



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO  
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS DOCTORAL

**ALCANCE DE LOS INDICADORES SOBRE LA CALIDAD EN LA GESTIÓN  
DOCENTE, EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO DE LA ESCUELA DE  
CONTABILIDAD, FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y  
CONTABILIDAD. UNACHI 2017-2018**

Por:

MIGDALIA R. ARAÚZ C.

CIP. 4-139-1106

Asesora:

DOCTORA CARMEN M. DE ROMERO

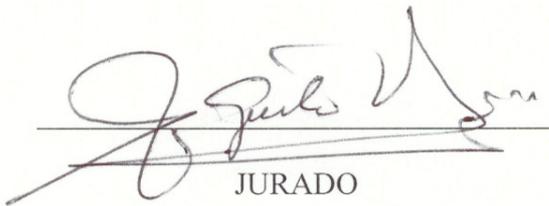
Tesis Doctoral para optar al grado de  
Doctora en Ciencias de la Educación

CIUDAD DE DAVID, PROVINCIA DE CHIRIQUÍ,  
REPÚBLICA DE PANAMÁ  
2018

HOJA DEL TRIBUNAL



Asesora



JURADO



JURADO

RJST 168

"El principio de la sabiduría es el temor de Jehová..." Prov. 1:7

## **DEDICATORIA**

### **A MI ESPOSO**

Javi, por tu apoyo y ánimo brindado día a día, para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales.

### **A MIS HIJOS**

Jonathan y Josué, mi razón de ser, a quienes siempre cuidaré para verlos hechos hombres de bien.

### **A MIS PADRES**

Cristina y Gonzalo, aunque hoy están ausentes, gracias por su amor y guía.

“Cuando pases por las aguas, yo estaré contigo; y si por los ríos, no te anegarán. Cuando pases por el fuego, no te quemarás, ni la llama arderá en ti.” Isaías 43.2

## **AGRADECIMIENTO**

A mi Dios quien enciende mi lámpara y me da sabiduría, la gloria y la honra es solo de Él.

A mi Asesora Dra. Carmen Montenegro de Romero, mujer esforzada y valiente; su dedicación es incomparable.

A mis hermanos, quienes con sus sabias palabras, dedicación y aliento nos han inculcado que con esfuerzo todo se puede.

A mis familiares y amigos por su tiempo y apoyo en este trabajo.

A mis compañeros de trabajo que al pasar los años, han sido el modelo a seguir.

## ÍNDICE GENERAL

<i>ÍNDICE DE TABLAS</i> .....	ix
<i>ÍNDICE DE GRÁFICAS</i> .....	xv
<i>RESUMEN</i> .....	xx
<i>ABSTRACT</i> .....	xxii
<i>INTRODUCCIÓN</i> .....	xxiv
<i>CAPÍTULO I: MARCO INTRODUCTORIO</i> .....	1
1.1. Antecedentes del problema.....	2
1.2. Estado general y situacional del problema.....	6
1.3. Delimitación o alcance del estudio.....	10
1.4. Justificación .....	11
1.4.1. Importancia.....	12
1.4.2. Aportes del Proyecto.....	13
1.5. Objetivos .....	14
1.5.1. General.....	14
1.5.2. Específicos.....	14
1.6. Definición de variables y términos técnicos.....	15
1.7. Limitaciones o restricciones del estudio.....	24
<i>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</i> .....	25
2.1. La Educación superior en la actualidad.....	26
2.2. Los procesos de evaluación y acreditación universitaria.....	28

2.2.1. Evaluación universitaria.....	28
2.3. Normativas en Panamá con relación a la acreditación universitaria.....	30
2.3.1. Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de las Universidades en Panamá (CONEAUPA).....	31
2.3.2. Ley 30 del 20 de julio de 2006.....	31
2.3.3. Comisión Técnica de Fiscalización.....	32
2.3.3.1. Funciones de la comisión técnica de fiscalización (CTF).....	32
2.4. Sistemas de gestión de la calidad universitaria.....	34
2.4.1. Factores básicos de la calidad en la enseñanza universitaria.....	35
2.4.2. Concepto de indicador.....	37
2.4.3. Indicadores de la calidad en la docencia universitaria.....	37
2.4.3.1. Bases para la construcción de indicadores.....	40
2.5. Indicadores de la gestión docente según CONEAUPA.....	42
2.5.1. Los estándares.....	43
2.6. Los Indicadores Internacionales.....	44
<i>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....</i>	46
3.1. Estudio y aplicación del método seleccionado.....	47
3.2. Tipo de Investigación.....	47
3.3. Fuentes de Información .....	48
3.3.1. Fuentes Humanas.....	48
3.3.2. Fuentes Materiales.....	48
3.3.2.1. Población objeto de estudio.....	49

3.3.2.2. Muestra.....	50
3.3.2.3. Tipo de muestreo.....	50
3.4. Supuestos Generales.....	51
3.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	51
3.5.1. Variables.....	51
3.5.1.1. Variable independientes: Indicadores de calidad.....	52
3.5.1.2. Gestión Docente.....	52
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	53
3.6.1. La entrevista.....	53
3.6.2. La encuesta.....	53
3.7. Tratamiento de la información .....	53
3.8. Análisis de la información .....	54
3.9. Validación de los instrumentos.....	54
<i>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....</i>	<i>56</i>
4.1. Análisis de datos cuantitativos.....	57
4.2. Análisis de los datos cualitativos.....	124
<i>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</i>	<i>135</i>
5.1. Conclusiones.....	136
5.2. Recomendaciones .....	138
<i>CAPÍTULO VI: LA PROPUESTA.....</i>	<i>139</i>
6.1. Título de propuesta.....	140
6.2. Descripción de la propuesta.....	140

6.3. Fundamentación de la propuesta.....	141
6.4. Aspectos normativos de la propuesta.....	142
6.5. Misión, visión y objetivos del instrumento de evaluación del desempeño docente.....	143
6.6. Perfil del docente de contabilidad de la Universidad Autónoma de Chiriquí....	144
6.7. Identificación de los estándares de desempeño de los docentes.....	147
6.7.1. Áreas del Desempeño Docente.....	147
6.8. Indicadores del Desempeño Docente.....	148
6.9. Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente.....	150
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i> .....	153
<i>ANEXOS</i> .....	158

## ÍNDICE DE TABLAS

Tablas	Pág.
<i>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</i>	
1. Informe de Calidad Total basada en tres indicadores.....	36
2. Indicadores de gestión académica en el contexto de la Educación Superior....	41
3. Indicadores, Dimensiones e instrumentos de medición de calidad docente....	45
<i>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</i>	
1. Datos Personales, de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según Género.....	58
2. Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según edad.....	60
3. Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según años de servicio.....	62
4. Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según Categoría.....	64
5. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a: ¿Conoce los indicadores de calidad de la gestión docente en el nivel superior de educación?.....	66
6. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Respecto a la interrogante ¿Ha estudiado con detenimiento los indicadores de calidad de la gestión docente en el nivel superior de la educación?.....	68

7.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Planifica su trabajo docente de acuerdo con los indicadores de calidad del desempeño?.....	70
8.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿La metodología que usted emplea para impartir sus clases responde a los indicadores de calidad del modelo educativo que promueve la UNACHI?.....	72
9.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Sobre el ítem ¿La calidad de la educación superior mejoraría si se tienen claros los indicadores de la gestión docente?.....	74
10.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En cuanto al ítem ¿Considera que el instrumento de evaluación docente de la UNACHI responde al modelo de educación por competencias?.....	76
11.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Considera importante fortalecer el actual instrumento de evaluación docente con señalamientos más específicos respecto al cumplimiento de deberes?.....	78
12.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Se compilan en su unidad académica las evidencias del trabajo docente?.....	80

13.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Considera que el instrumento de evaluación del desempeño docente debe adecuarse a la transformación producida por la acreditación de los programas?.....	82
14.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según el ítem ¿El instrumento de autoevaluación del desempeño docente actualmente empleado en la UNACHI promueve la objetividad?.....	84
15.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Respecto a si ¿Considera importante una revaloración de la efectividad del actual instrumento de evaluación del desempeño docente?.....	86
16.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si ¿Un instrumento de evaluación de la gestión docente, acorde con los indicadores de calidad beneficiará el proceso de enseñanza – aprendizaje?.....	88
17.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En cuanto a si ¿Un instrumento de evaluación de la gestión docente basado en los indicadores de calidad contribuirá a una mejor praxis docente en el nivel universitario?.....	90
18.	Datos Personales, de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según Género.....	92
19.	Datos Personales, de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según Edad.....	94

20.	Datos Personales, de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación al nivel académico.....	96
21.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a la evalúa de los docentes que le imparten cursos.....	98
22.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Respecto a si considera que el instrumento actual de evaluación contiene todos los ítems que se necesitan evaluar del desempeño docente.....	100
23.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Respecto a si ha estudiado con detenimiento los indicadores bajo los cuales evalúa a sus docentes.....	102
24.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que el actual instrumento de evaluación de los docentes es subjetivo.....	104
25.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que debe evaluarse la efectividad del actual instrumento de evaluación del desempeño docente.....	106
26.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que el instrumento de evaluación debe responder	

al modelo educativo de la Universidad, basado en competencias.....	108
27. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que sería importante fortalecer el actual instrumento de evaluación del desempeño docente.....	110
28. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que el actual instrumento carece de datos importantes que deben ser considerados en la evaluación del desempeño docente.....	112
29. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según, está convencido que se requiere un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente cónsono con el modelo educativo de UNACHI.....	114
30. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si está convencido de que un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente debe estar acorde con los cambios que exige la acreditación de los programas.....	116
31. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si considera que la implementación de un nuevo instrumento	

de evaluación del desempeño docente debe contener indicadores más acordes con la actividad de enseñanza – aprendizaje.....	118
<b>32.</b> Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si considera que un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente le permitirá al docente autoevaluar mejor su praxis docente.....	120
<b>33.</b> Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si considera que un nuevo instrumento de evaluación del docente permitirá resultados más objetivos sobre su desempeño profesional.....	122
<i>CAPÍTULO VI: LA PROPUESTA</i>	
<b>1.</b> Indicadores de calidad de la evaluación del desempeño docente.	149

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica	Pág.
1. Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según género.....	59
2. Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según edad.....	61
3. Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según años de servicio.....	63
4. Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según Categoría.....	65
5. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a: ¿Conoce usted los indicadores de calidad de la gestión docente en el nivel superior de educación?.....	67
6. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI 2018. Respecto a la interrogante ¿Ha estudiado con detenimiento los indicadores de calidad de la gestión docente en el nivel superior de la educación? .....	69
7. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Planifica su trabajo docente de acuerdo con los indicadores de calidad del desempeño?.....	71
8. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿La metodología que usted emplea para impartir sus clases	

responde a los indicadores de calidad del modelo educativo que promueve la UNACHI?.....	73
9. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Sobre el ítem ¿La calidad de la educación superior mejoraría si se tienen claros los indicadores de la gestión docente?.....	75
10. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En cuanto al ítem ¿Considera que el instrumento de evaluación docente de la UNACHI responde al modelo de educación por competencias?.....	77
11. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación con el ítem ¿Considera que es importante fortalecer el actual instrumento de evaluación docente con señalamientos más específicos respecto al cumplimiento de deberes?.....	79
12. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Se compilan en su unidad académica las evidencias del trabajo docente?.....	81
13. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Considera que el instrumento de evaluación del desempeño docente debe adecuarse a la transformación producida por la acreditación de los programas?.....	83
14. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según el ítem ¿El instrumento de autoevaluación del desempeño docente actualmente empleado en la UNACHI promueve la objetividad?.....	85

15.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Respecto a si ¿Considera importante una revaloración de la efectividad del actual instrumento de evaluación del desempeño docente?.....	87
16.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si ¿Un instrumento de evaluación de la gestión docente, acorde con los indicadores de calidad beneficiará el proceso de enseñanza – aprendizaje?.....	89
17.	Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En cuanto a si ¿Un instrumento de evaluación de la gestión docente basado en los indicadores de calidad contribuirá a una mejor praxis docente en el nivel universitario?.....	91
18.	Datos Personales, de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según Género.....	93
19.	Datos Personales, de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según Edad.....	95
20.	Datos Personales, de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación al nivel académico.....	97
21.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si evalúa a todos los docentes que le imparten cursos.....	99

22.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Respecto a si considera que el instrumento actual de evaluación contiene todos los ítems que se necesitan evaluar del desempeño docente.....	101
23.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Respecto a si ha estudiado con detenimiento los indicadores bajo los cuales usted evalúa a sus docentes.....	103
24.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que el actual instrumento de evaluación de los docentes es subjetivo.....	105
25.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que debe evaluarse la efectividad del actual instrumento de evaluación del desempeño docente.....	107
26.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que el instrumento de evaluación debe responder al modelo educativo de la Universidad, basado en competencias.....	109
27.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que sería importante fortalecer el actual instrumento de evaluación del desempeño docente.....	111
28.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que el actual instrumento carece de datos importantes que deben ser considerados en la evaluación del desempeño docente.....	113

29.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según, está convencido que se requiere un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente.....	115
30.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si está convencido que un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente debe estar acorde con los cambios que exige la acreditación de los programas.....	117
31.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI 2018. Con relación a si considera que la implementación de un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente debe contener indicadores más acordes con la actividad de enseñanza – aprendizaje.....	119
32.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si considera que un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente le permitirá al docente autoevaluar mejor su praxis docente.....	121
33.	Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si considera que un nuevo instrumento de evaluación del docente permitirá resultados más objetivos sobre su desempeño profesional.....	123

## RESUMEN

Para las instituciones de la educación superior, integrarse a procesos de mejoramiento en la calidad de la docencia, constituye un reto significativo y efectivo para el aseguramiento de la calidad educativa, frente a una sociedad cada vez más exigente y un mercado laboral agresivamente competitivo.

Los nuevos desafíos de la educación superior nos hacen reflexionar respecto a que necesitamos con urgencia, una revisión integral de los procesos académicos, con el propósito de asegurar que estos garanticen la acertada convicción de que representan el aseguramiento de la calidad académica, en una universidad futurista, dinámica, eficiente y flexible que brinda respuestas oportunas a las necesidades y demandas del país. En ese sentido, la Universidad Autónoma de Chiriquí, asume responsablemente ese reto innovador en temas de calidad académica, con base en el Decreto ley 511 de julio de 2010.

En esta línea, el presente estudio tiene como objetivo general evaluar el alcance de los indicadores sobre calidad en la gestión docente, en los programas de pregrado de la Escuela de Contabilidad, de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad de la Universidad Autónoma de Chiriquí.

Se trata de una investigación de nivel descriptivo; por su paradigma es una investigación mixta identificando características cualitativas y tratamiento estadístico cuantitativo. El diseño es transeccional o transversal. La población en estudio: estudiantes de pregrado de

la Escuela de Contabilidad, docentes, directores y vicerrector académico de la institución educativa. Los instrumentos para la recolección de información fueron un cuestionario y entrevista; los resultados obtenidos se presentan mediante cuadros y gráficas.

Los resultados de esta investigación proponen un instrumento con una serie de indicadores que todo docente universitario debe considerar, para preparar y desarrollar clases de calidad, situando al profesor como un mediador del conocimiento en los procesos de enseñanza y aprendizaje; que oriente, mediatice desde el punto de vista político, ideológico, sociológico, psicológico y pedagógico.

El trabajo de investigación plantea ideas para reestructurar o adecuar la actual evaluación del desempeño docente institucional, de manera que genere propuestas de mejora no solo en términos cuantitativos, sino que incorpore el estudio cualitativo de desempeños y competencias.

**Palabras claves:** desempeño docente, calidad, indicadores, gestión docente, evaluación docente.

## **ABSTRACT**

For superior education institutions, to get integrated to improving processes in teaching, is a major and effective challenge to assure educative quality due to a more demanding society and an aggressive competitive working market.

The new challenges in superior education make us think about the urgent need of an integral check of academic processes, with the purpose to assure them to guarantee the academic quality, in a futuristic, dynamic, efficient and flexible university that offers suitable answers to the demands of the country. In this sense, the Universidad Autonoma de Chiriqui, takes this innovative challenge in the topic of academic quality in a responsible way based on the law 511 of July 2010.

In this line, the current study has like a general objective to evaluate the reach of quality indicators in the teaching management, in the pre grade programs of the Accounting School, in the Accounting and Business of the Administration Faculty in the Universidad Autonoma de Chiriqui.

This is a descriptive level investigation; and because of its paradigm it is a mixed investigation identifying qualitative characteristics and a quantitative statistic treatment. The design is transversal. The study population are students of pre grade in the Accounting School, teachers, directors and academic vice rector of the educative institution. The

instruments to collect the information were questionnaires, interviews; the gotten results are presented through charts and graphics.

The results of this investigation propose an instrument with a series of indicators that every university teacher should consider to prepare and develop quality classes, setting the teacher like a knowledge mediator in the processes teaching and learning; who guides, and mediate from the political point of view, ideological, psychological, sociological and pedagogical.

The research work states ideas to remodel the current evaluation of institutional teacher performance, so it can generate proposals to improve not only in a quantitative way but to incorporate the qualitative study of performance and competence.

**Key words:** teacher performance, quality, indicators, teacher management, teacher evaluation

## INTRODUCCIÓN

La educación superior es uno de los pilares de mayor trascendencia para el desarrollo de la sociedad. En los últimos años, la tendencia ha sido lograr la calidad de ese servicio que se denomina “Educación Superior”; pero para alcanzar esa anhelada calidad, las instituciones deben evaluarse constantemente.

La asociación entre calidad y educación puede verse como compleja, porque en efecto lo es. Sin embargo, representa un requisito que debe darse para que la educación tenga sentido y contribuya al logro de su objetivo inicial: contribuir con el desarrollo de la sociedad. Desde el año 2010, las universidades del país han entrado en un proceso de autoevaluación para dar cumplimiento a las disposiciones del Decreto ley 511 y lograr su acreditación.

La acreditación señala cuatro parámetros fundamentales que se deben cumplir, estos son: Docencia Universitaria, Investigación e Innovación, Extensión Universitaria y Gestión Institucional. La Universidad Autónoma de Chiriquí entró en ese proceso de acreditación; razón por la cual ha procedido a evaluar todos los programas que ofrece a través de las diferentes Facultades.

Esta evaluación, con miras a la acreditación de todas sus carreras, contempla varios factores importantes; uno de ellos es el factor docente, al cual se refiere este estudio. Para la evaluación del cuerpo docente es preciso implementar indicadores de calidad que permitan

advertir el mejoramiento de las estrategias y las técnicas didácticas empleadas. Estos registros ofrecerán información sobre la calidad de la praxis docente.

Este proceso de evaluación y acreditación de los docentes exige también que la UNACHI esté preparada con herramientas que le permitan evaluar la gestión docente. Para ello, es preciso crear un instrumento de evaluación acorde con los indicadores de calidad de la gestión docente, lo que hace necesario investigar cuáles son los indicadores más apropiados para este propósito. Obtenida esta información, la Universidad y los docentes dispondrán de los parámetros mediante los cuales serán evaluados y que les servirán de guía sobre lo que deben lograr en el ejercicio de su docencia. El deseo de cubrir esta carencia ha sido la motivación para emprender esta investigación que estará estructurada por capítulos así:

El primer capítulo o Marco Introductorio, presenta el estado general del problema, establece los objetivos, alcances, limitaciones, supuestos y se determinan las definiciones de variables que intervienen en el estudio.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico- científico del estudio.

El tercer capítulo hace referencia al proceso metodológico mediante el cual se lleva a cabo la investigación, se define el tipo de investigación realizada, la población y muestra, el tipo de muestreo y las variables.

El cuarto capítulo presenta los resultados de la investigación, por medio de cuadros y gráficos que los ilustran, así como un análisis e interpretación de los mismos. El instrumento de recolección de la información fue aplicado a cincuenta y nueve estudiantes de pregrado de la Escuela de Contabilidad, veinticinco docentes de la Escuela de Contabilidad. Se tuvo la participación por medio de la entrevista del Vicerrector Académico, Directora de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente y Directores de Escuela y Departamento de Contabilidad.

Finalizada la investigación se presentan las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

El quinto capítulo incorpora la propuesta de un nuevo instrumento de Evaluación del Desempeño Docente basado en competencias, dirigida a la Escuela de Contabilidad de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad de la Universidad Autónoma de Chiriquí.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos.

***CAPÍTULO 1***  
***MARCO INTRODUCTORIO***

### **1.1. Antecedentes del problema**

La educación es un servicio y, como tal, requiere que sea medido y evaluado. En el plano relativo a las universidades, es necesario que en pro de la calidad educativa, estas instituciones rindan cuentas ante la sociedad y el Estado; que sean capaces de medir no solo su propia gestión, sino también, su impacto en la sociedad, así como la calidad del producto que ofrecen, evidenciado en la formación de un profesional competente.

