



**UNIVERSIDAD DE PANAMA**  
**VICERRECTORIA DE INVESTIGACION Y POSTGRADO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**  
**MAESTRIA EN METODOS DE INVESTIGACIÓN**  
**Y EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DOCENTES DE LOS**  
**FACILITADORES QUE IMPARTEN CURSOS DE POSTGRADO**  
**Y MAESTRIA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA**  
**EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMA**  
**DURANTE EL PERIODO ACADÉMICO**  
**2008 - 2010**

**PARTICIPANTE**  
**MAGISTER, MIGUEL E CANTOS L**  
**8-204-1225**

**ASESORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**  
**DOCTORA LUZMILA L CAMPOS DE SANCHEZ**

**DICIEMBRE, 2010**

# **DEDICATORIA**

A todas las personas que de una u otra  
forma me apoyaron para culminar el  
presente proyecto de investigacion A todos  
y todas

**¡Gracias!**

**Miguel**

# **AGRADECIMIENTO**

Nuestro sincero agradecimiento a la Doctora Luzmila Campos de Sanchez por su dedicacion en la orientaci3n del desarrollo de esta investigaci3n por darme la oportunidad de tener en ella no solo a una guia sino de haber conocido a una gran persona y a una buena amiga

**Miguel**

## INDICE

	<b>Pagina</b>
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE GRÁFICAS	XV
INTRODUCCIÓN	XVIII
RESUMEN	XXII
SUMARY	XXV
<b>CAPITULO 1</b>	
<b>ASPECTOS GENERALES</b>	<b>1</b>
1 1 SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA	2
1 2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3

	<b>Página</b>
<b>1 3 OBJETIVOS</b>	<b>3</b>
1 3 1    Objetivos Generales	3
1 3 2    Objetivos Específicos	4
<b>1 4 RESTRICCIONES O LIMITACIONES</b>	<b>5</b>
<b>1 5 DELIMITACIÓN</b>	<b>5</b>
1 5 1    Delimitacion Temática	5
1 5 2    Delimitacion Geográfica	6
<b>1 6 JUSTIFICACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO 2</b>	
<b>MARCO REFERENCIAL</b>	<b>9</b>
<b>2 1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>10</b>
<b>2 2 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE</b>	<b>12</b>
<b>2 3 TEORÍAS O ESTUDIOS REALIZADOS</b>	<b>13</b>

**CAPÍTULO 3**

**ESTRATEGIA METODOLÓGICA 14**

**3 1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 15**

**3 2 SUPUESTO GENERAL 15**

**3 3 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 15**

**3 4 POBLACIÓN 17**

**3 4 1 Muestra 17**

**3 5 DISEÑO DE INSTRUMENTOS 17**

**3 5 1 Entrevista 18**

**3 5 2 Encuesta o Cuestionario 18**

**3 6 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN 19**

**CAPITULO 4**

**ANALISIS DE LOS RESULTADOS 25**

	<b>Página</b>
4 1 ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	26
4 2 ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS	58
<b>CAPITULO 5</b>	
<b>PRESENTACION DE LOS RESULTADOS</b>	<b>103</b>
CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES	108
<b>CAPITULO 6</b>	
<b>PROPUESTA</b>	<b>113</b>
6 1 INTRODUCCIÓN	114
6 2 JUSTIFICACIÓN	115
6 3 PROPÓSITO	116
6 4 OBJETIVOS	116
6 5 ESTRUCTURA	117
6 6 CLASES DE EVALUACIONES	118
6 7 EVALUACIÓN	119

	<b>Página</b>
6 8 FACTORES DE EVALUACIÓN	120
6 9 VALORES DE EVALUACIÓN	121
6 10 INSTRUMENTO PARA EVALUAR LOS TRES ASPECTOS	126
6 11 ESTRATEGIA DE PLAN DE ACCIONES	148
 BIBLIOGRAFÍA	 149
 ANEXOS	 153

## INDICE DE TABLAS

**Página**

### **TABLA N° 1**

¿CONSIDERA QUE SE DEBE EVALUAR LOS  
CONOCIMIENTOS DE LOS FACILITADORES QUE  
LABORAN EN LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS Y  
MAESTRÍAS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN

**27**

### **TABLA N° 2**

¿UTILIZAN LOS FACILITADORES INNOVACIONES  
EDUCATIVAS DURANTE EL DESARROLLO DEL  
CURSO?

**30**

### **TABLA N° 3**

¿ES APROPIADA LA METODOLOGIA QUE UTILIZAN  
LOS FACILITADORES DE POSTGRADOS Y MAESTRÍAS  
EN SUS CLASES?

**32**

**TABLA N° 4**

¿OBSERVA EN SUS FACILITADORES DESTREZAS EN  
EL DESARROLLO DE LAS CLASES? 34

**TABLA N° 5**

¿SUS FACILITADORES HACEN USO ADECUADO DE  
LOS RECURSOS METODOLÓGICOS? 36

**TABLA N° 6**

¿CONSIDERA QUE LAS CLASES SON PRESENTADAS  
DE FORMA DINÁMICA? 38

**TABLA N° 7**

¿CONSIDERA USTED QUE LOS FACILITADORES DE  
POSTGRADOS Y MAESTRÍAS ESTÁN CAPACITADOS  
PARA IMPARTIR SUS CLASES? 40

**TABLA N° 8**

¿APLICAN LOS FACILITADORES EL SENTIDO CRÍTICO  
EN SUS CLASES? 43

**TABLA N° 9**

¿UTILIZAN LOS FACILITADORES REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS PARA ENRIQUECER EL CONTENIDO DE SUS CLASES?	45
--	----

**TABLA N° 10**

¿CONSIDERA QUE LA UNIVERSIDAD DE PANAMA CUENTA CON FACILITADORES ACTUALIZADOS EN LAS ESPECIALIDADES QUE IMPARTE EN LOS PROGRAMAS DE POATGRADOS Y MAESTRÍAS?	47
--	----

**TABLA N° 11**

¿CONSIDERA QUE EXISTE UNA VERDADERA INTERACCIÓN ENTRE LOS FACILITADORES DURANTE EL DESARROLLO DE LAS CLASES?	50
--	----

**TABLA N° 12**

¿ASISTEN REGULARMENTE LOS FACILITADORES A SUS HORARIOS DE CLASES?	52
--	----

**TABLA N° 13**

**CONSIDERAN LOS FACILITADORES LA EVALUACIÓN  
DIAGNÓSTICA DURANTE EL CURSO?**

**54**

**TABLA N° 14**

**¿CONSIDERA QUE EL FACILITADOR DEBE DISCUTIR  
CON LOS ESTUDIANTES LOS CRITERIOS DE LA  
EVALUACIÓN SUMATIVA?**

**56**

## INDICE DE GRAFICAS

	<b>Pagina</b>
<b>GRAFICA N° 1</b>	
EVALUACION DE LOS CONOCIMIENTOS DE LOS FACILITADORES QUE LABORAN EN LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS Y MAESTRÍAS	29
<b>GRAFICA N° 2</b>	
INNOVACIONES EDUCATIVAS DURANTE EL DESARROLLO DE LOS CURSOS	31
<b>GRAFICA N° 3</b>	
LA METODOLOGÍA UTILIZADA POR LOS FACILITADORES ES LA APROPIADA	33
<b>GRAFICA N° 4</b>	
OBSERVACIÓN DE LAS DESTREZAS EN LOS FACILITADORES EN EL DESARROLLO DE SU CURSO	35
<b>GRAFICA N° 5</b>	
USO ADECUADO DE LOS RECURSOS	

	<b>Página</b>
<b>METODOLÓGICOS</b>	<b>37</b>
<b>GRAFICA Nº 6</b>	
<b>PRESENTACIÓN DINÁMICA DEL CURSO DE PARTE DE LOS FACILITADORES</b>	<b>39</b>
<b>GRAFICA Nº 7</b>	
<b>CONSIDERACIÓN ACERCA DE LA CAPACITACIÓN DE LOS FACILITADORES AL IMPARTIR SUS CLASES</b>	<b>42</b>
<b>GRAFICA Nº 8</b>	
<b>APLICAN LOS FACILITADORES EL SENTIDO CRÍTICO EN SUS CLASES</b>	<b>44</b>
<b>GRAFICA Nº 9</b>	
<b>UTILIZACIÓN DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS POR PARTE DE LOS FACILITADORES PARA ENRIQUECER EL CONTENIDO DE SUS CLASES</b>	<b>46</b>
<b>GRAFICA Nº 10</b>	
<b>ACTUALIZACIÓN DE LOS FACILITADORES EN LAS</b>	

	<b>Página</b>
<b>ESPECIALIDADES QUE IMPARTEN EN SUS CURSOS DE POSTGRADOS Y MAESTRÍAS</b>	<b>49</b>
<b>GRAFICA Nº 11</b>	
<b>INTERACCIÓN DE LOS FACILITADORES Y LOS PARTICIPANTES DURANTE EL DESARROLLO DE LAS CLASES</b>	<b>51</b>
<b>GRAFICA Nº 12</b>	
<b>ASISTENCIA CON REGULARIDAD DE LOS FACILITADORES A SUS HORARIOS DE CLASES</b>	<b>53</b>
<b>GRÁFICA Nº 13</b>	
<b>EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA DURANTE EL CURSO</b>	<b>55</b>
<b>GRAFICA Nº 14</b>	
<b>EL FACILITADOR DEBE DISCUTIR CON LOS ESTUDIANTES LOS CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN SUMATIVA</b>	<b>57</b>

# **INTRODUCCIÓN**

La evaluación del desempeño por competencias de los docentes que laboran en los Programas de Postgrados Maestrias que se ofertan en la Universidad de Panama en los diferentes planes de estudios a nivel superior es en la actualidad los mismos que están siendo revisados a través de procesos de autoevaluación y transformación curricular

En su primer momento se llevó a cabo a manera de diagnóstico los resultados de la realización de este estudio que nos hizo ver la necesidad apremiante de evaluar a los docentes que imparten sus conocimientos en los distintos programas que se ofertan en la Facultad de Ciencias de la Educación bajo la responsabilidad de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad de Panamá. En consecuencia los resultados obtenidos en el diagnóstico nos llevan a pensar en la elaboración de competencias acorde a los avances pedagógicos e innovadores

Esta investigación está fundamentada en una estructura capitular la cual se divide en los siguientes seis (6) capítulos que se mencionan a continuación

El **Capítulo Uno (1)** el cual denominamos **Aspectos Generales** presenta la *Situación Actual del Problema* el *Planteamiento del Problema* así como los *Objetivos Generales y Específicos* las *Limitaciones* encontradas en la realización de la investigación la *Delimitación Temática* como la *Geográfica* donde se realizará el presente estudio investigativo al igual que la *Justificación* de por que se considero un proyecto como este para llevarse a cabo las *Proyecciones y Aportaciones* que se esperan contribuyan a la mejora de la calidad de la educación universitaria

El **Capítulo Dos (2)** o **Marco Referencial** hace referencia a los antecedentes del Problema la *Conceptualización de la Variable* que estará inmersa en el presente estudio al igual que las *Teorías o Estudios* realizados con anterioridad

En el **Capítulo Tres (3)** o **Estrategias Metodológicas** se hace énfasis en el *Diseño de la Investigación* también veremos el *Supuesto General de Investigación* la *Operacionalización de la Variable* al igual que la *Población y la Muestra* se hará la *Descripción de los Instrumentos* diseñados para la recolección de la

informacion necesaria para llevar a cabo la siguiente investigacion al igual que el Procedimiento de Investigación

**El Capitulo Cuatro (4) Analisis de Resultados** se procesara la informacion que fue recogida en los instrumentos diseñados para tal fin se analizara con la finalidad de ver los hallazgos importantes encontrados y de esta manera elaborar el informe preliminar de investigacion

Una vez analizada la informacion y observados los hallazgos importantes en el **Capitulo Cinco (5)** denominado **Presentacion de los Resultados** se plantean las Conclusiones y Recomendaciones

**El Capitulo Seis (6)** o la **Propuesta** se sustentarán con base en los resultados obtenidos durante la investigación (Diagnóstico)

# **RESUMEN**

En los últimos años la Universidad de Panamá ha creado *Programas de Educación Superior* muchos de los cuales se han visto fortalecidos con los estudios de Postgrado ya que el país espera que una serie de profesionales al más alto nivel de formación puedan desempeñarse en las diferentes disciplinas

La evaluación por competencias docentes a nivel superior en el claustro universitario es relativamente de las innovaciones que a raíz de la aprobación de la Ley 30 del 20 de julio de 2006 la cual crea el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria esto es un proceso permanente dirigido a detectar necesidades corregir y mejorar acciones con el fin de lograr eficacia eficiencia y equidad de los planes y programas formativos

La evaluación por competencias requiere de la formulación de juicios basados en análisis cuidadosos y críticos de situaciones específicas esto con el fin de que las decisiones que se tomen sean las mejores y fundamentadas al mismo tiempo que permitan hacer útiles las propuestas de acción futura

A veces la gestión universitaria se obstaculiza por la falta de un sistema de información que incluya el seguimiento y la evaluación de programas la evaluación por competencias entre otras permitiría contar con mejores elementos para la toma de decisiones basadas en diferentes fuentes de información

## **SUMMARY**

In recent years the Panama University created programmers of higher education many of which have been strengthened with postgraduate studies since the country expects a number of professionals to the highest level of training to play in the different disciplines

Evaluation by teachers competence at the highest level in University Faculty is relatively innovations as a result of the adoption of Act 30 July 20 2006 which creates the national system of evaluation and accreditation for the improvement of the quality of the education higher University this is an ongoing process aimed at detecting needs correcting and improving actions in achieving efficiency effectiveness and equity plans and training programs

Competency assessment requires the formulation of judgments based on careful and critical analysis of specific situations in order that decisions taken are better informed and at the same time allow to making useful proposals for future action

Sometimes University management are hindered by the lack of information that includes the monitoring and evaluation of

programmers evaluation by powers among others would have better  
items for decision-making based on different source of information

**CAPÍTULO 1**  
**ASPECTOS GENERALES**

## **1.1 SITUACION ACTUAL DEL PROBLEMA**

En los actuales momentos en los que nos avocamos a una situación de acreditación por parte de un organismo de la región la Facultad de Ciencias de la Educación se ve orientada a la evaluación de sus programas y proyectos que se promueven en la misma. Los Programas de Postgrados y Maestrías en Docencia Superior son ofertas de la Facultad de Ciencias de la Educación ya que de acuerdo a lo que establece el Reglamento de Selección de Personal Docente es de carácter obligatorio. Adicionalmente la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado establece entre sus requisitos de selección la evaluación del personal docente.

Este diagnóstico incluye estudios que se han realizado con anterioridad y en los que han podido detectar la problemática existente que guarda estrecha relación con una secuencia de factores entre los que se pueden identificar están: inexperience de los procesos evaluativos, la finalidad que se persigue, el temor a enfrentar situaciones intrincadas y a la tendencia a considerar el aspecto punitivo, una intimidación y lo manifiestan con su rechazo.

Lo anteriormente expuesto es considerado como una falta a la cultura de evaluación producto del poco conocimiento de la importancia que tiene la evaluación del desempeño de competencias en las políticas de acreditación de los programas de postgrados y maestrías. Razon por la cual se ha creído conveniente realizar este trabajo de investigación

## **1 2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Por lo anteriormente expuesto nos hacemos el siguiente planteamiento

¿Es necesario realizar una evaluación de las competencias docentes de los facilitadores que imparten cursos de postgrado y maestría en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panama durante el periodo academico 2008 2010?

## **1 3 OBJETIVOS**

### **1 3 1 Objetivos Generales**

- Evaluar el desempeño de las competencias de los facilitadores que laboran en los programas de

postgrado y maestria en la Facultad de la Ciencias de la Educación en los periodos 2008 - 2010

- Elaborar una Propuesta de instrumento de *evaluacion del desempeño docente*

### **1 3 2   Objetivos Especificos**

- Identificar las variables cuantitativas y cualitativas que permitan evaluar las competencias de los facilitadores
- Aplicar los instrumentos que nos permitan obtener referente a las competencias por parte de los participantes como de los facilitadores
- Analizar la informacion recolectada para *determinar los hallazgos importantes referentes a competencias necesarias para la elaboracion de un instrumento*

- Organizar la información obtenida con el propósito de diseñar la propuesta de instrumento

#### **1 4 LIMITACIONES O RESTRICCIONES**

En el presente proceso de investigación se encontraron las siguientes dificultades

- Recursos económicos
- Bibliografía especializada en la temática de investigación

#### **1 5 DELIMITACION**

##### **1 5 1 Delimitación Temática**

La presente investigación hace referencia al tema desarrollado sobre las Evaluaciones del Desempeño de los Docentes que imparten Cursos de Postgrados y Maestrías en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá

## **1 5 2 Delimitacion Geografica**

Se llevara a cabo en la Universidad de Panama localizada en la Provincia de Panamá en el Campus Universitario Dr Harmodio Arias Madrid tambien conocido como el Domo en Curundu en el Corregimiento de Ancon en la comunidad de Albrook donde se encuentran concentrados los Programas de Postgrados y Maestrias

## **1 6 JUSTIFICACIÓN**

Justificamos la necesidad de realizar una evaluacion del desempeño por competencias en los facilitadores que desarrollan cursos dentro de los programas de postgrados y maestrias que oferta la Facultad de Ciencias de la Educacion de la Universidad de Panama en sus distintos campus universitarios

El sistema educativo en el nivel superior supone la necesidad de una evaluacion por competencias que en terminos generales incluya todos sus elementos tales como evaluacion de los

participantes de los contenidos de los objetivos los docentes y el personal administrativo

En tal sentido efectuar una evaluación de competencias que abarque todos los aspectos de la educación no es tarea fácil razón por la cual se procura en esta investigación realizar un enfoque de evaluación del personal docente ya que constituye un punto clave en el desarrollo de la labor educativa

La evaluación docente nos permite conocer las fortalezas y debilidades de los docentes-facilitadores para encaminar los esfuerzos en la dirección correcta La Universidad de Panamá desde el año 1995 inicia el proceso de evaluación del desempeño docente no obstante se hace necesario examinar la forma en que se cumplen cada una de las funciones en forma eficaz logrando los objetivos trazados

A la fecha se han realizado investigaciones sobre esta temática sin embargo ninguna confirma o rechaza categóricamente estas presunciones razón por la cual se hace necesario elaborar una propuesta de un modelo de evaluación por competencias del

personal docente para acreditacion de programas de postgrados y maestrías por considerarlas de fundamental importancia en el proceso educativo

**CAPÍTULO 2**  
**MARCO REFERENCIAL**

## **2 1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION**

La Vicerrectoria de Investigacion y Postgrado (VIP) de la Universidad de Panama que actualmente dirige la Dra Betty Ann de Catsambanis es en la actualidad el agente rector en lo referente a los programas de especialidades a nivel de superior (Postgrados Maestrias y Doctorados)

La Direccion de Postgrado es el organismo en el cual recae la *responsabilidad de tratar lo relacionado a los Programas de postgrados maestrias y doctorados* la cual esta siendo dirigida por el Dr Filiberto Morales quien formará parte de la muestra seleccionada para conocer su opinión en cuanto a la institución en relacion a lo concerniente a la evaluación de las competencias que debe tener un facilitador al más alto nivel en el conocimiento de su especialidad en el nivel superior

Podemos ver que a inicios del presente milenio en el cual el *conocimiento es la base del desarrollo nuestra mas alta casa de estudios a nivel superior* no cuenta con el aval de un sistema de evaluacion de competencias de docentes a nivel superior debido a

muchas circunstancias que esperamos con la presente investigacion podamos determinar y ver cuáles son las causas por las cuales no contamos con dicho proceso de evaluacion Realizado un sondeo a manera de informacion sin contar con un instrumento de carácter científico se pudo tener la opinión de muchos docentes que sienten que no existe la necesidad ya que los programas son rentables desde el punto de vista economico al parecer esto es lo que prevalece a demas del carácter punitivo que sienten que los amenaza razones que ameritan y que justifican la realización de dicho proyecto de investigacion

A mediados del año 2004 se realiza de parte de la Dra Luzmila Campos de Sanchez una propuesta de instrumento de evaluacion del desempeño docente de los facilitadores de los programas de postgrados y maestrias aplicados a los docentes Este instrumento no se aplico ya que era muy costoso reproducir dichos instrumentos

## 2 2 CONCEPTUALIZACION DE LA VARIABLE

La variable **Evaluacion del Desempeño por Competencias de los Docentes** de acuerdo a los autores Rodriguez y Feliu (1996) las competencias son ***"conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, y que le permiten la realizacion exitosa de una actividad"***

Para el autor *Woodruffe (1993)* las competencias son ***"una dimension de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente"*** De la misma manera continua señalando que es importante conocer el concepto o el significado de las competencias para entender la evaluación del desempeño por competencias de los docentes la cual se define ***"como el proceso que valora los cambios que se han producido en los facilitadores la eficacia y metodologia de sus metodos los recursos empleados, el desempeño la adecuacion de los programas y los planes de estudio, ademas de ser procesos complejos con idoneidad y responsabilidad"***

## **2 3 TEORIAS O ESTUDIOS REALIZADOS**

Se realizo una investigación para determinar un diagnostico de factibilidad con la finalidad de ver si era viable la necesidad de diseñar un instrumento de evaluacion de competencias El mismo fue llevado a dos (2) Congresos uno (1) de caracter nacional y el otro internacional en el Palacio de Convenciones en la Habana Cuba 2008 y certificado por ambos Congresos de la misma manera la Direccion de Investigaciones de la Vicerrectoria de Investigación y Postgrado (VIP) certifica y registra bajo el codigo de investigacion # 01-00-00-11-2005-08 dicho estudio titulado ***“Evaluacion de las Competencias del Personal Docente para la Acreditacion de Programas de Postgrados en la Universidad de Panama”***

**CAPÍTULO 3**  
**ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

### **3 1 DISEÑO DE INVESTIGACION**

La presente investigación se enmarca dentro del Paradigma Cuanti-cualitativo es un estudio evaluativo - descriptivo ya que nos va a ofrecer información y conocimiento de las competencias docentes que deben tener los facilitadores que desarrollan cursos en los programas de postgrados y maestrías en el nivel superior Es de corte porcentual

### **3 2 SUPUESTO GENERAL**

Nuestro supuesto lo sustentamos de la siguiente manera el **diseño de un instrumento de evaluación para evaluar las competencias del docente que labora en los programas de postgrados y maestrías contribuirá a la calidad de dichos programas**

### **3 3 OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE**

La variable inmersa en este estudio de investigación es la que se presenta en la siguiente tabla con sus respectivos indicadores

VARIABLE	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluacion del Desempeño por Competencias de los Docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Destrezas</li> <li>• Metodologia</li> <li>• Innovaciones educativas</li> <li>• Tecnologias</li> <li>• Dinamismo</li> <li>• Capacitacion</li> <li>• Sentido critico</li> <li>• Actualizacion</li> <li>• Interactuando</li> <li>• Observador</li> <li>• Asistencia</li> <li>• Evaluacion del aprendizaje</li> </ul>

### **3 4 POBLACION**

La población esta constituida por 6 Programas de Postgrados que se desarrollan en la Facultad de Ciencias de la Educacion de la Universidad de Panama y grupos de Maestrias

#### **3 4 1 Muestra**

La muestra seleccionada para el presente proyecto de Investigación la vemos reflejada en la tabla de muestras que presentamos a continuacion

**TABLA DE MUESTRAS**

<b>Nº</b>	<b>Estrato</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Instrumento</b>
1	Estudiante	90	Cuestionario
2	Facilitadores	6	Entrevista
3	Director de Postgrado	1	Entrevista

### **3 5 DISEÑO DE INSTRUMENTOS**

En la presente investigacion se utilizaran los siguientes instrumentos de recoleccion de informacion los cuales se describen a continuación

## **Entrevista**

Es una técnica orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuentes de información. La entrevista se puede fundamentar en un cuestionario muy flexible. Tiene como propósito primordial obtener información más espontánea y abierta referente a las competencias. Durante la misma puede profundizarse la información de interés para el estudio. Las preguntas vertidas en la entrevista saldrán de los indicadores de la variable que se encuentran en la tabla de operacionalización de la variable.

