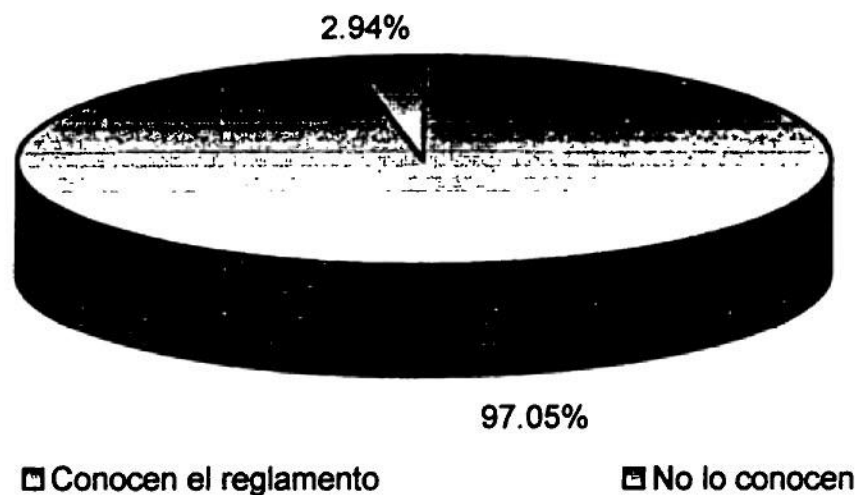
- 33 de los encuestados o sea el 97.05% conocen el reglamento y consideran importante esta evaluación, estudiante – docente en su desempeño.

- 1 o sea el 2.94% no conocen el reglamento y considera poco importante la evaluación del desempeño docente No. 2 (ver gráfica No. 8)

CUADRO No. 8**CONOCIMIENTO QUE EL PROFESOR ENCUESTADO TIENE DEL
REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

CONOCIMIENTO DEL PROFESOR DEL REGLAMENTO	POBLACIÓN ENCUESTADA	
	F.A.	F.R.
➤ Conocen el reglamento.	33	97.05%
➤ No lo conocen.	1	2.94%
TOTAL	34	99.99

Fuente: Encuesta aplicada a profesores. 2003.

GRÁFICA No. 8**CONOCIMIENTO QUE EL PROFESOR ENCUESTADO TIENE DEL
REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Fuente: Ver cuadro No.8

Los encuestados, al preguntárseles sobre si hay que mejorar el instrumento de Evaluación del desempeño docente No. 2 y qué debe hacerse, estos señalaron lo siguiente:

- 32 de los docentes señalaron que sí se debe mejorar el instrumento, o sea el 94.11%

- 2 señalaron que debe dejarse así, que representa el 5.88%. (ver gráfica No. 9)

Y las acciones que deben mejorarse en dicho instrumento son:

- Elaboración de items más cónsonos a la realidad docente y académica que vive el alumno en el nivel superior.

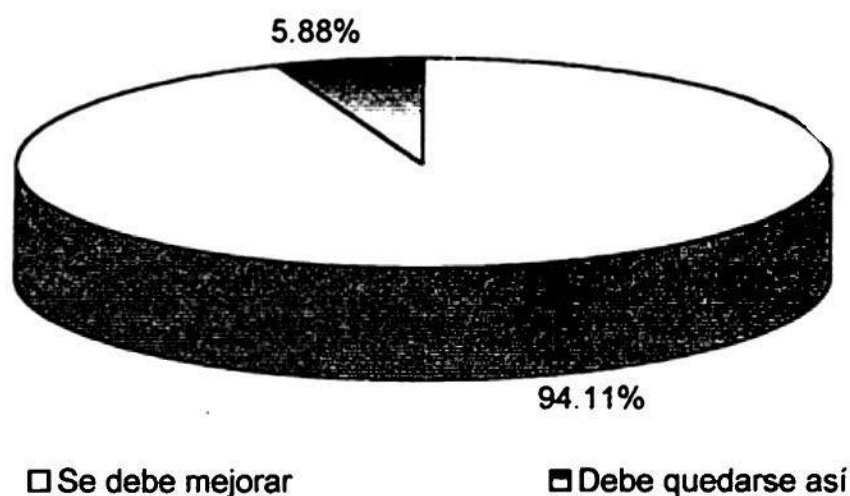
- Las preguntas deben ser más específicas y claras (abiertas y cerradas).

- Ampliar los aspectos a evaluar en cada área de desempeño docente.

CUADRO No. 9**CONSIDERACIONES A REALIZAR, SOBRE EL INSTRUMENTO DE
EVALUACIÓN No. 2 DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

CONSIDERACIONES DEL PROFESOR ENCUESTADO	POBLACIÓN ENCUESTADA	
	F.A.	F.R.
➤ Se debe mejorar.	32	94.11%
➤ Debe quedarse así.	2	5.88%
TOTAL	34	99.99

Fuente: Encuesta aplicada. 2003.

GRÁFICA No. 9**CONSIDERACIONES A REALIZAR, SOBRE EL INSTRUMENTO DE
EVALUACIÓN No. 2 DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Fuente: Ver cuadro No.9

- Capacitar al estudiante de primer año o ingreso en aspectos teóricos y prácticos, con relación al conocimiento y manejo del instrumento de evaluación del desempeño No. 2.

- Elaborar un nuevo instrumento más práctico y manejable y fácil entendimiento por parte del estudiante.

4.1.2 Encuesta a estudiantes.

Al igual que a los docentes de la Facultad de Administración de Empresa y Contabilidad, se les aplicó una encuesta, a 100 estudiantes de dicha Facultad, tomando en cuenta los de primer año del Curso Sistema de Información Contable I.

El instrumento se elaboró de 14 items abiertos y cerrados, con la finalidad de que el estudiante opinará y ampliará sus ideas al respecto.

Caracterización de la muestra.

- La muestra está formada por 100 estudiantes de la Facultad de Administración de Empresa y Contabilidad, incluyendo el primer año del curso Sistema de Información Contable I.

- Son estudiantes que oscilan entre 19 y 35 años de edad.

- Proceden en un 90% de la provincia de Veraguas y en un 10% de

lugares y provincias cercanas.

- En un 65% son mujeres y 35% varones.
- Asisten a la carrera en jornadas matutina, vespertina y nocturna.
- Los estudiantes de primer año, proceden de centros de media localizados en Veraguas y otros lugares.
- Todos estos estudiantes en una manera u otra han evaluado a su profesor, con la ayuda del instrumento No. 2 (evaluación del desempeño docente)

Se les preguntó a los estudiantes si conocen el instrumento de evaluación No. 2 del desempeño docente que se aplica en el Centro Regional Universitario de Veraguas, señalaron en un 100% que lo conocen y que es adecuado para evaluar el trabajo que realiza el docente en el aula, aunque sugieren algunos cambios, al mismo.

Por eso apuntan que a dicho instrumento le falta, para que sea un instrumento, que cuente con las exigencias de una evaluación crítica y objetiva.

Señalan:

- 71 o sea el 71% señalaron que bien.
- 22 o sea el 22% más o menos.

- 7 apuntaron que mala en un 7%. (Ver gráfica No. 10)

Señalan de igual forma los encuestados que sus áreas las consideran de la siguiente manera:

- 80 que representa el 80% bien distribuidas.
- 20 o sea el 20% más o menos. (ver gráfica No. 11)

Esto quiere decir, que el estudiante no observa el instrumento totalmente objetivo, el mismo necesita de mejoras y cambios, con la finalidad de hacerlo entendible, práctico, y cónsono con la realidad que vive el alumno en su centro de estudio.