La relación entre calidad y educación es vinculante, imprescindible para que el proceso educativo cumpla su propósito primordial de contribuir al mejoramiento de la sociedad. Es por esta razón, que ofrecer una educación de calidad hoy, no es un requisito, es una exigencia permanente que la sociedad está imponiendo, no solo en función de la inversión que el Estado realiza en materia de educación, sino por la ventaja que representa para quienes se benefician de este proceso.

En nuestro país, desde 1999, en el Plan Estratégico del Consejo de Rectores de Panamá, se visualizaba la importancia de regular la calidad de las ofertas académicas en los espacios de educación superior. Posteriormente, esta iniciativa cobra valor con la creación de la Ley 52 del 26 de junio de 2015 que regula los procesos de evaluación y acreditación de las universidades del país.

En este sentido, el año 2010 se convierte en un año de importantes logros, se reglamenta la Ley 30 que crea el CONEAUPA (Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación

Universitaria de Panamá.), con la promulgación del Decreto 511 de 5 de julio de 2010. En ese mismo periodo se elaboran los instrumentos necesarios y se aprueba en Consejo la divulgación de la primera convocatoria de evaluación institucional con fines de acreditación en el país.

Para dar cumplimiento a las disposiciones gubernamentales en materia de educación superior, las universidades de Panamá están desarrollando planes de mejoramiento para el aseguramiento de la calidad; estos planes deben abordar puntos de mejora en ejes como: gestión, docencia, investigación y extensión.

Aunque el factor de gestión e infraestructura, en algunos casos es la primera percepción de calidad, cuando se habla de calidad educativa, el factor docencia es más relevante. La calidad de las instituciones está en función de la calidad de los estudiantes; así mismo, en gran medida, está influenciada por la calidad de sus docentes.

Coincidiendo con este planteamiento sobre la calidad en educación, esta investigación se denomina “Alcance de los Indicadores sobre la Calidad en la Gestión Docente, en los Programas de Pregrado de la Escuela de Contabilidad, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, UNACHI. En este estudio, se pretende identificar cuáles son esos indicadores que inciden en la calidad educativa, que permiten definir y evaluar la gestión de los docentes e influyen en la formación de los estudiantes.

Aunque el estudio de los indicadores de calidad en la educación no es un tema ajeno a distintos organismos e instituciones, tanto en Latinoamérica como en el mundo, debemos insistir en que se trata de un tema que no se agota y que como problema de investigación tiene diversas aristas.

Así, en el año 2003, se celebró el IX Congreso Interuniversitario de Teoría de la Educación, en San Sebastián, España. En la memoria de este encuentro, se indica que cada país está en la potestad de establecer su propio sistema de indicadores para medir la calidad de su realidad educativa. En cuanto a los indicadores relacionados con el docente, se destacan como puntos que deben ser considerados: el dominio del contenido de la disciplina, el dominio de la gestión curricular, estrategias docentes, de gestión y competencias colaborativas, entre otros. Este Congreso destaca que el empleo de indicadores permite referenciar la calidad de un sistema educativo, porque ayuda a establecer comparaciones y advertir tendencias de carácter interno.

En el 2013, la iniciativa denominada “Unidos por la Educación” con el apoyo del Fondo de la Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), realiza el estudio “La Educación en Panamá: 5 metas para mejorar”. El estudio propone cinco metas para la educación en Panamá y una de ellas es lograr la buena calidad de educación en todo el país. Se sostiene, además, que el país en relación con la inversión que se hace en educación, tiene insuficiente calidad educativa, que la educación panameña está comparativamente en desventaja con

relación a la mayoría de los sistemas educativos de América Latina y que existe poca pertinencia con la educación superior.

Panamá, forma parte del Sistema Integral de Información sobre la Educación Superior en América Latina (INFOACES). Este sistema, en el año 2012, propone un sistema básico de indicadores para la educación superior de América Latina. Entre los indicadores que se proponen se mencionan: total de estudiantes matriculados, personal docente e investigador, capacidad documental, uso de las TIC's, infraestructura y servicios, admisión de estudiantes, relación estudiantes por cada docente, docentes doctorados, número de publicaciones por investigador, entre otros.

El Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Panamá, (CONEAUPA), en su Modelo de Evaluación y Acreditación Institucional Universitaria de Panamá, documento No. 1 del 16 de julio de 2010, señala la importancia de valorar la calidad y sostiene que los indicadores son las herramientas utilizadas para medir cualitativa o cuantitativamente un subcomponente específico.

El Modelo CONEAUPA de evaluación y acreditación está preparado para obtener la información de evaluación a través de indicadores, lo cual reafirma lo importante, necesario y pertinente que es realizar la investigación relativa al: "Alcance de los Indicadores sobre la Calidad en la Gestión Docente, en los Programas de Pregrado de la Escuela de Contabilidad, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad. UNACHI, 2017-2018.

## **1.2. Estado general y situacional del problema**

La calidad es lo primordial en cualquier organización y es considerada, dentro de la estrategia de competitividad, como esencial. Cuando se realizan estudios de calidad, se puede llegar a conocer con exactitud en qué aspectos se están cometiendo omisiones, fallas o planteamientos equivocados que no permiten una calidad de excelencia, en este caso, en la gestión educativa.

Cuando se valora la calidad se puede conocer cuáles son los aspectos que debemos mejorar o reforzar para su consecución. Desde la creación del Consejo de Rectores de Panamá, en 1999, se realizaron varios estudios sobre la situación de la educación superior en Panamá, y una de las necesidades que se evidenciaron en la ocasión, fue la de analizar la calidad de las ofertas académicas y su pertinencia con las demandas de la sociedad económica del país.

Mediante la Ley 52 del 26 de junio de 2015, se crea el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria de Panamá, conocido por sus siglas como CONEAUPA y de deroga la Ley 30 de 2006; este organismo regula el accionar de las universidades del país en función de su evaluación y acreditación.

El Decreto Ejecutivo N° 511 del 5 de julio de 2010, el cual sirve de base a la Ley N° 52 del 26 de junio de 2015, establece en el artículo 5 que se deben facilitar estándares, criterios e

indicadores óptimos para evaluar y garantizar el mejoramiento continuo de la calidad de la educación superior en Panamá.

A partir del año 2012, en cumplimiento de la legislación vigente, las universidades nacionales están obligadas a autoevaluarse y a ser evaluadas en cuatro factores fundamentales: Docencia Universitaria, Investigación e Innovación, Extensión Universitaria y Gestión Institucional Universitaria.

La Universidad Autónoma de Chiriquí, funciona en la República de Panamá, provincia de Chiriquí, desde el año 1995. En la actualidad, es la universidad estatal más grande de la provincia. Está conformada por diez facultades, tres centros regionales y una extensión.

En 2012, recibió de CONEAUPA el certificado de acreditación institucional. Esta certificación tiene una vigencia de seis años y compromete a la Universidad a someterse a un proceso de evaluación continua y permanente. Esta evaluación se hará de forma interna (autoevaluación) a la institución y por la Comisión Técnica de Fiscalización (CTF).

Como parte de los compromisos para mantener la acreditación universitaria, la Universidad cuenta con la Dirección de Evaluación y Acreditación Institucional, aprobada mediante la resolución del Consejo Académico No. 32 de 2000 y encargada de coordinar los procesos de la evaluación institucional y de programas académicos, tanto nacionales como internacionales.

El 2 de junio de 2009, la Dirección de Evaluación Institucional conforma el Comité Técnico de Evaluación (CTE), integrado por docentes de las distintas facultades; cuya característica principal es su trayectoria académica y sentido de pertenencia. Este comité CTE, trabaja con miras a darle seguimiento por áreas a los procesos y avances en la autoevaluación en relación con los informes institucionales.

Como requisito de los procesos de acreditación, la Universidad Autónoma de Chiriquí, debe establecer un Plan de Mejora Institucional (PMI). En este plan se comprenden proyectos que permiten el logro de los componentes e indicadores exigidos por CONEAUPA.

Algunas acciones sugeridas en el PMI relacionadas con el factor docencia son: Optimizar el proceso de evaluación del perfeccionamiento docente, ofrecer apoyo económico a los docentes para su participación en actividades de educación continua e identificar las necesidades de capacitación de los docentes, fortalecer las acciones docentes investigativas, entre otras.

La Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, está conformada por dos escuelas: la Escuela de Administración de Empresas y la Escuela de Contabilidad; esta última unidad académica fue una de las primeras en realizar el proceso de autoevaluación.

Esta situación sitúa a la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad ante un importante compromiso. Es imprescindible que con miras a seguir manteniendo los niveles

de acreditación, se adopten medidas que coadyuven a elevar los niveles en cada uno de los factores sujetos a la evaluación dentro de la Universidad. Acreditación y calidad son dos estados que están unidos; ambas exigencias forman parte del compromiso de mejoramiento continuo y la adopción de un sistema de medición que permita identificar fortalezas y debilidades.

El docente juega un rol importante en el momento de conseguir la calidad educativa. Para lograr la anhelada calidad de los aprendizajes se deben identificar los indicadores docentes que ayudarán a cumplir las políticas, procedimientos y objetivos institucionales para el logro de la excelencia académica a través de la docencia.

En consideración a la importancia de la gestión docente para el logro de la calidad y la mejora continua, se formula la siguiente pregunta de investigación:

***¿Cuál es el alcance de los indicadores sobre la calidad en la gestión docente, en los programas de pregrado de la Escuela de Contabilidad de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad?***

De esta pregunta se desprenden interrogantes como lo son:

¿Qué son los indicadores en la gestión docente?

¿Por qué necesitamos indicadores en la gestión docente?

¿Qué relación existe entre los indicadores de la gestión docente y el desempeño docente?

### **1.3. Delimitación o alcance del estudio**

Esta investigación se llevó a cabo en la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad de la Universidad Autónoma de Chiriquí, en la provincia de Chiriquí; específicamente en la Escuela de Contabilidad, donde participan los estudiantes de IV y V año de la Escuela de Contabilidad, docentes de la Escuela, Directora del Departamento, Directora de la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente y el Vicerrector Académico de la institución.

Con este estudio se espera establecer la relación que existe entre los indicadores de la gestión docente y el desempeño docente. Se pretende establecer la congruencia que deben tener entre sí los indicadores establecidos para lograr la calidad del trabajo docente, y los ítemes que deben ser integrados en el instrumento de evaluación con el propósito de que los docentes de pregrado de la Escuela de Contabilidad puedan conocer cuáles son esos indicadores y los estándares bajo los cuales van a ser evaluados al final del segundo semestre académico.

Con el aporte de los resultados obtenidos en la presente investigación científica se aspira contribuir a la elaboración de un nuevo modelo de instrumento de evaluación para la institución universitaria, acorde con las exigencias de calidad y los indicadores establecidos, a fin de determinar si se cumple o no con los estándares de calidad exigidos en la acreditación para el factor docente, considerando que posteriormente todos los docentes

universitarios podríamos estar enfrentándonos a un proceso de acreditación profesional con base en los mismos indicadores.

#### **1.4. Justificación**

En el mundo globalizado de hoy, cada vez más competitivo, las universidades en nuestro país están en proceso de evaluación continua con el propósito de responder a los requerimientos de la época, en la medida de lo posible, y de ser acreditadas o de mantener la acreditación obtenida. Este proceso exige una revisión exhaustiva de todos sus programas y la fiscalización de la gestión de la docencia como uno de sus factores en evaluación. Ante esta realidad, se considera que las universidades deben implementar indicadores que permitan reconocer la calidad de la gestión docente y si ya cuenta con ellos, reevaluarlos, a fin de mejorarlos o adicionar otros, que garanticen el logro de los estándares que exige el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Panamá (CONEAUPA).

Es relevante señalar que en el Modelo de Evaluación y Acreditación Universitaria de Panamá, Documento No.1 Fundamentos del Modelo de Evaluación y Acreditación Institucional Universitaria de Panamá, están tipificados los indicadores de calidad como las herramientas utilizadas para medir, cuantitativa o cualitativamente, la calidad de la educación. Es por ello, que el análisis de los indicadores de calidad en la gestión docente reaparece como un elemento de gran importancia ya que colabora con el seguimiento que se le debe dar a los docentes en el accionar de sus cursos y en cuanto al fiel cumplimiento de los contenidos.

En el caso particular que nos motiva a realizar esta investigación, debe señalarse que todos los cambios a los cuales se deben enfrentar los docentes de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, por razón de los compromisos que esta unidad académica ha adquirido al ser autoevaluada, conducen a vislumbrar la necesidad de realizar esta investigación sobre los indicadores de la calidad que debe caracterizar la gestión docente; ya que, es hora que se mejore la puntuación obtenida en la Autoevaluación de la Licenciatura en Contabilidad de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad.

Es indudable que si no se cuenta con un sistema de indicadores, no es posible valorar adecuadamente la calidad, lo cual repercute en la eficiencia de los esfuerzos que se realizan para lograr la mejora continua y, por consiguiente, mejorar la calidad de la gestión docente. Es por ello, que consideramos pertinente, congruente y eficaz, realizar una reevaluación de los indicadores utilizados para evaluar el desempeño de los docentes que forman parte del equipo de la Escuela de Contabilidad, de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad.

#### **1.4.1. Importancia**

El tema de la calidad en la gestión docente es un tema inagotable, sobre todo en los momentos en que la autoevaluación y la evaluación están implícitas en todos los procesos, porque estamos en la era de la competitividad, del mejoramiento constante, de la homologación de los programas educativos y de las carreras universitarias como resultado de la globalización.

Es relevante para el desarrollo de toda nación asegurarles a sus conciudadanos una educación de calidad; pero para que el proceso de enseñanza aprendizaje pueda darse con eficacia y eficiencia, debemos conocer cómo es la gestión de quienes tienen la misión de preparar a los futuros profesionales: los docentes. Para obtener esa información será necesario disponer de recursos que permitan medir hasta qué punto se cumple con los estándares concebidos como aceptables.

El presente estudio procura que los indicadores sobre la calidad de la gestión docente sirvan de base para el proceso de evaluación del desempeño docente. A través de este proyecto de investigación, se podrá no solo verificar la efectividad del instrumento de evaluación que se utiliza en la actualidad, sino que se podrá determinar de acuerdo a qué indicadores podremos trabajar los nuevos modelos que le permitan al mismo docente conocer claramente cuáles son los indicadores que debe cumplir para su propio mejoramiento, y para que su desempeño sea tan efectivo que se puedan lograr los objetivos de aprendizaje en cada una de las asignaturas que tengan asignadas. Se puede asegurar que en las posibilidades que abre este proyecto radica la importancia de esta investigación que es tripartita; es decir, importante para las unidades académicas, importante para los docentes e importante para los estudiantes.

#### **1.4.2. Aportes del Proyecto**

Permite:

- Asegurarse que los docentes estén claros sobre los indicadores que definen la

calidad de su gestión, como una herramienta efectiva para mejorar su trabajo profesional.

- Evaluar los indicadores de la calidad de la gestión docente que ayudarán a los procesos de acreditación.
- Lograr que el sistema de indicadores coadyuve a la toma de decisiones sobre la gestión de la calidad docente e incluso de la calidad administrativa.
- Ofrecer un nuevo instrumento para la evaluación de la gestión y el desempeño docente, acorde con los indicadores de calidad que se señalan en el proceso de acreditación universitaria.

### **1.5. Objetivos**

Con el propósito de cumplir con las metas del estudio, a continuación, se detallan los objetivos que persigue esta investigación.

#### **1.5.1. General**

Evaluar el alcance de los indicadores sobre la calidad en la gestión docente, en los programas de pregrado de la Escuela de Contabilidad, de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad de la UNACHI.

#### **1.5.2. Específicos**

- Identificar los indicadores de calidad existentes en la gestión docente; y su alcance para el logro de una gestión docente eficaz y eficiente.

- Indagar el grado de cumplimiento de los indicadores de la gestión docente, y su concordancia con los estándares de acreditación establecidos.
- Establecer la relación que debe existir entre los indicadores de la gestión docente, con el instrumento de evaluación del desempeño docente.
- Proponer un diseño innovador para establecer un instrumento de evaluación del desempeño docente, acorde con los indicadores de la calidad de gestión docente.

#### **1.6. Definición de variables y términos técnicos**

Las variables representan los aspectos o características que son objeto de la búsqueda respecto a las unidades de análisis de la investigación. En este caso se estudian dos variables una independiente y una dependiente:

Variable Independiente: **indicadores de la calidad.**

Variable dependiente: **gestión docente.**

Variable independiente: Indicadores de la calidad.

Definición conceptual: Los indicadores son conceptos que se van a “medir”. Una vez se han definido los indicadores de un Sistema de Calidad particular, se deben definir valores

objetivos para los mismos en un determinado periodo. Esto permitirá, en primer lugar, establecer unos umbrales de Calidad que se deben alcanzar y, en segundo lugar, comprobar hasta qué punto se alcanzan esos niveles. Un indicador es un punto que sirve de base de comparación para evaluar un determinado desempeño.

Definición operacional: Se refiere a las características que definen el desempeño de los docentes en cuanto a: nivel profesional, valoración personal, competencias y rol docente.

Definición instrumental: Esta variable fue evaluada a través de una lista de cotejo incluida en un cuestionario.

Variable dependiente: Gestión Docente

### **Definición de términos técnicos**

Las definiciones de términos técnicos ayudan a la fácil comprensión del lector.

- **Acreditación:** se refiere al proceso voluntario, mediante el cual una organización es capaz de medir la calidad de servicios o productos y el rendimiento de estos frente a estándares reconocidos a nivel nacional o internacional.
- **Autoevaluación:** método que consiste en valorar uno mismo la propia capacidad que se dispone para tal o cual tarea o actividad, así como también la calidad del trabajo que se lleva a cabo, especialmente en el ámbito pedagógico.

- **Calidad de la educación:** el término calidad de la educación se refiere a las características que son propias de algo y a partir de las cuales es posible estimar su valor. Cuando dichas características son positivas o beneficiosas, se habla de buena calidad. Educativo, por su parte, es aquello vinculado a la educación: el proceso de enseñanza y aprendizaje que permite instruir a una persona.
- **Descentralización:** traslado de asuntos que serían de conocimiento de la autoridad central, a las autoridades territoriales o de la administración central, a otras autoridades a quienes se confía el desempeño de labores especializadas, de tal suerte, que la decisión administrativa en los dos casos no es adoptada por la autoridad central, sino por un ente territorial o por la entidad prestadora del servicio o encargada del ejercicio de funciones administrativas.
- **Desempeño:** se denomina desempeño al grado de desenvolvimiento que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado. Así, por ejemplo, un trabajador puede tener buen o mal desempeño, en función de su laboriosidad; una empresa puede tener buen o mal desempeño, según la calidad de servicios que brinda en función de sus costos; una máquina tendrá un nivel de desempeño, según los resultados obtenidos para los que fue creada; un estado tendrá un desempeño determinado, según la concreción de las políticas que haya establecido quien esté en el gobierno.

- **Diseños curriculares:** el diseño curricular puede entenderse como una dimensión del currículum que revela la metodología, las acciones y el resultado del diagnóstico, modelación, estructuración y organización de los proyectos curriculares. Prescribe una concepción educativa determinada, que al ejecutarse pretende solucionar problemas y satisfacer necesidades y en su evaluación posibilita el perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El diseño curricular es metodología en el sentido que su contenido explica cómo elaborar la concepción curricular; es acción en la medida que constituye un proceso de elaboración y es resultado, porque de dicho proceso quedan plasmados en documentos curriculares dicha concepción y las formas de ponerla en práctica y evaluarla.

- **Estándares:** son criterios claros y públicos que permiten establecer los niveles básicos de calidad de la educación a los que tienen derecho los niños de todas las regiones del país, en todas las áreas que integran el conocimiento escolar.

En los estándares básicos de calidad se hace un mayor énfasis en las competencias, sin que con ello se pretenda excluir los contenidos temáticos. No hay competencias totalmente independientes de los contenidos temáticos de un ámbito del saber -qué, dónde y para qué del saber-, porque cada competencia requiere conocimientos, habilidades, destrezas, comprensiones, actitudes y disposiciones específicas para su desarrollo y dominio. Sin el conjunto de ellos no se puede valorar si la persona es

realmente competente en el ámbito seleccionado. La noción actual de competencia abre, por tanto, la posibilidad de que quienes aprenden encuentren el significado en lo que aprenden.

- **Gestión Académica:** es el proceso orientado a mejorar los proyectos educativos institucionales y los procesos pedagógicos, con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales. Así pues, la gestión académica es un proceso que incluye otros procesos que, de acuerdo con el Reglamento de Gestión Académica, son: Investigaciones y evaluaciones que orienten la oferta académica, su viabilidad y desarrollo, planeamiento y programación curricular, producción de los materiales didácticos, ejecución del proceso educativo, evaluación de carreras, programas, cursos, materiales didácticos y de la gestión académica.
- **Indicadores:** se refiere a un elemento que se utiliza para indicar o señalar algo. Un indicador puede ser tanto concreto como abstracto, una señal, un presentimiento, una sensación o un objeto u elemento de la vida real. Podemos encontrar indicadores en todo tipo de espacios y momentos, así como también cada ciencia tiene su tipo de indicadores que son utilizados para seguir un determinado camino de investigación.

