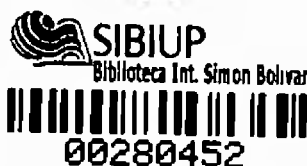


**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN
Y SUPERVISIÓN DE LA EDUCACIÓN (I.C.A.S.E.)**

**MAESTRÍA EN DESARROLLO DE SISTEMAS EDUCATIVOS CON
ESPECIALIZACIÓN EN SUPERVISIÓN Y CURRÍCULUM**



**LA GESTIÓN CURRICULAR
EN LA FACULTAD DE ECONOMÍA**

**Marianela Espinosa O.
Cédula: 2-83-1884**

**TRABAJO FINAL COMO PRERREQUISITO PARA OPTAR POR
EL TÍTULO DE MAESTRIA EN DESARROLLO DE SISTEMAS
EDUCATIVOS CON ESPECIALIZACIÓN EN SUPERVISIÓN
Y CURRÍCULUM**

**Panamá, República de Panamá
2013**

ST

DEDICATORIA

22 SEP 2015

Dedico el presente trabajo de investigacion a Dios, por las oportunidades que me ha brindado en la vida, al equipo asesor por su apoyo durante el desarrollo del mismo y en especial, a mi familia por apoyarme con sus sacrificios y el ánimo para fortalecer mi espíritu durante mis estudios, para seguir adelante y alcanzar esta meta

Obsequio

AGRADECIMIENTO

A mis queridos profesores del Programa de Maestria, por su profesionalismo y dedicacion en mi formacion. A muchos otros colegas docentes preocupados por la excelencia academica de los egresados de la Facultad.

A todos ellos, gracias por compartir sus enseñanzas y experiencias durante el tiempo de preparacion.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está orientado a conocer las principales carencias y limitaciones que poseen las personas que asumen cargos directivos y que afectan una gestión curricular más dinámica y emprendedora en la Facultad de Economía, de la Universidad de Panamá. Estas debilidades en competencias de orden gerencial, pedagógico y curricular, así como de disposiciones y valores, entre otras, para ejercer estos cargos, inciden significativamente en las tareas y funciones de los encargados de administrar las carreras que se ofertan en esta unidad académica.

Solo un desempeño óptimo, a nivel ejecutor, en las funciones sustantivas de la gestión curricular permitirá conectar saberes teóricos en acciones operativas, para que el currículo formal no se vea afectado. La evaluación permanente de la gestión curricular permitirá mayor coherencia con el marco curricular de la propuesta, que se pone en práctica y obviamente tendremos mejoras en la calidad de los resultados obtenidos.

Se recomienda una formación o capacitación básica en gestión del currículo, que le permita a los directivos desarrollar los procesos de gestión curricular y conducir de manera eficiente y eficaz la aplicación de los lineamientos curriculares que viabilicen la propuesta curricular. De esta manera se ha de lograr con mayor posibilidad, la articulación entre el currículo escrito y el enseñado.

ABSTRACT

The present work of investigation is orientated to know the principal lacks and limitations that there possess the persons who assume managerial charges and who affect a management curricular more dynamic and enterprising in the Faculty of Economy, of the University of Panama. These weaknesses in competitions of managerial, pedagogic order and curricular, as well as of dispositions and values, between others, to exercise these charges, there affect significantly the tasks and functions of the managers to administer the careers that are offered in this academic unit.

Only an ideal performance, to executing level, in the substantive functions of the management curricular will allow to connect theoretical knowledges in operative actions, in order that the formal curriculum does not get affected. The permanent evaluation of the curricular management will allow major coherence with the frame curricular of the offer, which is put into practice and obviously we will have improvements in the quality of the obtained results.

A formation or basic training is recommended in management of the curriculum, which allows him the executives to develop the processes of management curricular and to lead in an efficient and effective way the application of the curricular limits that make viable the curricular offer. Hereby it has to be achieved by major possibility, the joint

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatona	II
Agradecimiento	III
Resumen	IV
Abstract	V
Índice General	VI
Indice de Cuadros	X
Indice de Tablas	XII
Introduccion	XIII
CAPITULO 1 ASPECTOS GENERALES	1
1 1 Antecedentes	2
1 2 Planteamiento del problema	7
1 3 Justificacion e Importancia de la Investigacion	11
1 4 Objetivos	13
1 5 Alcance, Delimitación y Limitaciones	14
1 6 Hipótesis	15
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	16
2 1 Contexto de la Investigacion	17
2 2 La Gestión	18
2 2 1 Concepto	18
2 2 2 Niveles de la gestion	20

2 3	Curriculum	22
2 3 1	Concepto	22
2 4	La Gestion Curricular	24
2 4 1	Concepto	24
2 4 2	Caracteristicas de la Gestion Curricular	25
2 4 3	Dimensiones de la Gestion Curricular	26
2 4 3 1	Organizacion Curricular	27
2 4 3 2	Preparación de la Enseñanza	27
2 4 3 3	Acciones Docentes en el Aula	27
2 4 3 4	Evaluación de la Implementacion Curricular	27
2 4 4	Ambitos de la Gestion Curricular	28
2 4 5	Metas y Funciones de la Gestion Curricular	32
2 4 6	Aspectos Tecnicos de la Gestión Curricular	34
2 5	La Gestion Curricular en el Nivel Superior	35
2 5 1	Modelos de Gestion Curricular	36
2 5 2	La Gestion del Currículo Frente a los Cambios del Entorno	37
2 5 3	El Rol del Profesor Directivo en la Gestión Curricular	39
2 5 4	Caractenzación del Trabajo Directivo	40
2 5 4 1	Funciones y Tareas dela Gestión Directiva	40
2 5 4 2	Eficacia de la Accion Directiva	41
2 5 4 3	Beneficios de un Modelo de Competencias para Puestos de Direccion	43
2 6	La Gestion Curricular en la Universidad de Panama	46
2 6 1	El modelo Educativo y Academico de la Universidad de Panama	47

2 6 2	Políticas y Proyectos de Transformación Académico Curricular en la Universidad de Panama	48
CAPÍTULO 3 MARCO METODOLÓGICO		50
3 1	Tipo de Investigación	51
3 2	Fuentes de Información	52
3 2 1	Documentos	52
3 2 2	Población	53
3 2 2 1	Muestra	53
3 2 2 2	Tipo de Muestra	53
3 3	Variables del Estudio	54
3 3 1	Conceptualización de las Variables	54
3 3 2	Operacionalización de las Variables	55
3 3 3	Instrumentalización de las variables	56
3 4	Descripción de los Instrumentos	56
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		58
4 1	Facultad de Economía	60
4 2	Cargos de Gestión Curricular	61
4 3	Aspectos Técnicos Curriculares	64
4 4	Licenciatura en Finanzas y Banca	68
4 5	Licenciatura en Economía	72
4 6	Encuestas Aplicadas a los Profesores con Experiencia en Cargo de Gestión	76
4 7	Encuestas aplicadas a los estudiantes	89

CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES	96
BIBLIOGRAFIA	98
ANEXOS	104

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro Nº 1 PROFESORES CON EXPERIENCIA EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA FACULTAD DE ECONOMIA, SEGUN FORMACIÓN ACADÉMICA, POR EDAD, AÑOS DE SERVICIOS Y GÉNERO	62
Cuadro Nº 2 PROFESORES REGULARES QUE EJERCEN ACTUALMENTE CARGOS DIRECTIVOS, SEGUÍN FORMACIÓN ACADÉMICA, EDAD, AÑOS DE DOCENCIA Y GENERO	63
Cuadro Nº 3 COORDINACIÓN, QUE REQUIERE LA EJECUCIÓN DE UN PLAN DE ESTUDIO SEGUN FRECUENCIA DE COORDINACIÓN	76
Cuadro Nº 4 COORDINACIÓN CON INSTANCIAS VINCULADOS AL DESARROLLO DE LAS CARRERAS DE ECONOMIA Y DE FINANZAS Y BANCA, SEGUN FRECUENCIA DE COORDINACIÓN	78
Cuadro Nº 5 TAREAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DEL CURRÍCULO, SEGUN CRITERIO VALORATIVO	80
Cuadro Nº 6 INDICADORES DEL CONTROL, EN LAS CARRERAS DE ECONOMÍA Y DE FINANZAS Y BANCAS SEGÚN CRITERIO VALORATIVO	82
Cuadro Nº 7 ETAPAS DE LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIO DE LAS CARRERAS DE ECONOMIA Y DE FINANZAS Y BANCA, SEGUN CRITERIO VALORATIVO	84
Cuadro Nº 8 APLICACION DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS INVOLUCRADOS EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIO DE LAS CARRERAS DE ECONOMIA Y FINANZAS Y BANCA, SEGUN CRITERIO VALORATIVO	85

Cuadro N° 9 INCORPORACION DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE LA CARRERA DE ECONOMIA Y DE FINANZAS Y BANCA, PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LAS MODIFICACIONES A LOS PLANES DE ESTUDIO, SEGUN CRITERIO VALORATIVO	87
Cuadro N° 10 EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES DE LAS ASIGNATURAS DEL PLAN DE ESTUDIO DE LAS CARRERAS DE ECONOMIA Y DE FINANZAS Y BANCA, SEGUN CRITERIO VALORATIVO	88
Cuadro N° 11 NECESIDADES DE INFORMACIÓN REQUERIDA POR LOS ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE ECONOMIA Y DE FINANZAS Y BANCA, SEGUN CRITERIO VALORATIVO	90
Cuadro N° 12 COMODIDADES Y FACILIDADES QUE OFRECE LA FACULTAD PARA EL ESTUDIO Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE ECONOMIA Y DE FINANZAS Y BANCA, SEGUN CRITERIO VALORATIVO	91
Cuadro N° 13 PARTICIPACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE ECONOMIA Y DE FINANZAS Y BANCA EN ACTIVIDADES QUE PROMUEVE LA FACULTAD, SEGUN CRITERIO VALORATIVO	92

INDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla N° 1 CLASIFICACIÓN DE LOS AMBITOS DE GESTIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, SEGUN AUTORES CONSULTADOS	30
Tabla N° 2 EXPERIENCIA EN EL DESARROLLO DE ASPECTOS TÉCNICOS CURRICULARES EN LA FACULTAD DE ECONOMIA	65
Tabla N° 3 ASPECTOS QUE SE EVIDENCIAN EN EL DISEÑO FORMAL DEL PLAN DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA EN FINANZAS Y BANCA	69
Tabla N° 4 ELEMENTOS PRESENTES EN LOS PROGRAMAS DE LAS ASIGNATURAS DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN FINANZAS Y BANCA, SEGUN DEPARTAMENTOS	71
Tabla N° 5 ASPECTOS QUE SE EVIDENCIAN EN EL DISEÑO FORMAL DEL PLAN DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA EN ECONOMIA	73
Tabla N° 6 ELEMENTOS PRESENTES EN LOS PROGRAMAS DE LAS ASIGNATURAS DEL PLAN DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA EN ECONOMÍA, SEGUN DEPARTAMENTO	75

INTRODUCCIÓN

El presente estudio involucra los procesos de gestión curricular en la Facultad de Economía, fundamentalmente en las licenciaturas de Economía y de Finanzas y Banca

La información que se presenta esta basada en las experiencias vividas por los profesores que ocupan y han ocupado cargos directivos en la Facultad de Economía, así como en documentos, normas legales y procedimentales de la Universidad de Panama

El estudio busca evidenciar la necesidad de una gestión más dinámica y centrada en el desarrollo del curriculum, dado el nuevo paradigma que impone la globalización y los avances tecnológicos y las nuevas tendencias de gestión curricular, las cuales señalan que las instituciones educativas de nivel superior deben estar orientadas al mejoramiento de los resultados y dirigida fundamentalmente a enriquecer las prácticas pedagógicas

En este enfoque, las figuras que ostentan cargos de gestión en las unidades académicas de la universidad, como son los decanos, directores de escuela y de departamento, coordinadores de programas y comisiones, deben orientar las funciones y tareas hacia una mayor eficiencia y eficacia, que incida en el perfeccionamiento educativo. De allí que el estudio hace especial referencia a estos

directivos que tienen la importante responsabilidad de administrar las carreras, las cuales deben lograr como producto un profesional integral, que posea competencias y conocimientos básicos para el impulso de la economía nacional

Esta investigación tiene como horizonte la profesionalización del trabajo directivo, enmarcado en el contexto donde interactúa, en función de los nuevos entornos educativos

El trabajo está estructurado en cuatro apartados o capítulos. El primero corresponde a los aspectos generales de la investigación, antecedentes, el planteamiento del problema, justificación e importancia de la investigación, alcance, delimitación e hipótesis. El segundo capítulo contiene el Marco Teórico, proporcionando al lector una visión general del concepto de gestión y aspectos relacionados con sus procesos, funciones y dinámica de acción. Se analiza el concepto de gestión como un constructo que pone en evidencia la tensión entre gestión y desarrollo curricular en la institución educativa y otros aspectos subyacentes que están presentes en las diferentes perspectivas de las organizaciones educativas, en este caso, a nivel superior

El tercero corresponde al Marco Metodológico, se describe el tipo de investigación, las fuentes de información, así como los instrumentos para la recolección de los datos

Finalmente en el capítulo IV, correspondiente a la Presentación de los Resultados de la Investigación, se expresa y describe el actual sistema de gestión curricular en la Facultad de Economía. Presenta los hallazgos en virtud de la revisión de las fuentes bibliográficas, de las preguntas planteadas, la hipótesis de investigación y la intención investigativa.

Al final del documento, se exponen las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I
ASPECTOS GENERALES

1.1 Antecedentes

Una de las principales preocupaciones de la política educativa de este siglo se refiere a la necesidad de mejorar la calidad de la educación

A nivel superior, muchas universidades se encuentran en proceso de revisión de sus estructuras académicas y administrativas con miras a la acreditación de sus ofertas

En esta dirección avanza la Universidad de Panamá, con la puesta en marcha de la Estrategia de Transformación Curricular, sustentada en la Política y Proyecto de Transformación Académica Curricular aprobada en Consejo Académico, Sesión N°44-04 realizado en octubre de 2004. Consona con la política institucional se encuentra la Facultad de Economía con sus dos ofertas a nivel de licenciatura, la de Economía y la de Finanzas y Banca

Como quiera que cualquier cambio en algún componente curricular conlleva modificaciones en el aspecto pedagógico, en la evaluación y en la gestión e implica aprender a hacer algo nuevo. Es de interés en este estudio, revisar el aspecto concerniente a la gestión del currículum como parte fundamental en la acción educativa, particularmente en la Facultad de Economía de la Universidad de Panamá

En la revisión bibliográfica realizada sobre esta temática, no fue fácil encontrar estudios a nivel de la educación superior, por lo que se recurrió a experiencias a nivel primario y a nivel medio

Una de estas experiencias corresponde al trabajo realizado para optar al grado de maestría, referente a la Gestión Directiva con Liderazgo en los Centros de Educación Básica General de San Miguelito, realizada en el año 2000. Otra experiencia corresponde también a la tesis de maestría realizada en la misma fecha, donde se enfoca la gestión de los recursos físicos para el mejoramiento de la calidad de la educación en los colegios comerciales del Consejo Educativo Regional de Chiquí. Otro trabajo de tesis a nivel de maestría desarrolla el tema "El director del nivel primario en la función de evaluar su gestión administrativa", realizado en 1998.

Tales trabajos concluyen que las tareas más importantes del personal directivo se relacionan con las tareas de orientación académica y mejoramiento del currículum.

Enfocan el esfuerzo en la relación escuela-comunidad, en el mejoramiento profesional y administración del personal.