## **Encuesta o Cuestionario**

Es una de las técnicas que se utiliza para la recolección de información y está entre las más usadas. Se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se elaboran con base en los indicadores de la operacionalización de la variable y se basa en preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de la muestra en estudio referente a las competencias docentes. Estas preguntas se clasifican en abiertas y cerradas. En el caso de las abiertas se les da la opción de escribir su opinión de tal o cual

pregunta en el caso de las cerradas se limita la respuesta a la afirmación, negación o evasión de la respuesta

### **3.6 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN**

En la presente investigación se realizó el siguiente procedimiento de investigación

- **Revisión Bibliográfica** se procedió a revisar la bibliografía existente relacionada con la temática de la investigación, tales como libros, tesis, investigaciones, revistas, periódicos, panfletos, sitios en la web (Internet)
- **Aprobación del Tema** una vez realizado el paso anterior y hecho una planificación para observar la variabilidad del tema, procedimos a presentárselo de manera escrita y sustentada al facilitador del curso de Metodología de la Investigación con la finalidad de ser aprobado
- **Diseño de Investigación** el diseño de investigación consiste en seguir de manera disciplinada los pasos de la estructura

capitular de una investigación para llevar a cabo todo el *procedimiento integral del tema a investigar*

- **Diseño de Instrumentos** cuando realizamos la tabla de *operacionalización de la variable en la cual esta inserta la variable en estudio y las dimensiones que vamos a desdoblar en los indicadores* procedemos al diseño que consiste en colocar un encabezado al o los instrumentos que vamos a utilizar para recabar la información de allí indicamos a quién va dirigido el instrumento procedemos a colocar el objetivo para el cual esta destinado un agradecimiento y las instrucciones para ser llenado hecho todo esto procedemos a elaborar los *ítems sustentados en los indicadores de la variable*
- **Validación del Instrumento** este paso es importante ya que *se considero una muestra piloto con las mismas características de la muestra a la que vamos aplicar el instrumento para ver si esta claro y que no tiene ambigüedades preguntas que induzcan a una respuesta de doble sentido para comprobar si el instrumento cumple con el objetivo si no se presenta las observaciones mencionadas anteriormente y la muestra piloto*

no hace preguntas automáticamente queda validado también se puede validar por juicio de expertos

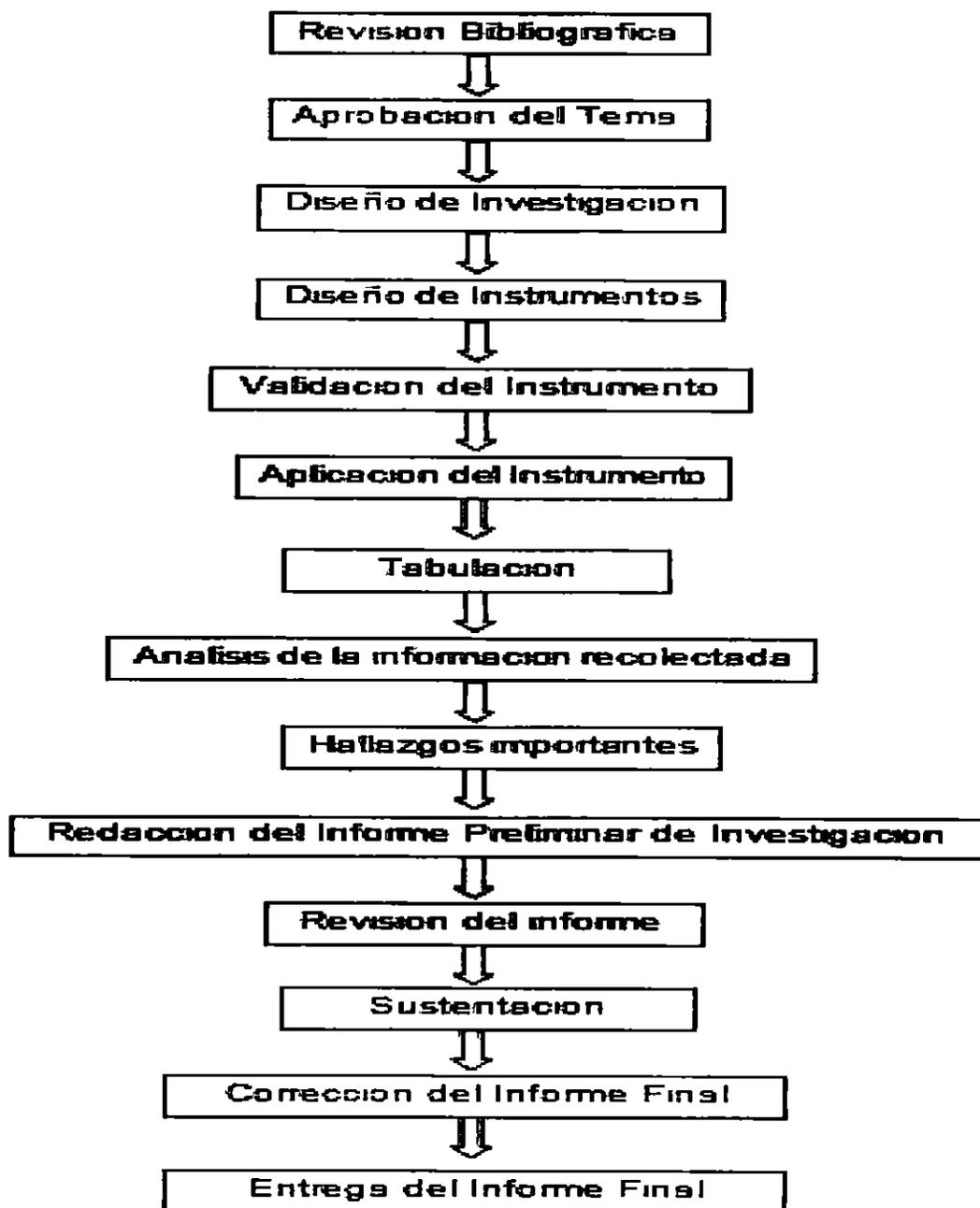
- **Aplicacion del Instrumento** una vez validado el instrumento procedemos aplicarlo a la muestra seleccionada para que nos proporcione su opinion con relacion a la temática de investigacion
- **Tabulacion** recopilados los instrumentos una vez llenos procedemos a la tabulacion de las opiniones vertidas en el con la finalidad de ver los resultados que se ubicarán en tablas resúmenes previamente elaborados para dicho fin se aplicarán las escalas pre-establecidas para este proceso
- **Analisis de la Informacion Recolectada** cuando finalizamos con el paso anterior analizamos cada uno de los items del instrumento con el objetivo de observar cuales son los resultados obtenidos
- **Hallazgos Importantes** estos se basan en los analisis realizados para determinar cuales son los items en los que se manifiestan situaciones en que pueden existir coincidencias

diferencias y elementos que pueden surgir contrarios o a favor de los que esperabamos

- **Redaccion del Informe Preliminar de Investigacion** consiste en elaborar el informe de todo lo que hemos realizado hasta este momento claro esta que ya se habia sistematizado gran parte de la informacion recolectada
- **Revision del Informe** una vez elaborado todo el informe se lo entregamos a un especialista en español para que haga las adecuaciones en lo referente a la gramatica estilo fondo y forma del informe para evitar errores de estructura gramatical
- **Revisión del Documento por parte de los jurados** cuando llegamos a este punto se procede a la exposición ante el jurado del trabajo de investigacion Cabe señalar que aqui se entrega un borrador para que el asesor lo estudie con antelacion y realice las correcciones necesarias antes de entregar el informe final

- **Sustentacion** consiste en el paso en que el tesista presenta ante el jurado calificador su proyecto el cual una vez presentado se realizan las correcciones y se aclaran las dudas relacionadas a la investigación
- **Correccion del Informe Final** despues de sustentado el proyecto se devuelve al tesista para que realice las correcciones que nos indican lo que hay que hacer al criterio del jurado evaluador
- **Entrega del Informe Final** esta se realiza una vez hechas las correcciones finales se procede a entregar el original y las copias del proyecto final

## FLUJOGRAMA DE INVESTIGACION



## **CAPÍTULO 4**

# **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

En el proceso para el análisis de los resultados de los dos (2) instrumentos diseñados para la recolección de la información de la entrevista y el cuestionario se pueden observar los siguientes resultados

#### **4.1 ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO**

En ese sentido se utilizó el Programa Cuantitativo SPSS para capturar los datos de los cuestionarios y permitirse la separación de la información recopilada de acuerdo con la variable de evaluación que se utilizó. En el cuestionario se utilizaron 14 ítems que permitieron analizar la información recopilada y ver los hallazgos más importantes para elaborar el informe preliminar de la investigación.

Para poder realizar el análisis de los cuestionarios en el Programa Cuantitativo SPSS primero se codificaron las respuestas escogidas por los participantes. Luego se creó una base de datos que permitió introducir las variables para posteriormente capturar los datos ya seleccionados.

Posteriormente de haberse introducido toda la información seleccionada de los cuestionarios con base en los datos se

procedio a crear las tablas estadisticas para el análisis de la investigacion

Estos fueron los resultados de este proceso

**TABLA N° 1 ¿CONSIDERA QUE SE DEBE EVALUAR LOS CONOCIMIENTOS DE LOS FACILITADORES QUE LABORAN EN LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS Y MAESTRIAS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN?**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
<b>Si</b>	<b>85</b>	<b>94 4</b>
<b>No</b>	<b>5</b>	<b>5 6</b>

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

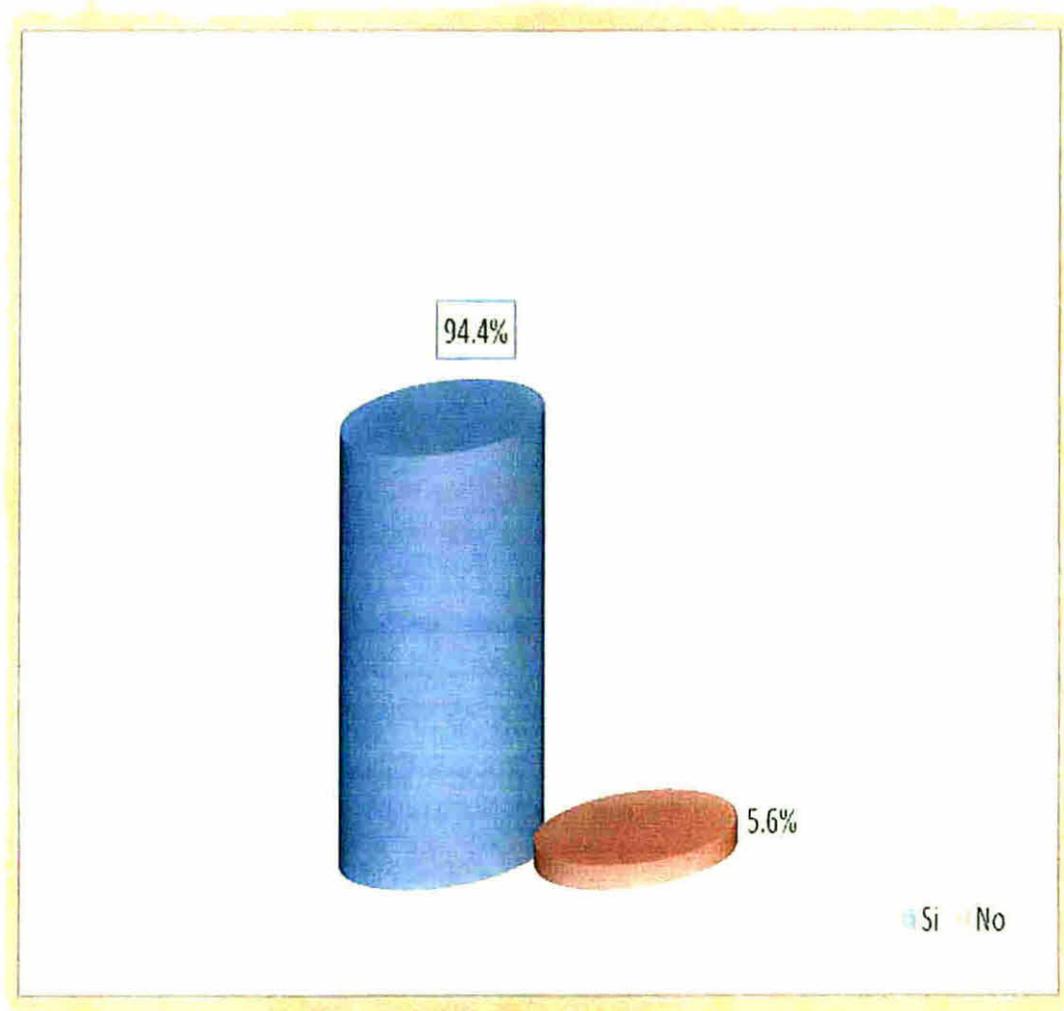
Con base en los resultados que presenta la Tabla N° 1 en relacion a la muestra total de 90 participantes

- ochenta y cinco (85) de los encuestados que representan 94 4% respondieron que si y

- cinco (5) de los encuestados que representan 56% contestaron que no

Como podemos ver un alto porcentaje está de acuerdo en que sí se debe evaluar a los facilitadores ya que a este nivel de especialidad se consideran que deben ser los que mejor formación deben tener para impartir los cursos

**GRÁFICA N° 1. EVALUACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS DE LOS FACILITADORES QUE LABORAN EN LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS Y MAESTRÍAS**



**Fuente:** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías, 2010.

En la pregunta N° 2 que interroga ¿qué innovaciones educativas utilizan los facilitadores durante el desarrollo del curso podemos ver los resultados en la siguiente Tabla

**TABLA N° 2 ¿UTILIZAN LOS FACILITADORES INNOVACIONES EDUCATIVAS DURANTE EL DESARROLLO DEL CURSO?**

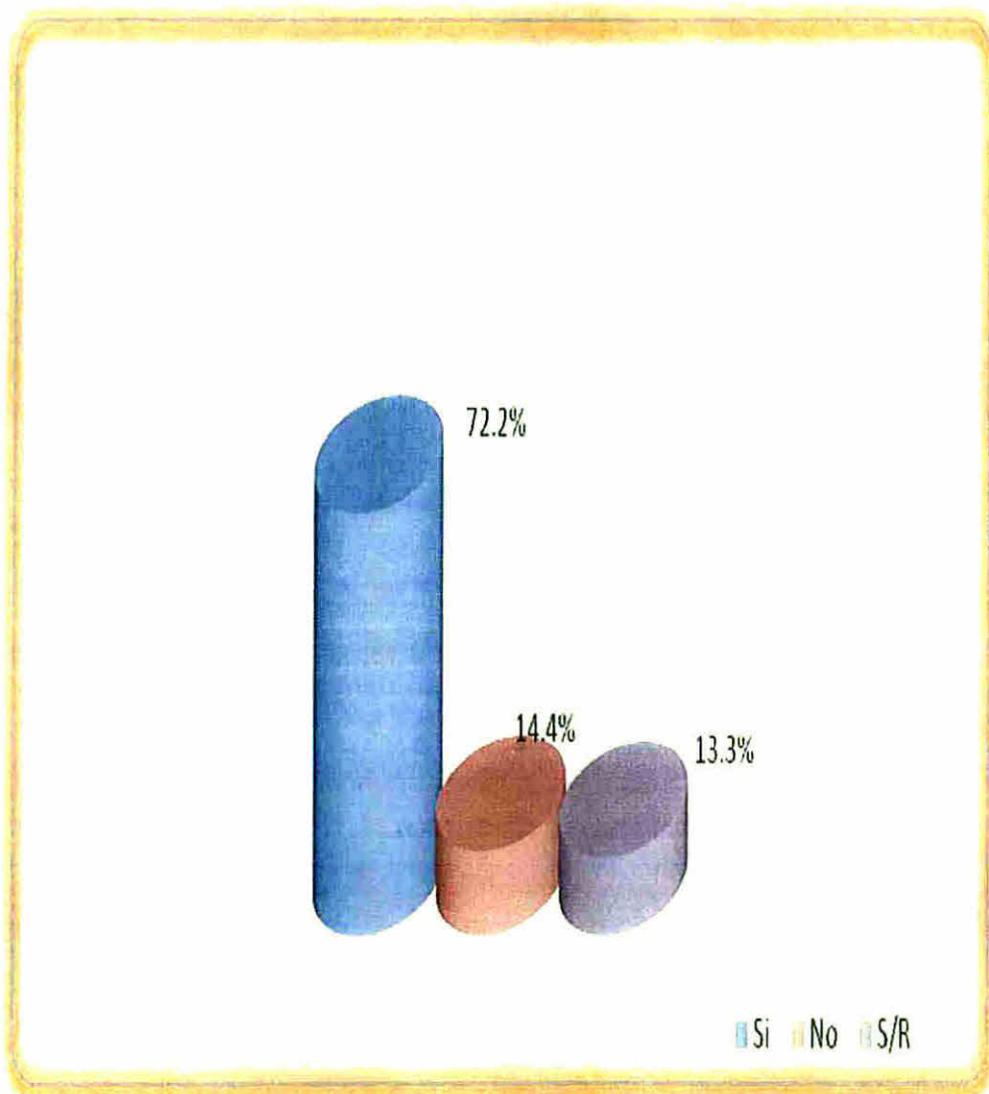
<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
<b>Sí</b>	<b>65</b>	<b>72 2</b>
<b>No</b>	<b>13</b>	<b>14 4</b>
<b>S/R</b>	<b>12</b>	<b>13 3</b>

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

Como podemos ver de la información recolectada de 65 participantes que representan un 72 2% un alto porcentaje nos manifestaron que sí utilizan los facilitadores innovaciones educativas al impartir sus cursos mientras que con cierto grado de incertidumbre 13 participantes nos responden que no y 12 que no saben no tienen respuestas o están indecisos esto es preocupante

ya que podemos inferir que dichos participantes no están claros o no saben qué son las Innovaciones Educativas.