Los indicadores tienen como principal función señalar datos, procedimientos a seguir, fenómenos, situaciones específicas. Normalmente, cada tipo de ciencia desarrolla su propio tipo de indicadores que podrán ser más o menos efectivos y que tendrán por

objetivo final guiar el análisis o estudio de los fenómenos propios de esa ciencia. En este sentido, los indicadores con los que pueden contar las ciencias empíricas, naturales y exactas pueden ser mucho más concretos, regulables y mensurables. Por el contrario, los indicadores de fenómenos, situaciones o realidades en el ámbito de las ciencias sociales están siempre mucho más cerca de ser debatidos y discutidos, ya que, los procesos sociales no son nunca reducibles a reglas o números.

- **Instrumento de evaluación:** son el conjunto de herramientas y prácticas diseñadas para que los profesores puedan obtener información precisa sobre la calidad del aprendizaje de sus estudiantes.

También, se emplean para facilitar el diálogo entre los estudiantes y el profesor referente al proceso de aprendizaje y cómo mejorarlo.

- **Mejoramiento:** es un concepto del siglo XX que pretende mejorar los productos, servicios y procesos. Postula que es una actitud general que debe ser la base para asegurar la estabilización del proceso y la posibilidad de mejora. Cuando hay crecimiento y desarrollo en una organización o comunidad, es necesaria la identificación de todos los procesos y el análisis mensurable de cada paso llevado a cabo. Algunas de las herramientas utilizadas incluyen las acciones correctivas, preventivas y el análisis de la satisfacción en los miembros o clientes. Se trata de la forma más efectiva de mejora de la calidad y la eficiencia en las organizaciones. En el caso de empresas, los sistemas

de gestión de calidad, normas ISO y sistemas de evaluación ambiental, se utilizan para conseguir calidad total.

- **Metodología educativa:** Las metodologías educativas suelen girar alrededor de las teorías del aprendizaje (basadas en la psicopedagogía) como son el conductismo, cognitivismo, constructivismo y últimamente el conectivismo. Cada paradigma tiene sus procesos, actividades y métodos de actuación. Son estrategias que utilizamos de forma mayoritaria en la formación (primaria, educación secundaria obligatoria (eso), bachiller, universidad,...); estas son las más conocidas y habituales.
- **Clases magistrales.** La teoría de toda la vida; basta con una tiza y una pizarra; aunque también se utilizan presentaciones por ordenador, vídeos y el tablero electrónico (última tecnología disponible, muy eficaz por cierto).
- **Clases prácticas.** La mayoría de las veces es una clase teórica, pero en lugar de transmitir conceptos abstractos se resuelve un problema; es decir, desde el punto de vista metodológico es idéntica a las clases magistrales.
- **Clases de Laboratorio.** Se suelen utilizar en materias más técnicas y los alumnos manejan dispositivos donde se comprueba la validez de las teorías. Desde el punto de vista metodológico requiere la adquisición de determinadas habilidades prácticas.

- **Tutorías.** Se suelen utilizar las tutorías denominadas reactivas (el profesor responde a una demanda de información del alumno); es un instrumento muy potente, pero desgraciadamente poco y mal utilizado.

- **Evaluación.** Se suele utilizar la modalidad de evaluación sumativa (la utilizada para evaluar los conocimientos adquiridos) y obtener una calificación.

- **Planificación.** Se suele hacer al inicio del curso, básicamente son guías donde el alumno puede conocer con antelación los objetivos de la asignatura, el programa, el método de evaluación, la carga docente, actividades, condiciones.

- **Trabajos individuales y en grupo de tipo caja negra.** Son trabajos que el profesor define el tema y alcance; los alumnos lo hacen por su cuenta y una vez finalizado se le presenta al profesor.

- **Pregrado:** etimológico, deriva del latín,

- El prefijo “pre-”, que significa “antes”.

- El sustantivo “gradus”: “paso” o “peldaño”.

El pregrado es aquella que antecede a una carrera de grado. Se trata de estudios superiores que brindan un título y que pueden ser continuados con una formación de grado. Una vez concluida la carrera de grado, la persona interesada tendrá incluso la posibilidad de continuar su formación con estudios de posgrado.

Las carreras de pregrado suelen extenderse entre cuatro y seis cuatrimestres. Lo habitual es que sus contenidos estén centrados en ciertos conocimientos específicos y que capaciten al alumno para desarrollar determinados trabajos.

- **Procesos:** Un proceso es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico. Los procesos son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema.

El concepto puede emplearse en una amplia variedad de contextos, como por ejemplo en el ámbito jurídico, en el de la informática o en el de la empresa. Es importante en este sentido, hacer hincapié que los procesos son ante todo procedimientos diseñados para servicio del hombre en alguna medida, como una forma determinada de accionar.

- **Programas:** programa educativo es un documento que permite organizar y detallar un proceso pedagógico. El programa brinda orientación al docente respecto a los contenidos que debe impartir, la forma en que tiene que desarrollar su actividad de enseñanza y los objetivos a conseguir.

Los programas educativos suelen contar con ciertos contenidos obligatorios, que son fijados por el Estado. De esta manera, se espera que todos los ciudadanos de un país

dispongan de una cierta base de conocimientos que se considera imprescindible por motivos culturales, históricos o de otro tipo.

- **Reglamento:** Es el instrumento que rige, sistematiza y orienta los procesos, actividades y procedimientos de la vida académica.

- **Sistemas educativos:** se refieren a la estructura general, mediante la cual se organiza la enseñanza en un país.

Normalmente, el sistema que rige la educación en una nación se encuentra plasmado en una ley general que desarrolla y explica todos los elementos que intervienen en el ámbito académico.

### **1.7. Limitaciones o restricciones del estudio**

En cuanto a las limitaciones que se pueden encontrar durante la investigación, existe la posibilidad de que los sujetos informantes no contesten con toda veracidad las preguntas o los instrumentos empleados para obtener la información, lo que puede afectar el estudio.

Otra situación que se puede presentar es que algunos docentes sientan algún grado de aprensión frente al proceso de encuesta; por ello, se procurará desde el primer momento explicarles que el objetivo de la investigación es contribuir a mejorar la gestión de la docencia y con esto, coadyuvar al mantenimiento de la acreditación institucional.

***CAPÍTULO II***  
***MARCO TEÓRICO***

## **2.1. La Educación Superior en la actualidad**

Desde el año 2003, la educación superior en Panamá ha registrado muchos cambios y consecuentemente, el compromiso de mejora continua. Certificar la calidad de las carreras, de los programas y la necesidad de evaluarlos constituye uno de los temas prioritarios en la agenda estatal de cada país. Surge entonces, en primera instancia el tema de la calidad, pero ¿qué se entiende por calidad? La UNESCO, (1998), define calidad “como la adecuación del ser y quehacer de la Educación Superior a su Deber ser”.

La acreditación, por su parte, es el proceso por el cual se otorga reconocimiento público a la calidad de una Institución o programa académico y para ello, se utilizan los criterios y estándares de calidad; ya que por medio de estos estándares y criterios es que se pueden homologar las carreras, los programas entre las universidades, ya sean nacionales o internacionales, y se pueden realizar convenios para las actividades de extensión, la movilidad, las pasantías y otras que involucran el desarrollo de programas internacionales.

En el Informe Nacional de Educación Superior en Panamá, del año 2003, se recoge hasta donde ha sido posible información relevante sobre las instituciones de educación superior universitaria, en un esfuerzo por mostrar los avances en la última década del siglo pasado y los inicios de este nuevo siglo. Este informe presenta una síntesis histórica de la educación superior desde la época de la colonia hasta la época de la república frente a los cambios económicos y políticos que predominan a la época moderna.

El Informe Nacional de Educación Superior de 2003 plantea, además, la situación de las relaciones de la educación superior con el sistema productivo, puesto que uno de los cuestionamientos a la Educación Superior en Panamá es la falta de vinculación o la incongruencia con los sectores productivos, el Estado y la sociedad en general.

Otro aspecto importante es el de las necesidades reales del resto del mundo, del trabajo y los requerimientos de las nuevas competencias para saber, conocer, hacer, emprender y convivir, lo que conlleva a que todas las instituciones de Educación Superior a nivel nacional revisen sus objetivos, la misión, la visión, así como sus ofertas académicas.

Las universidades en Panamá, enfrentan el desafío de responder a una sociedad globalizada con nuevas demandas y profundas transformaciones que exigen la formación de profesionales en diferentes áreas, con destrezas, habilidades, competencias y conocimientos; además, con el uso adecuado de las tecnologías de información y comunicación.

Ahora bien, las universidades privadas con miras a aprovechar las ventajas de la globalización, también deberán diversificar las ofertas académicas tomando en cuenta mejorar la calidad de los programas y los servicios que ofrecen a los estudiantes, docentes, investigadores y a todo el personal de apoyo.

El establecimiento y funcionamiento de las universidades privadas en Panamá, está regido por el Decreto Ley 16 del 11 de julio de 1963, cuyo artículo N° 1, reconoce el derecho de

crear y hacer funcionar en la República de Panamá universidades privadas con sujeción a los preceptos del decreto ley.

El modelo de evaluación y acreditación institucional universitario de Panamá, aprobado en la sesión extraordinaria XXIII del CONEAUPA, el 16 de julio de 2010, considera los estándares de calidad para el contexto panameño y en forma paralela con los exigidos internacionalmente. El enfoque de los estándares e indicadores se utilizará para conocer dónde están las universidades del país con relación al resto del mundo y en dónde está cada universidad con su mismo referente.

## **2.2. Los procesos de evaluación y acreditación universitaria**

Los procesos de Autoevaluación Institucional Universitaria, iniciaron en el país, a partir del 30 de marzo de 2011, con la convocatoria formal realizada por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Panamá (CONEAUPA). El 5 de abril de 2011, el Dr. Gustavo García de Paredes, Rector de la Universidad de Panamá, instaló la Comisión General de Autoevaluación Institucional (CGAI) con el nombramiento y entrega de credenciales a los miembros de esta instancia.

### **2.2.1. Evaluación universitaria**

El proceso de evaluación institucional, con fines de acreditación, es regulado por el CONEAUPA y debe ser parte de las políticas de mejoramiento de cada universidad. Este proceso tiene tres grandes etapas, que están definidas en el artículo 2 de la Ley 52 del 26

de junio de 2015 que crea el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. Estas tres etapas son:

- Etapa de autoevaluación: La autoevaluación es el proceso mediante el cual cada universidad asume la responsabilidad de evaluar la institución como un todo, para elaborar un informe final que incluya los logros y los aspectos críticos de su funcionamiento. Esto se realiza con el propósito de elaborar planes de mejoramiento, tomando como referente la declaración de misión y visión, los objetivos institucionales; así como, los criterios e indicadores de calidad aprobados por el CONEAUPA. Este proceso, también puede realizarse a nivel de programas o carreras.
  
- Etapa de evaluación externa: La evaluación externa es el proceso de verificación que será realizado por un grupo de especialistas independientes, denominados pares académicos, con base en el contenido del informe de autoevaluación institucional o de programas, del plan de mejoramiento y de las condiciones internas de operación de la institución o los programas, el cual concluye con el informe final.

La evaluación externa puede darse con el propósito de acreditarse o, únicamente, con fines de mejoramiento. En este último caso, si se trata de una universidad estatal, esta solicita el apoyo al Sistema Centroamericano de Evaluación y Armonización de la Educación Superior (SICEVAES) o de cualquier otro

organismo que cuente con pares académicos y conozca los instrumentos con los cuales la institución ha realizado su autoevaluación; con la finalidad de que los pares académicos validen el proceso de autoevaluación, mediante un informe con los hallazgos, oportunidades de mejora y recomendaciones a la institución, carrera o programa universitario.

Esta segunda alternativa puede ser utilizada por las universidades particulares que busquen la evaluación externa para mejorar su institución.

Cuando la evaluación externa se realiza con fines de acreditación, esa evaluación forma parte del proceso de acreditación y los pares académicos son provistos por la agencia acreditadora nacional, en este caso el CONEAUPA.

- Etapa de acreditación: Es la certificación emitida por el CONEAUPA, previo análisis de los procesos de autoevaluación institucional; para dar fe pública de la calidad de la educación superior en general.

### **2.3. Normativas en Panamá en relación con la acreditación universitaria**

El proceso de acreditación universitaria en el país, surge mediante la ley 52 del 26 de junio de 2006, identificado con las siglas CONEAUPA.

Como se puede observar, todas las universidades se encuentran en el proceso de revisar y realizar los cambios pertinentes para lograr que este organismo rector les extienda la

acreditación, lo cual las obliga a asumir compromisos de mejora continua; por lo que deben supervisar todos los factores que les fueron evaluados, entre los cuales está el académico, o sea la gestión docente.

### **2.3.1 Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de las Universidades en Panamá (CONEAUPA).**

El Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Panamá, (CONEAUPA), es un organismo evaluador y acreditador, rector del Sistema de Evaluación y Acreditación para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. Es independiente y descentralizado, con autonomía financiera, administrativa y reglamentaria, con patrimonio propio y personería jurídica, y representativo de los diferentes actores vinculados con el desarrollo de la educación superior del país.

### **2.3.2 Ley 30 del 20 de julio de 2006**

La Reglamentación de la Ley 30 de 20 de julio de 2006, en su Artículo 27 señala que “el resultado de la autoevaluación institucional y de programas deberá registrarse en un informe final de autoevaluación, el cual debe incluir un plan de mejoramiento que se presentará al CONEAUPA”.

En este sentido, el CONEAUPA, ha preparado el documento titulado “Elaboración del Informe de Autoevaluación, con sus respectivas orientaciones para su elaboración”, el

cual tiene el propósito de guiar a las unidades técnicas de evaluación de las instituciones de educación superior al respecto.

### **2.3.3 Comisión Técnica de Fiscalización**

La Comisión Técnica de Fiscalización es el organismo mediante el cual la Universidad de Panamá, en coordinación con el resto de las universidades oficiales, realizará la fiscalización del funcionamiento de las universidades particulares, con el propósito de garantizar la calidad y la pertinencia de la enseñanza.

Esta Comisión está presidida por el Rector de la Universidad de Panamá, quien designará al Secretario Técnico; queda ubicada en la Universidad de Panamá, donde cuenta con la infraestructura, el personal administrativo, técnico y académico necesarios para realizar sus funciones.

#### **2.3.3.1 Funciones de la Comisión Técnica de Fiscalización (CTF).**

**(CONEAUPA, ley 30 del 20 de julio de 2006)**

Las funciones de la Comisión Técnica de Fiscalización (CTF) son:

- Aprobar el proyecto institucional y las ofertas académicas de las universidades particulares.
- Aprobar los estatutos, la actualización de los planes y programas de estudio y la creación de nuevas carreras.

- Elaborar y presentar informe favorable al CONEAUPA, a requerimiento del Ministerio de Educación, para otorgar la autorización provisional y definitiva para la creación de nuevas universidades.
- Elaborar informes de seguimiento y supervisión a requerimiento del Ministerio de Educación.
- Elaborar informe que permita el ingreso de las universidades particulares a los procesos de evaluación y acreditación.
- Participar con el CONEAUPA, en coordinación con el MEDUCA, en el establecimiento de las regulaciones necesarias para la creación y el funcionamiento de universidades u otras instituciones de educación superior universitaria, cuyas modalidades sean semipresenciales y/o virtuales.
- Elaborar y presentar informe favorable de funcionamiento para considerar a las Universidades elegibles como miembros del CONEAUPA.
- Aprobar el Reglamento General de Postgrado de las Universidades Particulares.
- Evaluar planes y programas de estudio; nombrar especialistas en caso especial.
- Recibir y tramitar el recurso de reconsideración cuando un programa haya sido rechazado por la Universidad Oficial Fiscalizadora.
- Recibir y almacenar los diseños curriculares en formato PDF o equivalente o en un CD o dispositivo equivalente.
- Recibir y tramitar las modificaciones de sus planes y programas de estudio.

- Establecer la composición y funciones de la Comisión Fiscalizadora In Situ. Asignar la programación de visitas y darle seguimiento.
- Aprobar la programación de visitas in situ a las Universidades Particulares.
- Registro de las firmas de las autoridades universitarias que firman los títulos expedidos. Aprobar el cierre de carreras de universidades particulares y aprobar plan de contingencia.

#### **2.4. Sistemas de gestión de la calidad universitaria**

El Sistema de Gestión de la Calidad es una herramienta de mejoramiento continuo que se desarrolla a partir del "Enfoque basado en procesos", donde los procesos que forman parte del alcance del sistema interactúan transformando las entradas o insumos en salidas o resultados, utilizando como marco la metodología de gestión del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), mediante la cual se busca alcanzar la satisfacción de la comunidad universitaria.

La calidad, en las Universidades, incluye no solo los aspectos que se refieren al desarrollo científico logrado en el seno de la institución académica, también incluyen los servicios que esta ofrece a la comunidad y el producto que de ella sale al mercado, incorporándose a la vida económica con una preparación profesional de primer nivel y con la mejor actitud en cuanto al desarrollo de sus habilidades y competencias.

La calidad es un valor agregado en las universidades; este concepto se ha usado en la educación superior desde mediados de los ochenta, en varios países, asociándola al costo y exigiendo al sector eficiencia y efectividad (Cave, Kogan y Smith, 1990).

Como afirman Ayarza, Cortadillas, González y Saavedra (2007), la calidad universitaria, también, podría señalarse como **El grado de excelencia a un precio aceptable y el control de la variabilidad a un costo aceptable**. Por otro lado, el aseguramiento de la calidad en la gestión universitaria consiste en comprometerse a asegurar el fiel cumplimiento de un conjunto de exigencias mínimas que garantizan que las instituciones cuentan con las condiciones requeridas para realizar sus funciones académicas peculiares; son estas: investigación, docencia y extensión.

#### **2.4.1. Factores básicos de la calidad en la enseñanza universitaria**

Para autores como Dean y Bowen (1994) son fundamentales para definir la calidad total **“tres principios básicos sobre orientación al cliente, la mejora continua y el trabajo en equipo; todos estos relacionados entre sí”**.

Esta concepción sobre el tema nos la plantean por medio de la siguiente tabla:

Tabla 1

*Informe de Calidad Total basada en tres indicadores*

	Orientación al cliente	Mejora continua	Trabajo en equipo
Principios	Importancia suprema de proporcionar productos y servicios que satisfagan a los clientes.	La satisfacción del cliente solo se puede lograr a través de la mejora continua de los procesos productivos y del servicio al cliente	La orientación al cliente y la mejora continua son fácilmente alcanzables, mediante la colaboración entre los miembros de la organización y también con los clientes y proveedores
Prácticas	Contacto directo con los clientes. Recogida de información sobre las necesidades de los clientes. Uso de la información para diseñar y distribuir los productos y los servicios.	Control de procesos. Reingeniería. Solución de problemas Revisar – actuar (ciclo PHRA)	Búsqueda de acuerdos que beneficien todas las partes implicadas en el proceso de formación de diversos tipos de equipos. Entrenamiento de los grupos de trabajo
Técnicas	Estudios de clientes, trasladar la información del cliente a las especificaciones del producto.	Diagramas de flujo Análisis de Pareto Control estadístico de procesos. Diagramas causas -efectos	Modelos de desarrollo organizativo. Métodos de desarrollo de equipos.

Fuente: Dean y Bowen (1994)

Por su parte, Mora (1991, referenciando los trabajos de Georges (1982) y Astin (1985) resume en cinco enfoques evaluativos la conceptualización de la calidad universitaria, los cuales representan factores claves en cuanto a la calidad en diferentes aspectos del quehacer universitario; estos enfoques son: La calidad como reputación, la calidad como disponibilidad de recursos, la calidad a través de los resultados, la calidad por el contenido y la calidad por el valor añadido (pág.231)

#### **2.4.2. Concepto de indicador**

Un indicador según el diccionario de la Real Académica Española de la Lengua, es aquello “que indica o sirve para indicar”, es un instrumento que proporciona información relevante acerca de algún aspecto significativo de la realidad.

Según Beltrán (2010) **“los Indicadores como instrumentos del control de gestión son una herramienta valiosa y deben servir al propósito de orientar a la entidad hacia el mejoramiento continuo. Los indicadores de gestión, son instrumentos para medir, no solo, la utilización de los recursos financieros, sino el resultado obtenido con la docencia, la investigación, la capacitación, la asesoría y consultoría y la comunidad estudiantil y egresados”**.

#### **2.4.3. Indicadores de calidad en la docencia universitaria.**

Los indicadores son instrumentos que sirven para explicar una parcela de la realidad social; en el caso que nos ocupa, una realidad educativa.