A nivel superior son escasos los estudios. Se encontró información de trabajos realizados por universidades españolas. Por ejemplo, la Universidad de Barcelona realizó en septiembre de 1995 un seminario denominado "Políticas de desarrollo del personal universitario". Allí los planteamientos se concentraron entre otras cosas en las siguientes afirmaciones:

"En las universidades existen muchos niveles de gestión, decisiones colegiadas y responsabilidad individual. Ello hace indispensable la necesidad de mejorar la formación de los encargados de la gestión académica en los

diferentes ambitos (Planificación docente, obtención de recursos, fluidez de la información etc), pues en el contexto universitario, estos cargos recaen generalmente en el personal de confianza, donde las capacidades en la gestión académica no es el elemento prioritario para la selección” (Malapeira, 1996)

Por otro lado, el mismo estudio señala

“No se valora la importancia de una buena gestión al frente de un departamento o de una escuela. Muchos docentes rehuyen la posibilidad de ocupar estos cargos. Son pocos los incentivos, pero lo cierto es que alguien tiene que hacerlo. No ocurre así con otras funciones básicas del docente universitario como lo son la docencia y la investigación ” (Malapeira, 1996)

En Costa Rica también se encontraron algunos escritos sobre la administración curricular en la educación superior, específicamente sobre la revisión de los procesos administrativos que emplean las unidades académicas en la gestión curricular. Estos determinan la necesidad de replantear el modelo de gestión de las organizaciones educativas

En nuestro país, pudimos encontrar algunos escritos en esta dirección, entre éstos, un artículo denominado “La Gestión del Currículo en la Universidad Aportes para el debate”, (Castillero 2007 p 1) publicado en la Revista Acción y Reflexión Educativa #30 de Septiembre 2007

En este artículo el autor plantea la importancia de la gestión educativa en sus distintos niveles y el papel que le corresponde para enfrentar los retos y

desafíos que conllevan los cambios ocurridos en las últimas décadas, producto de los avances de la ciencia y la tecnología

En esta misma revista, la número 32 de Septiembre de 2009, se presenta el artículo "La Gestión Educativa frente a los Procesos de Cambio e Innovación Apuntes para la Reflexión" (Jurado 2009 p 39) En el citado artículo la autora resalta la importancia de la gestión del currículum como un proceso necesario para asegurar la calidad de los resultados previstos en una propuesta de estudios "Se mencionan algunas características de la gestión del currículum y se presentan avances y propuestas de tareas que permiten fortalecer el desarrollo del proceso curricular

En esta temática la Universidad de Panamá ha realizado esfuerzos En las Políticas de Transformación Académica Curricular, aparecen aportes en esta dirección, algunas de las cuales transcribimos (Decreto del Consejo Académico No 44 de octubre de 2004)

Artículo 1 Políticas de Gestión Curricular.

1.2 "Asegurar la organización, coordinación, coherencia y direccionalidad del quehacer formativo, mediante un Sistema de Planificación, Evaluación y Gestión Curricular que tiene como funciones establecer las políticas, mecanismos, normas, procesos, recursos e instrumentos para la organización, desarrollo, seguimiento, control y evaluación del proceso curricular y de sus distintos agentes y factores"

Artículo 2 Estrategias

2.2 “Poner en funcionamiento el Sistema de Planificación, Gestión y Evaluación Curricular, que permita la articulación y coordinación entre los organismos de gobierno y autoridad del nivel intermedio y las Comisiones de Curriculum en el nivel de ejecución, que les permita actuar como una red de vasos comunicantes para promover de manera participativa la revisión curricular permanente e introducir las transformaciones y cambios necesarios en el curriculum de las diferentes unidades académicas de la Universidad de Panamá y satisfacer las necesidades sociales, culturales, académicas y del mercado laboral, que requiere la sociedad panameña”

2.3. “Capacitar a directores de escuelas y departamentos para la gestión y evaluación curricular”

Hasta el momento, se han dado algunos avances en esta dirección, no obstante, muchas de estas políticas están pendientes de desarrollo, pese a que algunas carreras que oferta la Universidad de Panamá han sido reestructuradas bajo estos lineamientos de política universitaria

En relación a la selección de los directores de escuela y de departamento se realizan de una manera bastante usual en las instituciones de nivel superior, basados en las experiencias y años de docencia de los profesores, sin tomar en cuenta las competencias mínimas de gestión curricular necesarias para

llevar adelante una labor que satisfaga las múltiples responsabilidades que la gestión requiere. Hay carencia de personal calificado, pese a que la mayor parte de los aspectos que se abordan y afrontan cotidianamente, están constituidos por problemas curriculares que, se supone, maneja el profesor. No obstante, aunque la Ley Orgánica y el Estatuto Universitario le confieren a estos cargos (directores de escuela y de departamento), las funciones correspondientes, hace falta monitoreo, diálogo entre los diferentes estamentos y autoridades de escuela y de departamento, asignación de funciones, cumplimiento de tareas, trabajo en equipo. De las múltiples tareas que se ejecutan, muchas de ellas se hacen de manera fragmentada y por otro lado, como señala el profesor Malapeira de la Universidad de Barcelona, aun no se valora la importancia de una buena gestión en la Universidad.

1.2. Planteamiento del Problema

Por su naturaleza, diversidad, complejidad y trascendencia, las actividades en torno a la educación, requieren de una gestión que se caracterice por ser planificada, innovadora, participativa, dinámica, interdisciplinaria, coordinada y controlada.

El proceso de planificación curricular incluye como una de sus fases fundamentales, el diseño de la estructura administrativa y de gestión curricular. Si este proceso no es adecuado y no evidencia la suficiente consistencia y solidez, aparece un espacio de incertidumbre, se producen

diferencias o contradicciones y las previsiones estrictamente técnicas (Currículo formal) se ven afectadas en la práctica, lo que da como resultado el currículo real

La gestión curricular en el ámbito del trabajo académico, es el proceso que permite conducir la aplicación de los lineamientos curriculares, de equilibrar las intenciones y las realidades del proyecto curricular. Para ello se requiere de un esquema de gestión que garantice las condiciones para las acciones concretas de su desarrollo

Para llevar a la práctica una gestión curricular eficaz, se requiere de algunas competencias de orden gerencial, administrativo, legal y de asuntos estrictamente pedagógicos y curriculares. También es importante la disposición, los valores, el nivel de compromiso y capacidad perdurable de cambio. Estos conocimientos podrán ser integrados a los saberes profesionales para orientar, asesorar, sugerir, aportar y reflexionar sobre futuras estrategias de gestión junto al resto de los colegas que conforman la unidad académica

Sobre este particular, la Ley 24, Orgánica de la Universidad de Panamá y el Estatuto Universitario, señalan las funciones que deben desempeñar los profesores que ejercen cargos de gestión curricular

A continuación se mencionan algunas funciones que competen a los Directores de Departamento y de Escuela

Director de Departamento (Estatuto Universitario, Capítulo IV, artículo 131,

Pag 111)

f “Coordinar con la escuelas el desarrollo y la revision de los programas de asignatura propias de la especialidad del departamento”

h “Colaborar con las autoridades en la formulacion, ejecución y evaluación de los planes y programas de desarrollo de la Facultad”

Director de Escuela (Estatuto Universitario, Capitulo IV, articulo 126, pag 107)

f “Promover la revision periodica de los planes y programas de las carreras administradas por la escuela”

J “Coordinar con los directores de departamento la asignación de los docentes y supervisar la labor de los mismos”

Las funciones directivas de las escuelas y departamentos tienen una naturaleza y características propias que se diferencian claramente de las tareas puramente docentes. El desconocimiento de los aspectos técnicos de la **gestión curricular** en el nivel superior, de sus características, de la importancia de la evaluación para la toma de decisiones, proporciona una visión de un desempeño directivo limitado y poco eficiente.

En la Facultad de Economía, como ocurre en la mayoría de las instituciones a nivel superior, el acceso a cargos directivos responsables de la gestión curricular, exige muy pocos requisitos cualitativos. No se basa en méritos u otros elementos definitorios que deben tenerse en cuenta en forma prioritaria, como tampoco en una formación específica previa.

Esta carencia de personal calificado al servicio de la gestión curricular debe ser superada si en realidad se desea mejorar la calidad en los resultados y productos de nuestras instituciones de educación superior

Vista la gestión del currículo como uno de los procesos claves del desarrollo curricular, lo conveniente y lo deseable sería lograr altos niveles de eficiencia y eficacia

En este sentido, cabe hacer algunas preguntas sobre este quehacer en la Facultad de Economía

- ¿En qué medida los agentes que realizan los procesos de gestión curricular en la Facultad de Economía están comprometidos en el desarrollo y puesta en práctica de las innovaciones y cambios que se introducen en el ámbito educativo?
- ¿En qué medida los procesos de gestión curricular en la Facultad de Economía garantizan una eficiente articulación entre el currículo escrito y el enseñado?
- ¿Están establecidos los mecanismos de seguimiento, evaluación y control de los planes de estudio? ¿Se aplican estos mecanismos?
- ¿Se hacen estudios o evaluaciones sobre la gestión académica? ¿Se incorporan estos resultados en los procesos de planificación?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

La gestión curricular es una función fundamental estrictamente de las instituciones educativas y su preocupación debe ser el mejoramiento permanente de la enseñanza y aprendizaje ya que lo curricular es propio de la institución educativa, por tanto, la gestión directiva debe actuar con el objetivo de facilitar el trabajo académico

El personal que se ocupa de la gestión curricular de unidades académicas (directores de escuela y de departamentos), necesita tener conocimientos básicos de gestión, que les permita desarrollar eficientemente las funciones inherentes a su cargo. Deben tomar decisiones y ponerlas en marcha. Necesitan comprender como dirigir a otras personas, equipos de profesionales, tanto de su disciplina como de otras áreas, lograr que trabajen en un equipo, coordinar acciones, aportar innovaciones y buscar alternativas. Para ello se requiere conectar saberes teóricos y traducirlos en acciones operativas para enriquecer los procedimientos con calidad.

Muchos países (Gran Bretaña, Francia, Estados Unidos, Australia, México) han dado pasos para el desarrollo de modelos de competencias laborales en las instituciones educativas, incluidos dentro de toda una estructura de certificación, pero la gran mayoría de experiencias están en el sector privado. Actualmente la calidad está centrada cada vez más en la eficacia de una oferta educativa, ya sea una escuela del nivel medio, superior, una universidad o una institución que imparta formación. Esta tendencia refleja

una evolucion industrial, en la que los sistemas de calidad se desplazan hacia la capacidad de las organizaciones educativas, para ofrecer adecuadamente los productos y servicios. La calidad en la formación y actualizacion del docente, forma parte de las tendencias, que se están suscitando a nivel global en cuanto a la demanda de recurso humano.

La formacion docente, por lo tanto, implica una capacitacion en el campo de la didactica y areas disciplinares, pero tambien es necesario preparar al docente para la gestion del curriculo, la evaluacion, la planeacion y evaluacion institucional.

La recomendacion internacional de UNESCO/OIT dice, *"debería reconocerse que el progreso de la educacion depende en gran parte de la formacion y la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador"* (UNESCO/OIT 1966 p 3-4)

Las normas ISO 9000 en educacion tienen la finalidad de que el sistema educativo adopte la cultura de calidad para el mejoramiento de sus sistemas de organizacion educativa en sus procesos institucionales y administrativos, que *garanticen el cumplimiento de los objetivos curriculares"*

Este estudio pretende contribuir con la calidad de la oferta curricular en la Facultad de Economia, sustentando la necesidad de emprender acciones de mejoramiento como un proceso planificado y estrategico, que permita desarrollar competencias teoricas, practicas y sociales en el ámbito de gestion academica-curricular a los docentes encargados de esta tarea.

De este trabajo se derivara informacion valiosa que beneficiará al Comité de Gestion Curricular y servira de apoyo al Sistema de Planificación, Evaluacion y Gestion Curricular, ambos enmarcados en la Politica de Transformacion Academica Curricular (Decreto No 44 del Consejo Académico de octubre de 2004) de la Universidad de Panama

1 4 Objetivos

Objetivos Generales

- 1 Reconocer los aspectos claves de la gestión curricular en la educacion superior
- 2 Analizar el proceso de gestion curricular en la Facultad de Economia, de acuerdo a lo establecido en las directrices teoricas y metodologicas e instrumentos normativos de la Universidad de Panama

Objetivos Específicos

- 1 Revisar las normas legales que rigen el quehacer universitario así como las tendencias actuales sobre gestión curricular en la Universidad de Panamá
- 2 Determinar los procesos basicos de la gestion curricular para el desarrollo eficiente y eficaz del curriculo

- 3 Identificar los aspectos técnicos de la gestión curricular estipulados en el plan de estudio de las licenciaturas en Finanzas y Banca y en la licenciatura en Economía
- 4 Describir la gestión curricular en la Facultad de Economía Donde esta desarrollado
- 5 Identificar las funciones, tareas y procedimientos de la gestión curricular que realizan los directores de escuela y de departamento con mayor frecuencia en la Facultad de Economía
- 6 Conocer que rol desempeñan los directores de escuela y departamento de la Facultad de Economía, en la toma de decisiones para la gestión curricular

1.5. Alcance, Delimitación y Limitaciones

Alcance

Esta investigación se centra en las funciones de gestión curricular a nivel ejecutor, específicamente en lo concerniente a los criterios de operatividad y funcionalidad de las licenciaturas en Economía y en Finanzas y Banca de la Universidad de Panamá. En este mismo sentido, se revisarán las normas legales que rigen el quehacer universitario y las tendencias actuales sobre gestión curricular.

Delimitación

Este estudio se realizara en la Facultad de Economía de la Universidad de Panama, específicamente en las carreras de licenciatura en Economía y Finanzas y Banca, a nivel ejecutivo de la gestión

Limitaciones

Sobre gestión del curriculum a nivel superior, la escasez de estudios fue la limitación mas seria para el desarrollo de este trabajo, en especial, experiencias a nivel nacional

1.6 Hipótesis

Toda hipótesis esta enmarcada en una teoría que le da sentido a los terminos que contiene. Representan un conjunto de supuestos articulados lógicamente entre sí, los cuales se contrastarán con la realidad

En este sentido se ha planteado la siguiente hipótesis

“Una gestión curricular eficiente y eficaz, depende de un desempeño optimo a nivel ejecutor”

Surge entonces la pregunta si, ¿en la gestión de los procesos universitarios, cada tarea de cada eslabon que se ejecuta en una unidad académica tiene el mismo objetivo? Si, ¿todos los actores estan altamente comprometidos con el proceso y con la Facultad?

CAPÍTULO 2
MARCO TEÓRICO

2.1 Contexto de la Investigación

La globalización, vista como un proceso de transformación no solo en lo económico, sino también en lo social y cultural, da lugar a un complejo escenario que obliga a reorganizar las principales instituciones que cumplen un papel socializador, de manera que logren la transición hacia lo nuevo, a fin de conservar la vigencia.

En el caso de las universidades, éstas han dado prueba de su capacidad para transformarse y propiciar el cambio y el progreso de la sociedad. No obstante, en la Conferencia Regional de Educación Superior realizada en Cartagena, Colombia en el 2008, se anotó que si bien se ha avanzado hacia una sociedad que busca cambios y referentes democráticos y sustentables, aun faltan transformaciones profundas en los ejes que dinamizarán el desarrollo de la región, entre las cuales una de las más importantes es la educación y en particular, la Educación Superior.

La preocupación de los organismos internacionales y de las universidades radica en el hecho que ahora el conocimiento se ha convertido en un factor productivo por excelencia e íntimamente ligado a la tecnología, concentrándose en los entornos en donde se profundizan las transformaciones y avances de la educación.