CUADRO No. 10

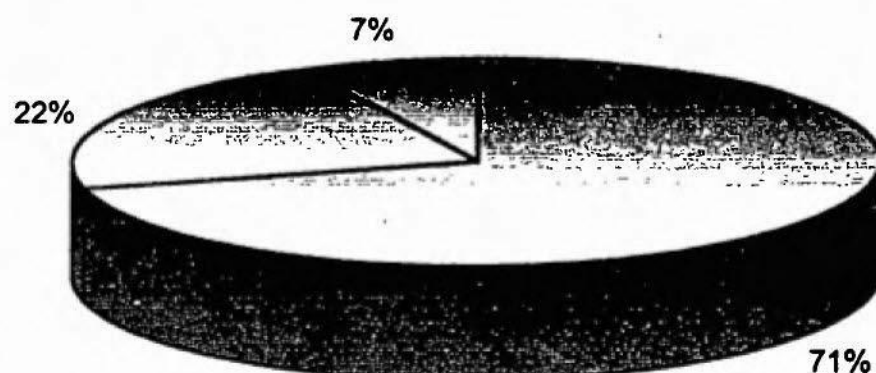
¿ES CRÍTICO Y OBJETIVO EL INSTRUMENTO No. 2 DEL ALUMNO AL PROFESOR EN EL DESEMPEÑO DOCENTE?

CONDICIONES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No. 2 (DESEMPEÑO DOCENTE)	ESTUDIANTES ENCUESTADOS	
	F.A.	F.R.
➤ Bien en cuanto a las exigencias de la evaluación crítica y objetiva..	71	71%
➤ Más o menos.	22	22%
➤ Mala.	7	7%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 100 estudiantes (Facultad de Administración de Empresa y Contabilidad C.R.V.) 2003.

GRÁFICA No. 10

¿ES CRÍTICO Y OBJETIVO EL INSTRUMENTO No. 2 DEL ALUMNO AL PROFESOR EN EL DESEMPEÑO DOCENTE?



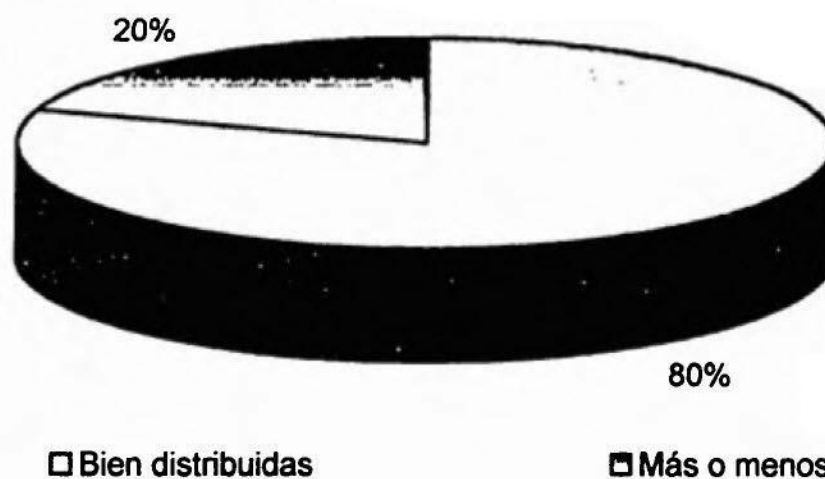
- Bien en cuanto a las exigencias de la evaluación crítica y objetiva
- Más o menos
- Mala

Fuente: Ver cuadro No.10

CUADRO No. 11**CONSIDERACIONES SOBRE LAS ÁREAS QUE COMPONEN EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No. 2 DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

CONSIDERACIONES DE LAS ÁREAS INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No. 2	ESTUDIANTES ENCUESTADOS	
	F.A.	F.R.
➤ Bien distribuidas.	80	80%
➤ Más o menos.	20	20%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada. 2003

GRÁFICA No. 11**CONSIDERACIONES SOBRE LAS ÁREAS QUE COMPONEN EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No. 2 DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Fuente: Ver cuadro No.11

Esta situación arriba planteada ha permitido que dicho estudiante no domine ampliamente dicho instrumento, tal como lo señalan en sus respuestas a la encuesta:

- 82 o sea el 82% manejan más o menos el instrumento de evaluación No. 2 del desempeño docente.
- 18 o sea el 18% lo manejan mal porque no lo entienden y necesitan conocerlo más y vivenciar más con él. (ver gráfica No. 12).

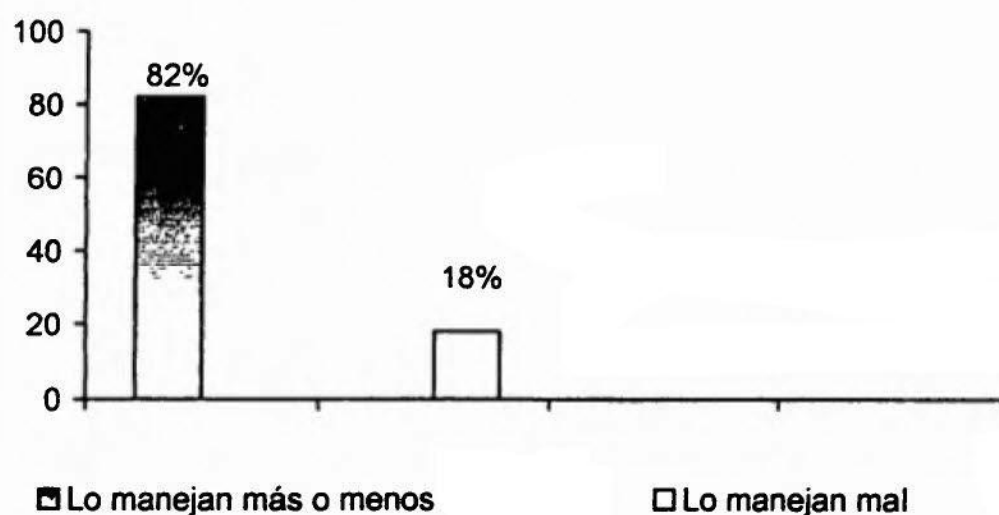
Los resultados arriba presentado nos permiten sustentar que al evaluar el estudiante a su profesor, no es objetivo en su totalidad, más bien lo hace por cumplir con un cometido, o simplemente para favorecer o desfavorecer a su profesor. Necesita ser más consciente, responsable de lo que hace y de la importancia de dicha evaluación en la calidad educativa.

CUADRO No.12
DOMINIO Y MANEJO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No. 2 POR EL
ESTUDIANTE ENCUESTADO

DOMINIO Y MANEJO DEL INSTRUMENTO No. 2 POR EL ESTUDIANTE DEL ESTUDIO	ESTUDIANTES DE LA MUESTRA	
	F.A.	F.R.
➤ Lo manejan más o menos.	82	82%
➤ Lo manejan mal.	18	18%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada 2003

GRÁFICA No. 12
DOMINIO Y MANEJO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No. 2 POR EL
ESTUDIANTE ENCUESTADO



Fuente: Ver cuadro No.12

Los estudiantes determinaron que las limitantes que representa dicha evaluación son las siguientes:

- Necesitan más explicación y capacitación para su manejo por lo compleja de la misma. 75%
- No la conocemos en su totalidad 20%.
- No estamos preparados para evaluar 5%. (ver gráfica No. 13)

Aunque en sus apuntamientos el 100% de los encuestados demostraron que todo profesor debe ser evaluado, ya que esto permite conocer lo que sabe, su preparación, su trabajo y conocimientos al servicio de sus estudiantes, y sobre todo su preocupación e interés por preparar bien a los alumnos, con la visión de que éstos sean buenos y excelentes profesionales al servicio de su comunidad y país.