Es necesario subrayar que un indicador es una señal que permite captar y representar aspectos de una realidad que no son directamente accesibles al observador; de igual modo, que el conductor cuenta en su tablero de instrumentos con indicadores de temperatura, gasolina, velocidad, otros.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), maneja unos cincuenta indicadores de los sistemas educativos que según Oakes (1995) “el indicador

es un dato estadístico referido al sistema educativo que revela algo sobre su funcionamiento o salud”.

El terreno educativo no es un indicador, sino un artificio que proporciona información relevante de algún aspecto significativo de la realidad educativa.

Para Tiana, (1997) **“lo más habitual es que dicho artificio consista en algún tipo de dato de carácter cuantitativo, generalmente una medida estadística; en muchos sistemas de indicadores se incluyen algunos no cuantitativos recurriendo a gráficos u otras representaciones de la realidad”.**

Otra definición sobre indicadores, la ofrece Pérez, Iriarte (2002) cuando afirma que se trata de **“un elemento informativo de carácter cuantitativo sobre algún componente o atributo de una realidad, orientado a servir de fundamento para elaborar juicios sobre ella”.**

Los indicadores de gestión académica se pueden definir como los que se utilizan para medir la gestión y la eficiencia de la institución, en cuestiones relacionadas con el desempeño de las áreas académicas: en este caso de los docentes. Debemos resaltar que es importante tener en cuenta que los indicadores de gestión deben ser un medio para mejorar y hacer más eficiente la gestión de la Universidad.

El caso de la transmisión del conocimiento o aprendizaje es aún más difícil; ya que, la relación entre la enseñanza y el aprendizaje es una cuestión compleja. El análisis de los indicadores de la calidad de la gestión docente se caracteriza por su técnica innovadora, permanente, científica, creativa y tiene como objetivo prioritario el mejoramiento del proceso aprendizaje- enseñanza en todos sus aspectos, para el logro de objetivos y metas del sistema de la docencia universitaria; en beneficio del desarrollo nacional.

Al referirnos a la medición del aprendizaje, no podemos dejar de pensar en distintos aspectos de esta tarea; diríamos que la cuestión teórica más importante de esta tarea es la evaluación.

En la definición del instrumento de evaluación es de vital importancia tener en cuenta no solo la justicia del proceso, sino también la interrelación que debe existir entre los procesos de enseñanza y aprendizaje y la evaluación que va a medir los resultados de estos procesos. Para Camilloni, ( 2003) **“Es importante que el instrumento de evaluación cumpla con los requisitos básicos de estos instrumentos, que son: validez, confiabilidad y practicidad”**. (p. 65)

Los indicadores vinculan las necesidades de información con los datos a recopilar. Reflejan una situación específica de la educación, sus cambios o resultados, aclarando lo que se espera conseguir y los datos necesarios para verificar si lo estamos haciendo

bien o si no es así. Los objetivos de los proyectos educativos requieren de indicadores y metas concretas y realistas, que deben alcanzarse en un determinado espacio o tiempo.

#### **2.4.3.1. Bases para la construcción de indicadores**

La calidad en la educación superior se evidencia en la medida en que todos los elementos que intervienen en ella se orienten hacia la adquisición del equipamiento intelectual y la perspectiva cultural.

Según J. Mortimore, (1998) **"La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados."**

Cuando nos referimos a un centro educativo de calidad estamos identificados con la definición de García (1982) **"la calidad de la educación es el modo de ser de la educación que reúne las características de integridad, coherencia y eficacia"**.

Existen cinco pilares que nos llevan hacia la calidad de la educación como los que señala Lorenzo y Moore (2002): **"Efectividad del aprendizaje, satisfacción de estudiantes, satisfacción de profesores, relación costo-efectividad, acceso a colectivos con necesidades diversas"**.

La tabla siguiente resume algunos indicadores que pueden ser evaluados en el contexto de la educación superior:

Tabla 2

*Indicadores de gestión académica en el contexto de la Educación Superior.*

<b>Criterio</b>	<b>Indicador</b>
<b>Demanda por parte de los estudiantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratio titulación: alumnos matriculados en la titulación / plazas ofertadas en la titulación.</li> <li>• Ratio curso: alumnos matriculados en el curso / plazas ofertadas en el curso.</li> <li>• Nota de corte para cada titulación.</li> <li>• Porcentaje de alumnos con beca.</li> <li>• Alumnos matriculados / plazas ofertadas.</li> </ul>
<b>Recursos humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratio alumnos / profesor (personal docente e investigador).</li> <li>• Estabilidad del profesorado: porcentaje del profesorado a tiempo completo.</li> </ul>
<b>Recursos físicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aulas con dotación de pizarra digital.</li> <li>• Ratio alumnos / equipos informáticos a su disposición (en aulas, vestíbulos...)</li> <li>• Ratio alumnos / equipos para el acceso a Internet a su disposición (en aulas, vestíbulos...)</li> <li>• Ratio alumnos / puestos en las bibliotecas.</li> <li>• Ratio alumnos que los han de utilizar / puestos en los laboratorios específicos.</li> </ul>
<b>Plan de estudios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créditos totales de la titulación y estructura del plan de estudios.</li> <li>• Porcentaje que suponen los créditos prácticos en la titulación.</li> <li>• Porcentaje que suponen los créditos de prácticas en empresas e instituciones en la titulación.</li> <li>• Porcentaje que supone la oferta de créditos optativos y de libre configuración.</li> </ul>
<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratio idiomas ofertados / idiomas obligatorios.</li> <li>• Porcentaje anual de abandonos.</li> <li>• Porcentaje de graduaciones anuales.</li> <li>• Duración media de los estudios.</li> <li>• Tasa media (últimos 3 años) de participación de los profesores en proyectos de investigación.</li> <li>• Alumnos que se doctoran cada año (promedio de los últimos 3 años)</li> <li>• Número de proyectos de investigación en curso.</li> <li>• Convenios y programas de estudio en el extranjero.</li> <li>• Convenios con otras universidades.</li> </ul>

Fuente: Lorenzo y Moore (2002).

## **2. 5. Indicadores de la gestión docente según CONEAUPA.**

Los indicadores son 185, distribuidos en las cuatro funciones esenciales de la Universidad, a saber: a) Docencia, b) Investigación e innovación, c) extensión Universitaria y d) Gestión Institucional.

Los indicadores se clasifican en esenciales, importantes y convenientes.

**Categoría esencial:** Corresponde a aquellos indicadores que tienen que cumplirse para que una institución universitaria sea acreditada. Es decir, la institución universitaria que se somete a un proceso de acreditación con el CONEAUPA, tiene que cumplir con el 100% de los indicadores esenciales en el nivel que establezca el estándar correspondiente, si lo tiene. Si el indicador no tiene un estándar, deberá cumplirse con evidencia de su existencia o con la cualidad requerida. Todos los indicadores deben tener una calificación individual de 75 puntos o más. El valor global de los indicadores esenciales de cada factor será calculado como el promedio de todos los valores marcados individualmente. El promedio global de cada factor debe ser 81 o más.

**Categoría importante:** Corresponde a aquellos indicadores que deben cumplirse en su mayoría, ya que la falta de cumplimiento de alguno de ellos no impacta de manera vital la función sustantiva a la que se refieren dichos indicadores. Al menos, el 40% de todos los indicadores identificados como importantes POR FACTOR deben tener una puntuación de 75 puntos o más. El valor global de los indicadores importantes será calculado como el

promedio de todos los valores marcados individualmente. Una calificación global inferior a 81 puntos no descarta la posibilidad de acreditación

**Categoría conveniente:** Corresponde a aquellos indicadores que mejoran las funciones sustantivas, que proporcionan un valor agregado, que favorece la imagen y la función sustantiva a la cual se refieren. Al menos, el 20% de todos los indicadores identificados como convenientes **por factor** deben tener una puntuación mínima de 75 puntos o más. El valor global de los indicadores convenientes será calculado como el promedio de todos los valores marcados individualmente. Una calificación global inferior a 81 puntos no descarta la posibilidad de acreditación.

Para efecto de recomendación de la acreditación institucional, los indicadores cualitativos y cuantitativos serán medidos análogamente sobre la base de una escala de 100 puntos.

#### 2.5.1. Los estándares

Los estándares son un patrón de medición que permite valorar cuánto se acerca, en la evaluación, la institución al modelo deseado. Constituyen una garantía del cumplimiento de los procesos que atienden y la satisfacción en las actividades que generan. Son las condiciones mínimas de calidad que deben cumplir los componentes y subcomponentes de análisis, en referencia a los indicadores.

Un estándar está relacionado con un criterio de desempeño recurrente, el cual deberá ser alcanzado una y otra vez. Generalmente, se expresa en términos cuantitativos y se refiere

a casos como reglas de seguridad, niveles de desempeño, otros. También, puede expresarse en términos cualitativos para señalar el nivel de cumplimiento de una cualidad específica.

## **2.6. Los Indicadores Internacionales**

Muchos países a nivel mundial se encuentran analizando e impulsando nuevas y diversas estrategias para mejorar la calidad de su profesorado.

Este proceso suele ser difícil, la valoración de la calidad docente, constituye un eje central de discusión y análisis internacional y no existe un modelo único, ni indicadores únicos para la valoración de la calidad del desempeño docente.

El National Comprehensive Center For Teacher Quality, conocido por sus siglas NCCTQ, con sede en Washington, fundado desde el año 2000, ha elaborado una herramienta que ofrece un marco interesante y que puede constituir una fuente de valoración internacional sobre la valoración de la calidad docente.

El marco de valoración de la calidad docente, según el National Comprehensive Center for Teacher Quality, es el siguiente:

Tabla 3

*Indicadores, dimensiones e instrumentos de medición de calidad docente.*

Efectividad	La contribución de los docentes a los resultados académicos de los estudiantes, que pueden referir a aspectos como puntajes en test de aprendizaje, tasas de egreso, motivación estudiantil. Los docentes efectivos son aquellos que muestran -con evidencia empírica- el logro de impactos positivos en los resultados de sus estudiantes.
Calificación	Los docentes calificados tienen credenciales certificadas que muestran que han completado la formación necesaria para ejercer la profesión. Esto no sólo refiere a la formación inicial, sino al desarrollo profesional y a la acreditación de los estándares de calidad que se definen por las autoridades educativas o las organizaciones de docentes.
Experiencia	Los docentes tienen un profundo conocimiento de la asignatura que enseñan, así como de las metodologías y enfoques pedagógicos más adecuados para hacerlo. Conocen cómo aprenden sus estudiantes y son capaces de enseñar en diferentes contextos.
Capacidad	La capacidad docente refiere a la habilidad de aprovechar el entorno profesional para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Son reflexivos y organizados.
Carácter	El carácter se asocia a la calidad docente en aspectos como la sensibilidad, la calidez, el entusiasmo, la pasión, la creatividad, la persistencia, el compromiso.

Fuente: National Comprehensive Center for Teacher

***CAPÍTULO III***

***MARCO METODOLÓGICO***

### **3.1. Estudio y aplicación del método seleccionado**

El marco metodológico se refiere al tipo de estudio y la aplicación del método que será utilizado en el desarrollo de la investigación. En este marco se detallan todos los aspectos que serán considerados para el logro de los objetivos. Se plantea, además, el paradigma de la investigación, enfoque, diseño, la población, la muestra, entre otros.

### **3.2 Tipo de Investigación**

El presente estudio se tipifica como descriptivo; por su paradigma es una investigación mixta, ya que por una parte identifica característica (cualitativa) y por otro lado, debe establecer datos numéricos y tratamientos estadísticos (cuantitativa).

Los métodos de investigación mixta están altamente catalogados para la práctica de la investigación, porque combinan y son la integración sistemática de ambos métodos: el cualitativo y el cuantitativo. Una característica clave de la investigación de métodos mixta es su pluralismo o eclecticismo.

- Enfoque: descriptivo, consiste en presentar situaciones, costumbres y actitudes predominantes, a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. No se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de la relación entre dos o más variables. En el presente estudio se identifican dos variables.

- Alcance: es un método correlacional, su propósito es la relación de dos variables, las cuales serán estudiadas tal y como están. Además, la recolección de los datos se realizará en un solo momento y en un tiempo único.
- Diseño: no experimental, la investigación es transeccional o transversal, para realizar la medición de las variables; el estudio tiene una duración dos años.

### **3.3. Fuentes de Información**

Las fuentes de información son todos aquellos elementos útiles para satisfacer o sustentar la investigación; entre las fuentes que serán utilizadas en el estudio, se destacan:

#### **3.3.1. Fuentes Humanas**

- Vicerrector Académico
- Directora de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior
- Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente
- Directivos de la Escuela y Departamento de Contabilidad
- Docentes de la Escuela de Contabilidad
- Estudiantes de Pregrado Escuela de Contabilidad

#### **3.3.2. Fuentes Materiales**

Se refiere a todas las fuentes documentales o electrónicas; a través de las cuales se les pueda dar sustento teórico científico al estudio. Entre ellas:

- Diccionarios y enciclopedias.
- Libros.

- Monografías.
- Páginas electrónicas.
- Papers Científicos.
- Revistas.
- Tesis.

### 3.3.2.1. Población objeto de estudio.

La población del estudio está compuesta por el Vicerrector Académico, Directora de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente, Directora de Departamento de Contabilidad, Docentes de la Escuela de Contabilidad de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad y los Estudiantes de Pregrado Escuela de Contabilidad.

Población	Cantidad
Vicerrector Académico.	1
Directora de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior.	1
Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente.	1
Directora: Departamento de Contabilidad.	1
Docentes de la Escuela de Contabilidad.	25
Estudiantes de Pregrado, Escuela de Contabilidad.	59
<b>Total de la población.</b>	<b>88</b>

Fuente: Araúz – 2017

### 3.3.2.2. Muestra

La muestra del estudio es de 88 sujetos informantes: Vicerrector Académico, Directora de la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente, los docentes tanto eventuales como permanentes de la Escuela de Contabilidad de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Directora del Departamento de Contabilidad y los Estudiantes de Pregrado, Escuela de Contabilidad.

Población	Cantidad
Vicerrector Académico.	1
Directora de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior.	1
Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente.	1
Directora del Departamento de Contabilidad.	1
Docentes de la Escuela de Contabilidad.	25
Estudiantes de Pregrado, Escuela de Contabilidad.	59
<b>Total de la población.</b>	<b>88</b>

Fuente: Araúz – 2017

### 3.3.2.3. Tipo de Muestreo

En este estudio se delimitará la población utilizando una muestra no probabilística por conveniencia. Dado que la muestra seleccionada es similar a la población total,

para efectos de esta investigación se ha prescindido de técnicas de muestreo, al establecerse un censo muestral de los elementos de la población.

### **3.4. Supuestos Generales**

Los supuestos que dan origen a la investigación surgen a partir del problema planteado y servirán de guía para la elaboración de los objetivos que se desean alcanzar, el tipo y diseño de investigación, los instrumentos y las técnicas acordes con su desarrollo. A continuación, los supuestos del estudio:

H<sup>1</sup> La identificación y evaluación de indicadores de calidad en la gestión docente contribuye a mejorar el desempeño académico del profesional de la enseñanza y el cumplimiento de los criterios del factor docencia para la acreditación universitaria.

H<sup>0</sup> La identificación y evaluación de indicadores de calidad en la gestión docente no contribuye a mejorar el desempeño académico del profesional de la enseñanza, ni el cumplimiento de los criterios del factor docencia para la acreditación universitaria.

### **3.5. Variables, dimensiones e indicadores**

#### **3.5.1. Variables**

La investigación estudia dos variables que son: indicadores de la calidad en la gestión docente y desempeño académico de los docentes. En los puntos siguientes se definen las variables en tres dimensiones: la conceptual, la operacional y la instrumental.

### 3.5.1.1. Variable independiente: Indicadores de calidad.

**Definición conceptual:** Los indicadores son conceptos que se van a “medir”. Una vez se han definido los indicadores de un Sistema de Calidad particular, se deben definir valores objetivos para los mismos en un determinado periodo. Esto permitirá, en primer lugar, establecer unos umbrales de Calidad que se deben alcanzar y, en segundo lugar, comprobar hasta qué punto se alcanzan esos niveles. Un indicador es un punto que sirve de base de comparación para evaluar un determinado desempeño.

**Definición operacional:** se refiere a las características que definen el desempeño de los docentes en cuanto a: nivel profesional, valoración personal, competencias y rol docente.

**Definición instrumental:** esta variable fue evaluada a través de una lista de cotejo incluida en un cuestionario.

### 3.5.1.2 Gestión Docente

**Definición conceptual:** se define gestión docente como el conjunto de actividades personales, actitudinales y ejercicio profesional que define el desempeño del docente.

**Definición operacional:** la variable es evaluada a través de indicadores tales como evaluación docente, conocimiento, dominio y práctica de la disciplina que el docente enseña (conocimiento de la especialidad).

**Definición instrumental:** la variable es medida, a través de tres escalas tipo Likert incluidas en un cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Contabilidad.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

Las técnicas de recolección de datos son toda la variedad de métodos empleados, a fin de recopilar los datos requeridos sobre la situación objeto de estudio. Dentro de las técnicas de recolección de datos empleadas en el estudio están:

#### **3.6.1. La entrevista**

Se refiere a la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto informante, protagonista del estudio, a fin de obtener respuestas a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto. A través de la entrevista, el investigador puede explicar el propósito del estudio y especificar claramente la información que necesita.

#### **3.6.2. La encuesta**

Es un instrumento de recolección de información que permite obtener datos de modo rápido y eficaz, utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados.

### **3.7. Tratamiento de la información**

Una vez aplicadas las encuestas, estas serán clasificadas por estrato, lo que permitiría el agrupamiento de los datos dispersos en frecuencias absolutas (fa) y por medio del procedimiento de porcentualización convertir las frecuencias absolutas (fa) en frecuencias

relativas porcentuales (fr%) para su posterior interpretación e inferencias de los resultados.

Terminado este procedimiento, con los datos obtenidos, se procederá a diseñar las tablas, cuadros y los gráficos que serán el complemento visual de los resultados. El manejo estadístico se hará mediante el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

### **3.8. Análisis de la información**

Para el mejor análisis de la información se utilizará el software estadístico SPSS, Statistical Package for the Social Sciences, el cual tabula y ofrece los resultados por medio de cuadros, los cuales validan la frecuencia de las respuestas, según los ítems planteados y los arroja a través de datos porcentuales; estos también se presentan por medio de gráficas; lo que facilita una mejor comprensión y análisis de los resultados.

La cientificidad de la investigación tiene lugar cuando la investigación muestra por medio del análisis de los resultados la interrelación de los objetivos, las variables y los indicadores. La presente investigación está basada en el método científico.

### **3.9. Validación de los instrumentos**

La validación de los instrumentos será llevada a cabo por expertos en los temas y por el método estadístico Alfa Cronbach, el cual es utilizado por su precisión para determinar la validez del instrumento, cuando el resultado final se aproxime a su valor máximo de 0.80.

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	6	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	6	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	15

*CAPÍTULO IV*

*ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS*

Una vez que se han recopilado y registrado los datos, estos deben someterse a un proceso o tratamiento de la información; este procedimiento de datos incluye las funciones de edición y codificación.

#### **4.1. Análisis de datos cuantitativos.**

Se presentan todos los resultados obtenidos a través de la aplicación de dos encuestas con escalas de Likert, las cuales fueron dirigidas a los docentes y a los estudiantes de la escuela de Contabilidad, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad.

El objetivo del instrumento aplicado a los docentes era: Establecer la relación de los indicadores de la gestión docente con el instrumento para la evaluación del desempeño docente.

Por otro lado, se presentan los resultados a través del instrumento encuesta con escalas de Likert aplicado a los estudiantes, cuyo objetivo fue: Indagar el grado de cumplimiento de los indicadores de la gestión de la docencia en concordancia con los estándares de acreditación establecidos.

A través de este instrumento se presentan las apreciaciones de los estudiantes con relación al objetivo indicado.

VARIABLES:

Indicadores de la calidad

Gestión docente.

Instrumento aplicado a Docentes

Variable: Indicadores de Calidad.