## GRÁFICA N° 2. INNOVACIONES EDUCATIVAS, DURANTE EL DESARROLLO DE LOS CURSOS



**Fuente:** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías, 2010.

Con relacion a la interrogante N° 3 que se pregunta si la metodologia utilizada por el Facilitador/Docente de los cursos de su especialidad es apropiada Nos respondieron de acuerdo a la Tabla que a continuación presentamos

**TABLA N° 3 ¿ES APROPIADA LA METODOLOGIA QUE UTILIZAN LOS FACILITADORES DE POSTGRADOS Y MAESTRÍAS EN SUS CLASES?**

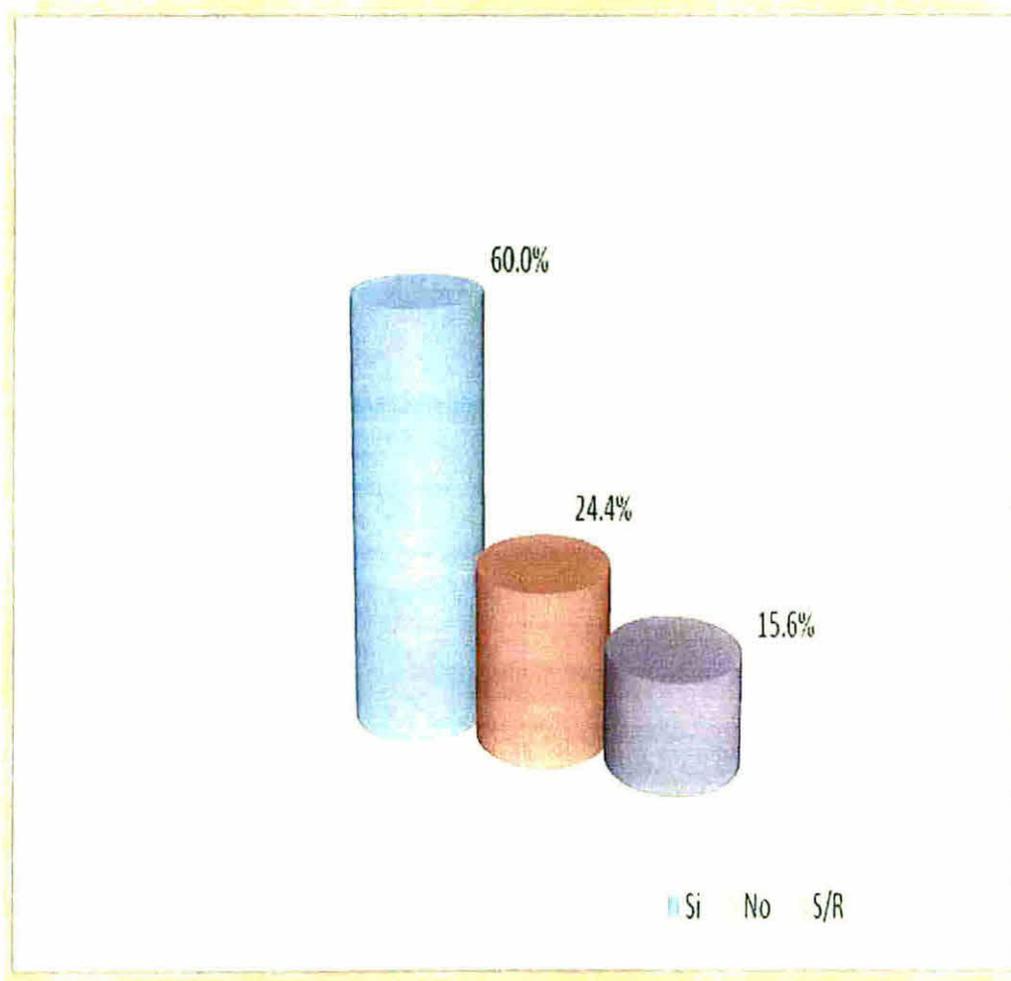
<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
<b>Sí</b>	<b>54</b>	<b>60 0</b>
<b>No</b>	<b>22</b>	<b>24 4</b>
<b>S/R</b>	<b>14</b>	<b>15 6</b>

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

Aqui vemos como 54 de los encuestados que representan el 60% respondieron que la metodologia utilizada por los facilitadores es la apropiada al momento de desarrollar su curso en cambio 22 participantes que representan el 24 4% respondieron que para ellos no es la metodologia adecuada para desarrollar el curso y 14

participantes no saben, no tienen respuesta o no comprenden que es la metodología.

### GRÁFICA N° 3. LA METODOLOGÍA UTILIZADA POR LOS FACILITADORES ES LA APROPIADA



**Fuente:** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías, 2010.

Con relación a si los participantes observan destrezas en los facilitadores al momento de desarrollar sus cursos de especialidad estos fueron los resultados

**TABLA N° 4 ¿OBSERVA EN SUS FACILITADORES  
DESTREZAS EN EL DESARROLLO  
DE LAS CLASES?**

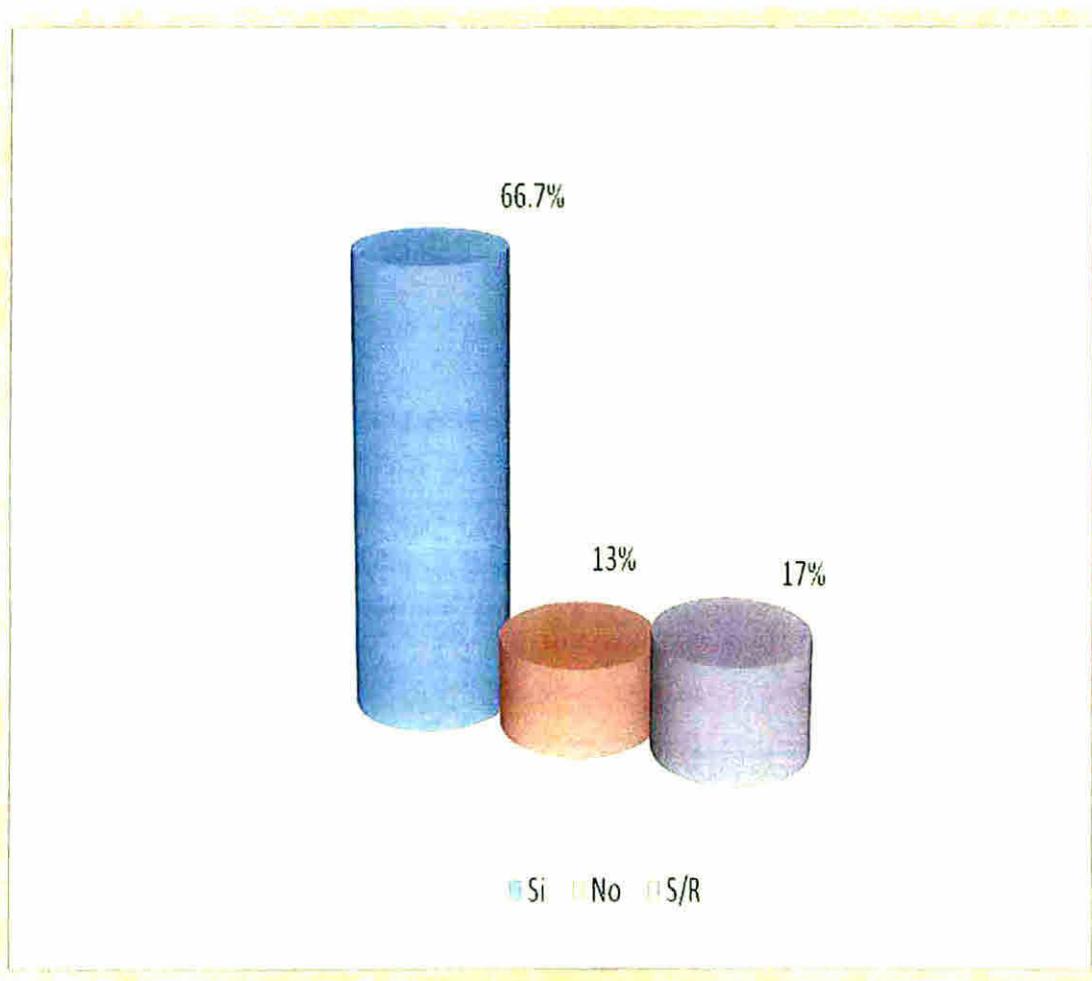
<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
<b>Si</b>	<b>60</b>	<b>66 7</b>
<b>No</b>	<b>13</b>	<b>14 4</b>
<b>S/R</b>	<b>17</b>	<b>18 9</b>

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

Nos podemos percatar que 60 de los participantes en los Programas de Postgrados y Maestrías que representan el 66 7% de la muestra nos respondieron que sí observan destrezas al momento de impartir sus cursos 13 de los encuestados que representan el 14 4% respondieron que no observan tales destrezas y 17 participantes que representan el 18 9% no respondió las dos

primeras opciones, lo que nos induce a pensar que no las percibieron de parte de los facilitadores.

#### GRÁFICA N° 4. OBSERVACIÓN DE LAS DESTREZAS EN LOS FACILITADORES EN EL DESARROLLO DE SU CURSO



**Fuente:** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías, 2010.

En la pregunta N° 5 en la que se hace referencia a que si los facilitadores hacen uso adecuado de los recursos metodológicos los participantes respondieron de la siguiente manera

**TABLA N° 5 ¿SUS FACILITADORES HACEN USO ADECUADO DE LOS RECURSOS METODOLOGICOS?**

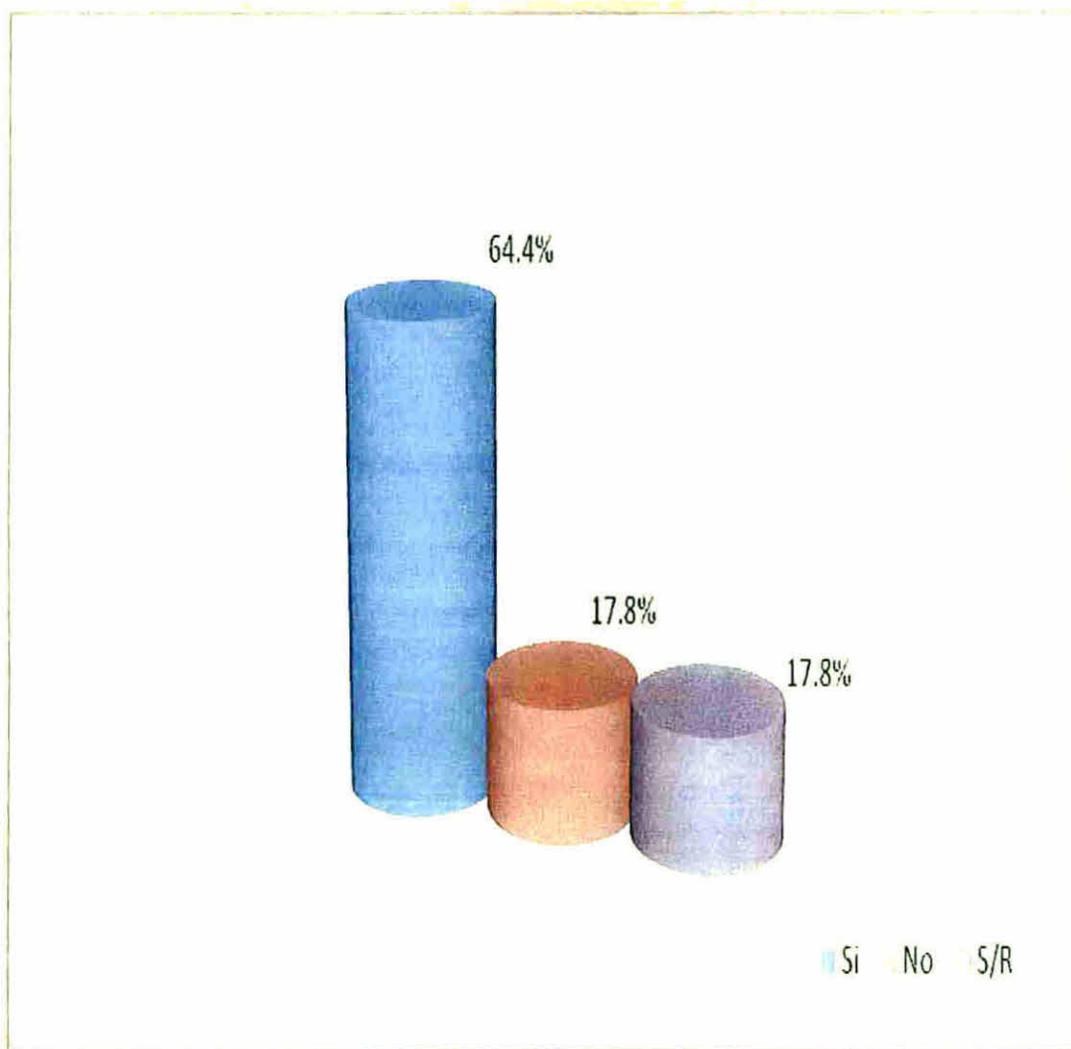
<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
<b>Si</b>	<b>58</b>	<b>64 4</b>
<b>No</b>	<b>16</b>	<b>17 8</b>
<b>S/R</b>	<b>16</b>	<b>17 8</b>

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

Al analizar los resultados recolectados a través del cuestionario podemos ver que 58 de los participantes que representan el 64 4% respondieron que los facilitadores hacen uso adecuado de los recursos metodológicos y contrariamente las otras 2 opciones del cuestionario la frecuencia en el numero de participantes coincidio en 16 cada una con igual porcentaje como lo muestra la Tabla lo que

nos hace ver un alto porcentaje que no piensa igual al de la primera opción.

### GRÁFICA N° 5. USO ADECUADO DE LOS RECURSOS METODOLÓGICOS



**Fuente:** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías, 2010.

En la interrogante numero seis (6) en la que se pregunta a los participantes si las clases son presentadas de manera dinámica los resultados obtenidos fueron los siguientes

**TABLA N° 6 ¿CONSIDERA QUE LAS CLASES SON PRESENTADAS DE FORMA DINÁMICA?**

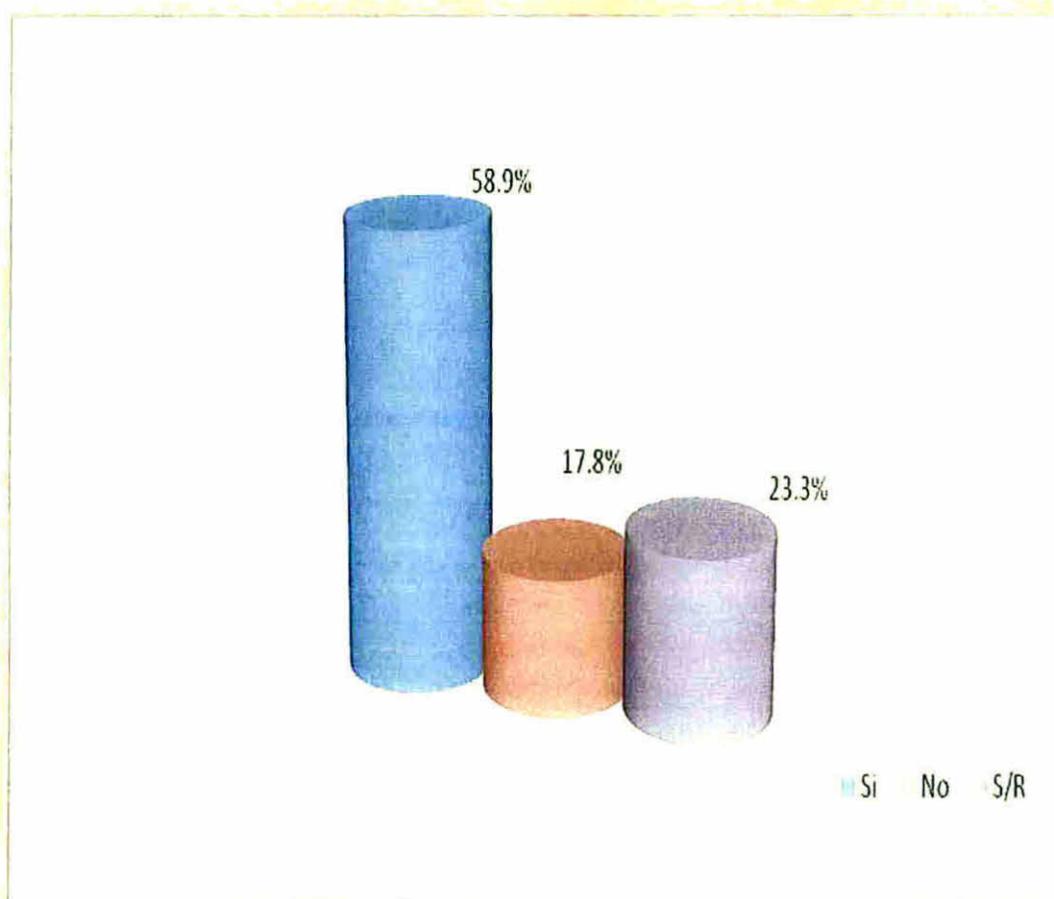
<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
<b>Sí</b>	<b>53</b>	<b>58 9</b>
<b>No</b>	<b>16</b>	<b>17 8</b>
<b>S/R</b>	<b>21</b>	<b>23 3</b>

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

Aquí en el análisis de resultados nos encontramos con diferencias sumamente interesantes como podemos ver que los 53 de los encuestados que representan el 58 9% respondieron que los facilitadores presentan sus clases de manera dinámica 16 de ellos que representan el 17 8% respondieron que sus facilitadores no presentan sus clases de manera dinámica y 21 de los encuestados que representan el 23 3% no se manifestaron por ninguno de las

otras dos (2) opciones, lo que nos deja ver que existe un vacío dinámico a la hora de hacer sus presentaciones.

### GRÁFICA N° 6. PRESENTACIÓN DINÁMICA DEL CURSO, DE PARTE DE LOS FACILITADORES



**Fuente:** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías, 2010.

Cuando se les pregunta a los participantes sobre qué consideran acerca de la capacitación de los facilitadores al impartir sus clases los resultados obtenidos una vez tabulados los cuestionarios de recolección de información fueron los siguientes

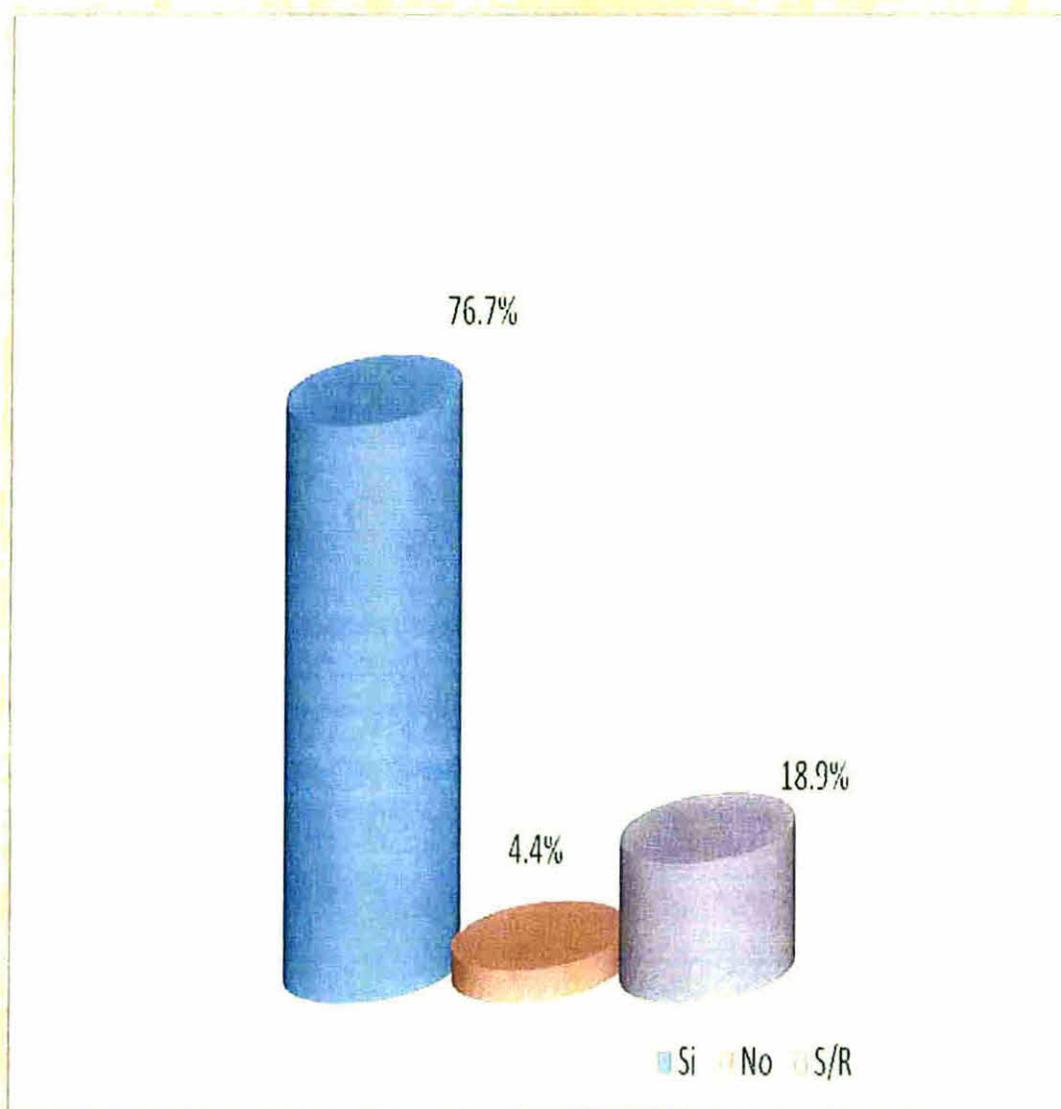
**CUADRO N° 7 ¿CONSIDERA USTED QUE LOS FACILITADORES DE POSTGRADOS Y MAESTRIAS ESTÁN CAPACITADOS PARA IMPARTIR SUS CLASES?**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
<b>Si</b>	<b>69</b>	<b>76 7</b>
<b>No</b>	<b>4</b>	<b>4 4</b>
<b>S/R</b>	<b>17</b>	<b>18 9</b>