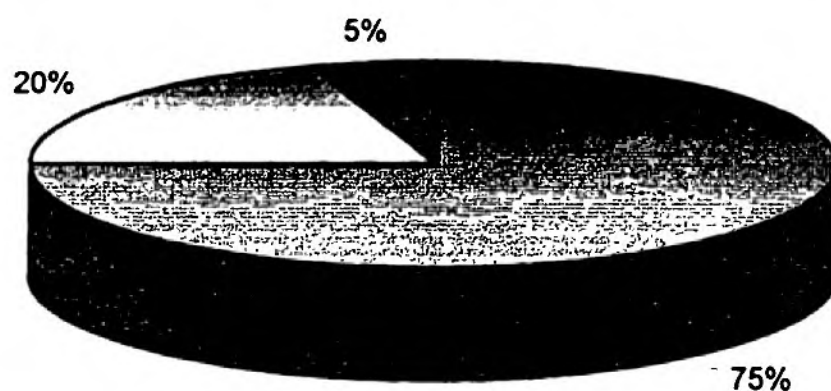
También los encuestados demostraron porcentualmente en un 85% que la evaluación no es objetiva. 15% describieron que están de acuerdo que no es objetiva, pero reúne ciertos requisitos importantes en la evaluación del desempeño docente, y que necesitan mejorarse. (ver gráfica No. 14).

CUADRO No. 13
LIMITANTES QUE PRESENTA EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No. 2
DEL DESEMPEÑO DOCENTE

LIMITANTES	ENCUESTADOS	
	FA	FR
➤ Necesita de explicación y capacitación para su manejo por lo complejo.	75	75%
➤ No la conocen.	20	20%
➤ No estamos preparados para evaluar.	5	5%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada 2003.

GRÁFICA No. 13
LIMITANTES QUE PRESENTA EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No. 2
DEL DESEMPEÑO DOCENTE



- Necesita de explicación y capacitación su manejo por lo compleja
- No la conocen
- No estamos preparados para evaluar

Fuente: Ver cuadro No.13

CUADRO No. 14

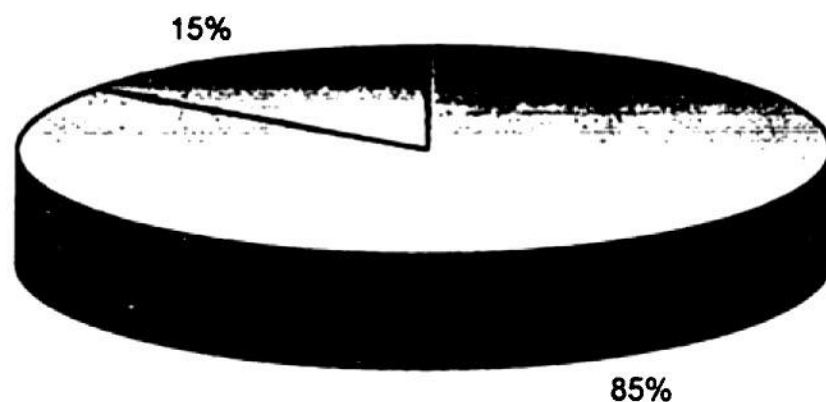
**¿ES OBJETIVA LA EVALUACIÓN ESTUDIANTE – PROFESOR EN SU
DESEMPEÑO DOCENTE?**

CONSIDERACIONES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No. 2	ENCUESTADOS	
	F.A.	F.R.
➤ No es objetiva.	85	85%
➤ Reúne ciertos requisitos importantes	15	15%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada 2003

GRÁFICA No. 14

**¿ES OBJETIVA LA EVALUACIÓN ESTUDIANTE – PROFESOR EN SU
DESEMPEÑO DOCENTE?**



□ No es objetiva

■ Reune ciertos requisitos importantes

Fuente: Ver cuadro No.14

Los que sustentan que no es objetiva, señalan sus razones:

- Sus preguntas son muy cerradas, no se le da al alumno oportunidad para opinar.
- Los items deben estar elaborados para la selección múltiple, dándole oportunidad al alumno a escoger, y analizar lo que evalúa.
- Dicho instrumento debe elaborarse cónsono con la realidad y la problemática educativa de nuestro tiempo
- Dicho instrumento debe ser amplio y abarcador en sus diferentes áreas a evaluar.

Por eso el estudiante que evalúa en un 70% no está consciente de lo que hace y la importancia del mismo en el mejoramiento de la calidad educativa y el aporte significativo que ofrece por lograr un trabajo educativo innovador, activo, constructor y significativo.

El 30% restante lo hacen para cumplir un cometido, y por necesidad de la misma en los ciertos en los controles administrativos y académicos del Centro Regional, también porque reconocen la existencia de buenos profesores y que su trabajo se caracteriza por ser muy bueno, y se preocupan siempre por sus estudiantes en todos los ámbitos de su quehacer educativo.

Se le preguntó a los estudiantes encuestados si conocen el reglamento

de evaluación del Desempeño docente, y esto fue lo que señalaron:

- 90% apuntaron que no lo conocen.
- 10% que si lo conocen porque han leído o consultado al respecto.
(ver gráfica No. 15)

Es por eso que es importante, como lo determinan en su encuesta:

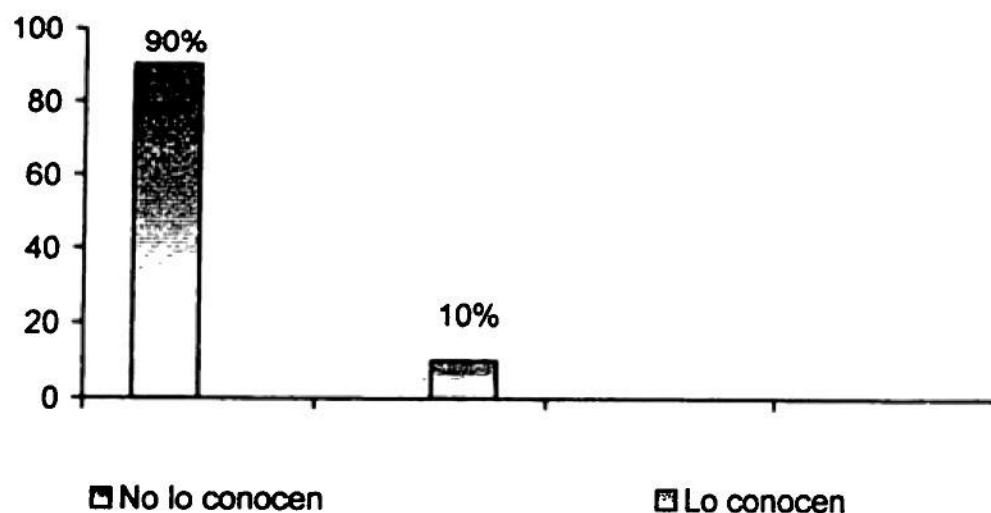
- Los profesores deben explicar más ampliamente sobre el instrumento No 2 de evaluación del desempeño.
- Se deben planificar talleres para aprender a manejar dicho instrumento, y se sea más objetivo al hacer dicho ejercicio.
- Consultar con los estudiantes y profesores para cambios y ajustes en este instrumento.