Tabla 1

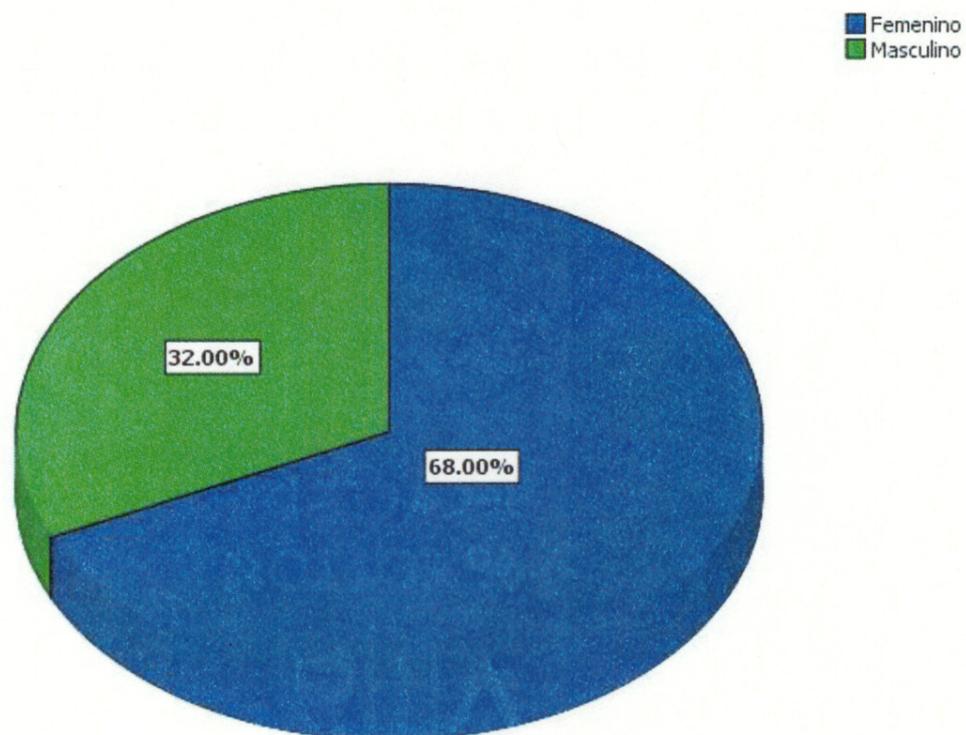
*Datos Personales, de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según Género.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	17	68.0	68.0	68.0
	Masculino	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Los datos recabados del instrumentos aplicado a los docentes muestran que en la Escuela de Contabilidad, el 68.0 % de las personas que imparten clases corresponde al género femenino, frente a un 32.0 % que representa al género masculino.

Gráfica 1. Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según género.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 2

*Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según edad.*

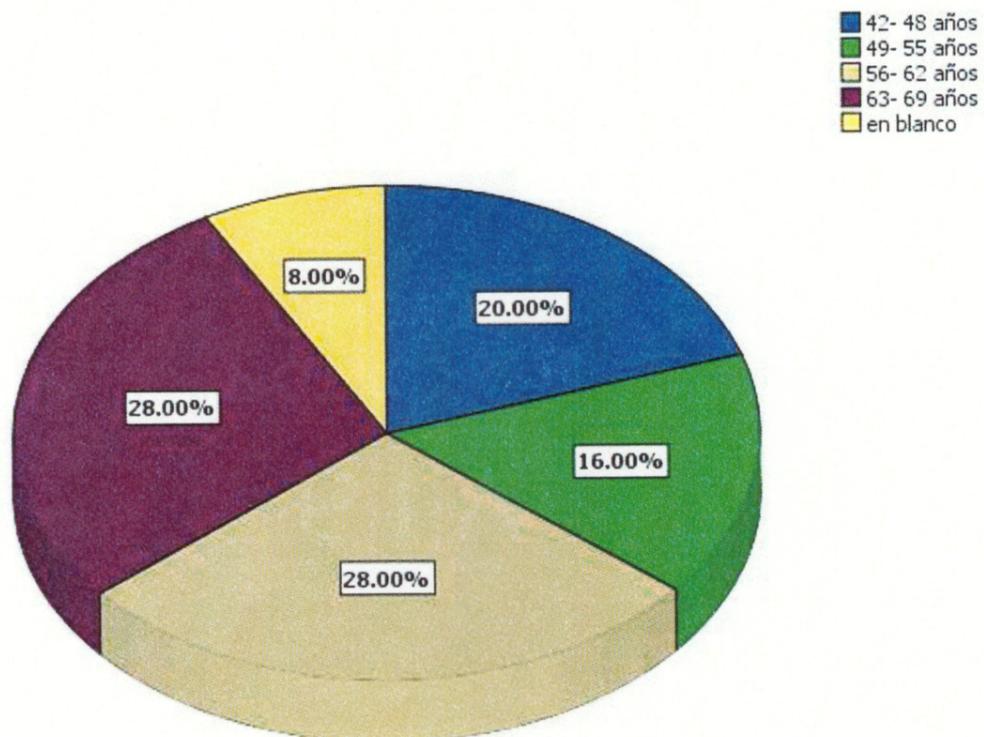
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	42- 48 años	5	20.0	20.0	20.0
	49- 55 años	4	16.0	16.0	36.0
	56- 62 años	7	28.0	28.0	64.0
	63- 69 años	7	28.0	28.0	92.0
	en blanco	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Los resultados muestran que el 28% de los docentes de la Escuela de Contabilidad están entre las edades de 63 a 69 años; también constituyen el 28% del cuerpo docente los que tienen de 56 a 62 años. Otro porcentaje representativo, de 20% lo conforman profesores que están entre los 42 y 48 años de edad.

Gráfica 2. Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018.

Según edad.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 3

*Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según años de servicio.*

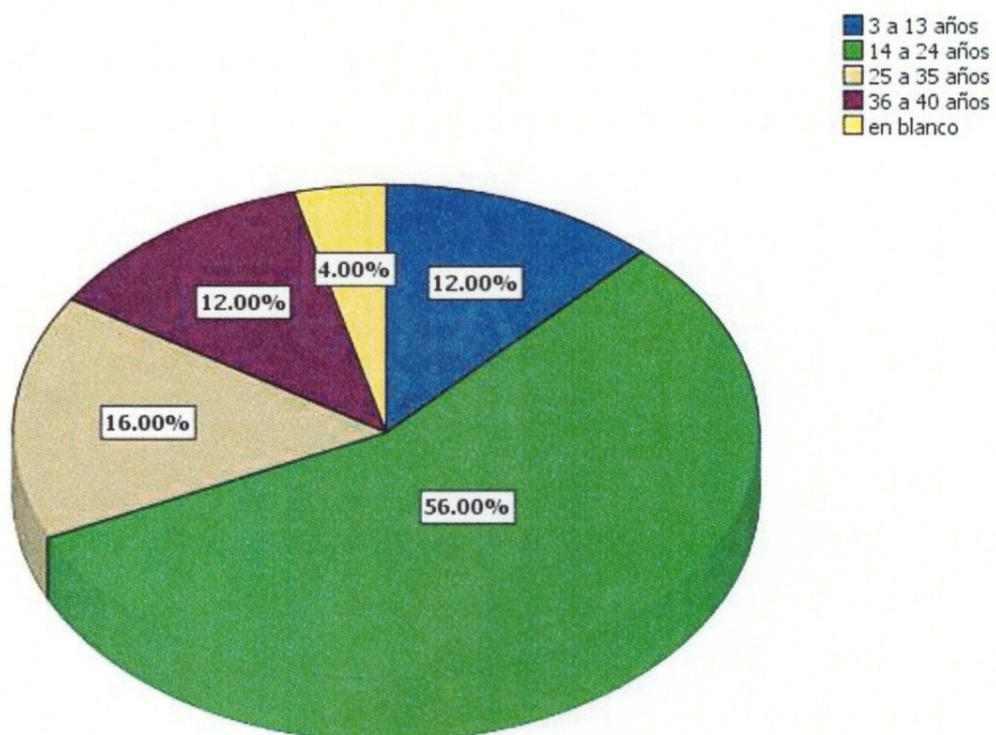
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3 a 13 años	3	12.0	12.0	12.0
	14 a 24 años	14	56.0	56.0	68.0
	25 a 35 años	4	16.0	16.0	84.0
	36 a 40 años	3	12.0	12.0	96.0
	en blanco	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

El cuadro 3 representa la cantidad de años de servicio en la Escuela de Contabilidad. Los datos evidencian que más de la mitad de los docentes de la muestra (14), que corresponde al 56% han prestado servicio entre 14 a 24 años; 16 %, es decir 4 han impartido clases desde hace 25 a 35 años y los docentes con menor cantidad de años de pertenecer a la Escuela de Contabilidad, de 3 a 13 años, representan el 12%; también constituyen el 12% los 3 profesores que han estado durante más años en la Escuela (entre 36 a 40 años).

Gráfica 3. Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018.

Según años de servicio.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 4

*Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según Categoría.*

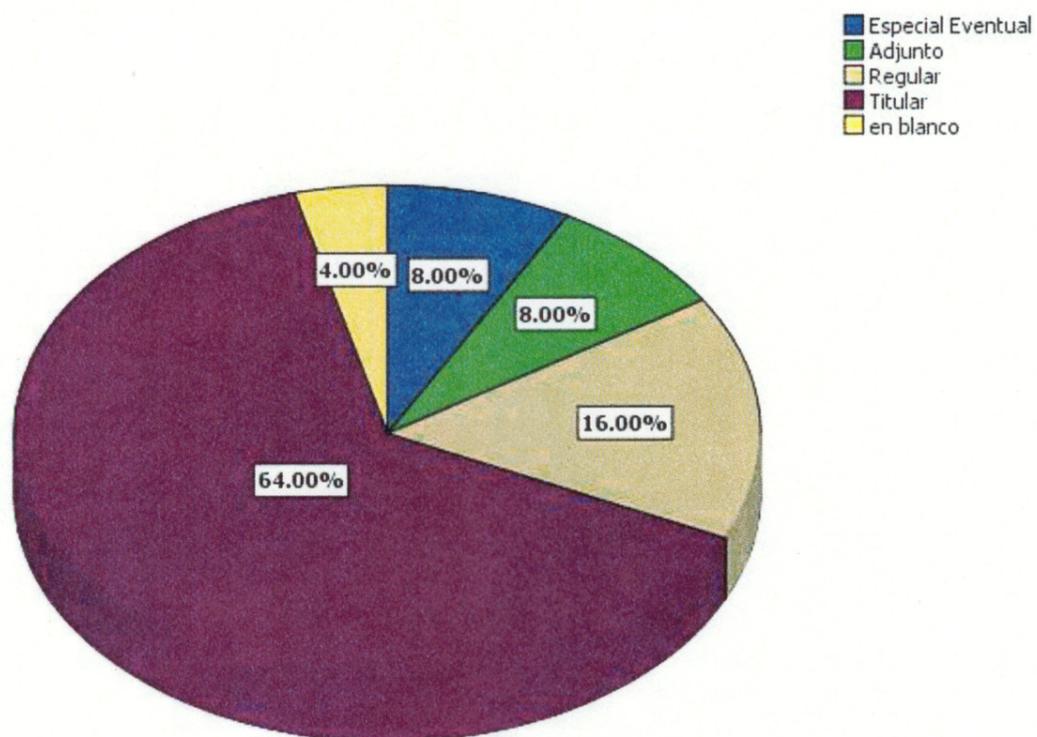
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Especial Eventual	2	8.0	8.0	8.0
	Adjunto	2	8.0	8.0	16.0
	Regular	4	16.0	16.0	32.0
	Titular	16	64.0	64.0	96.0
	en blanco	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

La mayor parte de los entrevistados (16) corresponden a la categoría Titular, los cuales representa el 64.0%; los profesores con categoría regular (4) representan el 16%, mientras que solo el 8% (es decir 2) se encuentran en la categoría adjunto y también en la especial eventual.

Gráfica 4. Datos Personales de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018.

Según Categoría.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 5

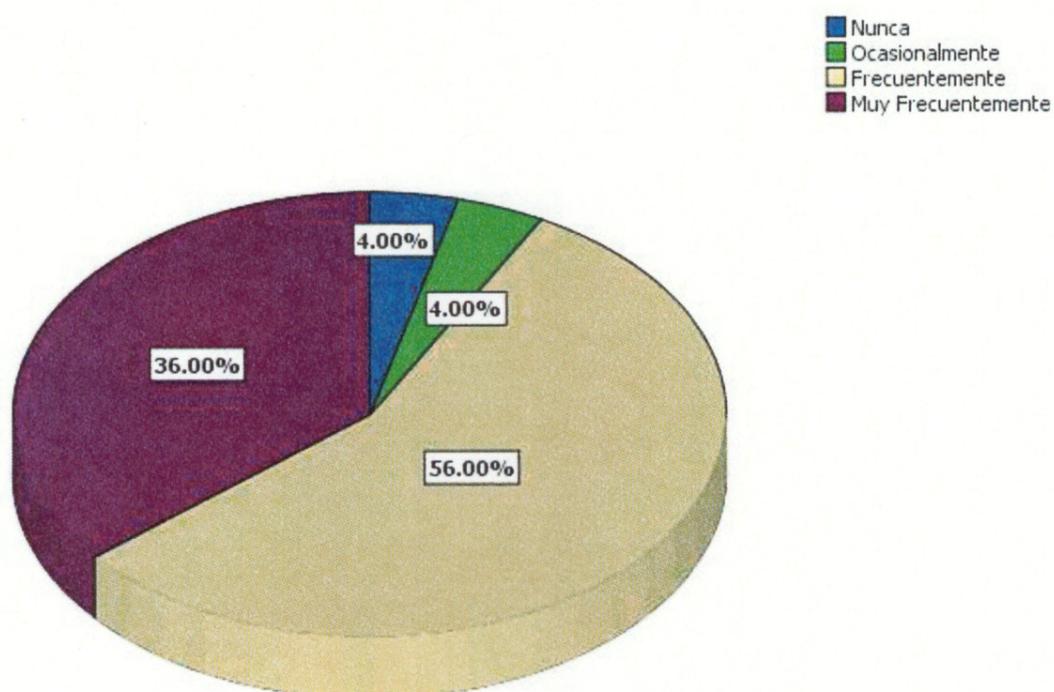
*Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a: ¿Conoce usted los indicadores de calidad de la gestión docente en el nivel superior de educación?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	1	4.0	4.0	4.0
Ocasionalmente	1	4.0	4.0	8.0
Frecuentemente	14	56.0	56.0	64.0
Muy Frecuentemente	9	36.0	36.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

El Gráfico 5 representa los conocimientos que posee la muestra acerca de los indicadores de calidad de la gestión docente. Frente a este planteamiento uno de los consultados (el 4%) indicó que nunca ha escuchado respecto a esta temática; de igual forma, otro 4% señaló que ocasionalmente ha oído algo. Sin embargo, 14 profesores, o sea 56% expresó que frecuentemente maneja estos indicadores y 9 (36%) indicaron que muy frecuentemente los indicadores forman parte de su trabajo.

Gráfica 5. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a: ¿Conoce usted los indicadores de calidad de la gestión docente en el nivel superior de educación?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 6

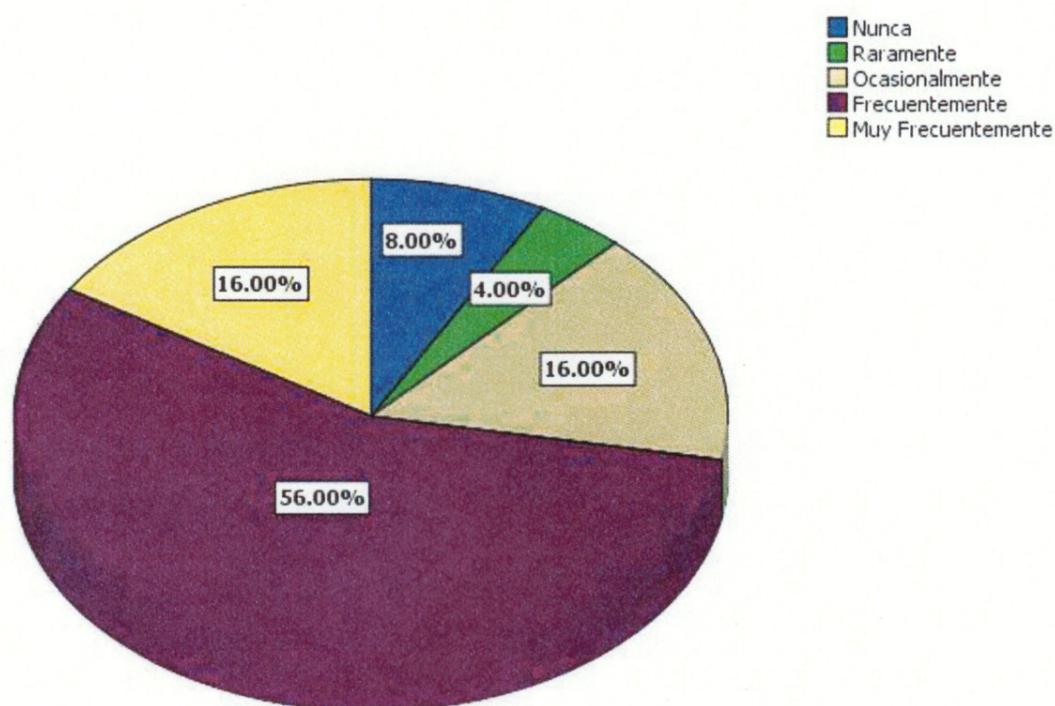
*Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Respecto a la interrogante ¿Ha estudiado con detenimiento los indicadores de calidad de la gestión docente en el nivel superior de la educación?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	2	8.0	8.0	8.0
Raramente	1	4.0	4.0	12.0
Ocasionalmente	4	16.0	16.0	28.0
Frecuentemente	14	56.0	56.0	84.0
Muy Frecuentemente	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Ante este cuestionamiento, el 56%, es decir, 14 de los docentes de la Escuela de Contabilidad indicaron que frecuentemente han estudiado con detenimiento los indicadores de la calidad de su gestión. Por su parte, 4 (16%) expresaron que lo hacen ocasionalmente y otro 16% dice que muy frecuentemente lo estudia. Cabe agregar que un 8% nunca ha estudiado los indicadores antes mencionados y un 4% manifiesta que raramente ha consultado este tema.

Gráfica 6. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018.  
Respecto a la interrogante ¿Ha estudiado con detenimiento los indicadores de calidad la gestión docente en el nivel superior de la educación?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 7

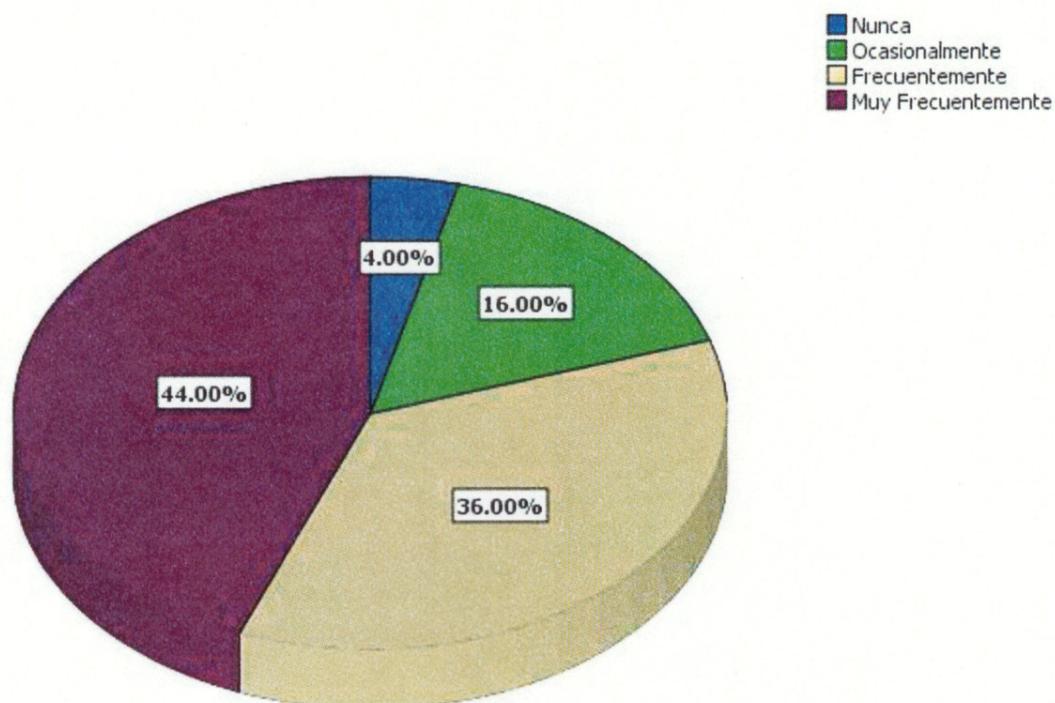
*Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Planifica su trabajo docente de acuerdo con los indicadores de calidad del desempeño?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Ocasionalmente	4	16.0	16.0	20.0
	Frecuentemente	9	36.0	36.0	56.0
	Muy Frecuentemente	11	44.0	44.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Respecto a la atención de los indicadores de la calidad en su planificación del trabajo docente, el 44% (11 profesores) responde que muy frecuentemente; el 36% (9 docentes) contesta que frecuentemente y un 16% (4) indica que ocasionalmente consideran los indicadores de calidad de desempeño en la educación superior; mientras que un 4% manifiesta que nunca los utiliza para su planificación.