Ante esta realidad, la Universidad de Panamá también busca elevar la calidad de su quehacer y en consecuencia de los resultados, a fin de adecuarlos a la demanda de la época, de modo que sus ofertas académicas

sean pertinentes y sus egresados sean profesionales competentes, tanto a nivel nacional como a nivel internacional

Luego de aprobar la Política y el Proyecto de Transformación Académica Curricular 2004-2006, se estableció como actividad prioritaria el **análisis crítico y propositivo de la situación del currículum en sus distintas etapas**

En la actualidad esta iniciativa es considerada como el instrumento que ha llenado ese vacío, lo que permitirá a la Universidad de Panamá enfrentar los retos que plantea la exigencia del contexto actual

2.2 La Gestión

2.2.1. Concepto

El concepto de gestión ha sido importado al sistema educacional desde las teorías empresariales. Su acepción primaria viene del latín *gestiō-ni*, acción y efecto de gestionar y de la palabra negocios, que por el filtro de las características histórico-culturales de esta, es como transportar prácticas de un campo de actividad a otro, sin mediar las particularidades que este posee, sin evaluar la pertinencia de la aplicación

La diferencia fundamental entre un establecimiento educativo y una empresa, es que responden a intereses distintos. La institución educativa cumple un rol, una función central – exclusiva – para la sociedad como lo es la de formar ciudadanos, es decir, personas con capacidad de construir una vida de

calidad, para sí y para otros, para desempeñarse económica, social, cultural y políticamente contribuyendo de esta manera a los procesos de desarrollo social

Si bien vemos "que la institución educativa comparte con otras instituciones esas funciones, también se puede afirmar que es la única institución social encargada de promover sistemáticamente esos aprendizajes" (Lavin y otros 2002, p 16) En tanto, la empresa va tras sus intereses enteramente económicos, de modo que su compromiso está orientado a producir medios y recursos que le reporten ganancia individual

En este esfuerzo, Navarro (2000), hace su aporte planteando tres enfoques en la discusión sobre el concepto de gestión en el ámbito educativo

- a Influencias administrativas con acento en lo organizacional
- b Énfasis en los procesos, en los sujetos y en la cultura escolar
- c Enfoque en la generación de aprendizajes en la escuela

A la luz de los estudiosos, el primer enfoque resulta insuficiente para explicar la dinámica presente en los procesos educativos En esta misma dirección, Pozner (2000 p 10), presenta argumentos para sustentar que la visión de la gestión asociada a lo administrativo no explica de manera total la realidad vivida en cada centro educativo, pese a que existe un grupo de acciones homologas que se realizan de la misma forma en los ámbitos empresariales La administración está disociada de las tareas pedagógicas

De lo anterior puede entenderse que la gestión, si bien tiene una fundamentación general, guarda efectos muy específicos en los diferentes ámbitos donde se realiza

2.2.2 Niveles de la gestión

Según Arroyo, (2009, Pág 35) en la gestión del currículo se identifican tres niveles de competencias. Corresponde a cada nivel las siguientes funciones

Nivel normativo

- Establecer el marco de referencia del modelo de ser y sociedad, al que aspira la comunidad política
- Tomar las decisiones en relación con los recursos políticos, económicos, financieros, administrativos, infraestructurales, legales y humanos esenciales, requeridos por la comunidad política

Nivel prescriptivo

- Establecer los sistemas de asesoría, supervisión y evaluación de los planes y programas
- Determinar las políticas de desarrollo del personal

Nivel Ejecutivo

Al nivel ejecutivo le corresponde encargarse de la tarea de llevar a efecto el currículo, dando respuesta al problema del ¿Cómo dirigir y desarrollar el currículo?

- El desarrollo de los planes y programas
- Mantener y conducir las relaciones públicas de la organización educativa

Desde la perspectiva de proyección y dirección, a este nivel le compete

- Organizar, dirigir, supervisar y evaluar el desarrollo de las funciones sustantivas y de apoyo para la ejecución de los planes y programas, en las organizaciones educativas
 - Proponer el personal que podría desempeñar los puestos en cada una de las áreas de la organización, para el desarrollo de las funciones sustantivas y de apoyo. Así como los estímulos para ese personal
 - Determinar las estrategias, procedimientos y métodos específicos de trabajo para la ejecución de los planes y programas
- Tomar decisiones para corregir las desviaciones operativas que puedan suscitarse en la ejecución de bajo la conducción de un administrador o gestor de la educación, ejecute con éxito los planes y programas y puedan las organizaciones educativas brindar así una educación de calidad

2.3 El Currículum

2.3.1 Concepto

El término curriculum aparece durante la Edad Media. En latín, este término significaba una pista circular de atletismo.

No podemos olvidar que este concepto es una realidad histórica y que como tal, ha sufrido una evolución en su práctica y en la forma de concebirlo.

En su libro *Teoría y Diseño Curricular* (1999), Martha Casarini Ratto, presenta 20 cuasi-definiciones sobre currículo, e inicia con un recuento de las definiciones dadas desde 1918 hasta las más recientes al momento de escribir su obra. Ante la abundancia de conceptualizaciones del término curriculum, Casarini presenta la agrupación que algunos estudiosos del tema han hecho a fin de una clarificación del campo.

A continuación se presentan algunas definiciones de currículo, que históricamente se han ido construyendo.

El enfoque técnico, hace referencia a Taba, Tyler y Gagné, autores quienes conciben el currículo de la siguiente manera:

- "Básicamente, el currículo es lo que ocurre a los niños en la escuela como consecuencia de la actuación de los profesores. Incluye todas las experiencias de los niños por las que la escuela debe aceptar responsabilidades" Tyler, (1979, p. 34)
- "Una serie de unidades de contenidos organizados de tal manera que el aprendizaje de cada unidad pueda ser logrado por un acto simple

apoyado por las capacidades especificadas de las unidades anteriores (en la secuencia) y que ya han sido dominadas por el alumno" Gagne y Taba (1988, p 77)

El curriculum como construccion social que llena la escolaridad de contenidos y orientaciones tiene como funcion principal el permitir analizar los contextos concretos que le van dando forma y contenido a las prácticas educativas y luego permitir pasar a la realidad, en terminos de experiencias de aprendizaje para los alumnos y producir las transformaciones que se persiguen a traves de el

El campo del curriculum sigue siendo motivo de discusion y los fundamentos del mismo ocupan un lugar destacado en el campo de la educacion

Es por ello, que debemos tener presente que los diferentes conceptos que vierten los autores con respecto a la concepcion del curriculum, responde a un enfoque teórico y a formas de articular la teoria y práctica curricular

Hoy se habla de curriculum global, caracterizado por ser multicultural, abierto a la diversidad, estructurado en problemas relevantes, centrado en la educación en valores, orientado a la mejora y a la innovación. Es concebido como un sistema singular e integrado, orientado al desarrollo de un pensamiento complejo

Las definiciones permiten señalar que el curriculum es la guia que ha de orientar la práctica pedagógica. Recoge las intenciones educativas y las condiciones que se pretenden hacer efectivas. Incluye orientaciones sobre

los metodos didacticos mas adecuados, aplicables al desarrollo de cada etapa y de cada area

En conclusion, un curriculum constituye la accion estrategica de intervencion que determina el exito de las organizaciones educativas en su mision de ejecutar y concretizar esa vision de ser social

Cuando es consensuado a nivel de cada unidad académica, muestra explícitamente lo que va a ser ese proyecto didactico Constituye una especie de contrato mutuo en el que figuran los compromisos a los que se ha llegado

2 4 La Gestión Curricular

2.4.1. Concepto

La gestión curricular se refiere a los procesos de toma de decisiones en relacion a que, como y cuando enseñar y evaluar Constituye la actividad central que se desarrolla en las instituciones educativas

La gestión curricular es un proceso continuo de reflexión y praxis, que persigue encontrar cada vez más y mejores soluciones didacticas y organizativas a la vez que promueve la innovación y el cambio en la unidad académica

Se refiere al conjunto de actuaciones que sobrepasan el ambito de la simple gestion, para abordar las relativas al currículo, a la toma de decisiones, a la motivacion del equipo de profesores, a la resolucion de conflictos en el plano

academico, es decir, centra su atención en algunos de los aspectos incluidos en la gestión educativa, como dice Poggi (1997) Aborda específicamente los saberes vinculados en forma directa con la dimensión pedagógica-didáctica, tareas esenciales de las instituciones educativas, el enseñar y el aprender

2.4.2 Características de la Gestión Curricular.

Hoy día la gestión en la educación se nutre de esquemas y métodos derivados de la gerencia moderna de la Organización. Las características de gestión que en la actualidad se desea promover y que son aplicables a la gestión curricular, son según Senge, (1992) las siguientes

- **Participativa**, con intervención de todos los actores del proceso de transformación curricular en todos y cada uno de los momentos, desde la concepción del diseño, pasando por su desarrollo hasta su evaluación
- **Integradora**, de múltiples experiencias y aportes del sistema educativo, de la sociedad, de los diversos actores, maestros, profesores y profesoras, alumnos y demás miembros de la comunidad de las acciones que tienen lugar a lo interno de la Institución y fuera de ella, estrechamente vinculadas al currículo, tales como la formación y capacitación docente, la producción de materiales educativos, entre otros

- Planificada, definiendo pasos a seguir previendo recursos, preparando a los actores
- Flexible, con capacidad de revisar y reajustar de acuerdo a los logros y limitaciones que se detecten
- Eficiente, es decir, orientada hacia el mejor uso posible de los recursos disponibles para lograr la adecuación más pertinente del diseño curricular, de acuerdo a los momentos, las circunstancias y los ámbitos comprometidos en cada caso
- Eficaz, o sea, que garantice la utilidad del diseño curricular para el mejoramiento de la calidad de la educación
- Pertinente, es decir, seleccionando y planificando acciones para adecuar el diseño curricular, en correspondencia al nivel de gestión más adecuado

Una gestión del currículo con esas características contribuye a generar una nueva cultura institucional, una nueva forma de hacer las cosas

2.4.3 Dimensiones de la Gestión Curricular.

Entendiendo la Gestión curricular como las prácticas realizadas en la unidad académica para asegurar desde la sustentabilidad del diseño e implementación de la propuesta curricular hasta la evaluación de la misma, se puede señalar las cuatro dimensiones del área de gestión del currículo

2.4.3.1 Organización Curricular

Involucra todas aquellas prácticas tendientes a asegurar que la propuesta curricular diseñada sea coherente con el proyecto educativo de la unidad académica y articulada con el Marco Curricular, atendiendo a las necesidades e intereses de todos los estudiantes

2.4.3.2. Preparación de la Enseñanza

Se refiere a las acciones realizadas en el establecimiento educativo que aseguran el análisis y evaluación de los diseños de enseñanza, en coherencia con la propuesta curricular y las necesidades e intereses de los estudiantes

2.4.3.3 Acción Docente en el Aula

Son prácticas realizadas en el establecimiento educativo, para garantizar que la implementación curricular se concrete en el aula a través del proceso de enseñanza aprendizaje

2.4.3.4. Evaluación de la Implementación Curricular.

En todas aquellas prácticas realizadas en el establecimiento educativo para determinar el logro que tiene la implementación de la propuesta curricular, así como realizar los ajustes necesarios

Sobre el particular, es importante resaltar que el profesor es el actor determinante en la concreción del currículo prescrito, sin embargo es

importante rescatar en este contexto que el profesor lleva consigo su formación, concepciones e ideales que orientan su práctica pedagógica y que influye en la forma de concretizar el currículo prescrito

Sobre el particular es importante resaltar que el profesor es el actor determinante en la concreción del currículo prescrito, sin embargo es importante rescatar en este contexto que el profesor lleva consigo su formación, concepciones e ideales que orientan su práctica pedagógica y que influye en la forma de concretizar el currículo prescrito

2.4.4 Ámbitos de la Gestión Curricular.

El ámbito está determinado por saberes disciplinares, recursos, cargos, roles y tareas que llevan al logro de los objetivos y metas que persigue la unidad académica. El número y denominación de los ámbitos guarda relación con el tamaño y complejidad de la institución, de igual manera, con la clasificación que se utilice

En el caso de las universidades, generalmente se identifican cinco ámbitos: Gobierno institucional, Recursos, Vinculación Universidad – sociedad, Organizativo / Administrativo y Académico-curricular

Sin embargo, **Pozner (1997)** reconoce tres ámbitos de la gestión curricular

- a Organizacional operativo que posibilita con su logística el desarrollo de los dos ámbitos siguientes: el pedagógico y el educativo

- b Pedagógico se ocupa de la coherencia de las acciones académicas, las metodologías y estrategias presentes en las intervenciones de los profesores
- c Educativo ámbito relacionado con la formación de los estudiantes como personas

Otros estudiosos del tema a nivel educativo como Serafin Antúnez, (1998, p 23) distinguen otros ámbitos de gestión, pero con bastante coincidencias entre ellos. Según este autor los ámbitos son curricular, administrativo, gobierno institucional, servicios y recursos humanos

También es común escuchar hablar del ámbito de gestión curricular-pedagógica, ámbito de gestión administrativa y el de gestión financiera

Según Gimeno (1995), la realidad del currículo se muestra en la interacción de los contextos que actúan entre sí. De acuerdo a este autor, en el contexto práctico se entrecruzan procesos, agentes y ámbitos que dan significado real al mismo

No existe una única manera de clasificar los ámbitos de gestión del currículo

La tabla N° 1 presenta la clasificación de los ámbitos de gestión de acuerdo a diferentes autores

Tabla N° 1

CLASIFICACIÓN DE LOS ÁMBITOS DE GESTIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, SEGÚN AUTORES CONSULTADOS.

	SERAFIN ANTUNEZ	JOAQUÍN GAIRÍN SALLÁN	JOSÉ GINES MORA	ANGEL PATRICIO CHÀVEZ
A	Curricular	academico	Académico – curricular	Curricular - Pedagógico
M	Administrativo	Organizativo – Administrativo	Administrativo - Organizativo	Administrativo
B	Gobierno Institucional		Gobierno Institucional	
I	Servicios			
T		Relaciones Externas	Vinculación Escuela - Comunidad	
O	Recurso Humano			Recursos Financieros

Fuente Elaborado por la autora en base a la literatura revisada

Se puede observar que el ámbito curricular está presente en las cuatro clasificaciones y es llamado por los autores con los términos académico, pedagógico, curricular académico y curricular pedagógico

El ámbito curricular según Serafin Antunez (1998), se refiere a aspectos como establecer la identidad del centro, la estructura organizativa, normas de funcionamiento y administrar el tiempo de manera ágil y flexible, entre

otros. De acuerdo a esto, el ámbito de gestión curricular actúa con relación a la metodología didáctica, tratamiento de los contenidos, objetivos y evaluación, a la acción formativa que tiene que ver con el trabajo sobre actitudes, hábitos, valores, orientación y la acción organizativa, referida al agrupamiento, promoción y uso de los medios.

El ámbito curricular-pedagógico asegura la adecuación, implementación y mejoramiento de la oferta curricular. Contempla la implementación de sistemas y mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación de la aplicación del currículo.

Como se puede observar, ambos autores se enfocan en la adecuación del currículo a la realidad.

Es importante señalar que la gestión de instituciones educativas es un proceso amplio. Abarca las formas de organización administrativa, financiera y pedagógica, las formas de intervención en el proceso educativo, las relaciones entre los agentes, las formas de interacción con la sociedad y fundamentalmente el grado en que los estudiantes construyen el conocimiento como un medio para mejorar sus condiciones socioeducativas, es decir, su calidad de vida.

El ámbito de **Gobierno institucional**, está constituido por normas, valores, pautas y rutinas que determinan las acciones legítimas y no legítimas en una organización de cualquier tipo.

El ámbito **administrativo** se preocupa de la infraestructura y de los procesos regulares del establecimiento, de los recursos materiales y

didácticos necesarios para el desarrollo de los procesos pedagógicos-curriculares y el financiero es definido como misión de soporte, o como misión de apoyo. Esta comprende el diseño, la planeación, la operacionalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder al logro de los objetivos institucionales.

De esta manera queda claro que los ámbitos no se pueden entender de forma aislada, sino como parte de la gestión integral y que requiere estar articulada a un desarrollo armónico con todos los demás ámbitos.

2.4.5 Metas y Funciones de la Gestión Curricular.

En el marco de cualquier proyecto curricular, la gestión curricular debe ser coherente con el diseño curricular. Este diseño se orientará hacia el cumplimiento de las siguientes metas:

- La participación de todos los actores en el proyecto curricular, la acción colectiva y la comprensión del diseño curricular, la creación de una atmósfera favorable al cambio y a la innovación.
- El cumplimiento de los propósitos educativos generales asumidos en el diseño curricular a lo largo de todo el proceso de desarrollo y adecuación curricular, de acuerdo a las especificidades y posibilidades del contexto.
- La evaluación permanente para el mejoramiento del diseño curricular, a partir de un trabajo de seguimiento y asesoría.