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

Aquí podemos ver que 69 de los participante que representan el 76 7% de los encuestados respondieron que ellos sí consideran que sus facilitadores estan capacitados para impartir sus clases en los Programas de Postgrados y Maestrías 4 de ellos que

**GRÁFICA N° 7. CONSIDERACIÓN ACERCA DE LA  
CAPACITACIÓN DE LOS FACILITADORES  
AL IMPARTIR SUS CLASES**



**Fuente:** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías, 2010.

En la interrogante N° 8 donde se pregunta si consideran que los facilitadores aplican el sentido crítico en sus clases una vez tabulados los cuestionarios los resultados obtenidos fueron los siguientes

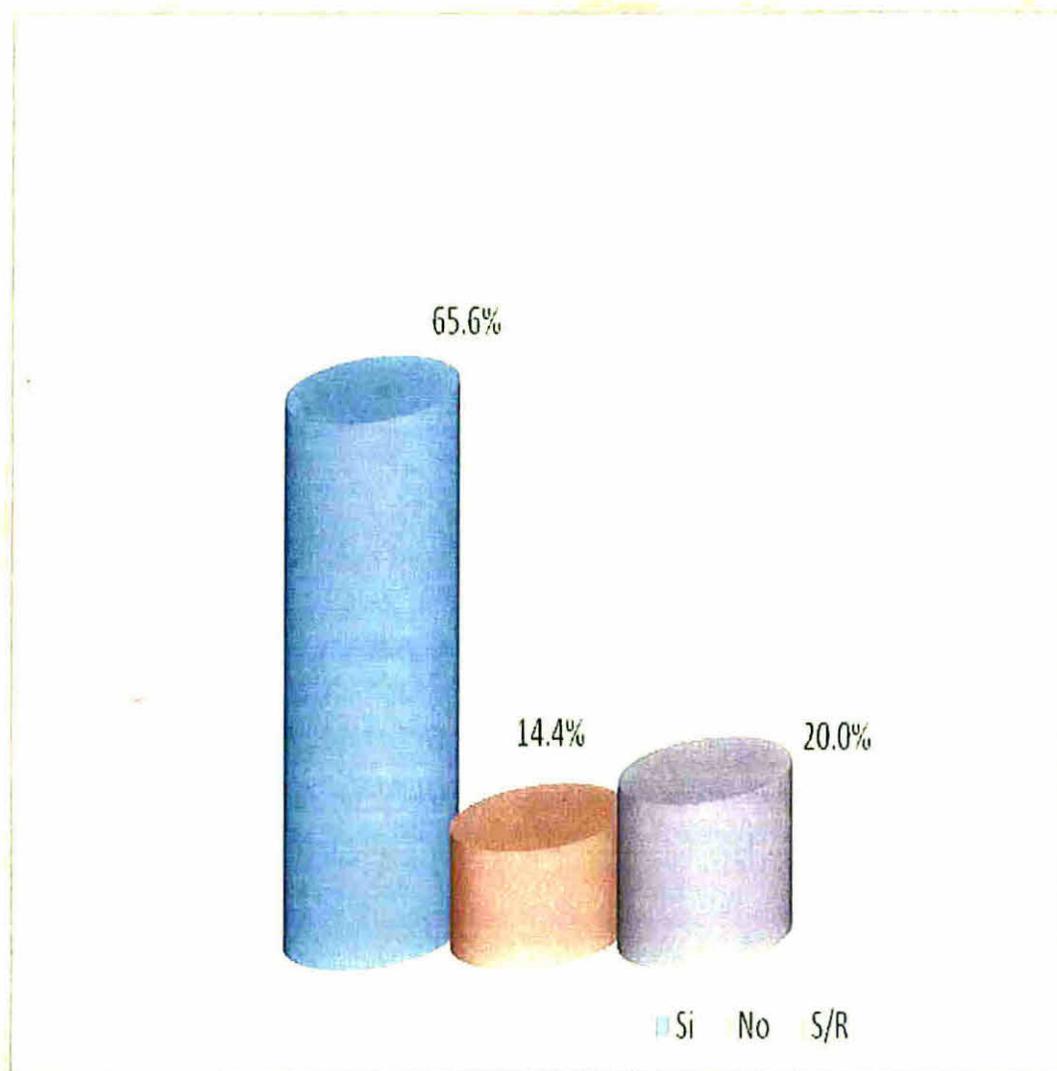
**TABLA N° 8 ¿APLICAN LOS FACILITADORES EL SENTIDO CRITICO EN SUS CLASES?**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
Sí	59	65 6
No	13	14 4
S/R	18	20 0

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

Podemos destacar que 59 de los participantes que representan un 65 5% de los encuestados respondieron que sí usan el sentido crítico en sus clases 13 de ellos que representan el 14 4% respondieron que no y 18 de ellos que representan el 20% no emitieron ninguna opinión

### GRÁFICA N° 8. APLICAN LOS FACILITADORES EL SENTIDO CRÍTICO EN SUS CLASES



**Fuente:** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías, 2010.

Al preguntárseles a los participantes si los facilitadores utilizan referencias bibliograficas para enriquecer el contenido de sus clases los resultados obtenidos son los siguientes

**TABLA N° 9 ¿UTILIZAN LOS FACILITADORES REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS PARA ENRIQUECER EL CONTENIDO DE SUS CLASES?**

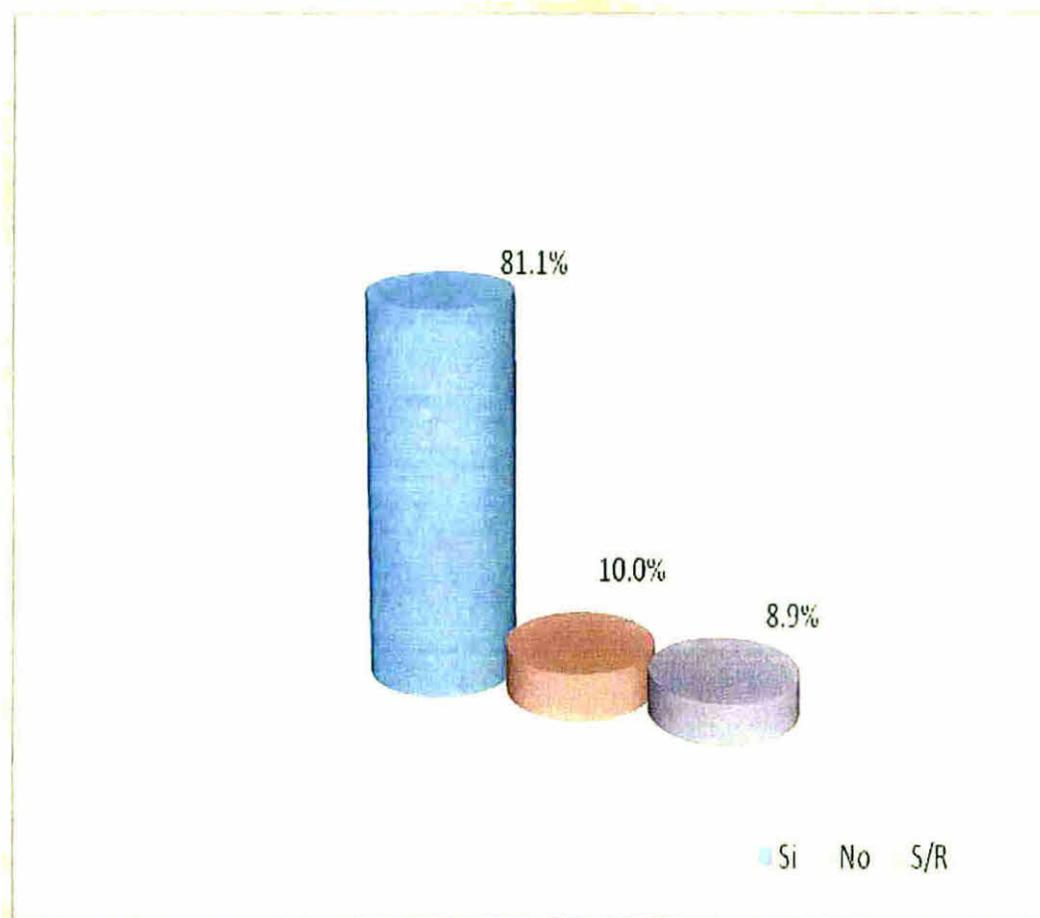
<b>Categoria</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
Sí	73	81 1
No	9	10 0
S/R	8	8 9

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

Aquí podemos ver como un alto porcentaje de los participantes representado por 73 de la muestra que representan el 81 1% responden que si los facilitadores hacen uso de las referencias bibliograficas para enriquecer sus conocimientos 9 de esos participantes que representan un 10 0% responden que no hacen

referencia a las referencias bibliográficas, y 8 de los participantes que representan un 8.9% no emitieron su opinión.

### GRÁFICA N° 9. UTILIZACIÓN DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS POR PARTE DE LOS FACILITADORES PARA ENRIQUECER EL CONTENIDO DE SUS CLASES



**Fuente:** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías, 2010.

La pregunta diez (10) del cuestionario dirigida a los participantes hace referencia a si la Universidad de Panamá cuenta con los facilitadores debidamente actualizados en la especialidad de los cursos que imparten en los distintos programas que oferta la Facultad de Ciencias de la Educación una vez realizada la tabulación los resultados obtenidos son los siguientes

**TABLA N° 10 ¿CONSIDERA QUE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ CUENTA CON FACILITADORES ACTUALIZADOS EN LAS ESPECIALIDADES QUE IMPARTEN EN LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS Y MAESTRÍAS?**

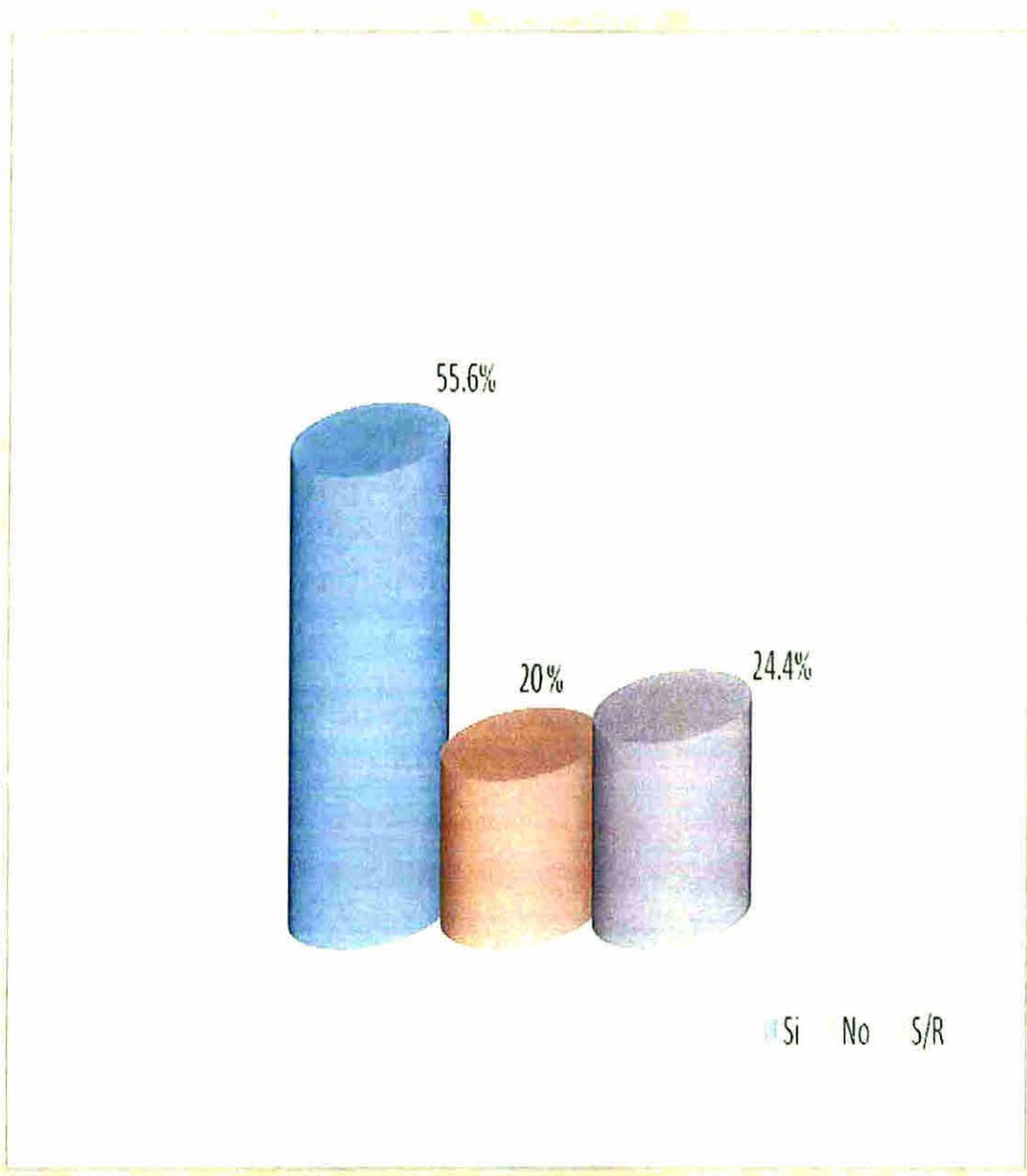
<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
<b>Sí</b>	<b>50</b>	<b>55 6</b>
<b>No</b>	<b>18</b>	<b>20 0</b>
<b>S/R</b>	<b>22</b>	<b>24 4</b>

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

Cincuenta (50) de los participantes encuestados que representan un 55 6% responden que si cuenta con los facilitadores actualizados en sus especialidades que se imparten en los

programas a nivel superior 18 de los participantes de la muestra representado por un 20 0% de los encuestados responden que no están actualizados en las especialidades que imparten y 22 participantes que representan el 24 4% de la muestra no tienen respuesta es decir omitieron su opinión

**GRÁFICA N° 10. ACTUALIZACIÓN DE LOS FACILITADORES EN LAS ESPECIALIDADES QUE IMPARTEN EN SUS CURSOS DE POSTGRADOS Y MAESTRÍAS**



**Fuente:** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías, 2010.

La pregunta numero once (11) la cual hace referencia a si existe una verdadera interacción entre los facilitadores y los participantes durante el desarrollo de las clases una vez tabulado el cuestionario los resultados nos mostro lo siguiente

**TABLA N° 11 ¿CONSIDERA QUE EXISTE UNA VERDADERA INTERACCIÓN ENTRE LOS FACILITADORES Y LOS ESTUDIANTES DURANTE EL DESARROLLO DE LAS CLASES?**

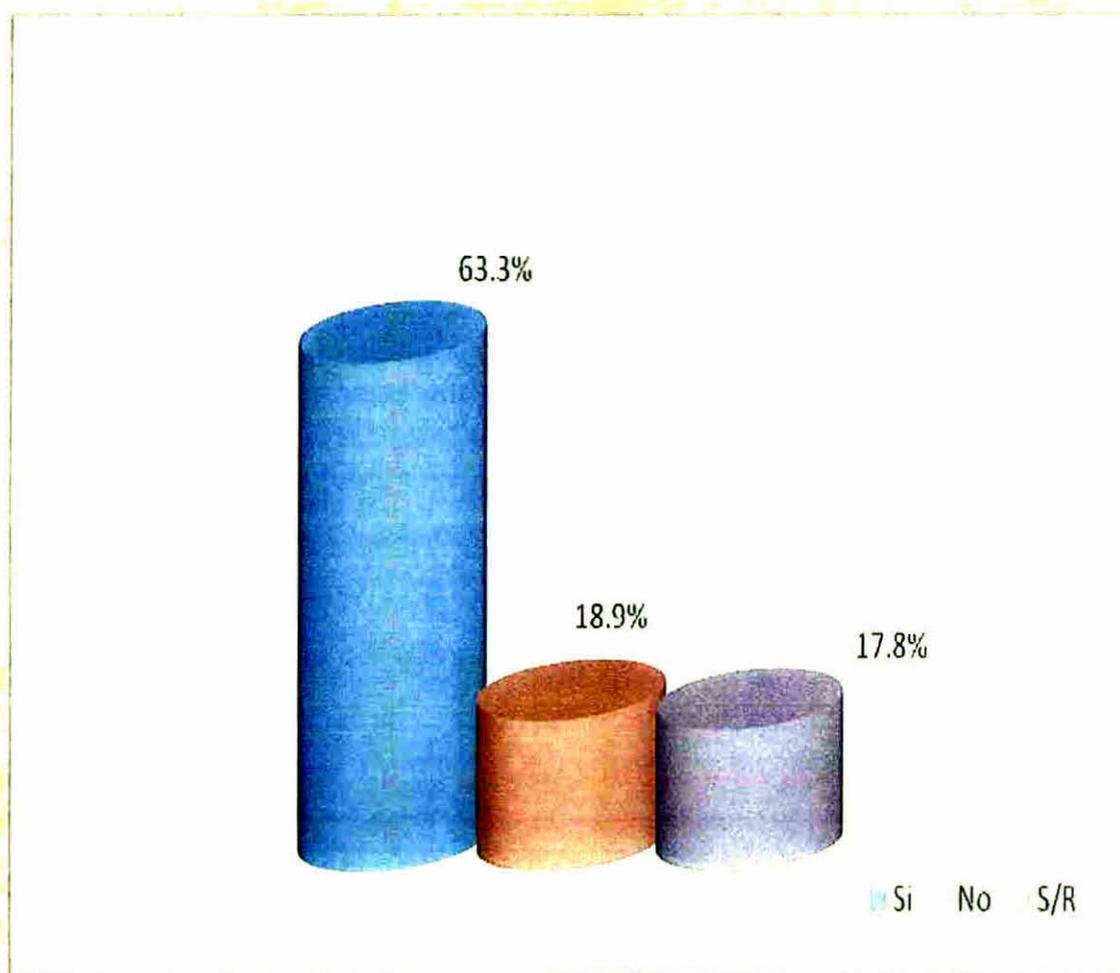
<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
<b>Si</b>	<b>57</b>	<b>63 3</b>
<b>No</b>	<b>17</b>	<b>18 9</b>
<b>S/R</b>	<b>16</b>	<b>17 8</b>

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

Como podemos observar 57 de los participantes que representan un 63 3% respondieron que si existe una verdadera interacción entre los facilitadores y los estudiantes en el desarrollo de las clases 17 de los participantes que representan el 18 9%

respondieron que no hay esa interacción, y sin responder hubo un 17.8%, que representan 16 participantes.

### GRÁFICA N° 11. INTERACCIÓN DE LOS FACILITADORES Y LOS PARTICIPANTES DURANTE EL DESARROLLO DE LAS CLASES



**Fuente:** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías, 2010.

En lo relacionado a la asistencia de los facilitadores a sus horarios de clases los resultados obtenidos fueron los siguientes una vez analizados los cuestionarios

**TABLA N° 12 ¿ASISTEN REGULARMENTE LOS FACILITADORES A SUS HORARIOS DE CLASES?**

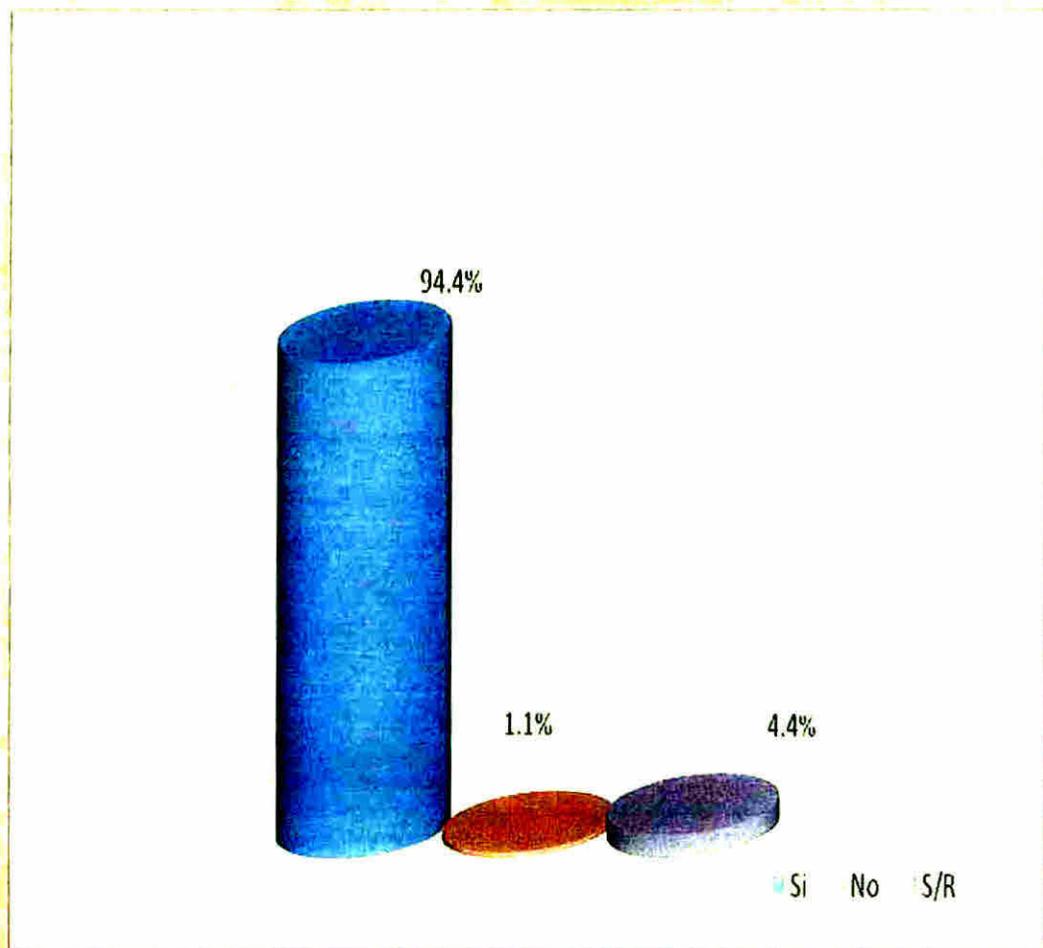
<b>Categoria</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
<b>Si</b>	<b>85</b>	<b>94 4</b>
<b>No</b>	<b>1</b>	<b>1 1</b>
<b>S/R</b>	<b>4</b>	<b>4 4</b>

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

En la pregunta N° 12 la interrogante es ¿si asisten regularmente los facilitadores a sus horarios de clases? podemos destacar que 85 participantes que representan el 94 4% respondieron que la asistencia es bastante normal 1 participante que representa el 1 1% respondió que no y 4 de los participantes que representan el

4.4% de los encuestados no se manifestaron por las alternativas existentes.