Gráfica 7. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Planifica su trabajo docente de acuerdo con los indicadores de calidad del desempeño?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 8

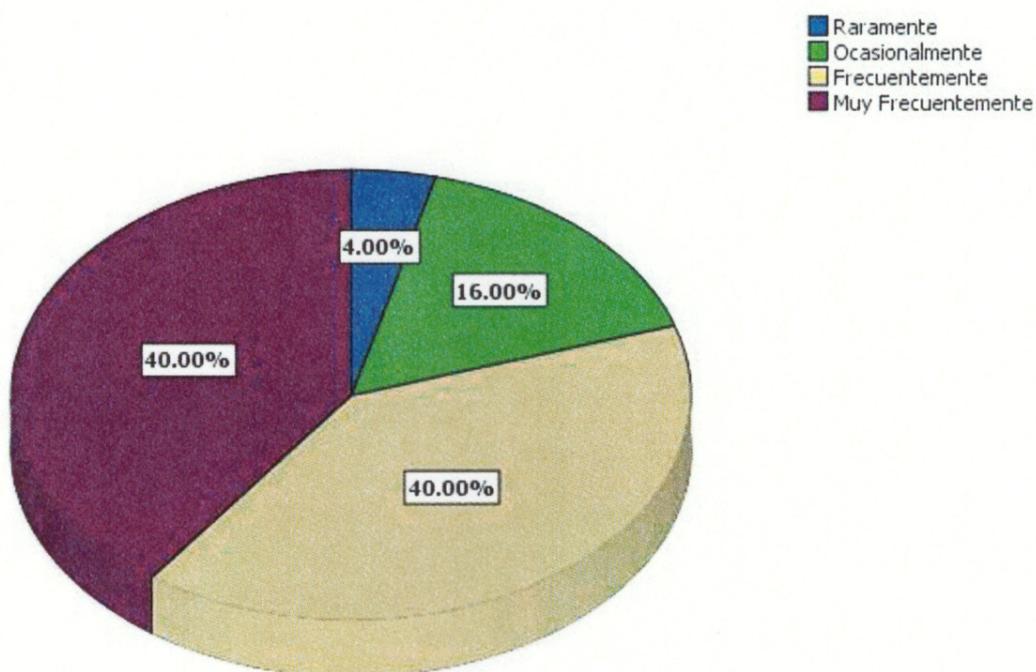
*Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿La metodología que usted emplea para impartir sus clases responde a los indicadores de calidad del modelo educativo que promueve la UNACHI?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Raramente	1	4.0	4.0	4.0
	Ocasionalmente	4	16.0	16.0	20.0
	Frecuentemente	10	40.0	40.0	60.0
	Muy Frecuentemente	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

El gráfico 8 plantea que 10 profesores de la Escuela de Contabilidad consultados, es decir, el 40%, emplea una metodología que responde frecuentemente a los indicadores de calidad que promueve la UNACHI y otros 10 profesores (40%) señalan que muy frecuentemente su trabajo responde a tales indicadores; por su parte, 4 profesores (16%) indican que ocasionalmente estos elementos guían su desempeño y solo uno que constituye un 4% señala que raramente forman parte de su trabajo.

Gráfica 8. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿La metodología que usted emplea para impartir sus clases responde a los indicadores de calidad del modelo educativo que promueve la UNACHI?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Variable Dependiente: Gestión docente.

Tabla 9

*Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Sobre el ítem ¿La calidad de la educación superior mejoraría si se tienen claros los indicadores de la gestión docente?*

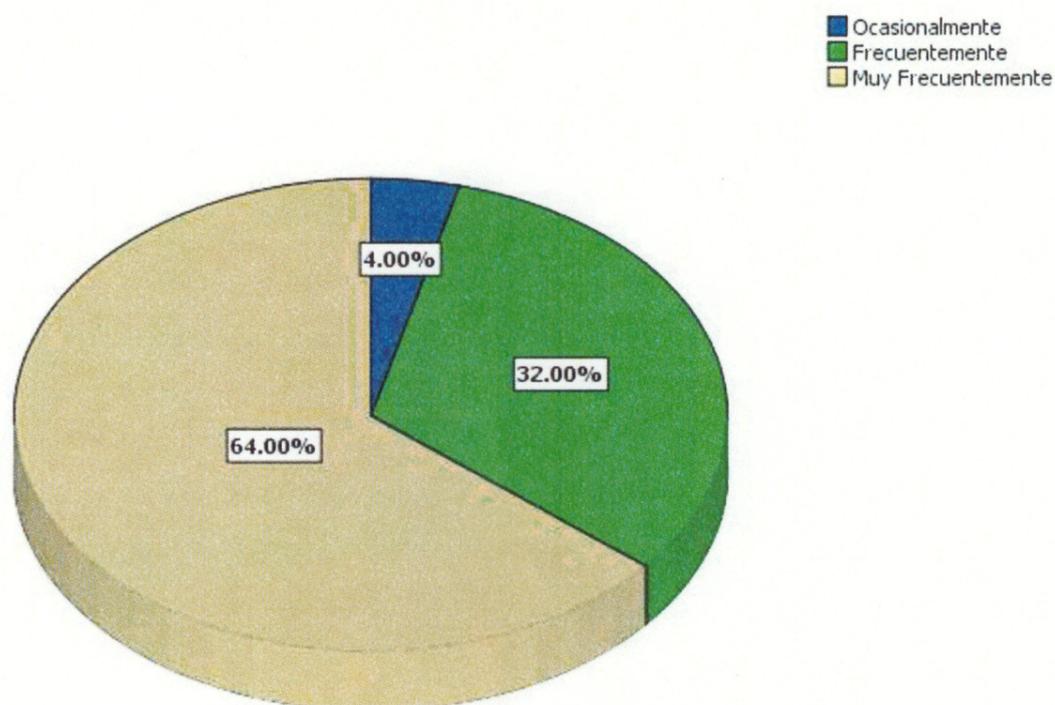
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ocasionalmente	1	4.0	4.0	4.0
	Frecuentemente	8	32.0	32.0	36.0
	Muy Frecuentemente	16	64.0	64.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Con el propósito de obtener la opinión de los encuestados respecto a la importancia de los indicadores de gestión como herramienta para mejorar el trabajo docente, se les consulta si considerarían efectiva para mejorar la calidad de la educación superior, realizar actividades de divulgación sobre este tema; los resultados todos evidencian que casi en su totalidad, los docentes (96%) reconocen que esta sería una medida positiva.

Solo un encuestado (4%) que contestó ocasionalmente expresa dudas al respecto.

Gráfica 9. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Sobre el ítem ¿La calidad de la educación superior mejoraría si se tienen claros los indicadores de la gestión docente?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 10

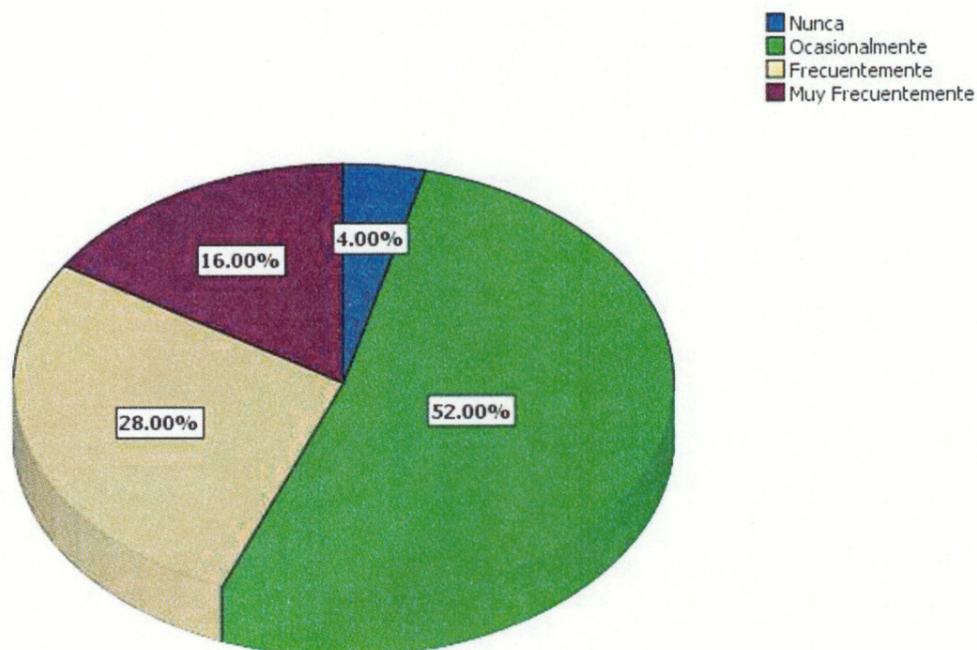
*Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En cuanto al ítem ¿Considera que el instrumento de evaluación docente de la UNACHI responde al modelo de educación por competencias?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	1	4.0	4.0	4.0
Ocasionalmente	13	52.0	52.0	56.0
Frecuentemente	7	28.0	28.0	84.0
Muy Frecuentemente	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Respecto a la relación que existe entre el instrumento de evaluación docente que se aplica en la UNACHI con el modelo de educación por competencias, el 52% de los docentes de la Escuela de Contabilidad considera que ocasionalmente ese instrumento responde al modelo de educación por competencias; mientras que el 28% aduce que frecuentemente y el 16% afirma que muy frecuentemente. Además, el 4% indica que nunca el instrumento de evaluación docente de UNACHI responde a ese modelo. Los resultados le indican a la investigadora que los docentes están conscientes de que el actual instrumento de evaluación del desempeño docente no responde al modelo educativo por competencias vigente dentro de nuestra Universidad.

Gráfica 10. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En cuanto al ítem ¿Considera que el instrumento de evaluación docente de la UNACHI responde al modelo de educación por competencias?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 11

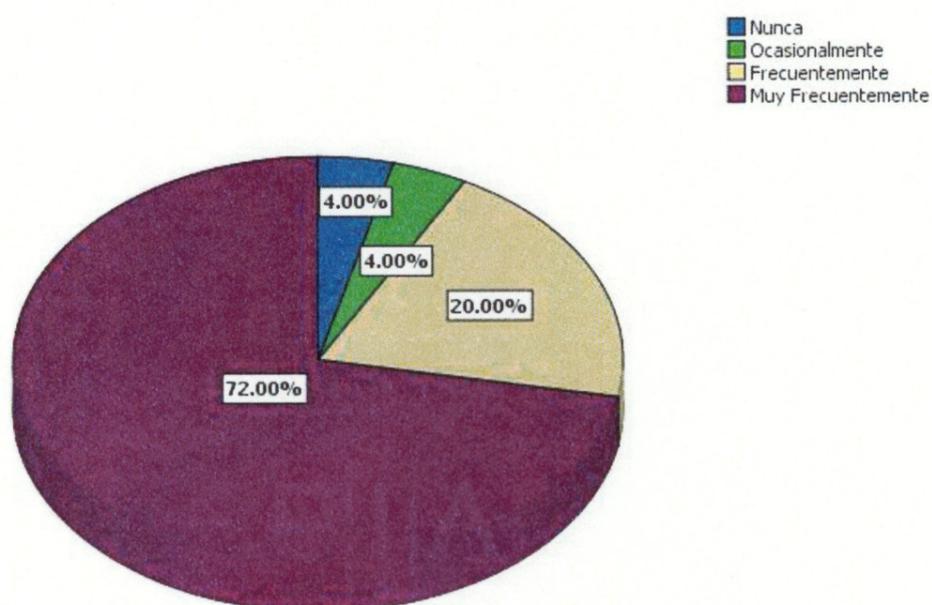
*Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Considera importante fortalecer el actual instrumento de evaluación docente con señalamientos más específicos respecto al cumplimiento de deberes?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Ocasionalmente	1	4.0	4.0	8.0
	Frecuentemente	5	20.0	20.0	28.0
	Muy Frecuentemente	18	72.0	72.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

La consulta permitió comprobar que el 92% (23) de los docentes encuestados considera que es importante fortalecer el instrumento actual de evaluación docente, ya que el 72% respondió muy frecuentemente y el 20%, frecuentemente. Solo el 4% contestó que ocasionalmente es importante y un docente (4%) expresó que nunca son necesarios señalamientos más específicos, respecto a cumplimiento de deberes. Las respuestas de los docentes validan la propuesta de la investigadora, ya que han manifestado que es importante fortalecer el actual instrumento de evaluación, particularmente especificando aspectos relacionados con el cumplimiento de labores.

Gráfica 11. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación con el ítem ¿Considera que es importante fortalecer el actual instrumento de evaluación docente con señalamientos más específicos respecto al cumplimiento de deberes?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 12

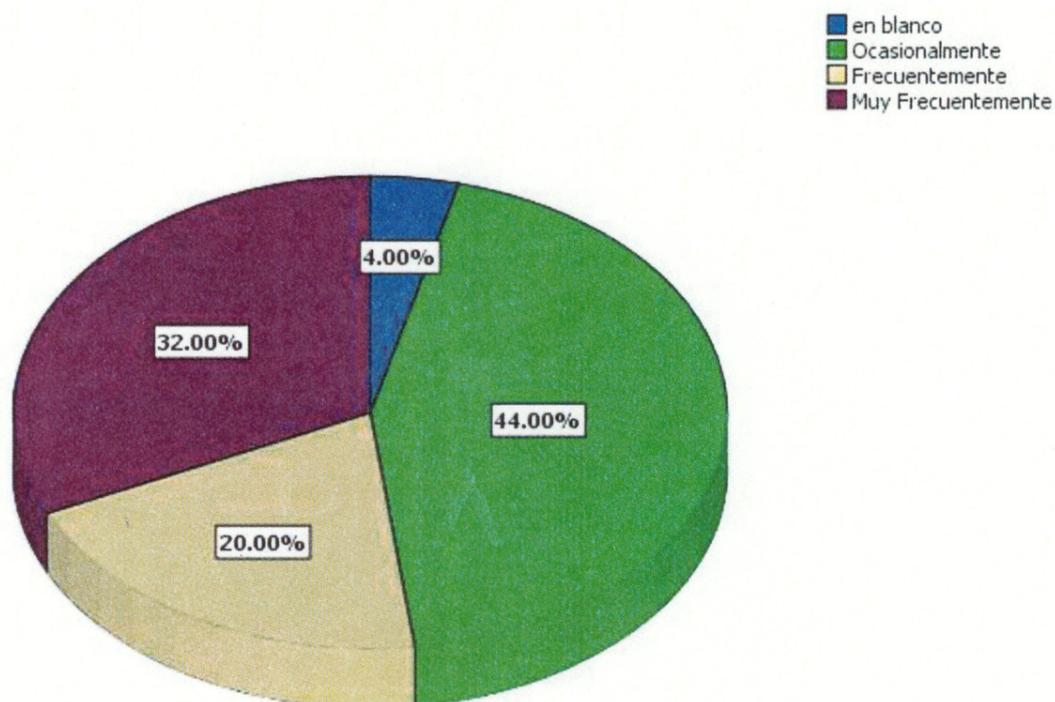
*Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Se compilan en su unidad académica las evidencias del trabajo docente?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos en blanco	1	4.0	4.0	4.0
Ocasionalmente	11	44.0	44.0	48.0
Frecuentemente	5	20.0	20.0	68.0
Muy Frecuentemente	8	32.0	32.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Por diversas razones es conveniente que las unidades académicas cuenten con evidencias del trabajo docente, al consultar a la muestra si esta acción se realiza en su unidad, 11 de ellos (44%) respondieron que ocasionalmente, mientras que 32% (8) manifiesta que muy frecuentemente y 5 (20%) expresaron que frecuentemente se compilan evidencias. Estas afirmaciones le indican a la investigadora que es necesario adoptar medidas o insistir ante las unidades académicas para que compilen evidencias del trabajo docente, lo cual contribuirá a un desempeño docente más responsable y, consecuentemente, al mejoramiento de la calidad de la educación.

Gráfica 12. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Se compilan en su unidad académica las evidencias del trabajo docente?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 13

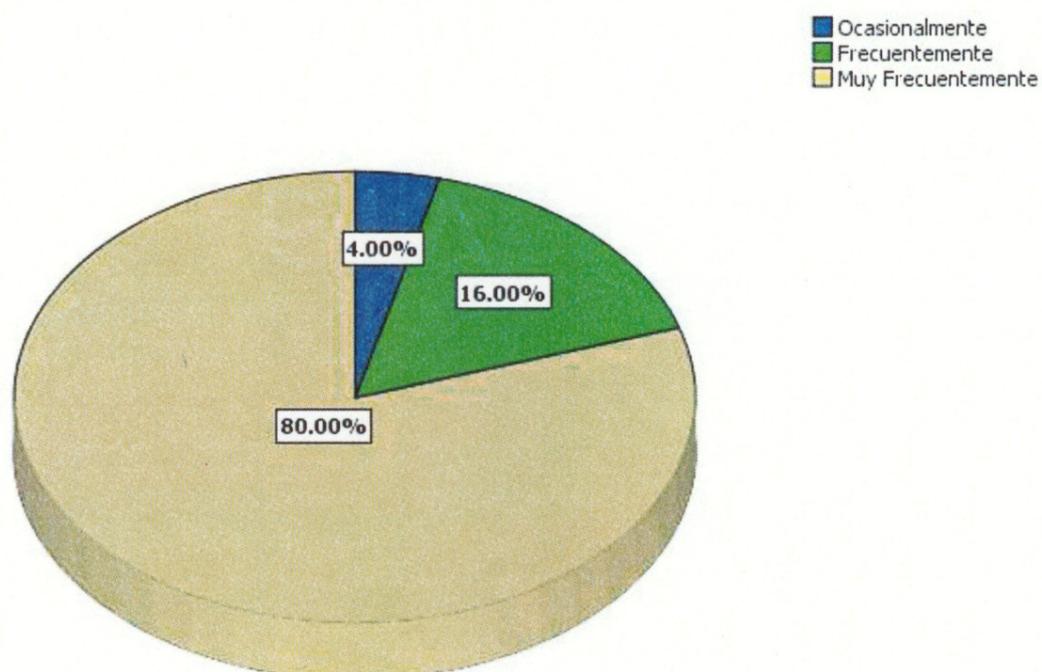
*Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Considera que el instrumento de evaluación del desempeño docente debe adecuarse a la transformación producida por la acreditación de los programas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ocasionalmente	1	4.0	4.0	4.0
	Frecuentemente	4	16.0	16.0	20.0
	Muy Frecuentemente	20	80.0	80.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

El gráfico 13 muestra que 20 docentes (80%) indican que están totalmente de acuerdo en que el instrumento de evaluación debe responder a los cambios originados por la acreditación; el 16% considera que está de acuerdo con la adecuación y solo un profesor contesta que esto debe hacerse ocasionalmente o algunas veces. Estas respuestas son congruentes con la propuesta del estudio, de adecuar el instrumento de evaluación del desempeño docente a las exigencias producidas por la acreditación.

Gráfica 13. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación al ítem ¿Considera que el instrumento de evaluación del desempeño docente debe adecuarse a la transformación producida por la acreditación de los programas?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 14

*Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según el ítem ¿El instrumento de autoevaluación del desempeño docente actualmente empleado en la UNACHI promueve la objetividad?*

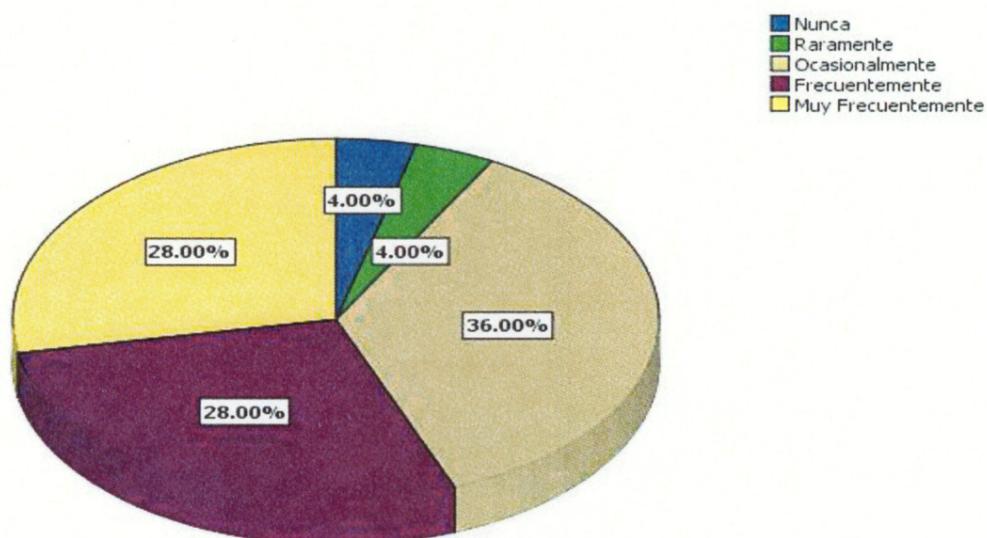
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	1	4.0	4.0	4.0
Raramente	1	4.0	4.0	8.0
Ocasionalmente	9	36.0	36.0	44.0
Frecuentemente	7	28.0	28.0	72.0
Muy Frecuentemente	7	28.0	28.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Ante el cuestionamiento acerca de si considera que el instrumento de evaluación vigente promueve la objetividad, el 36% de la muestra considera que ocasionalmente ayuda a este propósito; mientras que 28% sostiene que frecuentemente y también otro 28% seleccionó la opción muy frecuentemente. Solo un 4% de los profesores aduce que nunca promueve objetividad y otro 4% señala que raramente conduce a ese propósito.