CUADRO No.15
CONOCIMIENTO DE PARTE DEL ESTUDIANTE ENCUESTADO CON
RELACIÓN AL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE

CONOCIMIENTO	ENCUESTADOS	
	F.A.	F.R.
➤ No lo conocen.	90	90%
➤ Lo conocen.	10	10%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada 2003

GRÁFICA No. 15
CONOCIMIENTO DE PARTE DEL ESTUDIANTE ENCUESTADO CON
RELACIÓN AL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE



Fuente: Ver cuadro No.15

- Organizar capacitaciones para estudiantes de primer ingreso entre otros para que conozcan ampliamente y manejen bien el instrumento de evaluación del desempeño No. 2 y este cumpla con los objetivos para el cual ha sido diseñado.

El análisis nos motivó a presentar la propuesta adjunta, en donde se plantea un programa de capacitación para los diferentes actores educativos del Centro Regional Universitario de Veraguas y otras universidades, con la finalidad de que se adquieran los conocimientos previos, para un buen manejo de la evaluación del desempeño docente, en su sentido amplio, que facilite un mejor rol del profesor en la preparación del estudiante, además, exista un mejor trabajo educativo, apuntando a lograr profesionales excelentes e interesados en el desarrollo de su país.

4.2 Conclusiones.

Los estudiantes de primer año del curso Sistema de Información Contable de primer ingreso al igual que de otras escuelas en el Centro Regional Universitario de Veraguas, desconocen sobre el instrumento de Evaluación No. 2 del desempeño docente.

1. Ante el desconocimiento de este instrumento, su evaluación es muy subjetiva, y se realiza sin el conocimiento de los objetivos por la cuál se aplica.
2. Con esta evaluación, se pretende conocer el desempeño del docente en el aula de clases y la importancia que este tiene en la formación académica del alumno del nivel superior.
3. El proyecto de evaluación del desempeño docente, es un proyecto derivado del Plan de modernización de la Universidad de Panamá, en el área educativa, científica y tecnológica.
4. La evaluación del desempeño del docente universitario, se concibe como un proceso, a través del cual, se le da seguimiento al contenido y a la forma como se ejecutan las funciones básicas de la institución, competentes al docente, tal como lo establece la Ley 11 de junio de 1981, y otras disposiciones legales.
5. Esta evaluación está orientada para que el alumno pondere el desempeño

en cuanto a preparación, desenvolvimiento, conocimientos, relaciones del profesor con el alumno y muy en especial para con su formación académica.

6. Este tipo de evaluación se está implementando en el Centro Regional Universitario de Veraguas en todas las escuelas; pero no es aplicada correctamente por algunos estudiantes desconocedores de la importancia de la misma en su formación y dentro del trabajo escolar, que realiza el profesor dentro y fuera del aula de clases.
7. Al instrumento de evaluación No. 2 del desempeño docente del alumno al profesor, no es un modelo sencillo y comprensibles para los alumnos, principalmente los que ingresan al Centro, por primera vez, ya que no comprende el valor e importancia del mismo en el logro de la calidad y excelencia académica que se ofrece en este centro educativo.
8. Los profesores no explican en forma acabada y específica a sus alumnos sobre este instrumento, razón por la cual, al evaluar no le dan el valor y la importancia que esta tiene, como un medio para conocer orientar y comprender el desempeño del docente, y así hacer los ajustes necesario de parte de las autoridades competentes del centro.
9. Con la ponderación del instrumento No. 2 de evaluación del desempeño docente, permite a las autoridades universitarias conocer el elemento con el que cuenta, en la formación académica de los estudiantes, además les permite presentar alternativas de solución que orienten el proceso

enseñanza-aprendizaje en forma eficiente y de calidad.

10. **La evaluación académica-docente es una acción dirigida al continuo perfeccionamiento del profesor universitario. Atiende a la necesaria actualización e innovación del contenido y a la constante incorporación de técnicas y estrategias didácticas.**

11. **La evaluación de los profesores es anual y se realiza preferentemente, durante las seis (6) últimas semanas antes de concluir las clases del segundo semestre.**

4.3 Recomendaciones.

El Centro Regional Universitario de Veraguas, con el apoyo de la Universidad Nacional, deben implementar seminarios a los estudiantes y profesores con la finalidad de ampliar sus conocimientos en el manejo del Instrumento No. 2 de Evaluación del Desempeño Docente.

1. Los docentes y administrativos del Centro Regional Universitario deben primeramente ofrecer información necesaria y amplia a los estudiantes de primer año o ingreso, para que estos dominen el instrumento de Evaluación No. 2, y dicho proceso sea más objetivo cuando se evalúa al profesor, en su desempeño.
2. El instrumento de Evaluación No. 2 debe realizársele algunas innovaciones y cambios, ampliando las preguntas especificándolas más.
3. El instrumento No 2 de evaluación del desempeño docente debe transformar el sistema de preguntas, no hacerlas cerradas, sino permitir que el estudiante haga sus sugerencias y opiniones.
4. Los resultados de esta evaluación debe darse a conocer a los estudiantes para en conjunto, hacer las recomendaciones necesarias al respecto.
5. El instrumento, de Evaluación No. 2 debe ser elaborado al estilo de encuesta, con preguntas abiertas y cerradas, que permita al estudiante ampliar sus criterios evaluativos.

6. El instrumento No. 2 debe clasificar las preguntas en secciones, dedicando una a características de conducta y relaciones interpersonales, estudiante profesor, otras administrativa y técnico docente, que facilite las ponderaciones que realizan los alumnos y la misma sea más objetiva.
7. El estudiante universitario debe evaluar a su profesor sin apearse a pasionismos, ni para vengarse o tomar represalias, más bien es un medio para orientar la labor del profesor en su desempeño docente.
8. La evaluación al profesor debe realizarse al culminar cada semestre en todas las escuelas del Centro Regional Universitario de Veraguas, con la finalidad de determinar la efectividad del trabajo docente, el cual debe superarse en el ejercicio de la docencia.
9. La información recogida en la evaluación estudiante-docente, debe servir para mejorar el desempeño del profesor, por eso, es importante que el alumno emita juicios en una forma objetiva.
10. La evaluación debe ser siempre un proceso intencionado, con una meta; que es determinar el valor y mérito de la acción que se realiza o de sus productos, con el fin de tomar decisiones que signifiquen superar los niveles de logros alcanzados.
11. Toda evaluación debe reflejar evidencias obtenidas, que permitirá el seguimiento de procesos y el conocimiento de resultados, facilitará la adecuación de las tomas de decisiones; pondrá en evidencia los logros

derivados y agregados; y permitirá revisar y mejorar sistemáticamente el trabajo que se realiza.

CAPÍTULO V
PROPUESTA

5.1 Propuesta.

El quinto capítulo presenta una propuesta que consiste en un programa de capacitación para docentes y estudiantes de primer año del curso Sistema de Información Contable I, para el buen manejo y aplicación del instrumento de Evaluación No. 2 de evaluación del desempeño del docente.

5.2 Introducción.

Esta propuesta ofrece, en forma sencilla una programación para capacitar al estudiante y docente del curso, Sistema de Información Contable de la carrera de Contabilidad, que apunta a orientarlos en el conocimiento, manejo y aplicación del instrumento de Evaluación No.2, con el que se evalúa el desempeño del docente.

Esta capacitación contiene explicaciones didácticas que orientan al estudiante y al profesor de la escuela de Contabilidad del Centro Regional Universitario de Veraguas.

La propuesta, en forma clara y gráfica, expone una serie de temas encaminados a desarrollar habilidades, destrezas y conocimientos a estudiantes y profesores, que permitan que dicho instrumento cumpla debidamente los objetivos y metas para el cual ha sido diseñado.