Las funciones de gestión curricular a destacar son las siguientes

- Iniciar con la socialización del diseño curricular Este diseño servirá para el mejoramiento de la calidad de la educación, si los actores del proceso educativo lo hacen suyo
- Asegurarse de que el equipo docente comprenda el diseño curricular en su globalidad y en cada una de sus partes, para garantizar su desarrollo y mejoramiento continuo
- Planificar con su nivel de detalle, los aspectos a atender
- Garantizar las vinculaciones el sector externo
- Garantizar la capacitación docente requerida, acorde con el diseño, así como el manejo de mucha y variada información acerca del contexto, de los estudiantes, de los medios y recursos disponibles, de las formas de acceder a ellos, para lo cual se requiere un trabajo sistemático de investigación para la toma de decisiones acertadas
- Promover la evaluación del proceso curricular De todo lo que tiene que ver con una educación de calidad Por eso es función de la gestión curricular desarrollar de forma permanente evaluaciones durante el desarrollo del proyecto curricular
- Garantizar las formas organizativas necesarias Gestionar un diseño curricular guarda relación con las mejores formas de organización de las instancias y los actores que participan de los procesos educativos

2.4.6 Aspectos Técnicos de la Gestión Curricular.

Se refiere directamente a los procesos y procedimientos relacionados con

- a La evaluación y seguimiento del currículo,
- b El manejo de la oferta académica (estudios de mercado y difusión),
- c El análisis de la viabilidad financiera del programa, y
- d La interrelación y distribución de responsabilidades de las Unidades Académicas en la implementación de la propuesta

Sin duda, esta fase de la gestión curricular implica aspectos formales del régimen administrativo, en base a los cuales, las unidades académicas deben orientar su trabajo para actuar sobre el diseño curricular. Estos aspectos según la doctora Alejandra Fernández (2010, 250) incluyen

- 1 Estructura administrativa (cargos y funciones)
- 2 Requisitos de ingreso de docentes administrativos y estudiantes
- 3 Requerimientos presupuestarios, discriminando partidas y requerimientos específicos
- 4 Planes y programas para la ejecución e implementación del diseño curricular
- 5 Sistema de dosificación y distribución de los componentes del plan de estudio
- 6 Planes de evaluación curricular e institucional, así como programas de seguimiento e impacto
- 7 Sistema de evaluación de los aprendizajes

8 Sistemas de acreditación

Los saberes necesarios para el estudio de la gestión curricular, demandan en primer lugar, abordar cuestiones curriculares y la gestión. Por lo que es necesario comprender las interacciones institucionales y la práctica docente, a través de ella.

2.5 La Gestión Curricular en el Nivel Superior

La naturaleza, diversidad y trascendencia de las actividades en torno a la educación hacen que su administración se caracterice por ser planificada, innovadora, participativa, dinámica, interdisciplinaria, coordinada y controlada, a fin de medir y garantizar el cumplimiento de las actividades académicas y administrativas.

En el caso de las universidades como organizaciones complejas, que por su tamaño y estructura organizativa son denominadas mega universidades, hacen complejos los sistemas de gestión. La autonomía de la institución universitaria es un asunto esencial, en la forma como se organizan y funcionan. Así mismo, la libertad de cátedra sugiere un conjunto de preguntas que condicionan el sesionar en el aula y con ello el desarrollo del currículo.

Las universidades no pueden sustraerse a las influencias de su entorno y quienes la dirigen deben estar abiertos a los cambios, luchar por una gestión efectiva, capaz de transformar los entornos educativos en alta productividad y avance.

En las universidades, la gestión curricular es una herramienta fundamental para el logro de sus metas y objetivos. Para ello ha de mantener una continua motivación, que estimule, constantemente la labor desarrollada.

2.5.1 Modelos de Gestión Curricular

A principio del siglo XIX, con el paso de la época medieval a la modernidad surgen tres modelos de gestión universitaria a saber: el alemán, el francés y el anglosajón, con características diferentes, destacándose en algunos casos patrones burocráticos, el colegial y el empresarial o de mercado.

Trasladar estilos de gestión como modelos a imitar resulta estéril. La tendencia debe ser renovar el estilo de gestión.

Hoy día muchas universidades revisan sus estructuras académicas y administrativas. Les preocupa la eficiencia interna de la institución frente a la demanda de la sociedad.

Estudios sobre este tema revelan que la causa de muchas limitaciones es consecuencia del modelo tradicional de gestión, que dificulta el aprendizaje organizacional, por la falta de formación y capacitación gerencial de quienes ocupan los cargos en las instancias de la Universidad, donde además han privado razones de índole político y la coalición de grupos de poder para la elección de los candidatos y el desempeño de sus funciones. De allí que las instituciones de educación superior, específicamente las universidades, deben modificar sus esquemas gerenciales con la finalidad de alcanzar calidad, eficiencia, eficacia, pertinencia, excelencia, equidad y producción de

bienes sociales, que permitan establecer relaciones entre las asignaciones presupuestarias y el cumplimiento de las funciones básicas de las casas de estudios superiores, como son la docencia, investigación, extensión, producción, de acuerdo a los niveles exigidos y demandados por la sociedad. Muchas veces la contribución a la misión y desarrollo organizacional de la Institución se ve sacrificada por carecer de las competencias gerenciales que demanda el desempeño de los cargos asignados y por la falta de una visión integradora con la academia.

2.5.2. La Gestión del Currículo frente a los cambios del entorno.

La universidad como institución que ha sabido sobrevivir a lo largo de la historia, tiene que manejar hoy, lo imprevisible, lo complejo y lo global. Ella se enfrenta a la necesidad de una actualización dinámica y permanente frente al cambio. Debe poner a disposición de la sociedad una diversificada oferta educativa que satisfaga realmente las necesidades sociales que se van dando al ritmo de estos cambios.

Ahora cabe preguntarnos si lo que se amerita son adaptaciones y ajustes o es necesario transformaciones sustanciales.

Toda propuesta curricular universitaria debe fundamentarse en el estudio concienzudo de las necesidades que legitiman las profesiones. Deben ser congruentes con el modelo educativo y académico de la universidad y pertinentes con el perfil de entrada y de egreso de los estudiantes.

Ante esta realidad, algunos de los desafíos de las instituciones educativas serán

- Generar los ámbitos específicos de formación o profundización de las competencias profesionales. Esto con la finalidad de conducir de la mejor manera, la complejidad de los procesos que se dan en una sociedad cambiante e incierta.
- Garantizar la formación y la capacitación docente correspondientes. Un adecuado desarrollo curricular requiere del manejo de mucha y variada información acerca de los estudiantes, de los medios y recursos disponibles, de las formas de acceder a ellos, para lo cual se requiere un trabajo sistemático de investigación para la toma de decisiones acertadas.
- Promover la evaluación del proceso curricular. La sociedad, los sujetos, los conocimientos científicos y tecnológicos, los saberes pedagógicos y todo lo que tiene que ver con las posibilidades de que la educación sea de calidad, está en permanente cambio.
- Garantizar las formas organizativas necesarias. Gestionar un diseño curricular tiene que ver con las mejores formas de organización de las instancias y los actores que participan de los procesos educativos.
- Diseñar planes de estudio con pertinencia social, que respondan verdaderamente a las demandas actuales, con una estructura curricular integrada. Para que tales propuestas logren alcanzar el

éxito, las instituciones de educación superior deben caminar a la par de los cambios asociados al desarrollo tecnológico, a los métodos de enseñanzas universitarias, así como también a la organización, ejecución, seguimiento y evaluación del currículo

- Gestionar un plan de estudios significa desarrollar procesos cooperativos y comunicativos, para poner en marcha el plan, para dar dirección, velocidad y sentido al cambio curricular hacia la situación prevista. Ello implica, entre otros procesos, actitud positiva frente al cambio, viabilidad política, económica, organizativa y cognitiva para que el plan opere eficazmente en la realidad y para que permanezca y se sostenga en el tiempo

2.5.3 El Rol del Profesor Directivo en la Gestión Curricular

Las instituciones educativas se han visto obligadas a transitar por nuevos escenarios, ante la serie de cambios que se dan en su entorno. El ritmo y la magnitud de estos cambios son imparable, por lo que las organizaciones educativas deben estar atentas para hacer los cambios de manera oportuna. Para que las organizaciones educativas cambien, es necesario que se dé la oportunidad de cambiar a las personas que integran dichas organizaciones. Cambiar su manera de pensar y de actuar, pues las organizaciones son productos de la manera como su gente piensa e interactúa.

El pensamiento del directivo, su creencia, percepciones y visiones impregnan el desarrollo y capacidad de cambios en las organizaciones educativas y con

ellos el mejoramiento en la calidad de la educación, pues esta es tarea fundamental de quien ejerce el rol directivo en una unidad académica

Analizar el rol del director en tiempos de cambio, obliga a modificar el concepto de gestión curricular y asumir los desafíos que demanda gestionar un proyecto educativo ante estos cambios

El estilo directivo debe corresponderse con el modelo organizativo. En la práctica este es influenciado por la experiencia y situaciones del contexto donde se ejerce

El ejercicio directivo puede ser participativo, si se fomenta la colaboración de todos los agentes, puede ser democrático si sus colaboradores participan en las tomas de decisiones y se privilegia el acuerdo de la mayoría, puede ser autocrático o peor aún *laissez-faire*

Las exigencias generadas por el cambio institucional transforman el quehacer de la labor directiva y conlleva a enfrentar retos y desafíos que hacen necesario el uso de nuevos saberes para dirigir con visión de futuro las escuelas encargadas de administrar las carreras universitarias

2.5.4. Caracterización del Trabajo Directivo.

2.5.4.1. Funciones y Tareas de la Gestión Directiva.

La gestión directiva tiene por tarea fundamental, identificar las estrategias, acciones y mecanismos para influir y hacer que el personal docente y administrativo, se una en lo general y en lo particular para avanzar en una

misma dirección y alcanzar cada uno de los objetivos definidos por la organización educativa

La gestión directiva representa para el director un reto a su ingenio, pues debe hacer posible la ejecución de lo planeado dentro de la estructura organizacional formal e informal, definida para tal fin, a través de un proceso de relaciones interpersonales, que permita el funcionamiento de la organización dirigido a ofrecer un servicio educativo de excelencia y calidad, recurriendo para ello a las competencias y la motivación del personal docente y administrativo. Conceptualmente la gestión directiva pueda ser delimitada como los procesos mediante los cuales el director de la organización educativa concibe, prepara, desarrolla y fortalece de forma particular y grupal el potencial de su personal docente y administrativo para que actúen sobre los recursos organizacionales y pueda así alcanzarse la visión y misión definidas formalmente para la organización

En la revisión de la literatura sobre las funciones y tareas directivas, no existe un criterio único para clasificarlas. Según Gimeno (1995), son varios los marcos conceptuales para definirlos

2.5.4.2 Eficacia de la Acción Directiva.

Los procesos de enseñanza y aprendizaje que deberían constituir la razón de ser de las organizaciones educativas, están vinculados a otros procesos y afectados por un conjunto de relaciones mutuas entre ellos. Así dan cuenta diversas investigaciones en este ámbito, que consideran por ejemplo que

La eficacia de la acción directiva es estimulada por los buenos resultados, por el reconocimiento y apoyo de las autoridades de la unidad académica

Las funciones de asesoramiento, de orientación, de seguimiento, de supervisión son funciones centrales de las escuelas encargadas de administrar una carrera

Para Serafin Antunez (1998), tres factores que suelen ser poco considerados en la acción directiva y que han ido escapando a las tentativas de cambio, son según este autor

- a) La organización del tiempo
- b) El agrupamiento de los alumnos y alumnas
- c) La organización del espacio

La organización del tiempo según Antunez, es el primer eslabón de la cadena que hay que romper para realizar mejoras reales y efectivas. Uniformidad, monotonía, fragmentación es el calificativo que se da al actual empleo de las unidades de tiempo, a diferencia de otras organizaciones modernas y eficaces que utilizan en forma creativa y flexible el recurso tiempo en función de las demandas y necesidades concretas

Pese a que existe una relación profunda entre el empleo del tiempo y las estrategias metodológicas, la selección y secuencias de los contenidos no es un obstáculo para la renovación de prácticas educativas y tampoco para introducir nuevos métodos de organización

Este autor también señala que el uso adecuado del espacio, propicia un

ambiente favorecedor del equilibrio personal de estudiantes y profesores y de la mejora de sus relaciones interpersonales. Al mismo tiempo, debiera ser aprovechado como un recurso que contribuye a la creación de estímulos físicos, sensoriales y psicológicos facilitadores de oportunidades educativas significativas.

El Director como estratega de la gestión directiva del currículo, es un sujeto en continuo aprendizaje para gobernar un proceso en el cual las estrategias y las visiones pueden surgir, así como pueden ser concebidas de manera deliberada.

La dedicación, experiencia, el toque personal, el dominio del detalle, el sentido de la armonía y la integración, la emoción y la pasión, son los ingredientes básicos para el éxito de la estrategia.

2.5.4.3. Beneficios de un Modelo de Competencias para Puestos de Dirección.

La posibilidad de medir o determinar el grado de eficiencia en el servicio directivo, individualmente, cuenta con pocos instrumentos que permiten garantizar el cumplimiento.

Al identificar esta debilidad en la gestión universitaria, cobra importancia y pertinencia la reflexión sobre la viabilidad o posibilidad de desarrollar y, eventualmente, implementar un modelo de competencias para los puestos de dirección de las diversas Unidades Académicas, sean estas Escuelas, Departamentos, Facultades u otros, para los que se pueden utilizar la

extendida lista modelos de competencias, en los que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dedicado significativos recursos y esfuerzos, con miras a generar un aporte significativo tanto en el desempeño laboral, como en la eficiencia de los servicios que brindan las organizaciones, incluyendo las de educación superior

Un eficiente y eficaz desempeño de los puestos de Dirección en la Universidad puede asegurarse potenciando competencias en las áreas de liderazgo y gerencia, según McCauley (1989), de allí es importante una autoevaluación de cuáles son las competencias que dominan y cuáles deben mejorarse

- 1 Poseer recursos para adaptarse a los cambios y situaciones ambiguas, ser capaz de pensar estratégicamente y poder tomar decisiones correctas en situaciones de mucha presión, liderar sistemas de trabajo complejos y adoptar conductas flexibles en la solución de problemas, capacidad de trabajo con los superiores en problemas complejos de gestión
- 2 Hacer lo que conoce ser perseverante, concentrarse a pesar de los obstáculos, asumir responsabilidades, ser capaz de trabajar solo y también con los demás, cuando es necesario
- 3 Aprender rápido dominar rápidamente nuevas tecnologías
- 4 Tener espíritu de decisión actuar con rapidez, de forma apropiada y precisa
- 5 Administrar equipos con eficacia saber delegar, ampliar

- oportunidades y ser justos en sus actuaciones
- 6 Crear un clima propicio para el desarrollo ampliar los desafios y oportunidades para crear un clima que favorezca el desarrollo de su equipo
 - 7 Saber lidiar con sus colaboradores cuando tienen problemas actuar con decision y equidad cuando se presentan problemas con sus colaboradores
 - 8 Estar orientado hacia el trabajo en equipo
 - 9 Formar un equipo de talentos invertir en el desarrollo del potencial de sus colaboradores, identificando y ofreciendo nuevos desafios y responsabilidad compartida
 - 10 Establecer buenas relaciones en la empresa saber establecer buenas relaciones de trabajo, negociar cuando existan problemas
 - 11 Tener sensibilidad demostrar interés por los demás y sensibilidad ante las necesidades de sus colaboradores
 - 12 Enfrentar los desafios con tranquilidad poseer actitud firme, evitar censurar a otros por los errores cometidos, ser capaz de salir de situaciones dificiles
 - 13 Mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal ser capaz de establecer prioridades en la vida personal y profesional, de manera armoniosa
 - 14 Auto conocerse tener una idea exacta de sus puntos debiles y sus puntos fuertes, y estar dispuesto a invertir en uno mismo

- 15 Practicar buenas relaciones humanas ser agradable y dar muestras de buen humor
- 16 Actuar con flexibilidad capacidad para adoptar actitudes opuestas, ejercer liderazgo y dejarse liderar, opinar y aceptar opiniones de los demas

El docente directivo debe conocer un poco de todo Sin ser especialista en curriculum debe poseer saberes vinculados con el curriculum en accion Estos conocimientos le podrán ser integrados a sus saberes profesionales para orientar, asesorar, sugerir, aportar y discutir con los docentes que conforman la unidad academica

Protagonismo, compromiso, laboriosidad, productividad, participacion activa, creatividad e innovacion son características que debe poseer un directivo

Otros elementos que se deben respetar en la formación que se plantea son, conocimiento, capacidades, valores disponibilidad y potencial personal, elementos definitorios que deben tenerse en cuenta en forma prioritaria