Estas respuestas validan la hipótesis de trabajo bajo la premisa de que los sujetos informantes señalan que no hay objetividad en la evaluación.

Gráfica 14. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según el ítem ¿El instrumento de autoevaluación del desempeño docente actualmente empleado en la UNACHI promueve la objetividad?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 15

*Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Respecto a si ¿Considera importante una revaloración de la efectividad del actual instrumento de evaluación del desempeño docente?*

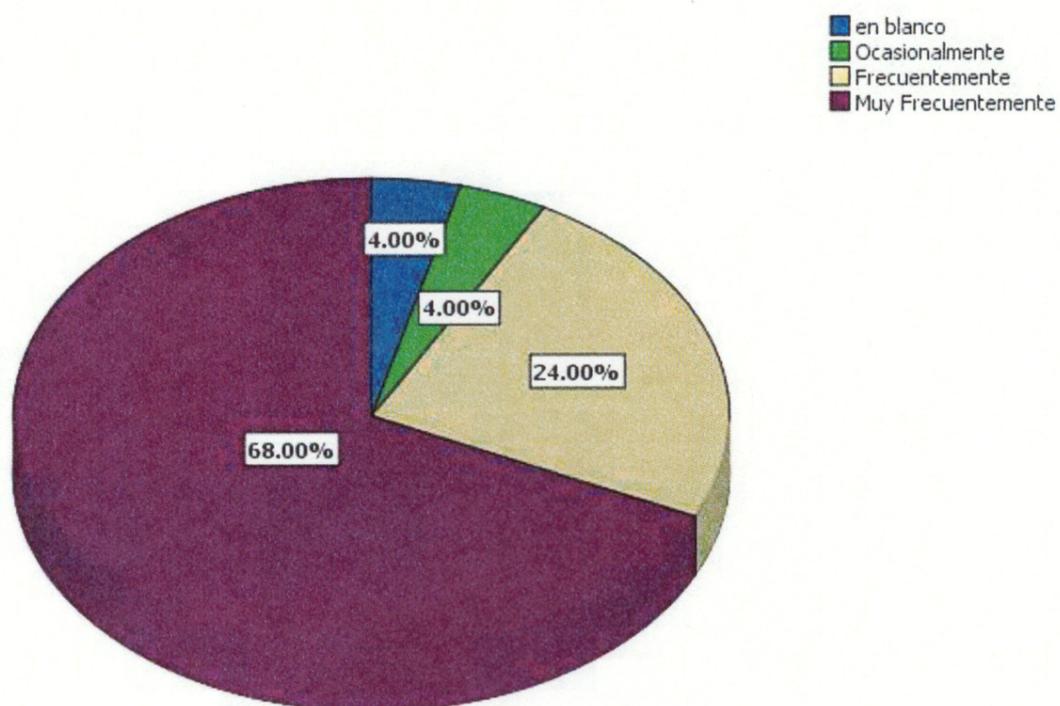
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos en blanco	1	4.0	4.0	4.0
Ocasionalmente	1	4.0	4.0	8.0
Frecuentemente	6	24.0	24.0	32.0
Muy Frecuentemente	17	68.0	68.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Los docentes de Contabilidad de UNACHI consideran importante una revaloración del instrumento de evaluación del desempeño docente; el 68% sostiene que por su trascendencia esto se debe realizar muy frecuentemente, mientras que el 24% indica que será necesario esa revaloración frecuentemente, y un 4% se conformaría con que se realice ocasionalmente, debido a que sería determinadamente para mejorar el desempeño. Estas respuestas validan la hipótesis de trabajo, ya que los docentes han señalado que sería muy importante que este instrumento se constituya en un indicador de los aspectos más importantes del desempeño docente.

Gráfica 15. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018.

Respecto a si ¿Considera importante una revaloración de la efectividad del actual instrumento de evaluación del desempeño docente?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 16

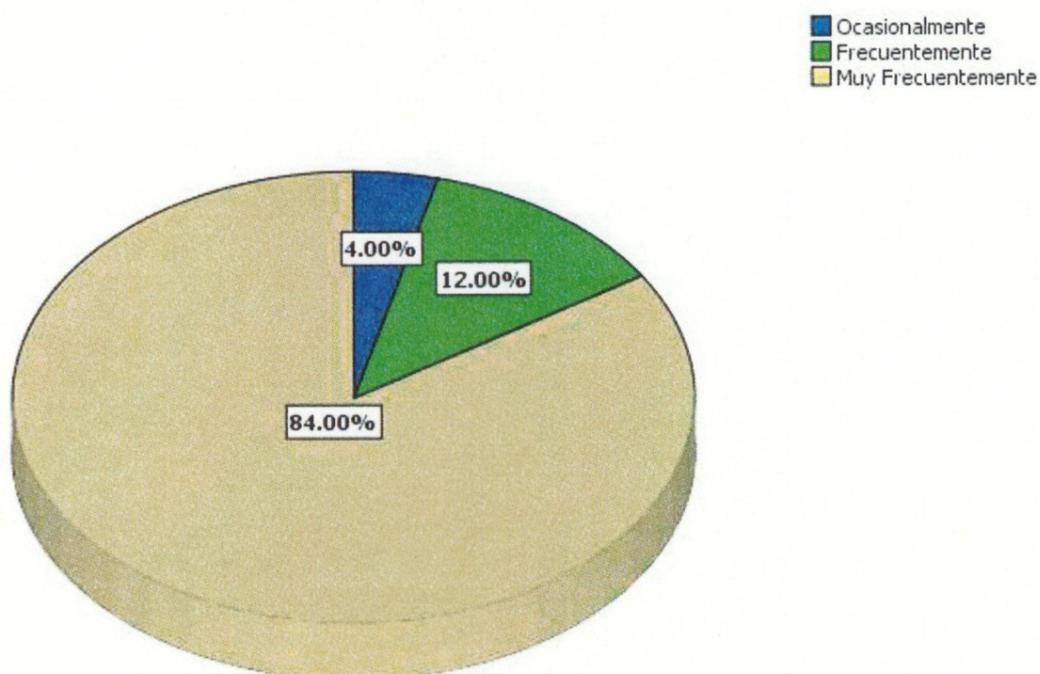
*Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación si ¿Un instrumento de evaluación de la gestión docente acorde con los indicadores de calidad beneficiará el proceso de enseñanza – aprendizaje?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ocasionalmente	1	4.0	4.0	4.0
	Frecuentemente	3	12.0	12.0	16.0
	Muy Frecuentemente	21	84.0	84.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

El gráfico 16 plantea la opinión de los consultados en cuanto a si consideran que de haber concordancia entre los instrumentos de evaluación y los indicadores de calidad se beneficiaría el proceso de enseñanza. Al respecto, el 4% de los entrevistados señalaron que ocasionalmente; el 12% opinó que frecuentemente, mientras que el 84% indicó que muy frecuentemente será beneficioso. Estos resultados son congruentes con la propuesta del estudio, ya que la mayoría está de acuerdo en que un instrumento de evaluación del desempeño docente acorde con los indicadores de calidad beneficiará el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Gráfica 16. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si ¿Un instrumento de evaluación de la gestión docente, acorde con los indicadores de calidad beneficiará el proceso de enseñanza – aprendizaje?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Tabla 17

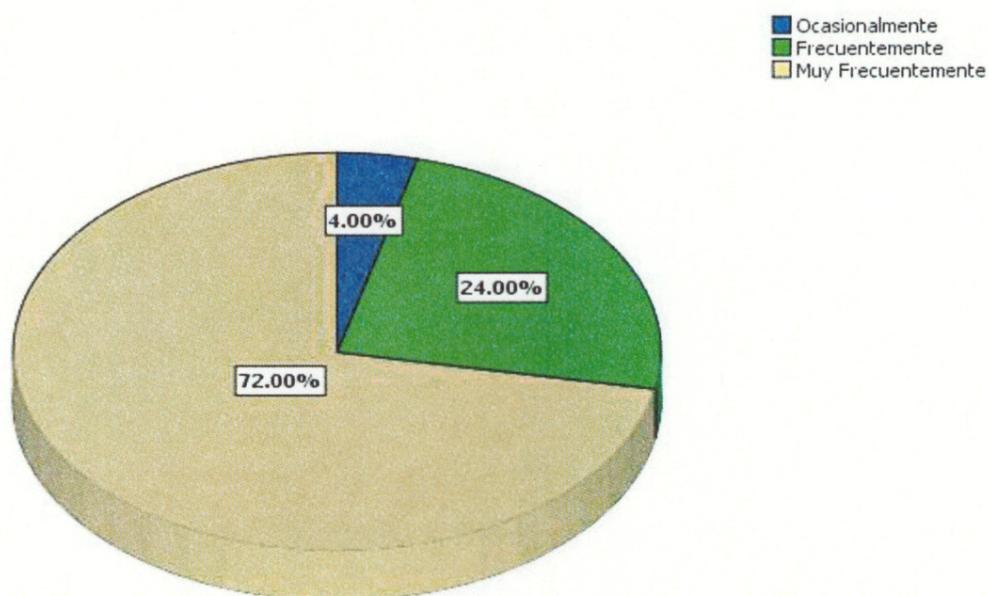
*Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En cuanto a si ¿Un instrumento de evaluación de la gestión docente basado en los indicadores de calidad contribuirá a una mejor praxis docente en el nivel universitario?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ocasionalmente	1	4.0	4.0	4.0
	Frecuentemente	6	24.0	24.0	28.0
	Muy Frecuentemente	18	72.0	72.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Los resultados obtenidos ante este ítem, que presentan en el gráfico 17, muestran que el 96% de la muestra considera que un instrumento de evaluación de la gestión docente basado en los indicadores de calidad contribuirá a una mejor praxis docente, ya que el 72% indica que muy frecuentemente esto sucede y un 24% señala que frecuentemente; solo el 4% de los docentes manifiestan que esto ocurre ocasionalmente en el nivel universitario. Estos resultados son de gran relevancia porque evidencian la relación causa - efecto de las variables del estudio, ya que la mayoría está de acuerdo en que un nuevo instrumento de evaluación de la gestión docente basado en los indicadores de calidad contribuye a mejorar la praxis docente y consecuentemente beneficiará el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Gráfica 17. Opinión de los docentes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En cuanto a si ¿Un instrumento de evaluación de la gestión docente basado en los indicadores de calidad contribuirá a una mejor praxis docente en el nivel universitario?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (docentes) UNACHI – 2018.

Instrumento aplicado a los Estudiantes

Objetivo. Indagar el grado de cumplimiento de los indicadores de la gestión de la docente en concordancia con los estándares de acreditación establecidos.

Variable Independiente: indicadores de la calidad.

Tabla 18

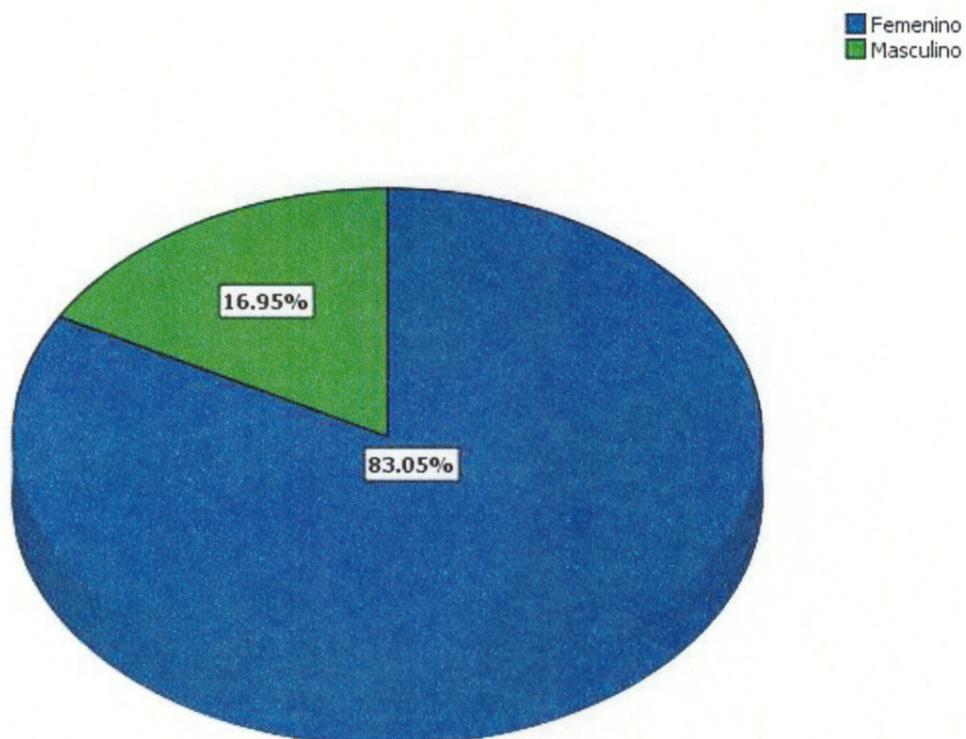
*Datos Personales, de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según Género.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	49	83.1	83.1	83.1
	Masculino	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

De los estudiantes entrevistados de la Escuela de Contabilidad, el 83.1% corresponde al género femenino, mientras que el 16.9% de la muestra pertenece al género masculino.

Gráfica 18. Datos Personales, de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según Género.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 19

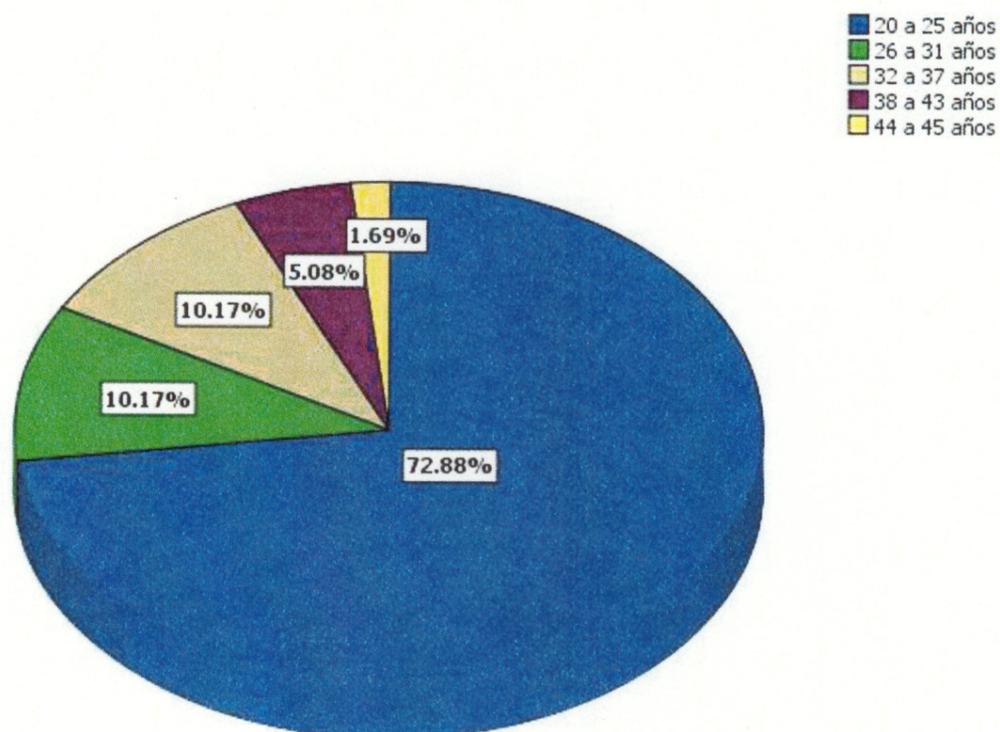
*Datos Personales, de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según Edad.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	20 a 25 años	43	72.9	72.9	72.9
	26 a 31 años	6	10.2	10.2	83.1
	32 a 37 años	6	10.2	10.2	93.2
	38 a 43 años	3	5.1	5.1	98.3
	44 a 45 años	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

El gráfico 19 es representativo de los diferentes rangos de edad en los cuales se encuentran los estudiantes de contabilidad entrevistados. Puede advertirse que la mayoría de los participantes en la encuesta (el 72%) se encuentran entre 20 a 25 años; el 10.2% tiene de 26 a 31 años, también el 10.2% de 32 a 37 años, de 38 a 43 años marcan el 5.1% y un estudiante de 44 años o sea 1.7% de muestra.

Gráfica 19. Datos Personales, de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según Edad.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 20

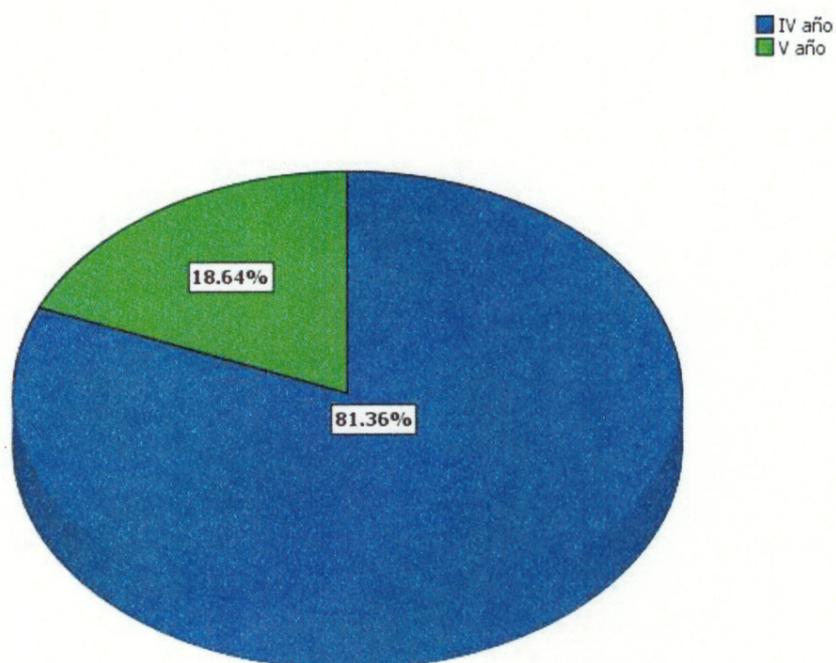
*Datos Personales, de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación al nivel académico.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	IV año	48	81.4	81.4	81.4
	V año	11	18.6	18.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Los grupos de estudiantes que fueron considerados para el estudio pertenecen en su mayoría a IV año, los cuales representan el 81.4% del total, mientras que el 18.6% cursan el V año en la Escuela de Contabilidad.

Gráfica 20. Datos Personales, de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación al nivel académico.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 21

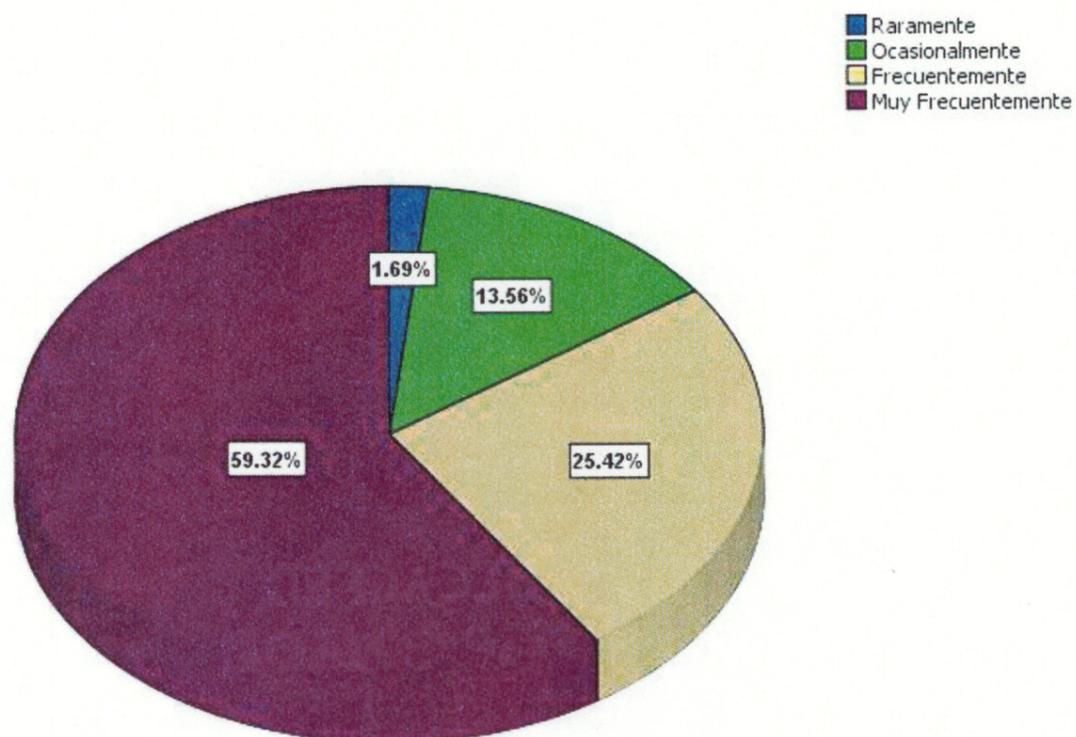
*Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a la evaluación de los docentes que le imparten cursos.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Raramente	1	1.7	1.7	1.7
	Ocasionalmente	8	13.6	13.6	15.3
	Frecuentemente	15	25.4	25.4	40.7
	Muy Frecuentemente	35	59.3	59.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Ante esta interrogante, el 59.3% (35 de los encuestados) contestó que realiza evaluaciones a los docentes muy frecuentemente; el 25.4% (15 estudiantes) indicó hacerlo frecuentemente. Por otra parte, el 13.6% manifestó que los evalúa ocasionalmente; además del 1.7% señaló que raramente le corresponde hacer evaluaciones a los docentes que imparten cursos en la Escuela de Contabilidad.