En esta propuesta se plantea una capacitación para estudiantes y profesores del Centro Regional Universitario de Veraguas, también puede

implementarse en el resto de las unidades académicas, y en donde encontrarán, orientación didáctica y técnica que ayudará notablemente, a ofrecer seguridad, conocimiento y una actitud mental positiva del estudiante y profesor con relación al instrumento No. 2 de evaluación del desempeño docente, para así lograr una formación eficiente y de calidad en nuestros centros universitarios del país.

5.3 Justificación.

La evaluación debe ser un proceso integrado con acción, sistemático, gradual y continuo, que valora sus efectos y que en cada momento aporta conocimientos sobre los diferentes factores necesarios para alcanzar los objetivos generales y específicos, establecidos en los planes de estudio que implementa la Universidad de Panamá.

El proceso de evaluación de la docencia universitaria, debe estar basado en criterios e indicadores científicos, técnicos, educativos y sociales que integren a todos los actores, con el fin de coadyuvar en la formación de profesionales responsables, calificados, éticos y críticos que comprendan la realidad socioeconómica, cultural y política del país.

El instrumental de evaluación, debe ser una herramienta de retroalimentación con una finalidad formativa que mejore el desempeño del docente, en aquellas áreas que resulten deficitarias. Por ello, este instrumento debe separar los aspectos teóricos de dominio del profesor, con los de aplicación práctica.

El instrumento de Evaluación del desempeño que realiza el estudiante es el formulario No. 2 este, permite medir el desempeño de la función docente. La información recogida servirá a los profesores para mejorar su desempeño, es por eso que el juicio emitido por los mismos debe ser en la forma más objetiva y crítica.

Es por eso importante que el estudiante la conozca ampliamente, aprenda a manejarla para que su evaluación hacia el docente sea objetiva y libre de todo tipo de apasionamiento, ya que dependiendo de esta evaluación, se contarán con docentes entregados en su empeño por formar los verdaderos ciudadanos, hombres y mujeres que la patria necesita, además, los aprendizajes serán mas efectivos, lográndose así los objetivos propuestos por una educación de calidad y excelencia.

Un amplio conocimiento del estudiante de este formulano o instrumento No. 2, facilitará su dominio, y principalmente los objetivos por el cual dicho instrumento se ha diseñado.

Podrán con estos conocimientos, los estudiantes universitarios colaborar en la aplicación correcta de este instrumento, y poder superar en una manera u otra el desempeño del docente, mejorando la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

A continuación, se presentará una propuesta basada en una capacitación a estudiantes y profesores con relación a los instrumentos de evaluación que miden el desempeño del profesor en su trabajo docente universitario.

5.3.1 Denominación del proyecto.

El proyecto de capacitación sobre el Instrumento de Evaluación No. 2 del desempeño docente, para estudiantes y docentes del curso de Información Contable I en el Centro Regional Universitario de Veraguas y otros centros del país. El mismo será ofrecido por profesores y especialistas de evaluación de la Universidad de Panamá.

5.3.2 Naturaleza del proyecto (descripción).

El proyecto de capacitación sobre el Instrumento de Evaluación No. 2 para el desempeño docente en profesores del nivel superior, se realizará con la finalidad de fortalecer los conocimientos de los estudiantes y profesores del curso de Sistema de Información Contable I del CRUV y otros centros, para mejorar la calidad de enseñanza, el perfil del profesor y de que los estudiantes cuenten en sus aulas con un personal docente idóneo, conocedor de su materia, interesado y promotor de los aprendizajes significativos y relevantes, además de motivar a sus alumnos hacia la construcción de sus aprendizajes, buscando siempre la calidad y la efectividad.

El programa de capacitación utilizará talleres ofrecidos por profesores y especialistas en evaluación, que facilitará al estudiante una noción o idea más clara sobre este importante instrumento de evaluación del desempeño docente.

5.4 Plan operativo.

5.4.1 Objetivos generales.

- Programar capacitaciones a estudiantes y profesores del curso Sistema de Información Contable I, para el buen manejo del instrumento No. 2 sobre evaluación del desempeño docente en el Centro Regional Universitario de Veraguas.
- Reconocer la importancia de la capacitación técnico-didáctica en el conocimiento y uso aplicativo del instrumento de evaluación No. 2 del desempeño docente en el nivel superior.
- Reforzar los conocimientos de los estudiantes y profesores con relación al manejo del instrumento No. 2 de evaluación del desempeño docente.

5.4.2 Objetivos específicos.

- Desarrollar un seminario que ofrezca orientación a los estudiantes y profesores del curso Sistema de Información Contable No. 1, sobre la temática de conocimiento y uso del instrumento No. 2 de evaluación del desempeño docente.
- Presentar una temática actualizada en la rama de evaluación del desempeño docente, instrumento No. 2, a estudiantes y profesores del

nivel superior.

5.4.3 Plan operativo: Actividades y tareas que se realizarán.

PROGRAMA TEMÁTICO DE CAPACITACIÓN

FASE DE IMPLEMENTACIÓN:

OBJETIVO GENERAL: Analizar el instrumento de evaluación No. 2 del desempeño docente, a fin de mejorar el trabajo escolar y una mejor formación académica en el nivel superior.

OBJETIVO ESPECÍFICOS	TEMA (CONTENIDO)	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
1. Explicar aspectos generales de evaluación.	1. Evaluación.	➤ Organizarán grupos de trabajos para analizar todo lo relacionado con la evaluación.	➤ Sillas, mesas.	➤ Diagnóstica
2. Identificar sus principales funciones y alcances.	➤ Concepto	➤ Discutirán en forma grupal, los temas tratados.	➤ Fotocopias.	
3. Describir los orígenes de la evaluación universitaria su creación y políticas.	➤ Funciones	➤ Explicarán en forma magistral todo lo referente a reseña, creación y políticas de evaluación de la Universidad	➤ Folletos	
4. Identificar las políticas de creación de dicha evaluación.	➤ Alcances	➤ Trabajarán individualmente, sobre los elementos básicos de la evaluación.	➤ Láminas y vistas.	
5. Reconocer los elementos básicos de la evaluación de la función docente.	2. La evaluación universitaria	➤ Conversarán y discutirán sobre el perfil del profesor universitario.	➤ Papel corto y largo blanco y de raya.	
6. Reconocer los componentes de los instrumentos de evaluación.	➤ Breve reseña histórica.	➤ Discutirán en grupo los componentes de los instrumentos de evaluación existentes	➤ Salón de capacitación del C.R.U.V	
7. Ejecutar en forma práctica el uso de estos instrumentos.	➤ Creación	➤ Observarán los forma	➤ Tiza, marcadores.	
8. Reconocer la importancia del instrumento No. 2 de evaluación, alumno al docente	➤ Políticas		➤ Papelógrafos	
	3. Elementos básicos para la evaluación de la función docente		➤ Murales	➤ Formativa
	➤ Perfil del profesor universitario en su función docente.		➤ Separatas	
	4. Componente de instrumentos.		➤ Copias	
	➤ No.1 evaluación de la unidad académica al profesor.		➤ Acetatos	➤ Sumativa
	➤ No.2 evaluación del estudiante al		➤ Proyector de acetato	
			➤ Fotos	
			➤ Encuestas	
			➤ Libros (Ley 11)	
			➤ Papel manila	
			➤ Reglas	
			➤ Datashow	
			➤ VHS y televisión.	