**GRÁFICA N° 12. ASISTENCIA CON REGULARIDAD DE LOS FACILITADORES A SUS HORARIOS DE CLASES**



**Fuente:** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestría, 2010.

En relación a que si los facilitadores consideran la evaluación diagnóstica durante el desarrollo del curso una vez tabulado el cuestionario los datos obtenidos fueron los siguientes

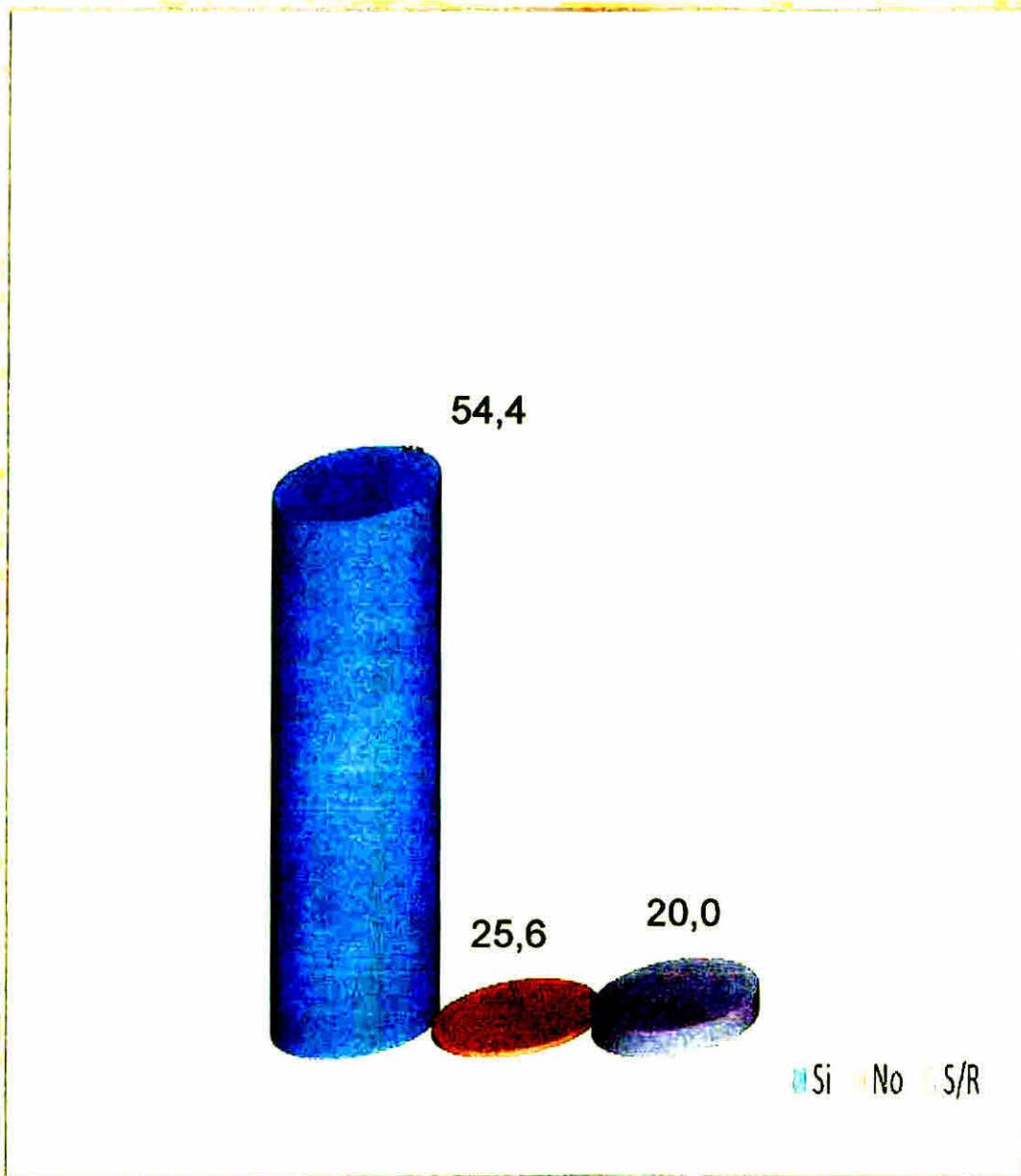
**TABLA N° 13 ¿CONSIDERAN LOS FACILITADORES LA EVALUACION DIAGNOSTICA DURANTE EL CURSO?**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
<b>Si</b>	<b>49</b>	<b>54 4</b>
<b>No</b>	<b>23</b>	<b>25 6</b>
<b>S/R</b>	<b>18</b>	<b>20 0</b>

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

En relación a la evaluación diagnóstica de los facilitadores durante el desarrollo del curso nos percatamos que 49 participantes que representan el 54 4% respondieron que si la consideran en cambio 23 de los participantes que representan un porcentaje del 25 6% respondieron que no la consideran y 18 de los participantes que representan el 20 0% de la muestra se mostraron sin opinión es decir no se decidieron por alguna de las alternativas

### GRÁFICA N° 13. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA DURANTE EL CURSO



Fuente: cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías, 2010.

La pregunta N° 14 nos presenta la alternativa que si a este nivel debe el facilitador discutir con el participante los criterios de evaluacion sumativa los resultados obtenidos una vez tabulados los cuestionarios fueron los siguientes

**TABLA N° 14 ¿CONSIDERA QUE EL FACILITADOR DEBE DISCUTIR CON LOS ESTUDIANTES LOS CRITERIOS DE EVOLUCIÓN SUMATIVA?**

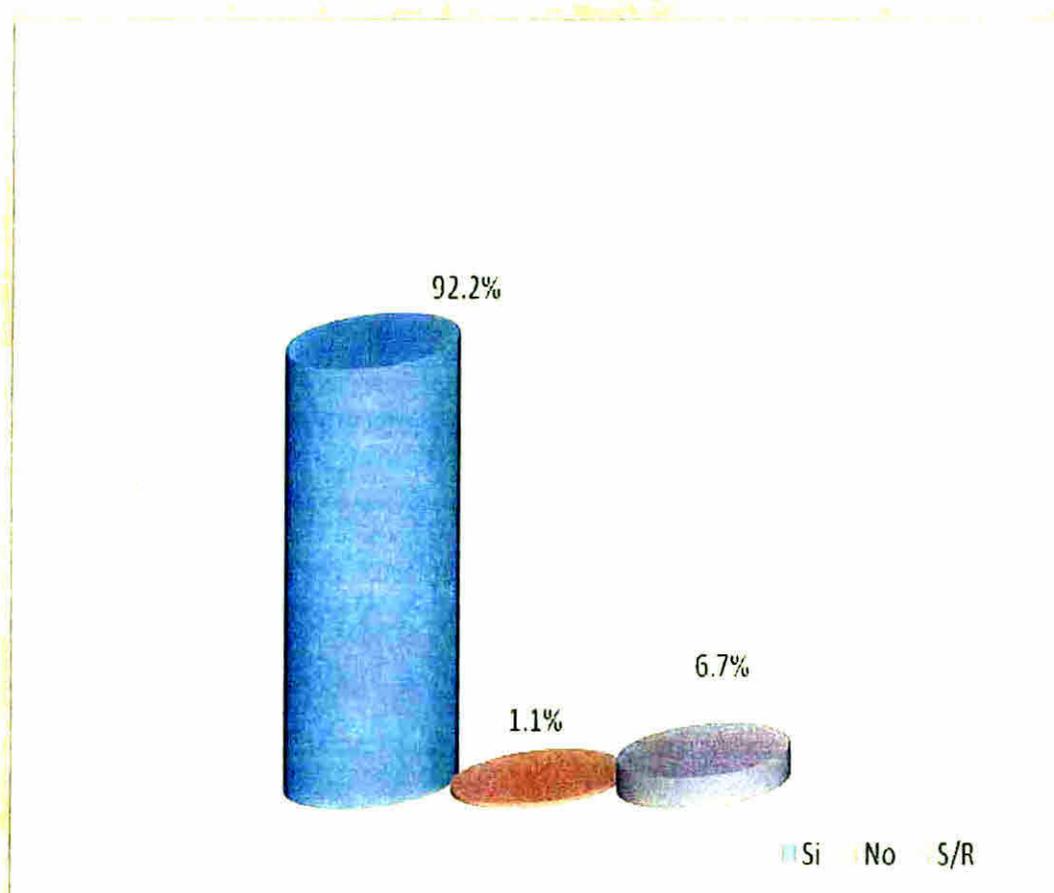
<b>Categoria</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100 0</b>
<b>Si</b>	<b>83</b>	<b>92 2</b>
<b>No</b>	<b>1</b>	<b>1 1</b>
<b>S/R</b>	<b>6</b>	<b>6 7</b>

**Fuente** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías 2010

Con relación a si el facilitador debe discutir con los estudiantes los criterios de la evaluación sumativa 83 de los participantes que representan el 92 2% respondieron afirmativamente que si debe discutir con los estudiantes los criterios de la evaluación en cambio 1

que representa el 1.1% respondió que no, y 6 de los participantes, que representa el 6.7%, no opinó.

**GRÁFICA N° 14. EL FACILITADOR DEBE DISCUTIR CON LOS ESTUDIANTES LOS CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN SUMATIVA**



**Fuente:** cuestionario aplicado a los participantes de los cursos de Postgrados y Maestrías, 2010.

## **4 2 ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS**

Otro de los instrumentos utilizados para analizar la información deseada fueron las entrevistas. Las mismas se le realizaron a facilitadores del Programa de Postgrado Semi- Presencial en Docencia Superior obteniendo los siguientes resultados

### **ENTREVISTADO PROFESOR DE (DISEÑO CURRICULAR)**

**Objetivo** conocer la opinión de los docentes sobre sus competencias en el desarrollo de los cursos que dictan a los estudiantes de Postgrados y Maestrías de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá

#### **1 ¿Que habilidades debe tener un facilitador de Postgrados y Maestrías de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá?**

Una de las principales es la habilidad de la comunicación para poder interactuar con sus estudiantes adecuadamente. El profesor tiene que ser una persona con habilidad para atender

las diferencias individuales eso aunque aparezca que es propio de la primaria en este nivel superior es importante porque aquí son profesionales los que vienen y cada uno tiene una experiencia distinta una formación diferente y tienen que ser muy hábiles para entender a cada uno y entender por ejemplo que algunos son profesores de la Educación Media otros profesores son de las universidades otros son individuos que no tienen ningún vínculo con la docencia entonces no se puede generalizar

Por supuesto que otra habilidad que debe tener el facilitador es usar tecnologías presentar el material acorde al nivel escoger los mejores libros estas son habilidades de docencia de tecnología que permiten dar un trabajo eficaz Las habilidades para mí en materia de docencia también estarían dadas por la capacidad que debe tener el profesor de adecuar los contenidos que se dan a nivel de pre-grado y a nivel de post grado muchas veces hay un problema de enseñar lo mismo que en el pre-grado por ejemplo en docencia media diversificada algunas asignaturas se llaman igual por ejemplo

curriculum y aquí también damos curriculum que es diseño curricular Para los profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación es muy importante saber cuál es la diferencia entre lo que se enseña en la Diversificada y lo que vamos a enseñar en los Postgrados

**2 Señale ¿qué competencias profesionales debe manejar un docente de los Postgrados y Maestrias?**

Un excelente dominio de la materia que se enseña una capacidad para entender posiciones diferentes críticas reflexivas de personas adultas que a veces nos dicen cosas que no compartimos y entre ellos se forman discusiones y tienes que saber manejar a los grupos como personas adultas

Otra competencia es mantener una buena relación educativa en el aula organizar grupos de trabajo dominar técnicas innovadoras y computadora para superar ese modelo frontal expositivo porque son adultos los que se atienden entonces los profesores en este nivel ya no están para escuchar charlas de cuatro horas se tienen que realizar dinámicas entonces la

evaluacion para poder realmente medir unos resultados hacer buena pruebas aplicar procedimientos actuales de evaluación por ejemplo evaluar por criterios manejar evaluaciones más cualitativas que cuantitativas dar muchas oportunidades a los estudiantes esa debe ser una fortaleza Utilizar tecnologías en las clases utilizar la realidad como fuente de aprendizaje y no ser tan teoricos darle al estudiante la oportunidad de opinar de criticar de ver el sistema y no solamente teorías

**4 Señale cinco debilidades que considera que presentan los facilitadores de Postgrados y Maestrias**

A mi me parece que una debilidad es el “teoricismo” seguir manejando al pie de la letra documentos que de pronto no se articulan no responden a objetivos documentos que no tienen sentido en el proyecto de un curso Una debilidad también es la falta de planificación los profesores tenemos un pecado y es que entre más especializados somos menos queremos planificar lo que queremos hacer eso nos produce mucha improvisación mucha distorsión cuando algunos se gradúan pasan un curso y no logran las competencias de un curso

manejo de las tecnologías para utilizarlas en el salón de clases en cómo hacer que el estudiante trabaje por sí mismo fuera de las clases en cómo organizar un estudio independiente un proyecto del aula Nuestros programas casi todos son semi-presenciales sin clases sin orientaciones ni guías ni trabajos ni orientaciones técnicas si proporcionamos todo esto el participante podrá realmente hacer su trabajo dirigido por el profesor la idea de educación a distancia no significa que el profesor deja de existir El profesor ahora tiene otro rol ser orientador a través de los materiales que le dan eso es para mí una debilidad los profesores a veces decimos -lea ese capítulo- y los estudiantes no saben cómo lo van a leer ni qué es lo que van a traer ni qué es lo que el profesor espera A mí oficina en planificación de la transformación curricular llega cantidad de gente de postgrado que me pregunta cómo se hace el trabajo que el profesor ha pedido qué es lo que quiere el profesor yo me quedo asombrada llegan con dudas sobre planes de estudio y en cómo se analizan porque las instrucciones que se le han dado no son adecuadas o no se le han dado suficientemente Estamos ante una necesidad de

una metodología en la que todos los profesores la manejemos incluso que sea hasta la misma pero eso es producto de un trabajo en equipo

### **Síntesis**

- 1** Nuestra entrevistada dividió las habilidades en habilidades tecnológicas y habilidades de docencia. En cuanto a las tecnológicas señala que los facilitadores deben saber utilizar bien los recursos tecnológicos y presentar el material acorde al nivel. En relación a las habilidades de docencia están la buena comunicación, saber atender las diferencias individuales, debe tener capacidad para adecuar los contenidos que se dan de acuerdo al nivel.
- 2** En cuanto a las competencias para la Profesora es importante que el facilitador tenga buen dominio de su materia, también que tenga capacidad para entender diferentes puntos de vista, debe saber relacionarse con sus estudiantes. El facilitador debe conocer y manejar dinámicas de grupo y además debe tener un claro conocimiento de la perspectiva de la educación.

superior Otra competencia que considera que deben tener los facilitadores es conocer no solo bibliografía sino también biografía de los diferentes autores

- 3 Fortalezas que deben tener los facilitadores dominio de su materia manejo de técnicas didácticas capacidad de evaluación buen uso de la tecnología utilizar la realidad como fuente de aprendizaje no solo la teoría
- 4 Debilidades el Teoricismo la falta de planificación falta de investigación no se trabaja en equipo entre facilitadores manejo pobre de las tecnologías

## **ENTREVISTADO PROFESOR (ETICA Y VALORES)**

**Objetivo** conocer la opinión de los docentes sobre sus competencias en el desarrollo de los cursos que dictan a los estudiantes de Postgrados y Maestrias de la Facultad de Ciencias de la Educacion de la Universidad de Panamá

### **1 ¿Que habilidades debe tener un facilitador de Postgrados y Maestrias de la Facultad de Ciencias de la Educacion de la Universidad de Panama?**

La primera habilidad que se requiere que tenga el docente de postgrado y maestría es que tenga la habilidad para hablar para expresarse con soltura con elegancia con secuencia con coherencia sobre todo para hablar que no sea muy rápido ni muy lento y que genere una motivacion didactica de la capacidad de comunicacion oral Escuchar solemos hablar tanto en el periodo de presencialidad que ahoga asfixia limita y restringe los espacios necesarios para que los participantes pregunten intervengan y opinen Nuestra obsesion por hablar es tan grande que el estudiantado opta por mantenerse

practicamente en silencio durante una larga jornada Y escribir muchos docentes tienen la dificultad de que pueden de pronto hablar con cierta velocidad pueden escuchar quizá no en el grado significativo esperado pero también tienen dificultad para escribir por lo tanto hablar escuchar y escribir son tres habilidades importantes que un docente de Postgrado y Maestría debe tener

Otra habilidad importante es que domine las técnicas de información y comunicación las tecnologías Hoy por hoy un profesor de postgrado y maestría que no domine una plataforma tecnológica que no diseñe curricularmente cursos virtuales que no maneje su semi-presencialidad o su distancia a través de por ejemplo el correo electrónico o de salas virtuales prácticamente trae un vacío que ya no le da la competitividad necesaria para ser docente en ausencia del conocimiento y las prácticas de las tecnologías Otra sería la habilidad de la interacción que favorezca al inter-aprendizaje un docente con suficiente dominio de psicología social técnicas dinámicas de grupo que generen una exquisita y agradable

interactividad con los participantes y otra habilidad importante es el dialogo y la conversacion horizontal. La conversaci3n deja de ser conversacion si es vertical, si es impositiva, si es dogmatica, si es prepotente, si es soberbia, porque no forma ni educa. Para que forme y eduque, la comunicaci3n tiene que ser horizontal, es decir, generar respeto al pensamiento del otro sin restringirlo, intimidarlo o alienarlo. Por lo tanto, el di3logo y la conversacion horizontal es otra habilidad que debe tener un facilitador de postgrado y maestria.