2.6. La Gestión Curricular en la Universidad de Panama.

La Universidad de Panama, reglamentada por la Ley 24 de 14 de junio de 2005, cuenta con una planta docente de 4,000 profesores, distribuidos en 18 Facultades, nueve (9) Centros Regionales, cuatro extensiones docentes y once institutos Tiene funciones de docencia, investigacion, extension, produccion y servicios

Se trata de una institución compleja por su tamaño y presencia a nivel nacional, por lo que su estructura funcional resulta complicada

Consecuentemente con su rol social, la Universidad de Panamá ha realizado ajustes a sus políticas y estrategias, de forma que respondan a la dinámica de los cambios y exigencias del mundo actual

Es así, que a partir de los lineamientos sobre Educación Superior para el siglo XXI, plasmados en declaraciones de la UNESCO, la Universidad de Panamá se propone metas para mejorar sustancialmente su desempeño administrativo-académico, sustentado en la autoevaluación institucional y la evaluación de programas con miras a la acreditación, la transformación curricular, así como en una gestión estratégica eficaz tomando como referente los acuerdos de la conferencia de UNESCO

2.6.1 Modelo Educativo y Académico de la Universidad de Panamá

Ante la necesidad de contar con un documento orientador e integrador de las estrategias y concepciones que definen a la Universidad de Panamá y que sirve de referencia para las funciones que cumple, surge la iniciativa de elaborar el Modelo Educativo y Académico de la Universidad de Panamá

El modelo académico curricular “es la expresión operativa en la organización académica y en el diseño curricular, que permite a la institución cumplir con el compromiso adquirido en el Modelo Educativo” (Pag 56) El mismo está inspirado en avanzados paradigmas psicopedagógicos, congruente con los

valores, la mision, la vision y filosofía educativa de la institución y se sustenta en tres paradigmas fundamentales, el paradigma del aprendizaje, que enfatiza en todas las formas posibles de aprendizaje, el paradigma del nuevo rol del profesor y el paradigma del nuevo rol del estudiante

2.6.2 Política y Proyecto de Transformación Académica – Curricular en la Universidad de Panamá

Con el proposito de desarrollar su funcion de acuerdo a criterios que aseguren resultados de calidad y de competitividad dentro y fuera del país, la Universidad de Panamá pone en marcha una estrategia de Transformación Académica- Curricular

En la sesion del 27 de noviembre de 2004, el Consejo Académico aprueba la Política y el Proyecto de Transformación Académica-Curricular en la Universidad de Panamá, compuesto por cuatro capitulos

El primero de estos capitulos esta estrechamente vinculado con las tareas de gestion académica curricular, el segundo capitulo aborda la oferta y demanda de carreras, el tercer capitulo se refiere a estrategias y recursos para el aprendizaje y el último se centra en la evaluación y perfeccionamiento del docente

Cada uno de los cuatro capitulos de este proyecto contiene tres articulos

Articulo 1 politicas,

Articulo 2 estrategias,

Articulo 3 criterios, normas y procedimientos

Convencidos de que los factores organizativos pueden detener la transformacion y una gestion de calidad, se define en el primer capítulo la estructura academica y organizativa a través de un Sistema de Planificación, Gestión y Evaluacion Curricular, cuyo proposito esencial es asegurar un quehacer formativo de calidad a nivel de todas las carreras

Este nuevo sistema se organiza asi

- Comité Directivo
- Comité Directivo Curricular
- Comité de Gestion Curricular

Cada comite con sus respectivas funciones, normativas y actores Este último comite es el responsable del desarrollo, seguimiento, coordinación y evaluacion al proceso a nivel de toda institucion, en estrecha coordinacion con las instancias meso y micro curricular Aun es muy pronto para una evaluacion de este nuevo sistema

CAPÍTULO 3
MARCO METODOLÓGICO

A continuación se presentan los siguientes aspectos metodológicos que se consideraron para el estudio

3.1 Tipo de Investigación

No existe una posición únicamente aceptada sobre el modo de clasificar los distintos tipos de estudio en la investigación educativa, sin embargo, considerando el tipo de instrumentos que se han planteado se puede identificar como una investigación no experimental, de carácter descriptiva, con una fase cualitativa y la otra parte cuantitativa. Éstas permiten desde un enfoque interpretativo, realizar la descripción y análisis detallado de la gestión curricular en la Facultad de Economía, a partir de la perspectiva y percepciones de los actores involucrados en la misma.

La principal finalidad es conocer cómo es la realidad, a diferencia de un estudio explicativo, donde se establecen relaciones de causalidad entre las variables descriptivas (Echeverría, 2005)

3.2. Fuentes de Información

Para el desarrollo de este estudio, se consultaron diversas fuentes de información

3.2.1 Documentos

Este trabajo incluye la revisión de libros de texto, planes de estudio de las carreras contempladas, programas de asignatura. Se analizó la Ley

Organica 24 de 14 de julio de 2005, de la Universidad de Panamá, el Estatuto Universitario y la Política y Proyecto de Transformación Académica Curricular, como también documentos internos de la Facultad de Economía. Se revisaron revistas, investigaciones especializadas sobre el tema y artículos de internet.

3.2.2 Población

La población está constituida por profesores con experiencia en cargos de gestión (en escuelas y departamentos) y estudiantes de último año de la licenciatura en Finanzas y Banca y de la licenciatura en Economía.

3.2.2.1 Muestra

La muestra utilizada estuvo conformada por profesores con experiencias en cargos directivos y estudiantes de último año de ambas carreras (estudiantes de cuarto año de los turnos diurno y vespertino y estudiantes de sexto año del turno nocturno).

La selección de este grupo se fundamenta en que son estudiantes con criterio formado para emitir una opinión más objetiva.

3.2.2.2 Tipo de Muestra

La población se dividió en dos estratos: Profesores con experiencia en cargos directivos y estudiantes de último año de las dos licenciaturas.

Con los estudiantes graduandos se hizo un censo, por considerarla como una población pequeña (88 estudiantes) A los profesores con experiencia en cargos directivos, los cuales suman veinte (20), se le aplicó la encuesta a catorce (14) de ellos, cifra que representa un 70% de la población

La selección de estos profesores con experiencia en cargos directivos se hizo al azar. Estos poseen las vivencias que le permitirán ofrecer valiosos aportes para este trabajo de investigación

3.3. Variables de Estudio.

Variable dependiente: una gestión curricular eficiente y eficaz

Variable independiente: un desempeño óptimo a nivel ejecutor

3.3.1 Conceptualización de las Variables

Variable dependiente

La gestión curricular eficiente y eficaz se conceptualiza como la capacidad de dar respuestas efectivas, como el desarrollo de las actividades encaminadas a la puesta en práctica de una oferta académica. Implica el proceso de estimular y dinamizar el desarrollo del currículo en sus diferentes fases o etapas: investigación, programación, instrumentalización, ejecución y evaluación

Variable independiente

Un desempeño óptimo a nivel ejecutor, se conceptualiza como un funcionamiento garante del logro de los objetivos propuestos en el plan de estudios, lo cual determina el grado de satisfacción de los usuarios

3.3.2 Operacionalización de las Variables.

La variable independiente evidencia su existencia en el dominio de las competencias requeridas para ejercer estos cargos, en el conocimiento y manejo de un conjunto de aspectos formales sobre gestión curricular y de la dinámica que se le imprima en el nivel ejecutor

La variable dependiente evidencia su existencia en el logro de los propósitos educativos asumidos en el diseño curricular de las ofertas académicas de licenciatura en Finanzas y Banca y en la de Economía, así como de los servicios que brinda la facultad

- Conocimiento de los procedimientos y normas legales sobre gestión curricular
- Existencia una estructura administrativa clara, con sus distintos niveles jerárquicos
- Definición clara de competencias y funciones de los distintos cargos de gestión
- Un diseño curricular con todos sus componentes
- Planes de evaluación curricular y programas de seguimiento e impacto
- Programas de asignaturas con los elementos requeridos para su ejecución

3.3.3 Instrumentalización de las Variables

Para obtener la información se aplicó encuestas a profesores con experiencia en cargos directivos y a estudiantes de último año de las licenciaturas en Economía y en Finanzas y Banca

Para analizar y describir información documental, se utilizó una tabla de cotejo

3.4. Descripción de los Instrumentos

La encuesta aplicada a profesores con experiencia en cargos directivos, se compone de cuatro partes y un total de treinta y tres preguntas cerradas

En su primera parte, las cuatro preguntas son de información general. La segunda parte contó con ocho preguntas, con el objetivo de conocer la opinión de los docentes sobre la coordinación horizontal y vertical que requiere la ejecución del plan de estudio. La tercera parte tiene siete

preguntas con relación al sistema de información para la toma de decisiones

Tres sobre las normativas que regulan la ejecución del plan de estudio. La

última parte, consta de once preguntas cerradas, cuyo propósito es el de recabar información sobre la evaluación y administración de la carrera

La encuesta dirigida a estudiantes graduandos está dividida en dos partes y consta de veinte preguntas cerradas. La primera parte son datos generales y

consta de cuatro preguntas. La segunda parte está conformada por 16

preguntas que tienen como propósito conocer la percepción de los estudiantes respecto a la gestión del currículo

Validación del instrumento

La validación se efectuó mediante una encuesta piloto aplicada a cinco profesores regulares con experiencia en cargos directivos y diez estudiantes graduandos, lo que permitió hacer mejoras a la redacción de las preguntas

Tipo de análisis

Para este estudio se incluyeron dos tipos de análisis. Un análisis cualitativo y otro cuantitativo, este último producto de la información obtenida de las encuestas. Dicho análisis se apoyó en la estadística descriptiva y se planteó con la ayuda del programa Microsoft – EXCEL 2010. Estos resultados se expresan en valores absolutos y porcentajes. La información se presenta a través de texto, representada en cuadros y gráficas estadísticas

TABLA N°2

ESTRUCTURA DE LOS ITEMS EN FUNCIÓN DE LOS OBEJTIVOS DE LA INVESTIGACIÓN, DE ACUERDO A LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS

INSTRUMENTO	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ITEMS
Manual / Guia General para el Proceso de Evaluación de Carreras	4	
Politica y Proyecto de Transformación Académico Curricular	1	
Estatuto de la Universidad de Panama	1, 4	
Reglamentos, textos, revistas, investigaciones articulos de internet	1, 4	
Planes de estudios	2, 3, 6, 4	
Diagnostico de cada oferta académica	4	
Programas de asignaturas	4	
Informes de Evaluación Externa	4	
Encuesta a docentes directivos	5	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
	6	9, 10, 11, 12, 24, 25
	4	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
Encuesta a estudiantes	5	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	6	16
	4	1, 2, 14, 15, 16, 17
Matriz de Variables e Indicadores	4	

CAPÍTULO 4
ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se analizan los resultados del estudio sobre la gestión del currículo en la Facultad de Economía. Para facilitar al lector la inserción en el contexto de la investigación, se presenta una breve reseña histórica de la facultad.

4.1 Facultad de Economía

Aspectos Generales

La Facultad de Economía fue creada el 25 de junio de 1982, sin embargo, desde 1961 viene formando Licenciados en Economía, bajo la figura de Escuela de Economía.

En ese periodo formaba parte de la entonces llamada Facultad de Administración Pública y Comercio.

A partir de 1996 esta unidad académica oferta una segunda carrera, la Licenciatura en Finanzas y Banca.

Al igual que otras facultades de la Universidad de Panamá, la Facultad de Economía se enfrenta a nuevos desafíos impuestos por la modernidad y el desarrollo tecnológico.

Como consecuencia de este impacto, se alteran los perfiles de egreso deseados en cada profesión e inicia el proceso de reestructuración y creación de carreras.

En la actualidad, la facultad cuenta con cinco carreras de pregrado y cinco programas de maestrías.

4.2 Cargos de Gestión Curricular

En la Facultad de Economía como en otras facultades de la Universidad, la gestión del currículo según el Estatuto Universitario, es responsabilidad de los directores de escuela y departamento, quienes son propuestos en una terna de profesores y escogidos por el decano, para luego ser ratificados en Junta de Facultad, principal órgano de gobierno de la unidad académica.

Los cargos de Director de Escuela y Director de Departamento son puestos de autoridad normados por el Estatuto Universitario. (Capítulo IV, secciones segunda y tercera, los artículos 125 y 130)

De acuerdo a la norma, en ambos casos se requiere ser profesor regular y de tiempo completo. En caso de no contar con profesores con esta categoría y dedicación, se puede escoger a un profesor regular de dedicación parcial. Se infiere que la categoría de profesor regular garantiza la capacidad y habilidad para la función directiva.

Según el Estatuto Universitario, son profesores regulares aquellos que hayan obtenido la permanencia mediante concursos formales (Art 170, Pág 133)

La permanencia en el puesto directivo es de 5 años, periodo que puede parecer muy largo y en algunos casos, se corre el riesgo de rutinizar o caer en lo personalista, si no hay una real dirección y supervisión.

El Director de Escuela es la persona responsable del funcionamiento correcto de la carrera y de administrar las normas y políticas establecidas para el desarrollo de las ofertas académicas universitarias. Es el quien

ejecuta, implementa y hace cumplir las políticas (Estatuto de la Universidad de Panama, Capitulo IV, Art 126)

A efectos de conocer algunas características de los profesores con experiencia en cargos directivos en la Facultad y que formaron parte de la muestra, se presenta los cuadros No 1 y No 2

Cuadro N° 1

PROFESORES CON EXPERIENCIA EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA FACULTAD DE ECONOMIA, SEGUN FORMACIÓN ACADÉMICA POR EDAD, AÑO DE DOCENCIA Y GÉNERO

Formacion Academica	Total		Edad				Experiencia Docente						Género			
	14		51-60		Mas de 60		20-25		26-31		Mas de 31		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Maestria	11	79	3	21	8	57	3	21	1	7	7	50	8	57	3	21
Licenciatura	3	21	1	7	2	14	0	0	1	7	2	14	2	14	1	7

Fuente Estructurado con informacion proporcionada por la Secretaria Administrativa

En el cuadro No 1 se observa que la mayoría de los profesores en cargos directivos corresponden al genero masculino (71 5%) El 57% tiene más de 60 años de edad y el 50% una experiencia docente a nivel superior de más de 31 años En referencia a la formacion academica, el 79% del personal directivo encuestado tiene grado de maestria, lo que contribuye al desarrollo de habilidades para la investigación y búsqueda de conocimientos

Se elabora un cuadro con la misma pregunta, pero dirigido a los profesores que en esta nueva administracion, que inicio en el mes de enero de 2012, ejercen cargos directivos (ver cuadro No 2)

Cuadro N° 2

PROFESORES REGULARES QUE EJERCEN ACTUALMENTE CARGOS DIRECTIVOS, SEGUN FORMACIÓN ACADÉMICA, EDAD, AÑO DE DOCENCIA Y GÉNERO.