OBJETIVO ESPECÍFICOS	TEMA (CONTENIDO)	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>9. Promover actividades prácticas en el grupo que permita conocer y manejar mejor los instrumentos de evaluación.</p> <p>10. Describir el instrumento No. 2 en forma amplia y específica.</p> <p>11. Explicar los instructivos de los instrumentos de evaluación estudiante – docente por clasificación de preguntas.</p> <p>12. Participar en talleres evaluativos en grupo utilizando el instrumento No. 2.</p> <p>13. Señalar la importancia que tiene para el estudiante y profesor el conocer el instrumento No. 2 de evaluación del desempeño docente.</p> <p>14. Promover estos conocimientos en los estudiantes, que faciliten su buen manejo y dominio.</p> <p>15. Identificar la misión de la evaluación estudiante al profesor en su desempeño.</p>	<p>Profesor</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ No. 3 auto evaluación del profesor. <p>5. Descripción del instrumento No. 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Objetivos ➤ Métodos de aplicación. ➤ Instructivo ➤ Clasificación de las preguntas. <p>6. Reglamentos del sistema de evaluación del desempeño del docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Disposiciones generales ➤ Aplicación ➤ Entrega de resultados ➤ Control ➤ Normas transitorias <p>7. Misión de la evaluación y perfeccionamiento docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Calidad de la docencia 	<p>tos o modelos para analizarlos debidamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajarán en talleres el análisis de los diferentes instrumentos. ➤ Presentarán en plenaria las ventajas y desventajas de los instrumentos de evaluación del desempeño docente. ➤ Discutirán grupalmente sobre el instrumento No. 2 ➤ Presentarán sugerencias con relación a este instrumento. ➤ Elaborarán un informe al respecto. ➤ Conversarán sobre los beneficios académicos y didácticos de esta evaluación del desempeño, estudiante – profesor. 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formativa ➤ Sumativa

OBJETIVO ESPECÍFICOS	TEMA (CONTENIDO)	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>16. Describir aspecto de la Ley 11 del 8 de junio de 1981.</p> <p>17. Enumerar los aspectos que se tomarán en cuenta para evaluar el desempeño docente, por áreas y escalas.</p>	<p>8. Ley 11 del 8 de junio de 1981.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Criterios par la evaluación. <p>9. Área y escala.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Consideraciones en la evaluación del estudiante al profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Discutirán en forma grupal, todo lo referente a la Ley 11 ➤ Practicarán en grupos utilizando los instrumentos evaluativos. ➤ Confeccionarán un informe detallado de lo explicado en el seminario. ➤ Escucharán testimonios de estudiantes sobre la evaluación del desempeño docente ➤ Leerán documentos y separatas al respecto (Evaluación del desempeño) ➤ Analizarán en grupo e individual las áreas y escalas consideraras en la evaluación del desempeño docente. 		

5.5. Orientaciones sobre la temática de capacitación que se ofrecerá a los estudiantes de primer año del Centro Regional Universitario de Veraguas.

La capacitación será ofrecida por profesores y especialistas de evaluación de la Universidad de Panamá. Será programada por cuatro (4) meses. Los meses seleccionados serán de abril a julio. La jornada se llevará a cabo de 8:30 a.m. hasta las 4:00 p.m., con dos periodos de descanso de 10 minutos para la merienda y de una (1) hora para el almuerzo; este será de 12:00 mediodía a la una (1). La temática a tratar aparece en el plan operativo.

5.5.1 Beneficiarios.

Esta propuesta de capacitación beneficiará a los estudiantes de primer año u otros niveles de escolaridad y profesores que laboran en el Centro Regional Universitario de Veraguas y el país

5.5.2 Localización física y cobertura espacial.

La capacitación se ofrecerá en la cabecera de la provincia, en el tiempo estipulado. La cobertura espacial la constituyen todos los estudiantes de primer año y profesores del curso Sistema de Información Contable No. 1 beneficiados con esta propuesta.

Será canalizado por la Universidad de Panamá y el Centro Regional Universitario de Veraguas, de las provincias del país, en el período señalado.

5.6 Técnicas y estrategias que se utilizarán.

- Trabajos en grupos.
- Demostraciones y prácticas (talleres)
- Diálogos.
- Paneles, Phillip 66.
- Análisis de documentos.
- Técnicas activas y estrategias metacognitivas (mapas conceptuales, cuadros sinópticos, resúmenes, etc)

5.7 Duración.

La capacitación tendrá una duración de 16 semanas, durante un semestre, para el curso diurno y nocturno de la materia Sistema de Información Contable I. Una hora por semana.

Se ofrecerán en horarios vespertinos y matutinos de 8:30 a.m. a 4:00 p.m. o dependiendo del horario, y turnos de los estudiantes del curso señalado.

5.8 Costo (Financiamiento)

CUADRO No. 16

COSTO O FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

DISTRIBUCIÓN DEL FINANCIAMIENTO	COSTO (B/.)	ES FINANCIADO	RECURSOS Y TÉCNICAS
➤ Docentes que se le asigna el curso. (diurno – nocturno)	B/. 2,560.00	➤ Correrán como costo debidamente presupuestado en la universidad. (Centro Regional Universitario. Sede, Santiago).	➤ Estudiantes y profesores. Sistema de Información Contable ➤ Mesas, sillas. ➤ Local amplio y ventilado. ➤ Trabajo en grupo
➤ Papelería	500 00		
➤ Imprevistos	500 00		
Total	B/. 3,560.00		

Fuente: Elaborado por el autor 2003

Nota: No hay que utilizar dinero extra para pagar la capacitación, dicho presupuesto queda limitado para los docentes que están ejerciendo dentro de la unidad académica que decida poner en práctica el programa propuesto.

5.9 Administración del proyecto propuesto.

La administración de la propuesta presentada estará a cargo del profesor de Contabilidad, avalado por el especialista de Evaluación, con apoyo de la dirección del Centro Regional Universitario de Veraguas y será coordinada por la Universidad de Panamá.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CAPACITACIÓN: CAPACITACIÓN SOBRE EL CONOCIMIENTO Y MANEJO DEL INSTRUMENTO No. 2, EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE AL PROFESOR, PARA ALUMNOS Y PROFESORES DEL CURSO "SISTEMA DE INFORMACIÓN CONTABLE No. 1"

TIEMPO	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Fase de Diseminación																								
1. Análisis del diagnóstico.																								
2. Organización de la capacitación.																								
3. Elaborar un plan de trabajo.																								
4. Divulgación de la capacitación.																								
Fase de Implementación																								
1. Capacitaciones - talleres																								
2. Organización de los grupos de trabajo.																								
3. Desarrollo de actividades.																								
Fase de Evaluación																								
1. Evaluación por meses.																								
2. Evaluación final de la capacitación.																								
3. Elaboración de un informe de la capacitación.																								

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA CITADA.