**2 Señale ¿que competencias profesionales debe manejar un docente de los Postgrados y Maestrias?**

Un profesor de Postgrado y Maestria en materia de competencias debe tener dominio o ser especialista en el 3rea de su asignatura. Es importante que est3 hiper-especializado que adem3s de su licenciatura o del profesorado de media tenga maestria o tenga doctorado. Eso le da un perfil de hiper especializaci3n pero aun es insuficiente. Adem3s de que necesita esa competencia que le da la acreditaci3n para el ejercicio de la docencia universitaria requiere dominar otros

saberes que no son de la especialidad por ejemplo un profesor que enseña pedagogía o que enseña didáctica necesita el dominio de la Filosofía de la Educación de la Sociología de la Educación de la Psicología Social de la Pedagogía Social sobre todo de la Axiología de la Ética de la Economía la hiper-especialización se queda un poco en el vacío si solamente hiper-especializa y no se hace ayudar de las otras ciencias auxiliares que le dan el contorno y la explicación integral

La otra competencia es la comunicación y perfil didáctico una competencia importante es la capacidad comunicativa del profesor que se haga entender que sea explicativo que sea didáctico en el proceso comunicativo es decir que tenga un perfil didáctico hay gente que no tiene el perfil didáctico entonces no genera los procesos subjetivos necesarios ni la interactividad necesaria y entonces las clases se vuelven muy aburridas y muy monotonas

Finalmente otra competencia es la interpretación crítica y creativa es decir que un docente de Postgrado y Maestría no

se puede quedar en el texto no se puede quedar reproduciendo los contenidos de un libro tiene que tener competencia para interpretar criticar y creativamente un contenido y aliarlo con la realidad pero además otra competencia importante es la ideología pedagógica el facilitador no puede estar en el vacío sin norte sin saber el tipo de ciudadano el tipo de sociedad para quien trabaja para que sociedad para que modelo económico hacia donde quiero llegar Un docente sin norte sin ideología se vuelve un docente técnico instrumental manipulable al vaivén de las autoridades de las tendencias no tiene identidad ideológica pedagógica por lo tanto esta en el vacío sólo domina lo técnico lo instrumental y lo demás es vacío no está suficientemente aterrizado no tiene identidad nacional internacional es como una cometa vuela sin rumbo entonces otra competencia es la identidad ideológica pedagógica

**3 Como docente, señale cinco fortalezas que deben tener los facilitadores de Postgrados y Maestrias**

Yo diria que la experiencia profesional que tiene el docente cuando se contrata para Postgrado y Maestria ya tiene un perfil de experiencia de media de docencia universitaria de grado y cuando llega por ejemplo aqui al Domo para atender cualquier Postgrado Maestría o Doctorado ya trae la experiencia docente y profesional universitaria que le da cierta autoestima y cierta facultad para el ejercicio de la comunicacion a nivel de postgrado y maestria Otra fortaleza es que estos profesores que trabajan a nivel de Postgrado y Maestría es indudable que tienen postgrados maestrías y doctorados que no es suficiente es una certificación necesaria para ejercer la profesion pero una vez dentro del contexto de la comunicación con los estudiantes tiene que ser una persona que haya podido adaptar los conocimientos internacionales a lo nacional que haya podido entrar en una corriente que conecte la teoria con la realidad sino se quedo en una teorizacion de doctorado y maestria y no aterriza al caso de los problemas nacionales

otro elemento de fortaleza que trae el docente de postgrado y maestría es que trae vocación pedagógica para la comunicación es decir le gusta enseñar y lo hace el problema es como lo hace por que lo hace y con que objetivo lo hace una cosa es que tenga vocación para trabajar como docente universitario y no para trabajar en una sastrería en una casa de moda en una perfumería en un restaurante aquí tiene vocación para la comunicación pero no es suficiente sino tiene realmente ese norte que hablamos de la ideología pedagógica puede tener vocación técnicamente hablando como maestro como profesor pero la vocación sin norte sin sustento sin fundamento sociológico y psicológico está vacío Y nuevamente tenemos una persona con vocación que es una fortaleza pero que debe ir combinada con esa ideología pedagógica con ese norte con esa dirección hacia donde la sociedad debe seguir hacia donde el ciudadano debe seguir por lo tanto la identidad es tan importante como la vocación

#### **4 Señale cinco debilidades que considera que presentan los facilitadores de Postgrados y Maestrias**

Un docente de Postgrado y Maestria esta evidenciando en la actualidad una serie de debilidades por ejemplo dominio parcial fragmentado e hiper-especializado en su asignatura sabe exclusivamente sobre el dominio de esa asignatura pero del resto de las asignaturas y su relaciones no entonces se requiere superar la debilidad para que ese docente además del dominio que tiene de la hiper especialidad de esa asignatura tenga dominios de otros saberes por ejemplo Tecnologia Educativa Filosofia de la Educacion Psicologia Social Antropologia Educativa esta ultima es importante para el ejercicio de la Docencia Axiología y Ética Economía mundialización pensamiento complejo educacion transdisciplinaria lo transnacional lo trans religioso lo trans histórico ir más alla de su realidad histórica y conocer la historia latinoamericana ir mas alla de lo religioso y tener acceso al budismo al islamismo al judaismo y no solamente al catolicismo o al cristianismo ir mas allá de su propia religión

accesar al internet navegar en internet trasnacional e ir más  
alla de la historia latinoamericana es dale un perfil cultural  
mas complejo mas exquisito mas preparado un docente de  
postgrado que solo maneja su especialidad técnicamente se  
queda corto sin alas para poder volar en otros escenarios  
culturales Estrechar la relacion teórico-práctica nos hemos  
formado tan teóricamente que cuando estamos frente a los  
estudiantes empezamos a repetir un discurso teórico y  
entonces nos alejamos de la parte practica insuficiente  
talleres insuficientes talleres reflexivos insuficientes procesos  
de discusión insuficientes procesos de aprendizaje a la  
realidad rural y urbana panameña centroamericana y caribeña  
nuestro pensamiento está muy restringido en lo urbano y nos  
olvidamos de lo urbano marginal nos quedamos con lo urbano  
clase media o lo urbano clase alta y no tenemos suficientes  
recursos para atender lo urbano marginal lo urbano  
excluyente lo urbano de pobreza no estamos suficientemente  
preparados para atender el problema de pobreza de la cual  
queremos escapar con nuestro grado y nos alejamos a esa  
realidad de marginalidad y de exclusión que es la aguda y

critica realidad panameña yo diria que con esos vacíos y el ultimo el vacio antropoetico es decir el vacio de la afectividad el vacio de la poesia el vacio de la estetica el vacio de la belleza el vacio de la etica hay doble discurso en el docente de postgrado y maestria por un lado habla aparentemente comprendiendo la importancia de la etica y los valores morales pero en su quehacer domestico en sus relaciones de comunicaci3n diaria no est1 haciendo esa practica hay morbosidad hay evasion hay indiferencia hay un juego c3nico que hay que dejarlo a un lado y echar m1s en la profundidad y el cultivo del ser interior

### **Sintesis**

- 1 El Profesor se1ala que es importante que los facilitadores sepan expresarse correctamente al hablar deben generar una motivacion didactica Deben ser buenos escuchas y por supuesto deben saber escribir ya que muchos tienen dificultades con la buena escritura Tambien deben tener dominio de las t3cnicas de informaci3n y comunicaci3n buen

uso de las tecnologías Además deben hacer uso del diálogo con sus estudiantes

- 2 Las competencias que debe tener un facilitador según el Profesor Botello son dominio de su asignatura capacidad comunicativa interpretación crítica y creativa
- 3 Un facilitador debe tener experiencia laboral debe saber adaptar los conocimientos internacionales a lo nacional constatar la teoría con la realidad Además debe tener vocación pedagógica
- 4 Existe un dominio parcial fragmentado e hiper-especializado en su asignatura es decir sus conocimientos se limitan exclusivamente a su materia hay poca actualización tecnológica Muchos se olvidan de estrechar la teoría con la práctica hay poca participación en talleres y no se involucran mucho con la realidad nacional como lo es la pobreza y se deja a un lado la verdadera práctica de los valores los cuales deben ser transmitidos a los estudiantes hay mucha indiferencia con los temas social

## **ENTREVISTADO (TEORIA Y PRACTICA DE LA DIDACTICA)**

**Objetivo** conocer la opinion de los docentes sobre sus competencias en el desarrollo de los cursos que dictan a los estudiantes de Postgrados y Maestrias de la Facultad de Ciencias de la Educacion de la Universidad de Panama

### **1 ¿Que habilidades debe tener un facilitador de Postgrados y Maestrias de la Facultad de Ciencias de la Educacion de la Universidad de Panama?**

Las habilidades que debe tener un facilitador de Postgrado y de Maestría de la Facultad de Ciencias de la Educación deben ser las siguientes tener una experiencia en los diferentes niveles del sistema educativo tiene que ser en el nivel básico en el nivel medio en licenciaturas en postgrados en maestría y tambien en doctorado tiene que ser una habilidad una fortaleza que el debe tener en las habilidades tambien va en funcion acerca de esa experiencia docente con este tipo de estudiantes de manera tal que le sirva como herramienta para dar ejemplos y contribuir a esa formación en los estudiantes

para que puedan lograr esa formación docente que amerita un docente del nivel superior Otra de las habilidades es manejar su asignatura su materia conocerla manejar tambien equipo tecnologico tener preparado su material didáctico su material academico para que los estudiantes adquieran esos documentos a fin de que sirvan como base para las investigaciones que tienen que hacer y reforzarlas a traves de otras investigaciones que puedan hacer en su momento otra de las habilidades es el manejo de la Andragogia el docente del nivel superior tiene que tener conocimiento de manejar y tratar adultos porque los adultos tienen características físicas intelectuales biológicas psicológicas e intelectuales que el docente tiene que manejar y saber que un adulto se trata totalmente distinto a un adolescente o a un estudiante de licenciatura

**2 Señale ¿que competencias profesionales debe manejar un docente de los Postgrados y Maestria?**

Las competencias son habilidades y competencias que tiene que tener precisamente van relacionadas con las habilidades

la competencia viene siendo toda esa habilidad que tiene el docente para salir al paso y salir adelante en situaciones que se presenten en el aula de clase para resolver preguntas inquietudes para dar aportaciones acerca de lo que es la docencia en si y por eso le decía dentro de las habilidades que el debe tener en cuanto a los diferentes niveles del sistema educativo por eso mismo para reforzar esas competencias porque en un momento dado un estudiante pregunta y si usted no tiene la experiencia previa al sistema educativo pues el profesor no va a responder adecuadamente ni va llenar las expectativas de los estudiantes

**3 Como docente, señale cinco fortalezas que deben tener los facilitadores de Postgrados y Maestrias**

Las fortalezas vienen siendo la formación que tiene que tener el docente otra vendria siendo el sentido de comunicación que tiene que haber en el estudiante tiene que tener un poco de paciencia y tolerancia para responder y tratar a los estudiantes porque recuerda que tenemos estudiantes que preguntan y a veces el docente no tiene la paciencia ni la

tolerancia y a veces hay choque por eso mismo porque no tiene tolerancia para dar una respuesta adecuada al estudiante. A veces se presentan conflictos en el grupo, conflictos con el mismo profesor y el profesor tiene que saber tratar, saber solucionar y tener esa tolerancia que a veces no tiene. La insistencia es porque a veces el profesor se altera y en un momento dado viene el choque con el estudiante y eso no es lo que se quiere sino que el profesor sea un verdadero modelo de estudiante y que el profesor también se centre en su materia que sepa que va al salón a dar clase y no hablar de su vida personal ni de sus viajes sino que verdaderamente sea un académico. Esa es una de las verdaderas fortalezas ser académico.

**4 Señale cinco debilidades que considera que presentan los facilitadores de Postgrados y Maestrías**

Muchos facilitadores no se preparan bien a veces los materiales son obsoletos no manejan la tecnología si bien es cierto no tienes que ser experto pero si tienes que saber manejar la tecnología a veces tratan de pasar el tiempo

hablando de temas que no tienen nada que ver con la materia el respeto a veces el propio educador hace que los estudiantes lo irrespeten por su comportamiento y actitudes se sabe que el profesor tiene que ser un modelo y utilizar los materiales adecuados para ello

### **Síntesis**

- 1 De acuerdo a la Profesora el facilitador debe tener experiencias en los diferentes niveles educativos para tener una base que pueda contribuir con lo que transmite a sus estudiantes Debe tener dominio de su materia y del equipo tecnológico y preparar su material didáctico para no improvisar en sus clases
- 2 Las competencias se relacionan con las habilidades que desarrolla el educador estas le permiten al docente desarrollar y responder de manera correcta las inquietudes del estudiante
- 3 Para la entrevistada estas son las cinco fortalezas que deben tener los facilitadores Formación académica sentido de

comunicacion paciencia tolerancia y debe saber solucionar conflictos que puedan presentarse en el aula

- 4 Segun la entrevistada muchas veces los docentes no se preparan bien a veces los materiales son obsoletos no manejan la tecnologia muchos se la pasan hablando de temas que no tienen nada que ver con su materia y se prestan a que los irrespeten porque no son buenos modelos

## **ENTREVISTADO (Comunicacion y Tecnologia Educativa)**

**Objetivo** conocer la opinion de los docentes sobre sus competencias en el desarrollo de los cursos que dictan a los estudiantes de Postgrados y Maestrias de la Facultad de Ciencias de la Educacion de la Universidad de Panamá

### **1 ¿Que habilidades debe tener un facilitador de Postgrados y Maestrias de la Facultad de Ciencias de la Educacion de la Universidad de Panama?**

Opino que las competencias que debe tener un facilitador de postgrado y maestria estan basadas en la calidad de la educación superior de hoy dia basadas en los cambios que las tecnologías han producido en el ambiente de la docencia superior universitaria también están basadas esas habilidades en un perfil del facilitador que permita la educacion de adulto ademas pienso que debe darse competencias donde este facilitador pueda considerar lo que se llama las actitudes de sus alumnos y para solicitar actitudes de sus alumnos el tiene que tener alto sentido de valores entonces en esos cuatro

aspectos yo pienso que deben ser las habilidades que debe tener un facilitador

**2 Señale ¿que competencias profesionales debe manejar un docente de los Postgrados y Maestrias?**

En cuanto a esas competencias profesionales debe ser una persona con alto sentido de pertinencia debe tener alta experiencia universitaria y debe tener competencias de mucho trabajo laboral y socio-cooperativo pienso que en esas tres este aspecto profesional va a mejorar mucho la educacion superior porque ya la educación superior está manejándose a niveles que debe responder a exigencias de la parte laboral y a la parte laboral todo lo que se esta manejando es una transformación esos nuevos paradigmas están basados casi en la globalizacion y en la erupción de las nuevas tecnologias el profesor que no maneja la globalizacion en la educacion superior y las tecnologias no tiene competencia profesional apta

**3 Como docente, señale cinco fortalezas que deben tener los facilitadores de Postgrados y Maestrias**

La primera que tiene que estar actualizado la segunda que debe manejar tecnologías lá tercera que tiene que ser innovador la cuarta que debe ser una persona de mucho trabajo en equipo y quinto que debe ser un verdadero facilitador no que sea un facilitador pero yo pongo la nota tiene que ser un trabajo cooperativo entre participantes y el como facilitador

**4 Señale cinco debilidades que considera que presentan los facilitadores de Postgrados y Maestrias**

Desactualización todavía usan tecnologías anticuadas fotocopias copias de libros la repeticion repetimos mucho lo que esta en los libros debemos innovar crear adaptar y adecuar al contexto e investigar investigamos muy poco

## **Síntesis**

- 1** Las habilidades de un facilitador de post grados y maestrías deben enfocarse en sus alumnos considerando una metodología acorde a la enseñanza de adultos basada en una educación de calidad y teniendo como base un alto sentido de valores. Además debe tener buen manejo de la tecnología.
- 2** Las competencias de un facilitador deben basarse en un alto sentido de pertinencia además debe tener alta experiencia universitaria y de trabajo laboral socio-cooperativo.
- 3** Cinco fortalezas que debe tener un facilitador estar actualizado, manejar bien la tecnología, ser innovador, saber trabajar en equipo y algo muy importante también es que debe ser un verdadero facilitador promoviendo el trabajo cooperativo entre sus participantes y el
- 4** El Profesor Guilbauth enmarcó las debilidades del facilitador en la desactualización ya que considera que muchos facilitadores usan tecnologías y recursos anticuados que muchos no son creativos y que investigan muy poco.

## **ENTREVISTADO (COMUNICACION Y TECNOLOGIA EDUCATIVA)**

**Objetivo** conocer la opinión de los docentes sobre sus competencias en el desarrollo de los cursos que dictan a los estudiantes de Postgrados y Maestrias de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panama

### **1 ¿Qué habilidades debe tener un facilitador de Postgrados y Maestrias de la Facultad de Ciencias de la Educacion de la Universidad de Panama?**

Debe tener habilidad para el manejo del grupo dentro de esas habilidades se debe considerar importante el comportamiento adecuado con los estudiantes a nivel de un postgrado una comunicación abierta asertiva y de ambas vias que facilite el proceso de aprendizaje de los estudiantes dentro de las habilidades que se consideran tambien aparte de la comunicacion esta que la comunicacion sea fluida que no existan barreras dentro de la misma para que se de un

proceso de aprendizaje de la manera correcta sin ninguna interferencia o ningun tipo de barrera

**2 Señale ¿qué competencias profesionales debe manejar un docente de los Postgrados y Maestrias?**

Pienso que el docente debe tener competencias básicas genericas y específicas en la realizacion de su especialidad

**3 Como docente, señale cinco fortalezas que deben tener los facilitadores de Postgrados y Maestrias**

Como docente dentro de las fortalezas pienso que debe de ser un buen comunicador un buen mediador debe ser un buen facilitador de esos aprendizajes y de igual forma saber transmitir el conocimiento a sus estudiantes no tanto es el conocimiento en cantidad sino más bien los aspectos mas relevantes que debemos considerar dentro de nuestra clase para que queden aprendizajes que sean significativos y relevantes dentro de la carrera de postgrados y maestrias

#### **4 Señale cinco debilidades que considera que presentan los facilitadores de Postgrados y Maestrias**

Hoy en día hablamos de cambios dentro del curriculum cambio en el docente cambio del rol que debe jugar un profesional en este ambito a nivel de postgrado y maestria y muchos docentes actualmente todavia se consideran unos docentes tradicionales porque no intercambian lo que es la teoría con la práctica no tienen mucho manejo de lo que son las nuevas tecnologias y considero que si deben incursionar mucho en esto porque hoy en día hacia allá vamos

#### **Sintesis**

- 1 Un facilitador debe tener la habilidad para manejar bien el grupo y tener un buen comportamiento con el mismo debe mantener una comunicacion abierta asertiva y que se de en ambas vías eliminando cualquier barrera que se interponga en el desarrollo de un buen proceso de enseñanza aprendizaje**

- 2 La Profesora Álvarez señaló que las competencias de los facilitadores deben ser básicas genericas y especificas en su especialidad
- 3 Las fortalezas que debe tener un facilitador son ser un buen facilitador un buen mediador buen comunicador y saber transmitir el conocimiento
- 4 De acuerdo a la Profesora Álvarez la debilidad más grande en los facilitadores es que aun se consideran docentes tradicionales y no intercambian la teoria con la practica además no manejan bien las tecnologías

## **ENTREVISTADO (TEORIA Y PRACTICA DE LA DIDACTICA)**

**Objetivo** conocer la opinión de los docentes sobre sus competencias en el desarrollo de los cursos que dictan a los estudiantes de Postgrados y Maestrías de la Facultad de Ciencias de la Educacion de la Universidad de Panama

### **1 ¿Que habilidades debe tener un facilitador de Postgrados y Maestrias de la Facultad de Ciencias de la Educacion de la Universidad de Panama?**

Hablando mas de habilidades deben ser competencias genéricas y dentro de esas competencias genéricas por supuesto la facilidad de comunicación en todo sentido verbal escrita gestual eso determina mucho el contagio de ese futuro docente o docente en ejercicio pero con algunas debilidades pueda mejorar en cuanto a la comunicación El manejo de la tecnologia porque el conocimiento nos llega a montones a cada minuto Una fundamental es que demuestre valores eticos morales espirituales que es lo que hoy por hoy esta causando grandes bajas en cuanto a la calidad educativa y por

supuesto si hay baja calidad educativa enfocada a valores eso mismo repercutira en los futuros profesionales Otra de las grandes competencias es ese deseo o interés en la educación permanente y continua precisamente por el avance en el conocimiento ya no hay un conocimiento que avanza cada siete años cada diez años ya hay un conocimiento que avanza en el dia a dia eso es fundamental que el docente tenga esa actitud de una educación permanente y continua que realmente internalice que es un paradigma sumamente importante en este siglo

**2 Señale ¿que competencias profesionales debe manejar un docente de los Postgrados y Maestrias?**

Las competencias profesionales de un docente a nivel de maestrias y postgrados en docencia superior fundamentalmente son aquellas que deba resolver problemas en un momento dado de manera inteligente que sepa dar ese apoyo seguimiento orientacion y acompañamiento al estudiante en todo momento sobre todo en esta época en que hablamos de una educación a distancia una educación virtual

una educación semi-presencial realmente el docente debe estar pendiente de ese estudiante y estar abierto para esa comunicación permanente Otra de las grandes competencias es la actualización en todo lo que concierne a la planificación de su trabajo a la metodología activa-participativa en eso de aprender-aprender de los aprendizajes significativos que tenga realmente conciencia de todos esos elementos así como en la evaluación si tenemos un docente que no domina evaluación los diferentes tipos de evaluación los diversos instrumentos que pueden surgir para evaluar los diferentes momentos de esas etapas del proceso no solamente del proceso sino del inicio de proceso y del cierre difícilmente podemos hablar de un educador en la docencia superior que pueda ser por ejemplo modelo de ese futuro docente Y otra gran competencia es la investigación si nosotros no investigamos realmente no podemos mejorar y es la investigación lo que nos dice donde estamos fortalecidos que nos falta por fortalecer donde estamos limitados o débiles cuales son las deficiencias marcadas para poder establecer la mejora y así mismo poder ser más competitivos en el futuro

### **3 Como docente señale cinco fortalezas que deben tener los facilitadores de Postgrados y Maestrias**

La primera fortaleza en valores y dentro de esos valores el amor nadie puede desarrollar nada que no tenga amor por la profesión y nosotros tenemos que ser unos seres comprometidos con lo que estamos haciendo otra de las grandes fortalezas debe ser el dominio de estrategias métodos técnicas para ser un poco creativo al momento en que nosotros veamos la flaqueza del grupo y como impulsar esa motivación ese estímulo y si nosotros no hacemos esto dificilmente podemos lograr que ellos realmente se mantengan en ese tren de motivación hasta el final otra de las grandes fortalezas es el dominio de la evaluación con todos sus componentes sus tipos sus herramientas instrumentos la investigación que sabemos que ahí tenemos una flaqueza muy grande razon por la cual sabemos en que condiciones estamos en los paises latinoamericanos en cuanto a investigación estamos trabajando dentro de instituciones superiores y no se está investigando y para ello tambien el

saber trabajar en equipo no podemos pensar en un profesor investigador o docente aislado con su cátedra tenemos que ser más abiertos y mas dispuestos a trabajar interdisciplinariamente y multidisciplinariamente y el mejor trabajo que se puede hacer en una investigación es el trabajo interdisciplinario

**4 Señale cinco debilidades que considera que presentan los facilitadores de Postgrados y Maestrias**

Hay una tremenda debilidad en la comunicación en la demostración de valores hay debilidad en la planificación de su trabajo en el dominio de estrategias metodológicas y de evaluación y serias dificultades y debilidades muy marcadas en la investigación