Formacion Academica	Total	Edad				Experiencia Docente						Genero			
		51-60		Mas de 60		20-25		26-31		Más de 31		H		M	
	F	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Maestria	5	3	60	2	40	1	20	2	40	2	40	4	80	1	20

Fuente Elaborado por la autora, con informacion suministrada por la Secretaria Administrativa

Al revisar el cuadro No 2 y compararlo con el No 1 se observa que todos los encuestados tienen el grado de maestria, tal como lo establece el articulo 173 del Estatuto Universitario (p 134), que exige el grado de maestría en la especialidad para quienes aspiran ingresar a la carrera académica

Se sigue destacando el género masculino con un 80% de presencia en los cargos directivos

Un 60% considera prudente formar al director para el ejercicio de las tareas directivas

4.3. Aspectos Técnicos Curriculares.

Para conocer como se desarrollan los aspectos técnicos de la gestión curricular de la educación superior, se analizó este componente, tomando como referente los propuestos por Alejandra Fernández (2010, 250)

En la siguiente tabla se presentan estos aspectos técnicos y los resultados de las experiencias de gestión curricular en la Facultad de Economía

Tabla N° 2

EXPERIENCIA EN EL DESARROLLO DE ASPECTOS TÉCNICOS CURRICULARES EN LA FACULTAD DE ECONOMÍA

Aspectos Tecnicos en la Gestion Curricular	Experiencia en la Facultad de Economía
<p>Estructura Administrativa Cargos y Funciones</p>	<p>El Estatuto de la Universidad de Panama (capitulo III), presenta la estructura administrativa. Los cargos y funciones para el cuerpo directivo de las unidades académicas, se presentan en el capitulo IV del citado documento</p>
<p>Requisito de Ingreso Administrativos</p>	<p>Estos requisitos son aspectos tipificados en los reglamentos existentes para tales fines. Sin embargo, existe cierto grado de libertad en la facultad para seleccionar personal administrativo</p>
<p>Docentes</p>	<p>El 100% de la contratación del personal docente se rige por el Reglamento de Banco de Datos</p>
<p>Estudiantes</p>	<p>En el caso de los estudiantes, también existe un procedimiento a cumplir. Se acepta bajo condiciones, el ingreso a quienes tengan un puntaje en la prueba de admisión por debajo de lo establecido en las normas de ingreso</p>
<p>Presupuesto</p>	<p>Más del 90% del presupuesto de la facultad equivale a salarios</p> <p>La sección 8ª del Capitulo II del Estatuto Universitario (art 48, acapite t), exige a los decanos la presentacion en Junta de Facultad de un informe de rendición de cuentas "Conocer los informes de ejecucion presupuestaria y de rendicion de cuentas al Decano de la Facultad" (Pag 46)</p>

<p>Presupuesto</p>	<p>En estos documentos se aparece el resumen anual de ingresos y gastos. Allí se puede observar que se hace un gran esfuerzo para obtener fondos de autogestión y atender otras necesidades, tales como equipamiento y mantenimiento de los laboratorios de informática, promoción de las carreras, mejoras de las aulas de clases, entre otras.</p> <p>Para el control y seguimiento de la puesta en marcha del diseño curricular, se asignan comisiones transitorias responsables, que reorientan y/o hacen los ajustes necesarios, pero al no ser de carácter permanente, no hay un informe periódico sobre resultados o productos.</p>
<p>Planes y Programas para la Implementación del Diseño Curricular</p>	<p>El perfil de participación de los estamentos involucrados no es el deseado, lo que se hace evidente en el compromiso asumido y en el lugar en que ubica la actividad pedagógica-curricular en cuanto a la implementación de los planes de estudio. Si se observa el cuadro N° 6, un 43% de los profesores señalan que algunas veces se reúne a la planta docente para realizar tareas relacionadas con el currículo.</p>
<p>Planes de Evaluación de los Aprendizajes</p>	<p>Diseñar planes de evaluación curricular en la Facultad no es una tarea practicada. Para sustentar la acreditación de las nuevas carreras, el documento vigente con los procedimientos orientados diseñados por la Vicerrectoría Académica, plantea la evaluación de los planes de estudio, específicamente en lo referente al proceso de enseñanza aprendizaje.</p>

<p>Sistema de Evaluacion de los Aprendizajes -</p>	<p>La sección sexta del Capítulo VIII del Estatuto Universitario, reglamenta todo lo concerniente al Sistema de Evaluacion de los Aprendizajes de la Universidad de Panamá</p> <p>Al revisar los programas de las asignaturas de las carreras en estudio, se observa gran cantidad de profesores que respetan las normas, sin embargo no es posible detectar en ellos, si en efecto lo aplican como lo plantean en los documentos</p>
<p>Sistema de Acreditacion</p>	<p>Establecer los requisitos para optar por la acreditacion de carreras son competencias de las agencias acreditadoras y no de nuestra unidad académica</p> <p>Toda unidad academica que desee acreditar un programa, debe cumplir con todo el proceso correspondiente, establecido por la agencia que lo ha de acreditar</p> <p>La Universidad de Panamá toma como referencia los criterios e indicadores de calidad propuesto por las agencias acreditadoras</p> <p>En la actualidad el pais cuenta con el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria CONEAUPA el cual se reglamenta mediante la Ley 30 del 20 de julio de 2006 que crea el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditacion para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior</p>

Fuente Elaborado por la autora, según aspectos técnicos de gestión del currículo presentado por Alejandra Fernández (2010, 250)

Las Licenciaturas en Finanzas y Banca y Economía.

Para profundizar en las experiencias sobre la gestión curricular de la facultad, se realizó el análisis documental de los planes de estudios de la Licenciatura en Finanzas y Banca y de la Licenciatura en Economía, pues las otras ofertas académicas a nivel de pregrado aún no cuentan con egresados

4.4 Licenciatura en Finanzas y Banca.

La Licenciatura en Finanzas y Banca fue aprobada por el Consejo Académico número 7-96, en enero de 1996

El plan de estudios consta de 56 asignaturas, distribuidas en siete por cada semestre y con un total de 179 créditos. El título que ofrece es el de Licenciatura en Finanzas y Banca

Esta carrera se imparte en los tres turnos (diurno, vespertino y nocturno) y tiene una duración de cuatro años diurnos y seis años nocturnos

Para ingresar a la carrera se debe cumplir con el procedimiento establecido por la Universidad de Panamá. La Facultad de Economía exige el Bachiller en Ciencias o Bachiller en Comercio

Como requisitos para la obtención de este título, se deben aprobar las asignaturas del plan de estudios y algunas de las modalidades de trabajo de graduación (tesis, seminarios, práctica profesional, examen de conocimientos o dos módulos de postgrado)

Otro elemento curricular presente en el plan de estudios de la carrera de Finanzas y Banca es el perfil de formación, el cual considera conocimientos formales, conocimientos técnicos-operativos, habilidades y actitudes

TABLA N° 3

ASPECTOS QUE SE EVIDENCIAN EN EL DISEÑO FORMAL DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN FINANZAS Y BANCA

ASPECTOS QUE CONTEMPLA	No	Si
Perfil de formación Existe una guía adecuada para la formación del futuro profesional		x
Objetivos de la carrera Responden a las necesidades Son consonos con los requerimientos de la carrera		x x
Organización de materias por año Existe una estructura equilibrada para la ejecución del plan de estudio		x
Orientaciones metodológicas de evaluación Se ha previsto procedimientos para la evaluación del desarrollo integral de la carrera Se aplican mecanismos para la evaluación de la carrera Se toma en cuenta los resultados de las evaluaciones para los ajustes al plan de estudios	x x x	
Orientaciones metodológicas de promoción Los mecanismos de promoción de la carrera responden a las necesidades		x
Requisitos de ingreso Se ha establecido requisitos de ingreso a la carrera Se ajustan estos requisitos a las características de la carrera		x x
Requisitos de obtención de título El plan de estudios contempla los requisitos que se exigen para la obtención del título		x x

Fuente: Elaborado por la autora con información del Plan de Estudios de la carrera

Como se observa en la tabla No 4, el plan de estudios de la carrera en Finanzas y Banca cumple con la mayoría de los requisitos exigidos, no

obstante, carece de procedimientos y/o mecanismos explícitos que orienten la evaluación del desarrollo de esta carrera

Con miras a la acreditación, este plan de estudios está en la lista de las carreras en proceso de transformación curricular

Programas de Asignaturas de La Licenciatura en Finanzas y Banca.

Por no ser el objetivo fundamental de esta tesis, no se revisaron a profundidad los 39 programas de las asignaturas impartidas por profesores de la facultad. La revisión realizada permitió detectar que el 90% de los programas contienen objetivos, contenidos y bibliografía. Se observa además correspondencia entre los objetivos y los contenidos y entre estos con el perfil y objetivos de la carrera.

En la estructura vertical de la carrera, se aprecia correspondencia con los objetivos y contenidos propuestos en los programas.

Se observan deficiencias en los aprendizajes actitudinales. Las actividades señaladas en los programas son vanadas, algunas grupales, otras individuales. Las clases expositivas por parte del profesor son las más comunes.

Las evaluaciones diagnósticas y formativas aparecen en los programas. La sumativa se concentra en pruebas y trabajos.

En cuanto a la continuidad, secuencia lógica psicológica e integración, no hay observaciones. Tampoco las hay sobre la distribución de los contenidos y objetivos en el tiempo establecido.

Tabla N° 4

**ELEMENTOS PRESENTES EN LOS PROGRAMAS DE LAS
ASIGNATURAS DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN
FINANZAS Y BANCA, SEGÚN DEPARTAMENTOS**

Departamento	Total de programas		ELEMENTOS PRESENTES EN LOS PROGRAMAS													
			Objetivo General		Obj. Especificos		Contenidos		Actividades		Recursos		Evaluación		Bibliografía	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
TOTAL	39	100	38	98	35	90	39	100	36	92	23	59	36	92	37	95
Estadística Económica y Social	5	13	5	13	5	13	5	13	5	13	5	13	5	13	5	13
Análisis y Economía aplicada	26	67	26	67	24	62	26	67	23	59	12	31	24	62	24	62
Teoría y Desarrollo Económico	8	20	7	18	6	15	8	20	8	20	6	15	7	18	8	20

Fuente Archivos de los Departamentos de la Facultad de Economía 2011

Otro aspecto que se reviso con relación a los programas es, si estos cuentan con la estructura establecida. Se puede apreciar en la tabla, que el elemento recursos debe mejorarse, ya que solo 23 programas (59%) lo presentaron. Esta falencia es muy marcada en el Departamento de Estadística y Economía Aplicada. En el Departamento de Estadística Económica y Social, los programas cuentan con los elementos requeridos. Con una gestión curricular eficiente, esta debilidad es rápidamente detectada y superada.

4.5 Licenciatura en Economía

El plan de estudios vigente de la carrera en Economía fue aprobada por el Consejo Académico N° 32-97, celebrada el 30 de Julio de 1997

Esta licenciatura consta de 188 créditos y un total de 57 asignaturas de las cuales el 16.6% de las horas crédito corresponden a horas prácticas

El plan de estudios presenta cuatro objetivos. El perfil de formación considera conocimientos teóricos formales, conocimientos teóricos – operativos, disposición, habilidades y actitudes

Para el ingreso a la carrera, además del procedimiento establecido por la institución, la facultad permite la entrada a todos los bachilleratos

Para la obtención del título se debe aprobar las asignaturas del plan de estudios y una de las modalidades de trabajo de graduación, tesis, seminarios, práctica profesional, examen de conocimientos, dos módulos de postgrado

TABLA N° 5

ASPECTOS QUE SE EVIDENCIAN EN EL DISEÑO FORMAL DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN ECONOMÍA

ASPETOS QUE CONTEMPLA	No	Si
Perfil de formación Existe una guía adecuada para la formación del futuro profesional		x
Objetivos de la carrera Responden a las necesidades Son cónsonos con los requerimientos de la carrera		x x
Organización de materias por año Existe una estructura equilibrada para la ejecución del plan de estudio		x
Orientaciones metodológicas de evaluación Se ha previsto procedimientos para la evaluación del desarrollo integral de la carrera Se aplican mecanismos para la evaluación de la carrera Se toma en cuenta los resultados de las evaluaciones para los ajustes al plan de estudios	x x x	
Orientaciones metodológicas de promoción Los mecanismos de promoción de la carrera responden a las necesidades		x
Requisitos de ingreso Se ha establecido requisitos de ingreso a la carrera Se ajustan estos requisitos a las características de la carrera		x x
Requisitos de obtención de título El plan de estudios contempla los requisitos que se exigen para la obtención del título		x x

Elaborado por la autora con información del plan de estudios de la carrera

Como se observa en la tabla No 6, el plan de estudios de la carrera en Economía también cumple con la mayoría de los requisitos exigidos, no obstante carece de procedimientos y/o mecanismos explícitos que orienten la evaluación del desarrollo de esta carrera

Un aspecto que no se evidencia explícitamente son los lineamientos a seguir para la evaluación de su puesta en práctica, tanto para este plan como para el presentado en el cuadro N° 4

Programas de Asignatura de la Licenciatura en Economía.

La licenciatura cuenta con 54 asignaturas que imparten profesores de la facultad, distribuidas en tres departamentos tal como muestra la tabla No 7

Como no es nuestro objetivo fundamental, no se analizaron a profundidad estos programas. La revisión permitió detectar que todos los programas contienen objetivos, contenidos y bibliografía, que existe correspondencia entre los objetivos y contenidos, que los objetivos y contenidos de las asignaturas se corresponden con el perfil y objetivos de la carrera

En el Departamento de Estadística Económica y Social, todos los programas (seis) que se imparten en esta licenciatura son oficiales, es decir, han sido aprobados por la Junta Departamental

Todos presentan objetivos generales, contenidos y bibliografía. Solo uno de los seis programas contiene objetivos específicos

En el Departamento de Teoría y Desarrollo Económico, no existen programas oficiales en ninguna de las 25 asignaturas que este departamento atiende, sin embargo, se demostró que 23 programas contienen objetivos generales. Programas que contienen objetivos generales, 22 programas cuentan con objetivos específicos (88%) y solo 16 programas contemplan actividades. En 4 de los 25 programas se anotaron los recursos a utilizar para el desarrollo

de los temas Con relacion a las evaluaciones, 18 programas señalan la forma como sera evaluado el curso

Todos los programas contienen bibliografia

El Departamento de Analisis y Economia Aplicada, tiene a su cargo 23 asignaturas en esta carrera

Al révisar los programas se observa que solo ocho (8) son programas oficiales

Se encontro que 11 programas contemplan actividades Solo 12 programas plantean recursos y el método de evaluacion que se ha de aplicar

Tabla N° 7

ELEMENTOS PRESENTES EN LOS PROGRAMAS DE LAS ASIGNATURAS DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN ECONOMIA, SEGÚN DEPARTAMENTOS

Departamento	Total de programas		ELEMENTOS PRESENTES EN LOS PROGRAMAS													
			Objetivo General		Obj Especificos		Contenidos		Actividades		Recursos		Evaluacion		Biblio-grafia	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
TOTAL	54	100	52	97	35	85	54	100	32	59	21	38	35	64	54	100
Estadística Económica y Social	6	11	6	11	1	2	6	11	5	9	5	9	5	9	6	11
Análisis y Economía aplicada	23	43	23	43	12	22	23	43	11	20	12	22	12	22	24	43
Teoría y Desarrollo Económico	25	46	23	43	22	41	25	46	16	30	4	7	18	33	25	46

Fuente Archivos de los Departamentos de la Facultad de Economía 2011

4.6 Encuestas Aplicadas a los Profesores con Experiencia en cargos de Gestión.

La primera parte de la encuesta indaga acerca de los mecanismos de coordinación que requiere la ejecución del plan de estudio. Una parte sustancial de este estudio se deriva de la opinión de profesores de la facultad con experiencia en cargos directivos. Los resultados se presentan a continuación.

Cuadro N° 3

COORDINACION QUE REQUIERE LA EJECUCIÓN DE UN PLAN DE ESTUDIO, SEGÚN FRECUENCIA DE COORDINACIÓN

TIPO DE COORDINACIÓN	Frecuencia de coordinación					
	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces	
Total 14 Directivos	f	%	f	%	f	%
Por cátedras	2	14	6	43	6	43
Por niveles	6	42	4	29	4	29
Entre un curso y su curso pre-requisito	6	42	4	29	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores Año 2011

A esta pregunta solamente el 14% de los profesores con experiencia en cargos directivos, expresó que siempre se aplican mecanismos para la coordinación por cátedra. El 43% señala que esta coordinación se da casi siempre y otra cantidad igual afirma que se coordina algunas veces.

Con respecto a la coordinacion por niveles y la coordinacion entre un curso y su curso pre-requisito, un 42% y un 29% respectivamente considera que siempre y casi siempre se da este tipo de coordinacion

Sobre el particular, el Informe de Autoevaluacion de la Licenciatura en Economia, presentado a los pares externos, confirma que la coordinaci3n horizontal y vertical es debil, como tambien la articulacion y correspondencia entre asignaturas instrumentales, como por ejemplo matematica, con las asignaturas de la especialidad

Sobre la coordinacion con otras unidades vinculadas a las carreras, las respuestas emitidas aparecen en el cuadro N° 4

Cuadro N° 4

**COORDINACION CON INSTANCIAS VINCULADAS AL DESARROLLO DE
LAS CARRERAS DE ECONOMÍA Y DE FINANZAS Y BANCA,
SEGÚN FRECUENCIA DE COORDINACIÓN**

Entes de Coordinación	Frecuencia de Coordinación							
	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Total 14 Directivos								
Unidades académicas vinculadas a la carrera	4	28.6	4	28.6	4	28.6	2	14.2
Organizaciones que permiten la practica profesional y otro apoyo a la ejecucion de la carrera	4	28.6	4	28.6	4	28.6	2	14.2
Instancias que brindan apoyo (Bibliotecas, cafeterias, asuntos estudiantiles y la escuela que administra la carrera)	0	0	6	42.8	4	28.6	2	28.6

Fuente Encuesta aplicada a los profesores Año 2011

En el cuadro N° 4, referente a la coordinacion con instancias vinculadas al desarrollo de las carreras, se puede observar que las respuestas de los encuestados estan divididas en partes iguales. Un 28.5% en la casillas siempre, casi siempre y algunas veces.