- **BATISTA, A. (2000) Procesos Didácticos de Interaprendizaje, la mediación docente, y las técnicas de estudio y aprendizaje independiente y grupal. Texto instruccional y cognitivo de Aprendizaje. Panamá. 120 p.**

- **ÁLVAREZ C. A. (1997) Evaluación. Primera Edición. México. 125 p.**

- **CLEMAN. S (1999) ¿Es posible Mejorar la Evaluación? Primera Edición. México. 98 p.**

- **CLEMAN. S (1997) Evaluación. Primera Edición México. 105 p**

- **HERNÁNDEZ, G. Estrategias de Aprendizaje. Módulos. 1998. Panamá. 155 p**

- **MONGE. T (2000) Guía para la Elaboración del Informe de Autoevaluación. Consejo Superior Universitario, Centroamérica CSUCA. Panamá. 180 p.**

- **MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN (1987) Memoria. Panamá. 200 p.**

- **PÉREZ, R. (1997) Evaluación. Primera Edición. México. 189 p.**

- **PERALTA, T. (2000) Guía para la Elaboración del Informe de Autoevaluación. Universidad de Panamá. Panamá. 170 p.**

- PRIETO, M. (1992) Método, Técnicas y Estrategias de Aprendizaje.
Panamá. 180 p.
- SÁNCHEZ, L. (1999) Evaluación de los Aprendizajes. Primera Edición.
Editorial Trillas. México. 202 p.
- UNIVERSIDAD DE PANAMÁ (2002) Ley 11. Estatutos de la Universidad
de Panamá. Panamá. 171 p.
- _____ (1997) Sistema de Evaluación del Desempeño
Docente. Panamá. 110 p.
- _____ (1998) Guía Académica. Período Académico 1990-
2000. Panamá. 90 p.
- VARGAS, A. (2002) Evaluación de los Aprendizajes. Universidad de
Panamá. Panamá. 197 p.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- BAVARESCO de Prieto, A. Las Técnicas de Investigación. Estados
Unidos de América. 1979. 150 p.
- BLANCO F. y Otros (1996) La Evaluación Educativa más proceso que
producto. Ediciones Universidad de Lleida. 160 p.
- CHIAVENATO, I. (1988) Administración de Recursos Humanos. Editorial
Mc Graw Hill. Primera Edición. México. 140 p.

- COLL-Vineat, R. (1972) *Compendios de Divulgación Filosófica*. Primera Edición. España. 120 p.
- DRUCKER, P. F. *Las Nuevas Realidades*. Editorial Norma. Colombia 1989. 135 p.
- FLORES, R. (2000) *Evaluación Pedagógica y Cognición*. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá Colombia. 160 p.
- LÓPEZ, F. y Otros (1981) *Investigación Bibliográfica*. Editorial EUNED. Costa Rica. 180 p.
- MENDENHALL, W. y Otros (1978) *Estadísticas para la Administración y Economía*. Tercera Edición. Estados Unidos de América 155 p.
- OSMAN, B. B. (1988) *Problemas de Aprendizaje*. Editorial Trillas Primera Edición. México. 198 p.
- PÉREZ, Naranjo Y. Editn. (1977) *Proyecto de Sistema de Evaluación del Desempeño Docente*. Universidad de Panamá. 160 p.

ENTREVISTAS

- CAMAÑO, Dora Profesora del Centro Regional Universitario de Veraguas Escuela de Administración de Empresas y Contabilidad. Realizada el 20 de noviembre del 2002.
- DE LEÓN FRANKLIN, Estudiante del Centro Regional Universitario de Veraguas. Realizada el 26 de noviembre del 2002.
- NAVARRO, Natanael. Estudiante Universitario. Centro Regional. Veraguas. Realizada el 27 de noviembre del 2002.

- **ZAMORANO, Yodalys. Estudiante Universitaria. Centro Regional de Veraguas. Realizada el 10 de diciembre del 2002.**

- **JARAMILLO, Gloriela. Estudiante del Centro Regional Universitario de Veraguas. Realizada el 11 de diciembre del 2002.**

ANEXOS

ANEXO No. 1
UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

ENCUESTA

RESPETADO DOCENTE: Con vuestro apoyo, llenando el presente instrumento nos permitirás recabar la información necesaria, para desarrollar la investigación; titulada: **“ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No. 2, PARA OBSERVAR SI CUMPLE O NO CON UNA EVALUACIÓN OBJETIVA Y RESPONSABLE DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA EL CURSO SISTEMA DE INFORMACIÓN CONTABLE 1 EN EL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS”** Por eso presentamos el siguiente instrumento, que nos llevará a recabar la información necesaria para dicho estudio. Los datos que nos proporcionen serán tratados con seriedad y discreción.

INSTRUCCIONES: Marque con un gancho la alternativa que usted señala correcta. Recuerde puede señalar más de una respuesta.

1. Nivel de preparación académica:

Licenciatura Profesorado Maestría Doctorado

2. Años de estar laborando en la Escuela de Contabilidad:

a. 1-2 años b. 3-4 años c. 5 años y más

3. ¿Has ofrecido a los estudiantes, el curso Sistema de Información Contable 1?

Sí No

4. ¿Conoce usted el instrumento No. 2 de la Evaluación de Desempeño Docente?

Sí No

5. ¿Responde dicho instrumento a las exigencias de la evaluación moderna?

Sí No

Sí tu respuesta es negativa señalar las razones _____

6. ¿Consideras que el estudiante que evalúa, lo hace conociendo ampliamente los señalamientos y consideraciones que exige la evaluación del desempeño docente?

Sí No

Sí tu respuesta es negativa, favor señalar las razones _____

7. ¿Evalúa objetivamente el estudiante, al profesor del Curso Sistema de Información Contable 1?

Sí No

Razones porque su respuesta es negativa _____

8. ¿Considera usted que el alumno de primer año o primer ingreso a la Universidad debe evaluar, al docente?

Sí No

Por qué _____

9. ¿Qué dificultades presenta el estudiante de primer año cuando evalúa el desempeño de su profesor en un curso?

a. No ha madurado

b. Tiene que conocer más el instrumento No. 2

c. Hay que capacitarlo con relación al procedimiento de evaluar y para conocer dicho instrumento

d. Inseguridad, poco profesionalismo

e. No es objetiva

f. Otras

10. ¿Se ha sentido defraudado con la evaluación que han realizado sus estudiantes en un curso?

Sí No

Si responde positivamente, señala las razones _____

11 ¿Conoce el Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño?

Sí No

12 ¿Consideras importante la evaluación que realiza el alumno al docente?

Sí No

Si tu respuesta es positiva señalar las razones _____

13 ¿Consideras que se debe mejorar el Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente No. 2?

Sí No

Si respondes sí, presenta tus consideraciones _____

14. ¿Qué acciones se deben mejorar en el Instrumento No. 2 de Evaluación del Desempeño Docente?

a. Mejorar los ítems del instrumento

b. Especificar más las preguntas presentadas

- c. Ampliar los aspectos a evaluar en cada área de desempeño docente
- d. Capacitar al estudiante de primer año (teórico-práctico) para una evaluación objetiva

MUCHAS GRACIAS

ANEXO No. 2
UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

ENCUESTA

ESTIMADO ESTUDIANTE: Con tu valiosa ayuda nos permitirás desarrollar la presente investigación; titulada: "ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No. 2, PARA OBSERVAR SI CUMPLE O NO CON UNA EVALUACIÓN OBJETIVA Y RESPONSABLE DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA EL CURSO SISTEMA DE INFORMACIÓN CONTABLE 1 EN EL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS". Por eso presentamos el siguiente instrumento, que nos llevará a recabar la información necesaria para dicho estudio. Los datos que nos proporcione serán tratados con seriedad y discreción.

INSTRUCCIONES: Marque con un gancho la alternativa que usted señala correcta. Puede dar más de una respuesta

A. DATOS PERSONALES:

Edad _____ Sexo: F _____ M _____ Nivel que cursa: _____

1. Tienes conocimiento del Instrumento de Evaluación No. 2 del Desempeño Docente, que se aplica en el Centro Regional Universitario de Veraguas.

Sí No

2. Consideras este instrumento adecuado para evaluar el trabajo que realiza el docente en el aula.

Sí No

3. ¿Dicho instrumento recoge todas las exigencias de una evaluación crítica y objetiva?

Sí No

Si tu respuesta es negativa, presentar las razones _____

4. ¿Las áreas que contempla la evaluación del Desempeño Docente, Instrumento No. 2 están bien definidas en el Instrumento?