**Síntesis**

- 1 Señala el entrevistado que las habilidades importantes que debe tener todo facilitador de Postgrados y Maestrias son la facilidad de comunicación manejo de la tecnología debe ser muestra de valores éticos morales y espirituales y que como

punto importante debe estar interesado en la educación permanente y continua

- 2 Para el entrevistado es fundamental que los facilitadores de Postgrados y Maestrias sepan resolver problemas de manera inteligente y que sepa dar apoyo a sus estudiantes Otra competencia es que estén actualizados para hacer una buena planificación de sus trabajos y que su metodología sea activa-participativa Además los facilitadores deben realizar investigaciones para mejorar la educación y ser más competitivos
- 3 Fortalezas que deben tener los facilitadores Valores dominio de estrategias metodos y técnicas dominio de la evaluación deben realizar investigaciones y es importante que sepa trabajar en equipo
- 4 Los facilitadores presentan debilidades en la comunicacion en la demostracion de valores en la planificación de sus trabajos en el dominio de estrategias metodológicas y en la evaluacion Y la debilidad más marcada es en la investigación

## **ENTREVISTA DIRECTOR DEL POSTGRADO**

Siendo el director del Postgrado de los actores sociales involucrados en el presente proyecto de investigación se le entrevistó para conocer su opinión al respecto de las competencias que deben tener los facilitadores de las especialidades en los Programas de Postgrados y Maestrías he aquí su punto de vista de acuerdo a las preguntas formuladas

- 1 Con respecto a las habilidades que el facilitador de Postgrado debe tener
  - Dominio de las herramientas tecnológicas necesarias para la docencia la investigación la extensión y la producción especializada
  - Competencias para la producción y aplicación de nuevos conocimientos
  - Habilidad para comunicarse mediante la utilización de distintos lenguajes (Matemáticas Lógica y Tecnológica)

- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad para interrelacionar el todo y las partes y el todo

2 Según el Director las competencias profesionales que debe poseer el docente de postgrados son

- Dominio del estado del arte de su campo científico o disciplinario
- Capacidad de liderazgo para conducir grupos programas y proyectos
- Capacidad para identificar plantear y diseñar propuestas para la solución de problemas de orden científico y/o de la realidad social
- Experiencias y ejecutorias profesionales que le permitan participar como docente en programas de especialización y maestría de modalidad profesional
- Ser portador de valores y principios de naturaleza socio-afectiva y actitudinal
- Competencias investigativas de alto nivel

- Una vision holistica

**3 Entre las fortalezas que debe tener un facilitador deben estar**

- Un alto dominio del estado del arte de su campo científico o disciplinario
- Competencia de nivel para la investigación
- Dominio de las nuevas tecnicas de la informacion y la comunicaci3n para su aplicacion en la docencia y la integracion
- Capacidad para comunicarse con sus pares y con otros interlocutores en general
- Capacidad para generar adecuar recombinar y aplicar nuevos conocimientos a la y aplicar nuevos conocimientos a la solucion de problemas con calidad y pertinencias

**4 Segun el Director las debilidades que presentan los facilitadores de postgrados y maestrías son los siguientes**

- Un suficiente dominio de enfoques y estrategias didácticas apropiadas para la formación en el nivel de postgrado
- Bajo dominio de perspectivas filosóficas teóricas metodológicas para la investigación científica en su campo lo que deriva en la escasa producción científica de los facilitadores
- Un débil nivel de compromiso con el desarrollo de los programas de post-gradados e su totalidad
- Incapacidad para articular y vincular su participación en el post-grado como facilitadores con los objetivos del programa el perfil de formación y con el conjunto de saberes que promueve el programa en su integridad
- Escasa aptitud y actitud para la crítica y la autocrítica
- Débiles capacidades para comunicarse y vincularse con otros pares de otras universidades particularmente el

exterior y para integrarse a foros y redes especialmente de investigación

**CAPÍTULO 5**  
**PRESENTACIÓN**  
**DE LOS RESULTADOS**

## **CONCLUSIONES**

De acuerdo a lo antes señalado en el análisis de la información recolectada en los instrumentos aplicados a los distintos estratos involucrados en el trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones

- Se observa que la mayoría de los facilitadores/docentes reconocen que una de las principales debilidades que presentan es el manejo de los recursos de las tecnologías y que esto limita el desarrollo de sus clases
- En relación a la principal interrogante de este trabajo de Investigación en relación a la necesidad de evaluar el desempeño de las competencias de los facilitadores de Postgrados y Maestrías de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá fue respondida básicamente por los mismos facilitadores ya que al analizar los instrumentos de evaluación se pudo detectar que a pesar de que parece que por parte de los participantes hay cierta satisfacción en cuanto al desempeño de sus facilitadores fueron las propias respuestas de los facilitadores en las

entrevistas realizadas que reconocen que hay muchos aspectos que mejorar en cuanto a sus competencias

- Un aspecto importante en las competencias docentes de los facilitadores en general se centra en la Andragogía es decir la educación de los adultos ya que la metodología debe ser distinta a las de los estudiantes del pregrado debido a que las condiciones de aprendizajes y las experiencias son distintas
- La comunicación entre el facilitador y los participantes es en una sola vía es decir el docente hace uso de clases magistrales sin la participación de los estudiantes
- Se observa que los criterios de evaluación del curso no son ampliamente discutidos con los participantes
- Entre las debilidades que presentan los facilitadores/docentes de los programas de Postgrados y Maestrías se pueden mencionar el bajo dominio metodológico para la investigación científica en su área de trabajo lo que se refleja en una escasa producción científica de los facilitadores/docentes

- **Adicionalmente existe un debil nivel de compromiso con el desarrollo de los Programas de Postgrados y una incapacidad para articular y vincular su participacion en el Postgrado como facilitador con los objetivos del programa el perfil de formacion y el conjunto de saberes que promueve el programa en su integridad**
- **Existen débiles capacidades para comunicarse y vincularse con otros pares de Universidades particularmente del exterior y para integrarse a foros y redes especialmente de investigación**

## **RECOMENDACIONES**

- Recomendamos que la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá desarrolle convenios con la Facultad de Informática y que se elaboren programas de capacitación dentro de su Departamento de Tecnología Virtual para la capacitación del cuerpo docente de profesores que laboren dentro de los Programas de Postgrados y Maestrías que se ofertan en la Facultad de Ciencias de la Educación
- Consideramos que si es necesaria la evaluación de las competencias de los facilitadores/ docentes de los programas de Postgrados y Maestrías de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá por lo cual recomendamos a las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación un instrumento de evaluación de las competencias docentes para detectar cuáles son las debilidades de los facilitadores/docentes y así buscar la manera de desarrollar mecanismos de fortalecimiento
- Recomendamos que los facilitadores/docentes que laboren en los Postgrados y Maestrías dentro de sus competencias hayan

tenido en su pensum academico cursos de Andragogia ya que muchos no los tienen ademas que el método o metodologia utilizada es distinta a los del pregrado a los que se dictan en el nivel superior

- Con el proposito de mejorar la comunicacion entre los facilitadores y participantes se sugiere que el desarrollo del curso sea interactivo es decir se incremente la participación de los estudiantes
- Para que los participantes logren internalizar sus responsabilidades y compromisos del curso el facilitador debe discutir ampliamente los criterios que serán considerados para la evaluación de los aprendizajes
- Para el fortalecimiento del dominio de la metodologia de la investigacion cientifica en su area se recomienda realizar talleres seminarios jornadas de trabajos para la elaboración de proyectos e informes de investigacion

- Se deben desarrollar jornadas de trabajo que permitan que los facilitadores/docentes adquieran habilidades y capacidades para articular y vincular los objetivos del programa en sus programaciones analíticas del curso tomando como referencia el perfil de formación del egresado. Ello contribuirá a incrementar los niveles de compromiso con el desarrollo del Programa del Postgrado.
- Organizar Congresos, Foros, Mesas Redondas, Redes de Investigación, Simposios con la participación de pares de otras Universidades Nacionales e Internacionales.

Con base en los análisis obtenidos y tomando como referencia los hallazgos importantes se presenta la siguiente propuesta

- Informar a las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación de los hallazgos encontrados relacionados con respecto a la investigación
- Realizar talleres para demostrar o informar la importancia de la evaluación por competencias al personal docente
- Diseñar un instrumento para evaluar las competencias de los docentes/facilitadores en el cual se haga énfasis en el nivel superior

**CAPÍTULO 6**  
**PROPUESTA**

## **6 1 INTRODUCCION**

El presente trabajo de investigación recoge la inquietud y preocupación de las autoridades estudiantes y de los mismos docentes en el sentido de hacer más científico democrático y justo el proceso de ascensos y permanencia en la institución

Como respuesta a esta situación se elabora una Propuesta de Evaluación del Personal Docente que recoge aspectos esenciales que contribuyan a la toma de decisiones en relación a este complejo proceso de selección lo que redundara en una mayor calidad del docente y en consecuencia la eficacia y eficiencia del proceso educativo

En primera instancia elaboramos una propuesta inicial la cual debe ser discutida con diferentes estratos tales como especialistas en evaluación docentes de diferentes facultades personal administrativo y grupos estudiantiles Esta consulta contribuirá a mejorar el documento

Una vez revisado el instrumento se procedió a aplicarlo en forma de prueba piloto ello permitirá validar el instrumento para efectuar los cambios y ajustes necesarios

Como producto de ese proceso de consulta permanente se presenta una propuesta que está sujeta a nuevas consideraciones que le permitirán hacerla mas funcional y lograr de esta manera el proposito para la cual fue diseñada

## **6 2 JUSTIFICACIÓN**

El Modelo de Evaluación Ecléptico diseñado responde al logro de los objetivos de la educación y a la necesidad que tiene dicho sistema de garantizar su propia capacidad para realizar las funciones y tareas para lo cual ha sido establecido considerando una serie de características que deben poseer los docentes en el nivel superior de forma tal que le permita elevar los estándares de **“Eficiencia”** y **“Eficacia”** para poder dar respuesta a las necesidades educativas del país

El proposito del presente documento es exponer en forma sistemática los principales elementos de Evaluación y Promoción del

Personal Docente de la Universidad de Panama a efecto de que sus integrantes profesores estudiantes y autoridades tengan vision completa aunque resumida de el

Consecuentemente con lo anterior es importante señalar que todo miembro del personal docente deberá ser clasificado y seleccionado mediante una evaluación objetiva dentro de una estructura equitativa que asigne a cada quien lo que realmente merece teniendo en cuenta preparacion experiencia mértos y servicios Para tales efectos se elaboro este documento para la evaluación que a continuacion se explica

### **6 3 PROPOSITO**

Diseñar un Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente que contemple elementos basicos para la toma de decisión y la permanencia del personal docente en el Programa

### **6 4 OBJETIVOS**

- Identificar indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan evaluar la eficiencia del personal docente

- Ofrecer participación de los actores sociales de la educación superior en el proceso de evaluación del personal docente
- Determinar la importancia de la evaluación en la eficiencia del personal docente
- Valorar la funcionalidad del instrumento de evaluación en el desempeño de la labor docente

## **6 5 ESTRUCTURA**

En cada Facultad Centro o Extensión de la Universidad de Panamá debe existir una Comisión (integrada paritariamente) u Organismo similar encargado de la Evaluación del Personal. Generalmente sus actividades consisten en coordinar la labor evaluadora y en organizar la aplicación de los instrumentos y el envío de estos una vez aplicados a la Dirección General de Evaluación que debe ser el Órgano de la Institución encargado del Diseño del Sistema la asesoría a los distintos organismos y el procesamiento y análisis estadístico de los datos obtenidos en las evaluaciones. Estos datos serán devueltos a las Comisiones de Evaluación para la calificación y ubicación del personal así como para realizar las

actividades de informacion orientacion y mejoramiento de la labor docente

En un proceso normal permanente de evaluacion las decisiones de las Comisiones Evaluadoras son remitidas a una Comision Coordinadora que sera un organismo interfacultativo integrado con representantes de los distintos Comités de Evaluacion Su función es sancionar las propuestas de las Comisiones y remitirlas al Consejo Académico Universitario por conducto de la Rectoria para su aprobación y efectos consiguientes

## **6 6 CLASES DE EVALUACIONES**

El Sistema de Evaluación del Personal Docente de la Universidad esta diseñado para dos acciones

- La evaluacion permanente
- La evaluación para concursos de posiciones

La primera es la que debe realizarse por lo menos una vez al año con el objetivo de determinar la permanencia promocion o retiro de cada profesor

La segunda se realiza de acuerdo con disposiciones vigentes sobre el Banco de Datos aprobada en julio de 1999 para determinar el ingreso del personal a cualquiera de las categorías que forman la carrera docente

Ademas de los propositos de evaluación anteriores y al margen de los Estatutos todos los integrantes de la comunidad universitaria que incluye estudiantes profesores autoridades unidades académicas administrativas de investigación o de servicios pueden hacer uso de los documentos instrumentos y procedimientos del proceso regular de evaluacion en su forma original o con adaptaciones especiales siempre que sea con autorización expresa de la Direccion depositaria de los mismos por delegación de los organismos correspondientes del sistema

## **6 7 EVALUACIÓN**

En cuanto a la evaluacion permanente su enfoque es tridimensional en el sentido de que lo integran tres componentes puntos de vista o angulos de enfoque

- **Aspecto I** que se realiza por el personal evaluado o sea el propio profesor por medio de su curriculum vitae para cumplir con el aspecto académico
- **Aspecto II** que se refiere al rendimiento en la docencia se realiza por medio de una evaluación que es realizada por la autoridad inmediata superior al profesor evaluado y además por medio de un instrumento de Opinión Estudiantil acompañada de su Guía Individual respectiva que es respondida por cada estudiante
- **Aspecto III** que se refiere a la experiencia docente trata de recoger por medio de una parte del instrumento destinado al aspecto Académico o Curriculum Vitae el tiempo de servicio dedicado a la docencia por el profesor en cualquier nivel lugar institución o área de enseñanza

## **6.8 FACTORES DE EVALUACION**

Además de los aspectos de Evaluación I II y III antes mencionados el proceso incluye otras especificaciones que son los factores o sea las subdivisiones de cada uno de los aspectos

algunos de ellos ya determinados en el estatuto como el caso de los que componen el Aspecto Académico. Además de los factores se cuenta con otras subdivisiones denominadas sub-área y cada una de estas puede estar dividida en una serie de especificaciones menores denominadas cualidades de sub-áreas como es el caso del aspecto II Rendimiento en la Docencia que cuenta con sub-áreas y cualidades como especificaciones del Factor II indicado en el Estatuto Universitario de la Universidad de Panamá.

## **6.9 VALORES DE EVALUACIÓN**

Cada una de las especificaciones antes indicadas tienen sus valores respectivos iniciando con los aspectos en la forma siguiente:

**TABLA Nº 1 PESO INICIAL POR ASPECTO**  
**SEGUN NUMERO DE ORDEN**

<b>Nº de Orden</b>	<b>Aspecto</b>	<b>Peso Absoluto</b>	<b>Porcentaje</b>
I	Academico	100	30
II	Rendimiento en la Labor Docente	100	36 (*) 24 (**) 60
III	Experiencia Docente	100	10
<b>Total</b>			<b>100</b>

(\*) OPINIÓN ESTUDIANTIL

(\*\*) INMEDIATO SUPERIOR

**TABLA N° 2 ASPECTO I PESO INICIAL POR INDICADOR  
SEGUN NUMERO DE ORDEN**

<b>N° de Orden</b>	<b>Indicador</b>	<b>Peso Inicial</b>
1	Grados titulos y diplomas academicos	30 %
2	Estudios especializados	10 %
3	Participación en eventos científicos y culturales	10 %
4	Estudios de docencia universitaria	10 %
5	Investigaciones	20 %
6	Publicaciones	20 %
<b>Total</b>		<b>100 %</b>

**TABLA N° 3 ASPECTO II RENDIMIENTO EN LA DOCENCIA  
POR INDICADOR, SEGUN NUMERO DE ORDEN**

<b>N° de Orden</b>	<b>Indicador</b>	<b>Peso Inicial</b>
1	Programa de curso	12 %
2	Metodos y tecnicas de enseñanza	14 %
3	Control responsable del curso	10 %
4	Resultados de la enseñanza	18 %
5	Opinión de los estudiantes respecto del catedrático	13 %
6	Regularidad en los horarios	8 %
7	Informes rendidos al fin del curso	8 %
8	Colaboración con la vida académica del programa	7 %
9	Iniciativas presentadas y adaptadas para el mejoramiento de la docencia	10 %
<b>Total</b>		<b>100 %</b>

**TABLA N° 4 ASPECTO III EXPERIENCIA DOCENTE POR  
INDICADOR, SEGUN NUMERO DE ORDEN**

<b>N° de Orden</b>	<b>Indicador</b>	<b>Peso Inicial</b>
1	Docencia no superior	15 %
2	Docencia superior de la Universidad de Panamá	15 %
3	Docencia superior en el extranjero	15 %
4	Director de escuela departamento area o laboratorio por nombramiento en la Universidad de Panamá	15 %
5	Docencia en la Universidad de Panamá	40 %
<b>Total</b>		<b>100 %</b>

Cada una de las especificaciones o sea los aspectos indicadores factores y cualidades de sub-factores se encuentran definidas en hojas separadas de manera que debe consultarse tanto por los aplicadores del Sistema de Evaluación como por los evaluadores y evaluados. Esto es autoridades estudiantes y profesores antes o en el momento de aplicar o responder los rubros correspondientes a cada aspecto. Lo anterior debe hacerse con el objeto de que cada especificación sea completamente comprendida por el evaluado y el evaluador y así resulten unificados los puntos de vista. Además cada una de estas especificaciones con sus respectivas definiciones pretende servir de guía orientadora para el encauzamiento de la labor docente de la Universidad de Panamá.

## **6 10 INSTRUMENTOS PARA EVALUAR LOS TRES ASPECTOS**

Se presenta en la siguiente forma

- **Aspecto I - Académico** esta parte es respondida por el profesor evaluado para anotar su curriculum vitae debe ser respondido consultando las hojas de definiciones para los distintos factores y sub-factores incluidos

Consta de una parte inicial en donde deben anotarse generales incluyendo referencias personales de trabajo y grados academicos Seguidamente se entra a responder cada uno de los factores sub-factores colocando simplemente una marca (X) en la casilla correspondiente Este trabajo se puede realizar individualmente por cada uno de los profesores pero es mejor partir de una instrucción general que a manera de ilustracion sea proporcionada en forma colectiva por una persona que ya tenga experiencia en la forma de responder el documento La mayoría de las especificaciones deben responderse amparadas con documentos que comprueben su existencia constituyendo este instrumento una declaración jurada a comprobacion posterior en caso necesario

- **Aspecto II - Rendimiento en la Labor Docente** debe responderse consultando las hojas de definiciones para los distintos sub factores y cualidades incluidos Consta de una página en donde inicialmente se dan algunas

instrucciones y luego estan los datos de identificacion seguidamente existe una columna de codificación el nombre de la especificacion a ser evaluada y por ultimo el espacio para la colocación de los puntos en escala de uno a cinco con sus respectivas casillas para que el evaluador ponga el numero correspondiente ademas incluye una columna marcada con “N” que se utiliza cuando a criterio del evaluador la cualidad no sea aplicable

Debe ser respondida por la autoridad inmediata superior del profesor evaluado teniendo un valor de 24% en la evaluación total

Lo referente a la OPINIÓN ESTUDIANTIL acompañada por su Guia Individual de Evaluacion RENDIMIENTO EN LA DOCENCIA es respondida por los estudiantes que han tenido o tienen relacion directa de docencia con el catedratico de que se trate representando un valor de 36% en la evaluacion total

- **Aspecto III – Experiencia Docente** esta en la parte final del documento del Aspecto I es decir se considera constitucion del Curriculum Vitae del Catedratico La forma de consolidar este aspecto es igual a la ya indicada para el Aspecto I

El procesamiento de los datos se realiza una vez aplicados y recogidos los instrumentos de evaluacion estos deben ordenarse y clasificarse en la misma forma en que se desea la tabulación el proceso y el analisis inicial de los datos Este trabajo se puede llevar a cabo mediante un programa que existe para el procesamiento de datos

Para tal efecto se indica la clase de análisis que se requiere Una vez realizado el trabajo estadístico correspondiente los datos son utilizados para los propósitos consiguientes Los originales o copias de los resultados son archivados en el Banco de la Oficina Central de Evaluacion para la elaboracion de trabajos posteriores consistentes en indicadores parametros comparaciones y demás tendientes al conocimiento orientacion y perfeccionamiento de los docentes de la Universidad de Panamá

**UNIVERSIDAD DE PANAMA  
VICERRECTORIA DE INVESTIGACION Y POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
COORDINACIÓN DE POSTGRADO Y MAESTRÍA  
MAESTRIA EN MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y  
EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**PROPUESTA DE MODELO DE EVALUACIÓN DE  
COMPETENCIAS DE FACILITADORES / DOCENTES**

**ASPECTO I  
ACADÉMICO**

**1 GRADOS TÍTULOS Y DIPLOMAS**

Nivel del Último Grado Profesional obtenido

- a Técnico Nivel Intermedio
- b Licenciatura
- c Postgrado
- d Maestría
- e Doctorado
- Menciones Especiales Sí  No

**2 ESTUDIOS ESPECIALIZADOS**

Duración acumulada en meses

- Menos  1  2  3  4   
de 1
- 5  6  7  8  9 o mas
- Lugar donde las realizo En el pais  En el extranjero