Igual respuesta obtuvo la coordinación con otras instituciones de apoyo a la práctica profesional

En cuanto a la coordinación con instancias de la Universidad que brindan apoyo a la carrera, como son la biblioteca, la oficina de asuntos estudiantiles y cafeterías, el 43.8% señala que casi siempre se da esta coordinación

Un 28.6% de los encuestados manifestó que algunas veces se coordina y otra cantidad igual señaló que nunca se da esta coordinación

La Comisión de **Práctica Profesional**, señaló que esta opción de trabajo de graduación ocupa el segundo lugar entre los graduandos, por lo que destaca la importancia de mantener una buena coordinación con las organizaciones que ofrecen este apoyo. La oportunidad laboral que representa es una razón más por la cual es importante esta coordinación

Además en la Política de Transformación Curricular de la Universidad de Panamá, se plantea la necesidad de crear la Comisión Mixta, encargada de la coordinación con el sector externo. A ella le corresponde la organización de los encuentros con empresarios, con el sector estatal y demás organizaciones de la sociedad. Vínculo que contribuye a garantizar la pertinencia de nuestras ofertas académicas

El Manual de Procedimientos para la Creación de Carreras en la Universidad de Panamá, enfatiza en la necesidad de esta coordinación, la cual es de suma importancia a fin de mantener actualizado el perfil del egresado. De esta relación deriva información para sustentar la necesidad de las carreras que cada unidad académica oferta

Cabe señalar que para algunos directivos, las actividades presentadas en las encuestas no eran de la incumbencia del directivo, como es el caso de la coordinación con la biblioteca y con la oficina de asuntos estudiantiles, sin embargo, para el Sistema Centroamericano de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SICEVAES), esta coordinación es un indicador, considerado importante en el proceso de gestión curricular

El cuadro No 6 trata sobre la supervisión de las tareas de gestión curricular. En este sentido es importante anotar que en el acápite J, del artículo 126 del Estatuto Universitario, aparece esta supervisión como una de las funciones asignadas al director de escuela

En el siguiente cuadro aparecen las respuestas de los encuestados a la pregunta que le formulamos al respecto

Cuadro N° 5
TAREAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DEL CURRÍCULO, SEGUN CRITERIO VALORATIVOS

Tareas	Criterio valorativo					
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces	
	f	%	f	%	f	%
Total 14 Directivos						
Organizar el cuerpo docente para el desarrollo de acciones relacionadas al currículo	4	29	4	29	6	43
Verificar el cumplimiento de los programas de los cursos	2	14	4	29	8	57

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores Año 2011

En lo referente a la organización de los docentes para el desarrollo de acciones vinculadas con el currículo, un 43% señala que algunas veces se coordina. Un 29% coincide que siempre y casi siempre se coordina.

En relación al cumplimiento de los programas de asignatura, el 57% de los encuestados señaló que solo algunas veces se aplican mecanismos para verificar el cumplimiento de los mismos.

Como acotación al tema, producto de la revisión documental, se puede señalar que en las actividades que organizan los departamentos, la participación es escasa. Generalmente los que asisten son aquellos que plantean la problemática o tienen recomendaciones sobre el particular.

Esta realidad está mejorando hoy día, pues la asistencia a estas actividades es tomada en cuenta en la evaluación del desempeño del docente, lo que hace obligatoria la participación en cualquier citación que se haga a la planta docente. Relacionando con esto último, vale destacar que los pares externos en su informe (Evaluación de la Lic en Economía, 2009), recomendaron establecer mecanismos de control, como por ejemplo las auditorías académicas, para verificar el cumplimiento básico de los programas de asignatura. No hay forma de verificar si el docente cubrió la totalidad de los temas del programa del curso.

Cuadro N° 6

**INDICADORES DE CONTROL EN LAS CARRERAS DE ECONOMÍA Y DE
FINANZAS Y BANCA, SEGÚN CRITERIO VALORATIVO**

Indicadores de control	Criterio valorativo					
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces	
	f	%	f	%	f	%
Total 14 Directivos						
Rendimiento academico por curso y grupo	2	17	8	66	2	17
Índice de desercion	4	28,5	6	43	4	28,5
Índice de reprobacion	4	28,5	6	43	4	28,5
Caracteristicas socio - demograficas	2	14	4	58,5	8	66
Numero de estudiantes por profesor	8	57	6	43	0	0

Fuente Encuesta aplicada a los profesores Año 2011

En el presente cuadro se puede observar que segun el 17% de los encuestados siempre se lleva un control sobre indicadores academicos por curso y grupo. Otra cantidad igual asegura que solo algunas veces se lleva el control. El mayor porcentaje, 66% manifestó que casi siempre

Un 28,5% de los encuestados afirman que siempre hay un control sobre el índice de desercion y de reprobación. Otro porcentaje igual señala que algunas veces, mientras que un 43% afirma que casi siempre. A nuestro juicio se requiere un estudio que permita determinar las razones por las cuales desertan los estudiantes.

Sobre las características socio-demográficas, un bajo porcentaje, el 14%, considera que siempre se lleva un control, lo que contrasta con el 66% señala que solo algunas veces. Esta información aparece registrada por el estudiante en el formato utilizado para la matrícula en la carrera.

Sobre el número de estudiantes por profesor, una gran mayoría (57%), indica que sí se lleva el control.

Todos los indicadores que aparecen en este cuadro son claves en la administración de una carrera. Son de gran interés para la toma de decisiones, como por ejemplo para la designación de profesores al curso, así como para conocer y dar respuesta a las dificultades que enfrentan los estudiantes durante su recorrido por la carrera. Dificultades de aprendizaje, dificultades económicas, entre otros.

En marzo de 2012, la Comisión encargada del Sistema Estadístico presentó su último informe, mostrando algunos indicadores como repetición, cambios de facultad y promoción de un nivel a otro. Se considera que hizo falta un análisis detallado sobre estos indicadores que complementara la información.

En aquella oportunidad se recomendó a los comisionados que se incluyera en el formato establecido para tramitar los cambios de carrera, una pregunta que permitiera conocer las razones que inducen a los estudiantes a cambiar de carrera o de facultad.

Para conocer si el personal docente cuenta con la formación que demanda la ejecución de la carrera, el 43% de las respuestas señalan que casi siempre y un 14% indican que algunas veces.

Llama la atención que las casillas de siempre no hubo respuestas

En el caso de los administrativos, la opinión fue diferente. El 67% opina que el personal administrativo cuenta con la formación que demanda la ejecución de la carrera. Esta información se contradice con la suministrada por la comisión encargada del Sistema Estadístico de la facultad. Esta comisión publica en su informe de marzo del 2011 (cuadro N° 3-04), en la que se revela que de los 27 funcionarios administrativos que laboran en esta unidad académica, el 56% no tiene ningún grado de formación académica. El 26% tiene licenciatura y un 7% formación a nivel técnico.

Cuadro N° 7

ETAPAS DE LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LAS CARRERAS DE ECONOMÍA Y DE FINANZAS Y BANCA, SEGÚN CRITERIO VALORATIVO

Etapas	Criterio valorativo					
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces	
	f	%	f	%	f	%
Total 14 Directivos						
Planificación	6	43	4	33	2	17
Ejecución	6	43	4	28.5	4	28.5
Seguimiento	4	28.5	4	28.5	6	43

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores. Año 2011

De acuerdo a la información recabada, se puede observar en el cuadro N° 7 que un alto porcentaje (43%) de los profesores con experiencia en cargos directivos consideran que siempre se evalúa el plan de estudio en la etapa de planificación. Opinan igual con respecto a la etapa de ejecución, sin embargo, solo un 28,5% considera que siempre hay seguimiento.

Cuadro N° 8

APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS INVOLUCRADOS EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIO DE LAS CARRERAS DE ECONOMÍA Y DE FINANZAS Y BANCA, SEGÚN CRITERIO VALORATIVO

Evaluación del Desempeño	Criterio valorativo					
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces	
	f	%	f	%	f	%
Total 14 Directivos						
Se evalúa el desempeño de los docentes que imparten los cursos del plan de estudio	6	50	2	17	4	33
Se evalúa el cumplimiento de las funciones y la calidad del servicio administrativo involucrado en la ejecución del plan de estudio	6	43	4	28,5	4	28,5

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores Año 2011

En esta pregunta llamo la atención que solo el 50% de los directivos señalan que siempre se evalúan el desempeño docente, puesto que este proceso se realiza a nivel institucional una vez durante el periodo académico

En cuanto a los administrativos, se puede observar que un 43% señala que siempre se evalúa el cumplimiento de sus funciones y la calidad del servicio que ofrecen. Estos son evaluados por su jefe inmediato, atendiendo a lo establecido en el reglamento de carrera administrativa

Por el tratamiento que se le da a las evaluaciones de los profesores y por ser de carácter confidencial, tienen poca repercusión en la gestión curricular

Cuadro N° 9

INCORPORACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE LAS CARRERAS DE ECONOMÍA Y DE FINANZAS Y BANCA, PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LAS MODIFICACIONES AL PLAN DE ESTUDIOS, SEGUN CRITERIO VALORATIVO

Evaluaciones de la carrera	Criterio valorativo					
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces	
	f	%	f	%	f	%
Total 14 Directivos						
Se discuten las evaluaciones mediante procesos participativos que involucren a todos los actores	6	43	2	14	8	43
Se incorporan los resultados de las evaluaciones en las modificaciones curriculares al plan de estudios	4	29	2	14	8	57

Fuente Encuesta aplicada a los profesores Año 2011

De acuerdo a la información que contiene este cuadro, un 43% de los profesores en cargos directivos considera que siempre se dan procesos participativos de discusión de los resultados de las evaluaciones entre los actores involucrados. Un grupo minoritario, el 14% asegura que casi siempre, mientras que el 43% indicó que solo algunas veces.

Con respecto a la evaluación para la toma de decisiones y los ajustes correspondientes para las mejoras al plan de estudio, 29% de profesores

asegura que los resultados de las evaluaciones siempre son considerados, mientras tanto el 57% aduce que solamente algunas veces

A este respecto, el citado informe de pares externos señala como debilidad, la falta de evidencias en el uso de estas evaluaciones, para el mejoramiento curricular. Ellos reconocen el uso del resultado de las evaluaciones para el envío del profesor a curso de didáctica y de pedagogía.

Cuadro N° 10

EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES EN LAS ASIGNATURAS DEL PLAN DE ESTUDIO DE LAS CARRERAS DE ECONOMÍA Y DE FINANZAS Y BANCA, SEGÚN CUADRO VALORATIVO

Aspectos a evaluar	Criterio valorativo					
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces	
Total 14 Directivos	f	%	f	%	f	%
Se consideran aspectos como valores y actitudes en la evaluación de los estudiantes	4	28.5	4	28.5	6	43
Se practica la evaluación y co-evaluación en los cursos del plan de estudios	6	50	0	0	6	50

Fuente: Elaborado por la autora con información de las encuestas.

A la pregunta relacionada con la evaluación de los aprendizajes, un 28.5% de los profesores encuestados considera que aspectos como valores y

actitudes siempre son tomados en cuenta al evaluar a los estudiantes. Un 43% indica que algunas veces.

Un 50% de los directivos señalan que la evaluación y co-evaluación en los cursos del plan de estudios se practica siempre, mientras que el otro 50% señala que algunas veces.

En el informe de autoevaluación de la Licenciatura de Finanzas y Banca presentado por los pares externos, se señala haber detectado que el esfuerzo de la facultad por el empleo de instrumentos de evaluación es escaso. Demuestra la falta de evidencia sobre la evaluación de aspectos actitudinales contemplados en el perfil de egresado. También observamos que prevalece la evaluación unidireccional.

4.7. Encuestas Aplicadas a los Estudiantes

En los cuadros N° 11, 12 y 13 se presentan las respuestas de los estudiantes a las interrogantes que contiene la encuesta aplicada a este estamento.

Cuadro N° 11

**NECESIDADES DE INFORMACIÓN REQUERIDAS POR LOS
ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE ECONOMÍA Y DE FINANZAS Y
BANCA, SEGÚN CRITERIO VALORATIVO**

Tipo de información solicitada	Criterio valorativo					
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces	
	f	%	f	%	f	%
Total 14 Directivos						
Administrativa y Académica	28	32	22	25	38	43
Sobre el acontecer en la Universidad	32	36.5	26	29.5	30	34

Fuente Elaborado por la autora con información de las encuestas

En cuanto al apoyo que brinda la facultad a los problemas que se le presentan a los estudiantes durante su permanencia en la carrera, un 32% opina que siempre, sin embargo, un porcentaje bastante alto, un 43% de ellos, señalan que solo algunas veces la facultad proporciona información tanto administrativa como académica sobre los servicios que se ofrecen. Sobre el acontecer en la vida universitaria, un 36.5% considera que lo hace siempre, mientras que el 34% afirma que algunas veces.

El informe presentado por los pares externos a la Licenciatura de Finanzas y Banca ratifica este señalamiento de los estudiantes. La prueba de ello radica

en el desconocimiento que manifiestan sobre el acceso al sistema de becas que ofrece la universidad

Cuadro No. 12

COMODIDADES Y FACILIDADES QUE OFRECE LA FACULTAD PARA EL ESTUDIO Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE ECONOMÍA Y DE FINANZAS Y BANCA, SEGÚN CRITERIO VALORATIVO

Comodidades y facilidades	Criterio valorativo								
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Total 88 estudiantes									
Suficiente material bibliografico para cada una de las asignaturas del plan de estudio	19	21	36	41	29	33	4	5	
Comodidades en el aula, biblioteca y laboratorio para el estudio y aprendizaje	16	19	20	21	35	40	17	20	

Fuente Encuesta aplicada a estudiantes Año 2011

Se les preguntó a los estudiantes si la biblioteca de la facultad tiene a disposicion bibliografia para cada asignatura del plan de estudios

El 19% señala que siempre se cuenta con la bibliografia solicitada por ellos

Un 41% dice que casi siempre y un 33% considera que algunas veces encuentran la bibliografia requenda El 5% manifiesta que nunca han encontrado el material bibliografico solicitado

Cuando se les pregunto sobre las comodidades que se le ofrecen para el aprendizaje, preocupa que un 40% de estudiantes considera que la facultad algunas veces y nunca les ofrece las comodidades requeridas para el estudio y aprendizaje, mientras que un 20% indica que nunca lo hace. El resto considera que si se preocupan por ofrecerles comodidades.

Cuadro N° 13

PARTICIPACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS EN ECONOMÍA Y EN FINANZAS Y BANCA EN ACTIVIDADES QUE PROMUEVE LA FACULTAD, SEGÚN CRITERIO VALORATIVO

Actividades	Criterio valorativo							
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
Total 88 Estudiantes	F	%	f	%	f	%	f	%
Culturales	8	9	13	16	37	45	25	30
Deportivas	10	13	16	20	38	48	15	19
Definición de políticas relacionadas con la carrera	8	12	18	23	29	38	21	27
Programas sociales	15	18	14	16	38	45	18	21

Fuente Encuesta aplicada a estudiantes Año 2011

De acuerdo a la pregunta sobre la participación en actividades extracurriculares, la opinión de los estudiantes encuestados inclina la balanza hacia el lado menos halagador para las autoridades de la facultad.

El 45% considera que algunas veces se les invita a participar en actividades culturales y el 30% señala que nunca

Para el 48% de los encuestados, la facultad promueve algunas veces su participación en actividades deportivas. El 19% dice que nunca. Si se unen estas opiniones, se observa que suman un 67%, lo cual tampoco es favorable para la gestión de la facultad.