Sí No

Si tu respuesta es negativa señala por qué: _____

5. ¿Dominas ampliamente el manejo de éste instrumento de evaluación?

Sí No

Si tu respuesta es negativa, presentar sugerencias _____

6. ¿Cuáles son las limitantes que presenta la Evaluación del Desempeño Docente No. 2?

a. Compleja

b. Falta de indicaciones para llenarla

c. No la conocemos

d. Necesitamos de más explicación y capacitación para su manejo

e. No estamos preparados para evaluar

7. ¿El desempeño docente del profesor(a) del curso Sistema de Información Contable 1 merece ser bien evaluado?

Sí No

Razones _____

8. ¿Consideras se le debe introducir mejoras a la evaluación del Desempeño Docente, instrumento No. 2?

Sí No

Si tu respuesta es positiva señalar en qué y cómo _____

9. ¿Es objetiva esta evaluación?

Sí No

Razones, si tu respuesta es negativa _____

10. ¿Al evaluar al profesor, están conscientes de lo que hace, y por qué?

Sí No

11. ¿Evalúa este instrumento todo el desempeño docente que deseas tu, medir?

Sí No

Por qué _____

12. ¿Consideras que es importante evaluar al docente en su desempeño, por parte del estudiante?

Sí No

Porque es importante _____

13. ¿Conoces el Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente?

Sí No

14. ¿Qué recomendaciones ofrecerías al instrumento No. 2 de Evaluación del Desempeño Docente?

MUCHAS GRACIAS

ANEXO No. 3
UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL DESEMPEÑO
DEL DOCENTE
SISTEMA DE EVALUACIÓN
FORMULACIÓN DE EVALUACIÓN: INSTRUMENTO No. 2

Conteste la pregunta No. 1 con la siguiente escala Si = 2 No = 1		1.	1	2	3	4	5
1. ¿Presentó el programa del curso al inicio del semestre?		2.	1	2	3	4	5
Conteste de la pregunta No. 2 a la pregunta No. 4 con la siguiente escala Muy bien = 5 Bien = 4 Regular = 3 Deficiente = 2 Muy deficiente = 1		3.	1	2	3	4	5
2. ¿Explicó la forma del desarrollo del programa del curso?		4.	1	2	3	4	5
3. ¿Explicó el sistema de evaluación del curso al inicio del semestre?		5.	1	2	3	4	5
4. ¿Explicó los objetivos del curso?		6.	1	2	3	4	5
Conteste la pregunta No. 5 con la siguiente escala Siempre = 5 La mayoría de las veces = 4 Algunas veces = 3 Pocas veces = 2 Nunca = 1		7.	1	2	3	4	5
5. ¿Proporcionó referencias bibliográficas del curso actualizadas?		8.	1	2	3	4	5
Conteste la pregunta No. 6 a la pregunta No. 20 con la siguiente escala La mayoría de las veces = 5 Muchas veces = 4 Algunas veces = 3 Pocas veces = 2 Nunca = 1		9.	1	2	3	4	5
6. ¿Desarrolló las clases atendiendo establecido en el programa?		10.	1	2	3	4	5
7. ¿Explicó los diferentes temas con claridad?		11.	1	2	3	4	5
8. ¿Complementó la teoría con prácticas de la asignatura (laboratorios, charlas, trabajos de grupos, resolución de problemas, etc.)?		12.	1	2	3	4	5
9. ¿Orientó las tareas asignadas y demás actividades de manera ordenada?		13.	1	2	3	4	5
10. ¿Motivó la participación dinámica en las diversas actividades del curso?		14.	1	2	3	4	5
11. ¿Respondió claramente las preguntas formuladas por los estudiantes?		15.	1	2	3	4	5
12. ¿Mostró una actitud abierta al diálogo y al análisis de todas las ideas?		16.	1	2	3	4	5
13. ¿Trató a los estudiantes respetuosamente?		17.	1	2	3	4	5
14. ¿Elaboró los exámenes sobre los temas tratados en clases?		18.	1	2	3	4	5
15. ¿Los exámenes parciales teóricos atendían la estimulación de la capacidad de razonamiento del alumno?		19.	1	2	3	4	5
16. ¿Devolvió, oportunamente, el resultado de los exámenes parciales?		20.	1	2	3	4	5
17. ¿Discutió, oportunamente, el resultado de los exámenes parciales?		21.	1	2	3	4	5
18. ¿Considera en la evaluación las diversas actividades desarrolladas en el curso (los exámenes parciales, las asistencias, trabajos en clases, de laboratorios si los hubiese y de investigación)?		22.	1	2	3	4	5
19. ¿Evalúa al estudiante de acuerdo a lo establecido en el programa?		23.	1	2	3	4	5
20. ¿Asiste puntualmente a impartir clases?		24.	1	2	3	4	5
Conteste la pregunta No. 21 con la siguiente escala: Muy bien = 5 Bien = 4 Regular = 3 Deficiente = 2 Muy deficiente = 1		25.	1	2	3	4	5
21. ¿Desarrolló el programa del curso?		26.	1	2	3	4	5
		27.	1	2	3	4	5
		28.	1	2	3	4	5
		29.	1	2	3	4	5
		30.	1	2	3	4	5

AL TERMINAR DE CONTESTAR DEVUELVA LA HOJA DE RESPUESTA AL APLICADOR

ANEXO No. 4 GLOSARIO

➤ **Análisis.**

Dirección y separación de las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios y elementos para establecer un diagnóstico. Examen que se hace de una obra, de un escrito o de cualquier realidad susceptible de estudio intelectual
Idea que se ofrece para lograr un fin

➤ **Contabilidad.**

Arte de llevar las cuentas con exactitud Parte de una administración encargada especialmente de las cuentas
Sistema adoptado para llevar las cuentas y razones de las empresas públicas y privadas.

➤ **Evaluación:**

Es el proceso integral que está presente durante todos los momentos de la capacitación; se conforma como un método de investigación y conocimiento que permitan ubicar, analizar y sistematizar las acciones que se realizan con el

fin de recuperar e integrar las experiencias, retroalimentando de manera continua sus planteamientos.

➤ **Criterios.**

Norma para conocer la verdad. Los juicios que expresa un profesional de la contabilidad sobre los registros de una determinada empresa

➤ **Docencia.**

Elemento o causa que interviene en el proceso de enseñanza práctica y ejercicio docente.

Se refiere a los elementos de pertinencia, coherencia, eficiencia e impacto que interviene en los programas y procesos de enseñanza, para formar estudiantes egresados de contabilidad de alto rendimiento

➤ **Información.**

Comunicación o adquisición de conocimientos que permiten ampliar o precisar los que poseen sobre una materia determinada.

Nota que se entrega al estudiante sobre la tarea a presentarse más tarde.

➤ **Instrumento.**

Escritura, papel o documento con que se justifica o prueba alguna cosa. Es el instrumento de evaluación cuyo objetivo es determinar y ponderar resultados de una actividad o desempeño.

➤ **Proceso.**

Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial

El proceso de evaluación docente empleado en la Universidad de Panamá.

➤ **Profesor.**

Persona que ejerce o enseña una ciencia, un arte o una técnica Los profesores son los responsables de formar mediante la enseñanza. Son los que orientan, guían y conducen los aprendizajes de los estudiantes.

➤ **Propuesta.**

Proposición o idea que se manifiesta y ofrece a uno para un fin. Consulta que se le hace a la directora de tesis, sobre el alcance del diseño de la investigación.

Sistema.

Conjunto de cosas que ordenadamente relacionadas entre si, contribuyen a determinado objeto