### **3 PARTICIPACION EN EVENTOS CIENTIFICOS Y CULTURALES**

#### **3 1 Distinciones Académicas Obtenidas en Certámenes de Caracter Científico y Cultural**

Numero de distinciones            1             2     3 ó más           

#### **3 2 Asistencia a Congresos Científicos y Culturales**

Total de horas                    40             40 ó más           

#### **3 3 Miembro de Comisiones Científicas y Culturales**

Numero de Semestres y Cargo Desempeñado

Más de uno                   

Uno                             

Dos                             

Tres                             

Más de tres                   

Directivo                     

### **4 ESTUDIOS DE DOCENCIA UNIVERSITARIA**

#### **4 1 Realizados por Profesionales cuyo Pensum conlleve dichos Estudios**

Nivel Académico de tales Estudios

a Profesorado de Enseñanza Media   

b Licenciatura                   

c Maestría                       

d Doctorado                     

e Postgrado de Especializacion

**4 2 Cursos Cursillos y Seminarios de Docencia Universitaria**

Total de horas                      40                       40 o más                     

**5 INVESTIGACIONES**

**5 1 Asesoría de Tesis a Estudiantes**

1 2     3-4     4 5     5-6     6 7     7 ó más

**5 2 Investigaciones Realizadas**

Numero Total                      1                       2                       3 ó más

**5 3 Investigador de Medio Tiempo**

Numero de años acumulados                      Menos de 1                     

2     3     4     5     6 ó más

**5 4 Investigador de Tiempo Completo**

Numero de años acumulados                      Menos de 1                     

2     3     4     5     6 ó más

**6 PUBLICACIONES**

**Clases y Numeros de Publicaciones**

a Libros     1     2     3 ó más

b Folletos     1     2     3 ó más

c Revistas     1     2     3 ó más

## 7 MERITOS POR CARGOS DE ELECCIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE PANAMA

### 7.1 Directivo de Asociaciones Profesionales

Como presidente	<input type="checkbox"/>	Numero de ocasiones		
			1	<input type="checkbox"/>
			2 ó más	<input type="checkbox"/>
Otros cargos directivos	<input type="checkbox"/>	Numero de ocasiones		
			1	<input type="checkbox"/>
			2 ó más	<input type="checkbox"/>

### 7.2 Cargos a Nivel de Decisión en la Universidad de Panamá

#### Nivel de cargo

- a Representante ante Junta Directiva por Facultad
- b Miembro de otras Comisiones de Dirección Académica de Facultad
- c Representante ante Consejo General Universitario

## 8 ASOCIACIONES CIENTÍFICAS O CULTURALES A QUE PERTENEZCA

### 8.1 Asociaciones Científicas o Culturales Nacionales

#### Numero de Participaciones y Cargo Desempeñado

Directivo	<input type="checkbox"/>	Nº	1	<input type="checkbox"/>	2 o más	<input type="checkbox"/>
Miembro	<input type="checkbox"/>	Nº	1	<input type="checkbox"/>	2 o más	<input type="checkbox"/>

### 8.2 Asociaciones Científicas o Culturales Internacionales

#### Numero de participaciones y cargo desempeñado

Directivo	<input type="checkbox"/>	Nº	1	<input type="checkbox"/>	2 o más	<input type="checkbox"/>
Miembro	<input type="checkbox"/>	Nº	1	<input type="checkbox"/>	2 ó más	<input type="checkbox"/>

## ASPECTO II RENDIMIENTO EN LA DOCENCIA

### AUTORIDAD INMEDIATA AL EVALUADO

Instrucciones	Datos					
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Califique con numeros cada característica de 1 a 5 puntos</li> <li>● Cuando la cualidad no sea aplicable marque en la columna N así X</li> <li>● Para calificar escuche la lectura de las definiciones para cada una de las Cualidades</li> <li>● Ponga atención a las instrucciones del Encuestador</li> </ul>	Facultad				Fecha	
	Nombre del Curso					
	Carrera					
	Nombre del Catedrático					
	Fecha		Código Profesor		Código Horario	

ORDEN	SUB-FACTOR CUALIDAD	ESTUDIANTES		INM SUP		AUTOEVALUACIÓN	
		Punteo (1-5)	N	Punteo (1-5)	N	Punteo (1-5)	N
<b>1</b>	<b>PROGRAMA DEL CURSO</b>						
1 1	Definición clara de Objetivos						
1 2	Contenido apropiado al nivel del grupo						
1 3	Organización adecuada a la materia tratada en el curso						
1 4	Extensión de la materia de acuerdo con el período de estudio						
1 5	Tiene correlación con otras asignaturas del Plan de estudio						
1 6	Contenido adecuado a la realidad nacional						
1 7	Ofrece en la indicación actividades a realizar						

18	Bibliografía de fácil adquisición y uso apropiado						
19	Indicación de formas de evaluación						

ORDEN	SUB-FACTOR Y CUALIDAD	ESTUDIANTES		INM SUP		AUTOEVALUACIÓN	
		Punteo (1-5)	N	Punteo (1-5)	N	Punteo (1-5)	N
<b>2</b>	<b>MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ENSEÑANZA</b>						
2.1	Utilización de medios audiovisuales						
2.2	Realización de visitas técnicas						
2.3	Trabajo asignados al estudiante						
2.4	Trabajos de laboratorio y /o de campo						
2.5	Utilización de la discusión o debate como medio de enseñanza						
2.6	Organización de actividades de grupo						
2.7	Utilización de comentarios de texto y otras lecturas						
<b>3</b>	<b>CONTROL RESPONSABLE DEL CURSO</b>						
3.1	Evaluación integral						
3.2	Pruebas relacionadas con el contenido desarrollado						
3.3	Evaluación de carácter formativo						
3.4	Evaluación de investigaciones lecturas trabajos otras						
3.5	Evaluación integral continua y permanente						

3 6	Existencia de registros acumulativos de información						
3 7	Utilización de diferentes técnicas de evaluación						
3 8	Calificación justa de acuerdo con el rendimiento						
<b>4</b>	<b>RESULTADOS DE LA ENSEÑANZA</b>						
4 1	Rendimiento Satisfactorio de los estudiantes						
4 2	Desarrollo de manera completa interesante y útil						
4 3	Cumplimiento de objetivos programados						
4 4	Utilización adecuada de bibliografía en el curso						

ORDEN	SUB-FACTOR Y CUALIDAD	ESTUDIANTES		INM SUP		AUTOEVALUACIÓN	
		Punteo (1-5)	N	Punteo (1-5)	N	Punteo (1-5)	N
<b>5</b>	<b>OPINIÓN DE ESTUDIANTES RESPECTO A LOS CATEDRÁTICOS</b>						
5 1	Conocimiento y dominio de la materia						
5 2	Expresión y presentación de contenidos						
5 3	Motivación y participación estudiantil						
5 4	Relación de catedrático – estudiante						
5 5	Actitud del profesor respecto a su curso						
<b>6</b>	<b>REGULARIDAD DE LOS HORARIOS</b>						
6 1	Regularidad de acuerdo con el calendario						
6 2	Regularidad en la asistencia						
6 3	Puntualidad						
6 4	Cumplimiento de labores programadas						



Medio Tiempo en Años

1  2  3  4  5 ó más

Cursos por Años

1  2 o más

## 2 DOCENCIA UNIVERSITARIA FUERA DE LA UNIVERSIDAD

**Numero de Cátedras Servidas**

a 1

Tiempo en Años

1 ó menos  2  3  4  5 ó más

b 2 ó más

Tiempo en Años

1 ó menos  2  3  4  5 ó más

## 3 DOCENCIA UNIVERSITARIA EN EL EXTRANJERO

**Numero de Cátedras Servidas**

a 1

Tiempo en Años

1 ó menos  2  3  4  5 ó más

b 2 ó mas

Tiempo en Años

1 ó menos  2  3  4  5 ó mas

**4 DIRECTOR DE ESCUELA ÁREA DEPARTAMENTO O LABORATORIO POR NOMBRAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD DE PANAMA**

**Cargos**

a Director de Escuela

Años 1  2  3 ó más

b Director de Departamento

Anos 1  2  3 ó más

c Director de Laboratorio

Años 1  2  3 ó más

**5 DOCENCIA UNIVERSITARIA EN LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**

**Numero de Cátedras Servidas**

a 1

Tiempo en Años 1 3  4-6  7 9   
10-12  13 ó más

b 2 ó más

Tiempo en Años 1 3  4-6  7 9   
10 12  13 ó más

## **GUIA DE EVALUACION**

Rendimiento en la Docencia

Aplicacion Catedráticos

### **Instrucciones**

- 1 No se marque nada en esta guia
- 2 Lea cada una de las cualidades y sus respuestas
- 3 El orden de las alternativas a derecha
- 4 Califique en la hoja de respuestas como se indica
- 5 Al finalizar devuelva esta guia y su hoja de respuesta al encuestador

### **1 INFORMACIÓN SOBRE EL CURSO**

- 1 1 Presentó los objetivos del curso
  - (2) No se lo presento
  - (3) Los presento verbalmente
  - (4) Por escrito no claro
  - (5) Claro y por escrito
  
- 1 2 Explica el sistema de evaluacion que utilizara
  - (2) Nunca
  - (3) A final de semestre
  - (4) Antes de la primera evaluacion
  - (5) Al inicio del semestre

- 1 3 Indica y calendariza las actividades a realizar
- (2) Ninguna
  - (3) Solo algunas
  - (4) La mayoría
  - (5) Si todas
- 1 4 Utiliza apropiadamente la bibliografía
- (2) No utiliza
  - (3) Solo la menciona
  - (4) Si pero de difícil adquisición
  - (5) Si es de fácil adquisición
- 1 5 Distribuye oportunamente ejemplares del Programa de curso
- (2) No
  - (3) Sí pero extemporáneo
  - (4) Si en la semana
  - (5) Si en el primer día de clases

## **2 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ENSEÑANZA**

- 2 1 Utiliza la metodología de enseñanza adecuada al tipo de materia
- (2) En ningún tema
  - (3) En muy pocos temas
  - (4) Si en la mayor parte
  - (5) Sí en todos los temas

- 2 2 Domina a cabalidad la metodología de enseñanza que utiliza
- (2) Deficiente
  - (3) Regular
  - (4) Bien
  - (5) Muy bien
- 2 3 Posee habilidad para el manejo de recursos educativos (actividades extra – aula tareas discusiones otros)
- (2) No los utiliza
  - (3) Muy poco
  - (4) Si regular
  - (5) Si bastante
- 2 4 Promueve la participación activa del estudiante en su aprendizaje
- (2) Nunca
  - (3) Pocas veces
  - (4) Sí a veces
  - (5) Sí siempre
- 2 5 Utiliza la enseñanza de manera completa interesante y útil
- (2) No
  - (3) Regular
  - (4) Si bien
  - (5) Si muy bien

### **3 CONTROL RESPONSABLE DEL CURSO**

**3 1 Evalua conforme a los objetivos del curso**

**(2) En ninguna actividad o no presentó objetivos del curso**

**(3) En muy pocas**

**(4) Si en la mayoría**

**(5) Si en todas las actividades**

**3 2 Informa pronto de los resultados de evaluaciones y trabajos realizados**

**(2) Nunca**

**(3) A final de semestre**

**(4) A los quince días**

**(5) Si en la semana**

**3 3 Evaluo en forma continua y permanente**

**(2) No hace evaluaciones**

**(3) Sólo hace exámenes parciales**

**(4) Hace algunos además de los parciales**

**(5) Si continuas y periódicas**

**3 4 Califica justamente de acuerdo con el rendimiento**

**(2) En ninguna actividad**

**(3) En muy pocas**

**(4) En la mayoría**

**(5) Si en todas las metodologías del curso**

- 3 5 Es equitativo en la elaboracion de los instrumentos de evaluacion
- (2) Pregunta temas no enseñados o no presento objetivos del curso
  - (3) Pregunta sobre temas no incluidos
  - (4) Si pregunta lo que antes enseñó
  - (5) Si pregunta lo enseñado y util

#### **4 RESULTADOS DE LA ENSEÑANZA**

- 4 1 Cumplimiento de los objetivos del curso
- (2) En ninguno o no presentó objetivos
  - (3) Muy pocos
  - (4) Solo algunos
  - (5) Todos a cabalidad
- 4 2 Lo enseñado ha permitido adquirir conocimientos y destrezas utiles
- (2) No significativo
  - (3) Poco significativo
  - (4) Significativo
  - (5) Altamente significativo

#### **5 OPINION ESTUDIANTIL RESPECTO AL CATEDRATICO**

- 5 1 Organiza la materia
- (2) Deficiente
  - (3) Regular
  - (4) Bien
  - (5) Sí muy bien

- 5 2 Conoce y domina la materia**
- (2) Poco
  - (3) Regular
  - (4) Adecuadamente
  - (5) Si muy bien
- 5 3 Posee claridad de expresión y presentación de contenidos**
- (2) Escasa
  - (3) Regular
  - (4) Buena
  - (5) Si muy buena
- 5 4 Resuelve dudas y problemas con facilidad y buena disposición**
- (2) Nunca
  - (3) Muy pocas veces
  - (4) En la mayoría de las veces
  - (5) Siempre
- 5 5 Manifiesta marcado interés hacia la materia que imparte**
- (2) Nunca
  - (3) Muy pocas veces
  - (4) En la mayoría de las veces
  - (5) Siempre

- 5 6 Comunica convenientemente su experiencia personal en la materia con los estudiantes
- (2) Rara vez
  - (3) Muy pocas
  - (4) Con la mayoría
  - (5) Si con todos los estudiantes
- 5 7 Facilita una buena relacion e interaccion catedrático – estudiante
- (2) No con ninguno
  - (3) Con muy pocos
  - (4) Con la mayoría
  - (5) Si con todos los estudiantes
- 5 8 Permite y motiva la participación en actividades estudiantiles
- (2) Nunca
  - (3) A veces en las aprobadas oficialmente
  - (4) Solo en las aprobadas oficialmente
  - (5) En todas

## **6 REGULARIDAD EN LOS HORARIOS**

- 6 1 Su asistencia es
- (2) Deficiente
  - (3) Irregular
  - (4) Aceptable
  - (5) Muy buena

- 6 2 Es puntual para iniciar y terminar su periodo de clases
- (2) No
  - (3) Solo para finalizar
  - (4) Solo para iniciar
  - (5) Si
- 6 3 Cumple a cabalidad con las actividades programadas (visitas conferencias evaluaciones otras)
- (2) Con ninguna
  - (3) Con muy pocas
  - (4) Con la mayoria
  - (5) Si siempre

Con base en los análisis obtenidos y teniendo como referencia los hallazgos importantes se presenta la siguiente propuesta

- Informar a las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educacion de los hallazgos encontrados relacionados con respecto a la investigacion
- Realizar talleres para demostrar o informar la importancia de la Evaluacion por competencias al personal docente

- Diseñar un instrumento para evaluar las competencias de los Docentes/facilitadores en el cual se haga énfasis en el nivel Superior

## **6 11 ESTRATEGIA DE PLAN DE ACCIONES**

Para hacer efectiva esta propuesta a continuación se presenta una tabla la cual establece la Estrategia de Plan de Acciones a realizar la instancia responsable fecha de inicio y culminacion de cada una de las acciones

## ESTRATEGIA DE PLAN DE ACCIONES

ACCIONES A REALIZAR		TIEMPO DE EJECUCIÓN	
ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE INICIO	FECHA DE CULMINACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar a las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación de los hallazgos encontrados relacionados con la investigación</li> </ul>	Dirección de Postgrado y Coordinación de la Maestría en Métodos de Investigación y Evaluación Educativa	4 de enero de 2011	5 de enero de 2011
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar la propuesta de instrumento</li> </ul>		5 de enero de 2011	5 de enero de 2011
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar talleres para el análisis del instrumento</li> </ul>		18 de enero de 2011	18 de enero de 2011
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar talleres para el análisis del instrumento de evaluación por competencias al personal docente</li> </ul>	Dirección de Postgrado	7 de febrero de 2011	8 de febrero de 2011
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Validación del instrumento mediante prueba piloto</li> </ul>	Dirección de Postgrado	19 de marzo de 2011	26 de marzo de 2011
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar los ajustes al instrumento</li> </ul>		28 de marzo de 2011	12 de abril de 2011
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación del instrumento</li> </ul>	Dirección de Postgrado	16 de abril de 2011	

## **BIBLIOGRAFIA**

## LIBROS

- BERNAL Cesar A (2006) Metodologia de la Investigacion 2da edicion México Editorial Pearson Educacion S A
- BOLÍVAR Antonio (1999) La Evaluacion de los Valores y Actitudes 4ta Edicion España Ediciones Alauda Anaya
- DOBLES Y Maria C ZUÑIGA C Magali GARCÍA F Jackeline (2001) Investigación en Educación Procesos, Interacciones, Construcciones 3ra edición Costa Rica Editorial Universidad Estatal a Distancia (EUNED)
- HERNÁNDEZ S Roberto y Otros (1998) Metodologia de la Investigación 2da edicion México Editorial McGraw Hill
- MALDONADO G Miguel Á (2006) Competencias, Método y Genealogía Pedagogía y Didáctica del Trabajo 1ra edición Bogotá Colombia Ecoe Ediciones
- MÉNDEZ Abril de (2005) Evaluación de la Capacitación 1ra edicion Panama ICASE Universidad de Panama
- RUEDA M B DÍAZ B F (2000) Evaluacion de la Educacion 1ra edición México Editonal Paidos
- SÁNCHEZ Luzmila de (2004) Metodologia de la Investigación 2da edicion Panama ARTICSA

TOBON Sergio (2006) Formacion Basada en Competencias 1ra  
edición Colombia Ecor ediciones

# **ANEXOS**

**UNIVERSIDAD DE PANAMA**

**Vicerrectoria de Investigación y Postgrado**

**Facultad de Ciencias de la Educacion**

**Postgrado Semi Presencial en Docencia Superior**

**Metodologia de la Investigacion (602)**

**Cuestionario \_\_\_\_\_**

**Objetivo Conocer la percepción de los estudiantes de Postgrados y Maestrias sobre las competencias de sus facilitadores**

**Agradecimiento Agradecemos a los estudiantes de Postgrados y Maestrias por su colaboración al llenar este cuestionario**

**INSTRUCCIONES**

**En este cuestionario le damos la oportunidad a los estudiantes de Postgrados y Maestrias de evaluar el desarrollo de las competencias de sus facilitadores en general Por lo tanto le solicitamos que responda las siguientes preguntas marcando con un gancho en la respuesta que corresponde a su criterio ya sea SI NO o si se abstiene a responder S/R (Sin Respuesta)**

**1 ¿Considera que se debe evaluar los conocimientos de los facilitadores que laboran en los Programas de Postgrados y Maestrias de la Facultad de Ciencias de la Educacion de la Universidad de Panamá?**

**Sí \_\_\_\_\_**

**NO \_\_\_\_\_**

**S/R \_\_\_\_\_**

- 2 **¿Utilizan sus facilitadores innovaciones educativas durante el desarrollo de sus cursos?**  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ S/R \_\_\_\_\_
- 3 **¿Es apropiada la metodología que utilizan los facilitadores de Postgrados y Maestrias en sus clases?**  
Sí \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ S/R \_\_\_\_\_
- 4 **¿Observa en sus facilitadores destrezas en el desarrollo de las clases?**  
Sí \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ S/R \_\_\_\_\_
- 5 **¿Sus facilitadores hacen uso adecuado de los recursos metodologicos?**  
Sí \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ S/R \_\_\_\_\_
- 6 **¿Las clases son presentadas de forma dinámica?**  
Sí \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ S/R \_\_\_\_\_
- 7 **¿Considera usted que los facilitadores de Postgrados y Maestrías estan capacitados para impartir sus clases?**  
Sí \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ S/R \_\_\_\_\_
- 8 **¿Aplican los facilitadores el sentido critico en sus clases?**  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ S/R \_\_\_\_\_
- 9 **¿Utilizan los facilitadores referencias bibliograficas para enriquecer el contenido de sus clases?**  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ S/R \_\_\_\_\_

- 10 ¿Considera que la Universidad de Panama cuenta con facilitadores actualizados en las especialidades que imparten en los Programas de Postgrados y Maestrias?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ S/R \_\_\_\_\_
- 11 ¿Considera que existe una verdadera interaccion entre el facilitador y los estudiantes durante el desarrollo de las clases?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ S/R \_\_\_\_\_
- 12 ¿Asisten regularmente los facilitadores a sus horarios de clases?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ S/R \_\_\_\_\_
- 13 ¿Toman en cuenta los facilitadores la evaluación diagnóstica durante el curso?  
SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ S/R \_\_\_\_\_
- 14 ¿Considera que el facilitador debe discutir con los estudiantes los criterios de evaluacion sumativa?  
SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ S/R \_\_\_\_\_

**¡MUCHAS GRACIAS!**

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**

**Vicerrectora de Investigación y Postgrado  
Facultad de Ciencias de la Educación**

**Postgrado Semi Presencial en Docencia Superior  
Metodología de la Investigación (602)**

**ENTREVISTA \_\_\_\_\_**

**OBJETIVO** Conocer la opinión de los docentes sobre sus competencias en el desarrollo de los cursos que dictan a los estudiantes de Postgrados y Maestrías de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panama

- 1** ¿Qué habilidades debe tener un facilitador de Postgrados y Maestrías de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá?
- 2** Señale ¿qué competencias profesionales debe manejar un docente de los Postgrados y Maestrías
- 3** Como docente señale cinco fortalezas que deben tener los facilitadores de Postgrados y Maestrías
- 4** Señale cinco debilidades que considera que presentan los facilitadores de Postgrados y Maestrías