Al preguntarles a los estudiantes sobre la participación de ellos en la definición de políticas relacionadas con la carrera, el 38% señala que algunas veces participan. Un 27% manifiesta que nunca. Es preciso señalar que el Estatuto Universitario reglamenta la representación estudiantil en comisiones de trabajo y en organismos de decisión como por ejemplo la Junta de Facultad.

De los estudiantes encuestados, 45% opina que algunas veces se les invita a participar en programas sociales tendientes a la solución de problemas del país. Un 21% señala que nunca se les ha invitado.

CONCLUSIONES

El análisis de documentos y el resultado de encuestas a profesores con experiencia en cargos directivos y a estudiantes, reveló información relacionada a la gestión curricular en la Facultad de Economía

Los datos procesados indican que la gestión curricular en la Facultad de Economía sigue un proceso de gestión básico, comparado con las nuevas tendencias que imponen procesos de gestión curricular más dinámicos, como son la evaluación, la acreditación, la calidad de los servicios, la financiación y otras

Un 14% de los encuestados aseguran que siempre se da la coordinación por cátedras. Esta cifra confirma una debilidad en el proceso de gestión curricular que tiene que ver con la necesidad de coordinar entre unidades y actores involucrados en la ejecución del plan de estudio. Las responsabilidades relacionadas a la gestión del currículo están distribuidas en distintas instancias, Escuelas, Departamentos, Comisiones Curriculares, Comité Directivo

La falta de una visión integradora en la gestión del currículo, afecta la calidad en la formación del egresado de las carreras de Economía y de Finanzas y Banca

Solamente el 29% de los profesores encuestados señalan que siempre se organiza al cuerpo docente para el desarrollo de acciones relacionadas al currículo. Esta información deja ver la necesidad de formación en gestión curricular en los profesores que administran las carreras. Las normas legales exigen poca competencia para ejercer cargos directivos.

A través de este estudio, se evidencia la necesidad de desarrollar capacidades para trabajar en equipo, por encima de los intereses de grupo o intereses individuales, cuidando la ética profesional y la mística de trabajo abnegado que debe caracterizar a los profesionales de la educación.

No basta el nivel de especialización de los profesores en las distintas áreas que componen el plan de estudio. La iniciativa para la realización de proyectos relacionados a la gestión del currículo, surgen de la reflexión sobre la práctica pedagógica de cada uno de ellos.

Los Planes de Estudios de las licenciaturas en Economía y en Finanzas y Banca no contemplan de manera explícita los componentes esenciales que facilitan la gestión curricular. Ellos adolecen de mecanismos para su eficiente desarrollo y conducción.

RECOMENDACIONES

- Después de este trabajo, considero que se debe realizar un estudio con una mayor cobertura, (otras unidades académicas de la Universidad de Panamá), de manera que permita validar los resultados
- Las funciones de los directivos de escuela y departamento relacionadas con la gestión curricular deben ser redefinidas, dada la complejidad de situaciones que surgen en los nuevos entornos educativos a nivel superior y en el mundo laboral, producto de los avances científicos y tecnológicos
- El diseño curricular de una carrera debe incluir un apartado que precise los mecanismos y procedimientos para la evaluación y el seguimiento de la calidad y pertinencia del currículo, para la distribución de responsabilidades en la unidad académica, como también para el desarrollo de propuestas de mejoramiento
- Es necesaria la determinación de momentos y espacios para la reflexión sobre la gestión curricular en la Facultad de Economía, a fin de discutir sobre logros o dificultades, necesidad de cambios o

ajustes y la manera en que las instancias competentes, autoridades y profesores se comprometan e involucren en la gestión

- Incluir en las líneas de investigación, el desarrollo de proyectos sobre gestión del currículo, visto como parte de la problemática de la calidad de la educación, a fin de mejoren los procesos educativos en la facultad
- Conformar círculos de estudio, como espacios de reflexión que permitan a los docentes mejorar sus prácticas educativas, desarrollando acciones concretas encaminadas a mejorar el desarrollo de los programas de asignatura, articulando de manera coherente los contenidos de los diferentes cursos del plan de estudio, con un mejor manejo de las estrategias de enseñanza en el aula y un mejor aprovechamiento del tiempo
- Determinar estrategias de seguimiento permanente a los egresados, para examinar su desempeño y aprovechar su aporte como una fuente que facilita valorar la pertinencia del currículo
- Impulsar la conformación de redes educativas que propicien el desarrollo de experiencias innovadoras en la gestión curricular en la educación superior

BIBLIOGRAFÍA

TEXTOS

- 1 Alvarado Oyarce, Otoniel (1999) Gestión Educativa Enfoques y Procesos, Lima Fondo de Desarrollo
- 2 Antunez, Serafin (1998) Claves para la organización de Centros Escolares Barcelona I C E Universidad, IV Edición
- 3 Arroyo Juan A (2009) Gestión Directiva del Currículo Volumen 9, No 2 Revista Electronica Actualizaciones Investigativas en Educación
- 4 Azocar A , Ramon (2002) Hacia una gerencia de los procesos institucionales en el ámbito educativo El Nuevo Paradigma de la Educación Segunda Edición Prefacio Profesor Jesus Tapia URUA Editorial Venezuela Recuperado de
[http //www.monografias.com/trabajos21/nuevos-paradigmas.shtml](http://www.monografias.com/trabajos21/nuevos-paradigmas.shtml)
- 5 Brovell, Marta S (2001) Nuevos/Viejos Roles en la Gestión Educativa Argentina Homo Sapiens
- 6 Casarini Ratto Martha (1999) Teoría y Diseño Curricular Segunda Edición México Editorial Trillas

- 7 Diaz, B (1997) Financiamiento y gestion de la educacion superior en America Latina y el Caribe La educacion superior en el siglo XXI Vision de America Latina y el Caribe Cresalc /UNESCO Caracas
- 8 Echeverria, Hugo D (2005) Los diseños de investigacion y su implomentacion en educacion Argentina Homo Sapiens
- 9 Escudero, Juan (2004) Indices Claves Complementariás para hablar de la Direccion de los Centros Escolares España Universidad de Salamanca Diseño, Desarrollo e Innovación del Currículum
- 10 Fernandez, Alejandra (2010) Universidad y Currículo en Venezuela Hacia el Tercer Milenio Segunda Edición Vicerrectorado Academico
- 11 Fuenmayor, Luis (2001) Proposiciones para la nueva universidad Debate Abierto N0 16 Caracas Venezuela
- 12 Nava, Rosa, (2005) Retos del curriculo de la educacion supenor Vicerrectorado Academico
- 13 Gimeno, J (1995) La direccion de centros Analisis de Tareas Madrid CIDE
- 14 Hernández, Sampieri, R , Fernandez – Collado C y , Baptista Lucio, P (2006) Metodologia de la Investigacion Mc Graw Hill Cuarta Edicion

- 15 Lanfrancesco V , Giovanni (1998) *La Gestión Curricular* Santa Fe de Bogota Ed Retina Ltda
- 16 Lavin S (2002) "Transitando Desde la Gestión de un Establecimiento a la Gestion de un Centro De Desarrollo Educativo" En Revista *Pensamiento Educativo*, Vol 31, P 186 – 202
- 17 Lopez Ruiz, Juan Ignacio (2005) *Construir el Curriculum Global* España Ediciones Aljibe
- 18 Mora, Julia (1999) *Transformacion y Gestión Curricular* *Memorias del Seminario Taller Evaluación y Geston Curricular*, Universidad de Antioquia, septiembre de 1999
- 19 Navarro, M (2002) *La Gestión Escolar Conceptualizacion y Revisión Critica del Estado de la Literatura* México
- 20_ Ordorika Sacristan, Imanol (2006) *Educacion Superior y Globalización Las Universidades Públicas Frente a una Nueva Hegemonia* Volumen 3, Numero 5, Diciembre Andamios
- 21 Poggi, Marganta (1997) *Apuntes y aportes para la gestión curricular* Buenos Aires Kapelusz
- 22 Pozner, P (1995) *El directivo como gestor de aprendizajes* Buenos Aires AIQUE

- 23 Rivas Gutierrez, Jesús (2002) Globalización vs Educacion Revista digital de educacion y nuevas tecnologías Contexto Educativo Año IV Numero 24 Notas y Artículos Recuperado de [http //contexto-educativo com ar/2002/4/nota-03 htm](http://contexto-educativo.com.ar/2002/4/nota-03.htm)
- 24 Senge, P (1992) La quinta disciplina Buenos Aires Granica
- 25 Tyler, W (1991) Organizacion Escolar Madrid Morata
- 26 Tobón Tobon, Sergio (2005) Formación basada en competencias Segunda edición Bogota Ecoe Ediciones
- 27 Tunnermann Bernheim, Carlos (2004) Tendencias actuales en la formacion de nivel superior y su incidencia en el diseño de planes de estudio Panamá
- 28 Zabalza, Miguel (2002) La enseñanza universitaria El escenario y sus protagonistas España Narcea

DOCUMENTOS

- 29 Asamblea Nacional de Panamá (2006) Ley 30 del 20 de julio de 2006, Que crea el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación para el mejoramiento de la calidad de la Educacion Superior Universitaria
- 30 Facultad de Economia (2005) Diagnostico de la Licenciatura en Economia

- 31 Facultad de Economía (2005) Diagnostico de la Licenciatura en Finanzas y Bancas
- 32 Facultad de Economía (2007) Informe de Evaluación Externa de la Licenciatura en Economía
- 33 Facultad de Economía (2010) Informe de Rendición de Cuentas Resumen de Ingresos y Gastos
- 34 Facultad de Economía Licenciatura en Finanzas y Banca (2009) Informe de Evaluación Externa
- 35 Instituto Centroamericano de Administración y Supervisión de la Educación (2007) Compendio de Estrategias y Discursos según Diversos Autores
- 36 Instituto Centroamericano de Administración y Supervisión de la Educación (2007) Revista Anual Acción y Reflexión Educativa No 30
- 37 Instituto Centroamericano de Administración y Supervisión de la Educación (2007) Revista Anual Acción y Reflexión Educativa No 32
- 38 Política y Gestión de la Enseñanza Superior Recuperado de <http://www.oecd.org/dataoecd/21/51/37443776.pdf>

- 39 UNESCO (1998) Informe Mundial sobre la Educación Los Docentes y la Enseñanza en un Mundo en Mutacion
- 40 UNESCO (2008) Conferencia Regional de Educación Superior Cartagena Colombia
- 41 UNESCO/OREALC (1995) Innovaciones en la gestión educativa
- 42 Universidad de Panama (2005) Ley Orgánica de la Universidad de Panama del 14 de julio de 2005
- 43 Universidad de Panama (2007) Manual / Guia General para el Proceso de Evaluacion de Carreras
- 44 Universidad de Costa Rica (1989) Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educacion Vol 3, No 1
- 45 Universidad de Panama (2008) Estatuto de la Universidad de Panama
- 46 Universidad de Panama Manual de Procedimientos y Criterios Académicos, para la Creacion, Apertura, Reapertura, Actualización y Cierre de Carreras Panama Consejo Academico 22 de diciembre de 2004

47 Universidad de Panama Vicerrectoría Académica (2004) Política y Proyecto de Transformación Académica Curricular de la Universidad de Panama

ANEXO

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
Instituto Centroamericano de Administración y Supervisión de la Educación
Maestría en Desarrollo de Sistemas Educativos con Especialización en Supervisión y Currículum
 Información suministrada por docentes con experiencia como Directores de Departamentos o de Escuelas en la Facultad de Economía

Como participante de este programa de maestría, necesito la colaboración de los docentes de la Facultad de Economía, para realizar la investigación que me permitirá optar por el título que otorga

El propósito del trabajo es describir la gestión curricular en la facultad y su incidencia en la calidad de los aprendizajes, por lo que la percepción de ciertas características de la acción y clima institucional que ustedes tengan a bien manifestar será de suma importancia

DATOS GENERALES -

Departamento al que pertenece _____ Categoría _____

Sexo _____ Cargo desempeñado _____

Siempre 100% Estándar de excelencia

Casi siempre 75% Necesita alguna mejora

Algunas veces 50% Necesita significativas mejoras

Coordinación horizontal y vertical que requiere la ejecución del plan de estudios					
Marque con una X la casilla correspondiente según sea el caso					
Se aplican mecanismos	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Observación
Para la coordinación por cátedras					
Para la coordinación por niveles					
Para la coordinación entre un curso y sus cursos pre-requisitos					
Para la coordinación con otras unidades académicas vinculadas					
Para verificar el cumplimiento de los programas de los cursos					
Para la coordinación con organizaciones que permite la práctica profesional y otro apoyo a la ejecución de la carrera					
Para la coordinación de la escuela con cafeterías, bibliotecas, asuntos estudiantiles, etc					
Para organizar el cuerpo docente para el desarrollo de tareas vinculadas al currículo					
Sistema de Información para la toma de decisiones y mejoramiento del Plan de Estudios					
Se tiene control sobre los estudiantes en relación con					
• Rendimiento académico por curso y grupo					
• Índice de deserción					
• Índice de reprobación					
• Características socio demográficas					

Cuenta el personal administrativo con la formación que demanda la ejecución de la carrera					
La carrera dispone de manera fidedigna y eficiente de información respecto a					
• Numero de estudiantes por profesor					
• Grado académico de los profesores					
Normativas que regulan la ejecución del Plan de Estudios					
Se aplica la normativa sobre					
• Evaluación de aprendizajes					
• Asignación de carga académica al docente					
• Criterios de admisión					
Evaluación y administración de la carrera					
Se evalúa					
El plan de estudio en sus diferentes etapas					
• Planificación					
• Ejecución					
• Seguimiento					
El desempeño de los docentes que imparten cursos					
El cumplimiento de las funciones y la calidad del servicio que realiza el personal administrativo involucrado en la ejecución del plan de estudios					
Los resultados de los procesos de evaluación de la carrera se discuten mediante procesos participativos que involucren a todos los actores					
Se incorporan los resultados de la evaluación en las modificaciones curriculares del plan de estudio					
Existen intercambios académicos de estudiantes y profesores en el ámbito regional y extra regional					
Se consideran aspectos, valores y actitudes en la evaluación de los estudiantes					
Se practica la evaluación y coevaluación en los cursos de plan de estudios					
Coordinan los directores de escuela y departamento la asignación de los docentes					

Agradezco la colaboración

UNIVERSIDAD DE PANAMA
Instituto Centroamericano de Administración y Supervisión de la Educación
Maestría en Desarrollo de Sistemas Educativos con Especialización en Supervisión y Currículum
 Información suministrada por estudiantes

Como participante de este programa de Maestría en Desarrollo de Sistemas Educativos con Especialización en Supervisión y Currículum, necesito la colaboración de los estudiantes graduandos de la Facultad de Economía, para realizar la investigación que me permitirá optar por el título que otorga

El proposito del trabajo es describir la gestión curricular en la Facultad de Economía y su incidencia en la calidad de los aprendizajes, por lo que la opinión que ustedes tengan a bien ofrecemos al responder este instrumento será de suma importancia

Carrera _____ Tumo _____

Marque con una X la respuesta seleccionada

ADMINISTRACION DE LA CARRERA	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Observación
1 Le facilita en cada curso suficiente material bibliografico a su disposición en la biblioteca respectiva					
2 Crea actividades culturales y promueve su activa producción					
3 Crea actividades deportivas y promueve su activa participación					
4 Le asegura medios para que usted tenga la oportunidad de exponer sus quejas y criticas sobre deficit y omisiones en la gestión de la carrera					
5 Promueve un minimo de comodidades en las aulas, bibliotecas y laboratorios necesarios para que usted se sienta cómodo estudiando y aprendiendo					
6 Da seguimiento académico a su desempeño					
7 Motiva y estimula su aprendizaje					
8 Las condiciones sociales en el aula y en la facultad favorecen el aprendizaje					
9 Ha logrado que exista mucho contacto entre alumnos y profesores					
10 Les invita a participar en programas tendientes a contribuir a la solución de problemas del país					
11 Promueve mecanismos de participación de las políticas relacionadas con la carrera					
12 La actitud de los docentes es democrática y flexible					