Grafica 21. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si evalúa a todos los docentes que le imparten cursos.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 22

*Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Respecto a si considera que el instrumento actual de evaluación contiene todos los ítems que se necesitan evaluar del desempeño docente.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	6.8	6.8	6.8
	Raramente	7	11.9	11.9	18.6
	Ocasionalmente	30	50.8	50.8	69.5
	Frecuentemente	15	25.4	25.4	94.9
	Muy Frecuentemente	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

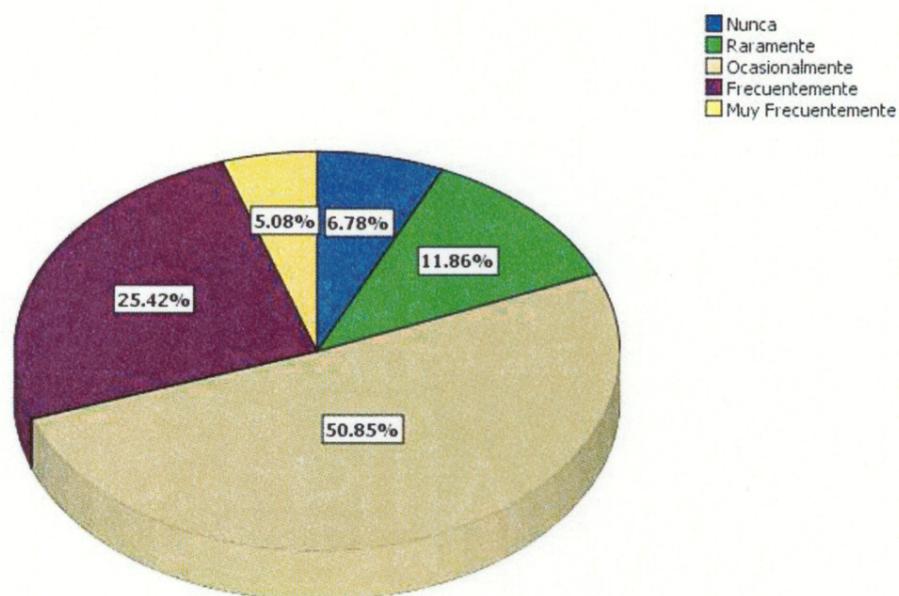
Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

El gráfico 22 muestra la opinión de los estudiantes respecto a si el instrumento de evaluación docente incluye todos los aspectos que deben ser considerados en este caso, el 50.8% de los estudiantes consultados seleccionó el rango, ocasionalmente; el 25.4% señaló frecuentemente; la opción raramente fue seleccionada por el 11.9% y siguiendo esta línea, el 6.8% indican que nunca y solo el 5.1% señala que lo hace muy frecuentemente.

Estos señalamientos de gran parte de los estudiantes encuestados resaltan claramente que consideran que el instrumento actual de evaluación no contiene todos los ítems necesarios para evaluar el desempeño docente.

Gráfica 22. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018.

Respecto a si considera que el instrumento actual de evaluación contiene todos los ítems que se necesitan evaluar del desempeño docente.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 23

*Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Respecto a si ha estudiado con detenimiento los indicadores bajo los cuales evalúa a sus docentes.*

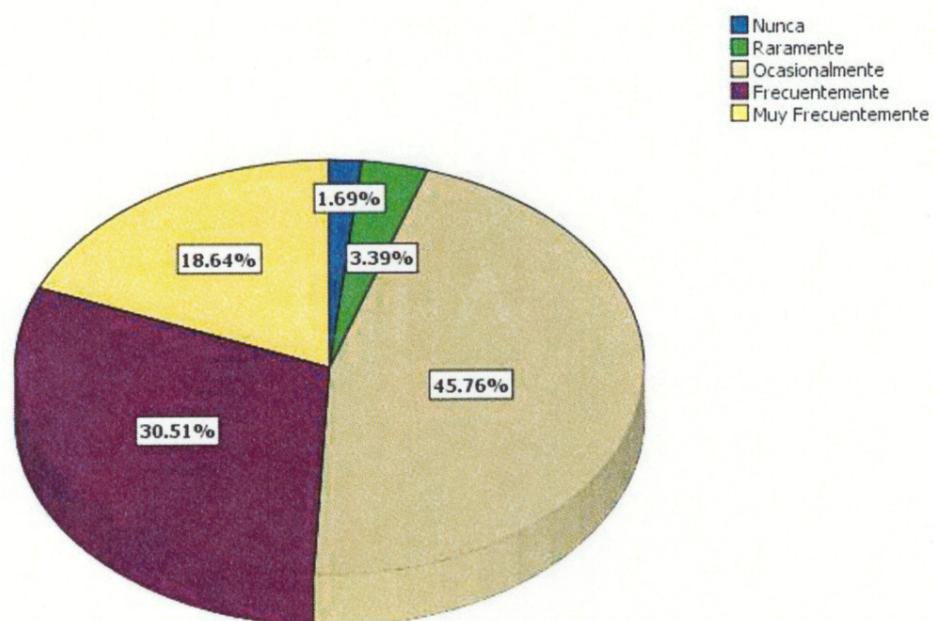
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	1	1.7	1.7	1.7
Raramente	2	3.4	3.4	5.1
Ocasionalmente	27	45.8	45.8	50.8
Frecuentemente	18	30.5	30.5	81.4
Muy Frecuentemente	11	18.6	18.6	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Con relación a si los encuestados han estudiado los indicadores incluidos en el instrumento de evaluación de sus docentes, el 45.8% seleccionó el rango ocasionalmente, seguido del 30.5% que indicó que frecuentemente lo hace, el 18.6% indicó que muy frecuentemente; el 3.4% seleccionó raramente y el 1.7% manifestó que nunca ha estudiado con detenimiento los indicadores antes mencionados. Queda evidenciado que aproximadamente la mitad de los estudiantes no conoce bajo qué indicadores de calidad evalúa el desempeño docente, lo cual resulta preocupante, sobre todo porque los encuestados son estudiantes que cursan los últimos años de estudio de la Licenciatura..

*Grafica 23.* Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018.

Respecto a si ha estudiado con detenimiento los indicadores bajo los cuales usted evalúa a sus docentes?



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 24

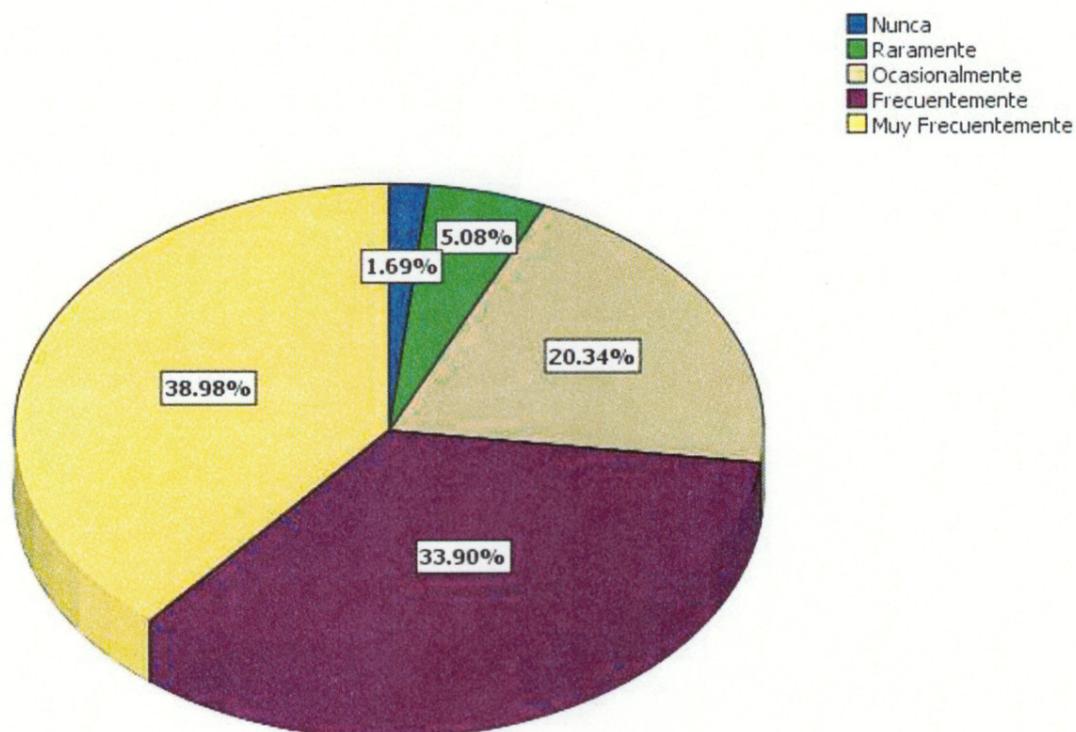
*Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que el actual instrumento de evaluación de los docentes es subjetivo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1.7	1.7	1.7
	Raramente	3	5.1	5.1	6.8
	Ocasionalmente	12	20.3	20.3	27.1
	Frecuentemente	20	33.9	33.9	61.0
	Muy Frecuentemente	23	39.0	39.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Refiriéndose a si hay subjetividad en el actual instrumento de evaluación docente, el 1.7% de los estudiantes seleccionaron nunca; el 5.1% manifestó que raramente; la mayor parte de la muestra favorecen los rangos ocasionalmente, frecuentemente y muy frecuentemente, que representan el 20.3%, el 33.9% y el 39.0% respectivamente. Estas respuestas evidencian que la mayoría de los estudiantes consideran que el actual instrumento de evaluación del desempeño docente es subjetivo.

Gráfica 24. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que el actual instrumento de evaluación de los docentes es subjetivo.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Variable Dependiente: desempeño docente.

Tabla 25

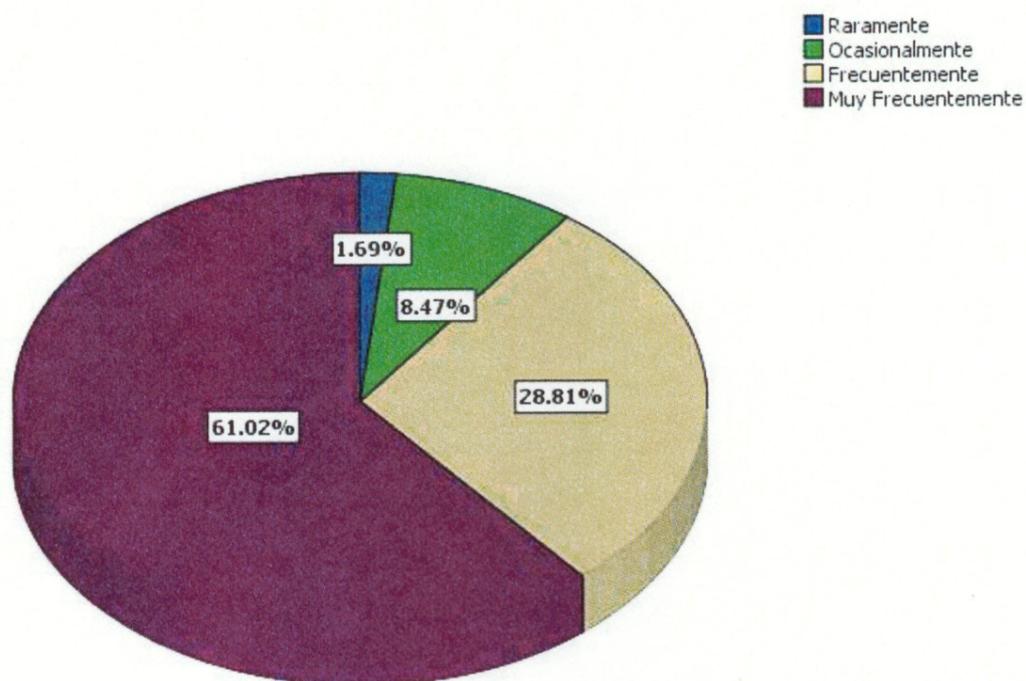
*Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que debe evaluarse la efectividad del actual instrumento de evaluación del desempeño docente.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Raramente	1	1.7	1.7	1.7
Ocasionalmente	5	8.5	8.5	10.2
Frecuentemente	17	28.8	28.8	39.0
Muy Frecuentemente	36	61.0	61.0	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

El grafico 25 que plantea si los estudiantes consideran necesario revisar cuán efectivo es el actual instrumento de evaluación docente presenta los siguientes resultados: el 61.0% señala que esa revisión debe darse muy frecuentemente, seguido del 28.8% que considera se debe dar frecuentemente, a diferencia del 8.5% que indica se debe realizar ocasionalmente y el 1.7% indica que raramente. Esta respuesta valida la variable dependiente, ya que aproximadamente el 90% de los estudiantes coinciden en que se debe evaluar la efectividad del actual instrumento.

Gráfica 25. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que debe evaluarse la efectividad del actual instrumento de evaluación del desempeño docente.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 26

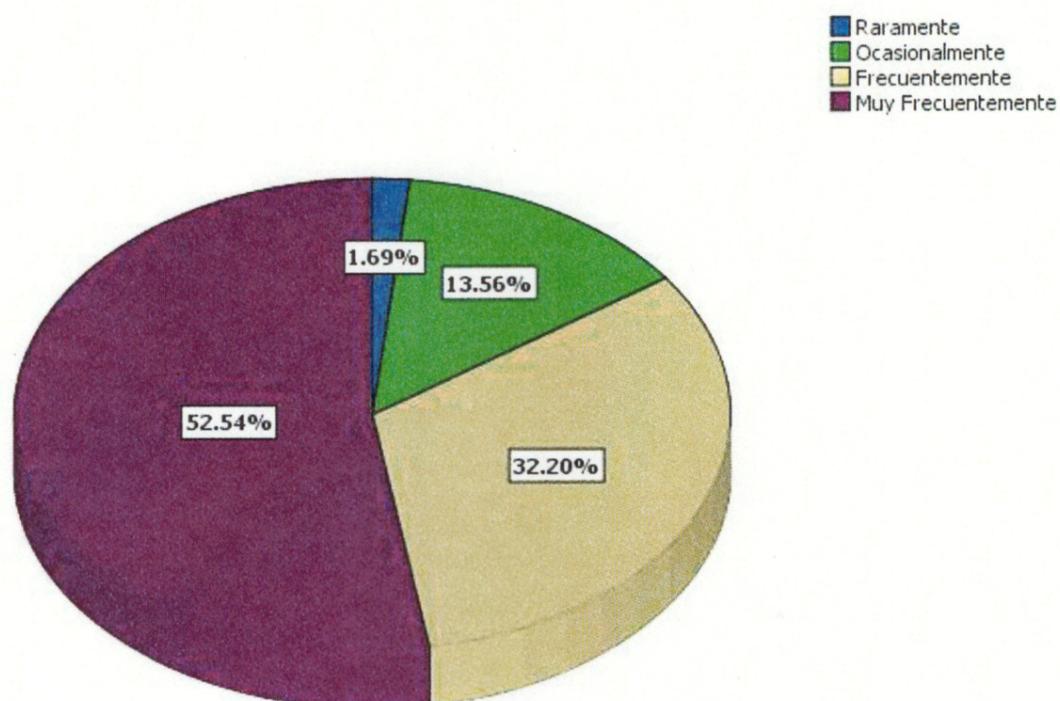
*Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que el instrumento de evaluación debe responder al modelo educativo de la Universidad, basado en competencias.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Raramente	1	1.7	1.7	1.7
	Ocasionalmente	8	13.6	13.6	15.3
	Frecuentemente	19	32.2	32.2	47.5
	Muy Frecuentemente	31	52.5	52.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

En lo que respecta a este ítem, que sitúa al estudiante a opinar si el instrumento de evaluación docente debe estar adecuado al modelo educativo de la Universidad, basado en competencias, el 52.5% considera que muy frecuentemente; el 32.2% indica que frecuentemente, la opción ocasionalmente es seleccionada por el 13.6% y 1.7% dice que raramente deberá responder a este modelo educativo. La mayoría de los estudiantes, casi un 85%, ha afirmado que el instrumento debe responder al modelo educativo basado en competencias.

Gráfica 26. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que el instrumento de evaluación debe responder al modelo educativo de la Universidad, basado en competencias.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 27

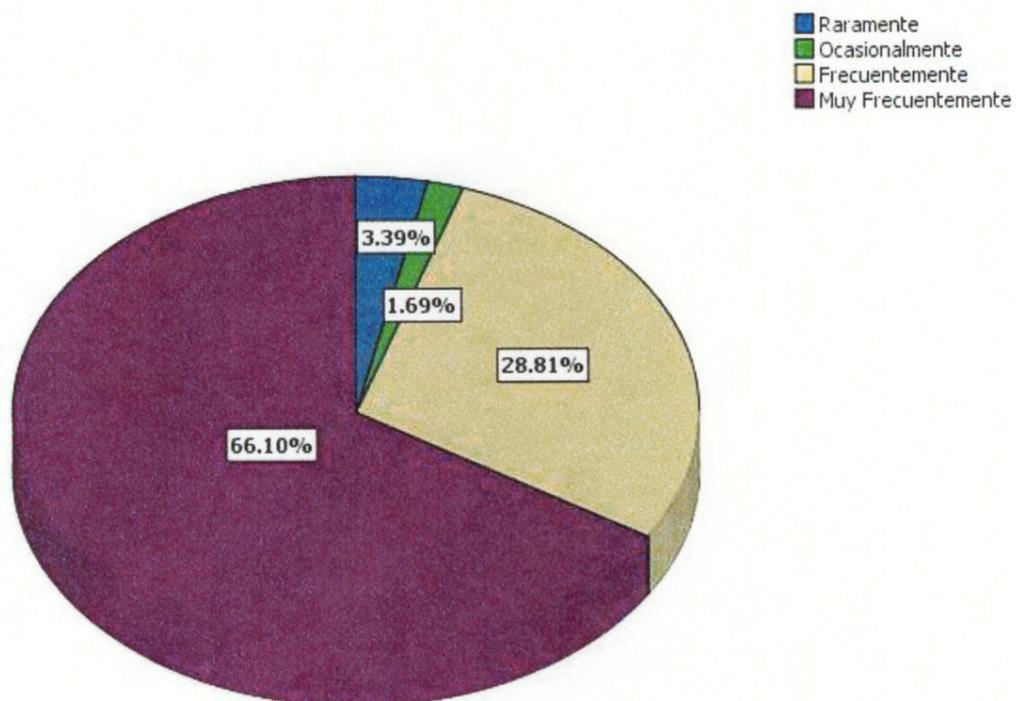
*Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que sería importante fortalecer el actual instrumento de evaluación del desempeño docente.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Raramente	2	3.4	3.4	3.4
Ocasionalmente	1	1.7	1.7	5.1
Frecuentemente	17	28.8	28.8	33.9
Muy Frecuentemente	39	66.1	66.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Respecto a la necesidad e importancia de fortalecer el actual instrumento de evaluación para el desempeño docente, el 1.7% de los entrevistados de la Escuela de Contabilidad indicó que ocasionalmente; el 3.4% escogió la respuesta raramente; gran parte de los estudiantes, el 28.8% señaló frecuentemente y el 66.1% muy frecuentemente. Estas respuestas le indican a la investigadora que es pertinente la propuesta, ya que se evidencia la necesidad de un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente.

Gráfica 27. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que sería importante fortalecer el actual instrumento de evaluación del desempeño docente.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 28

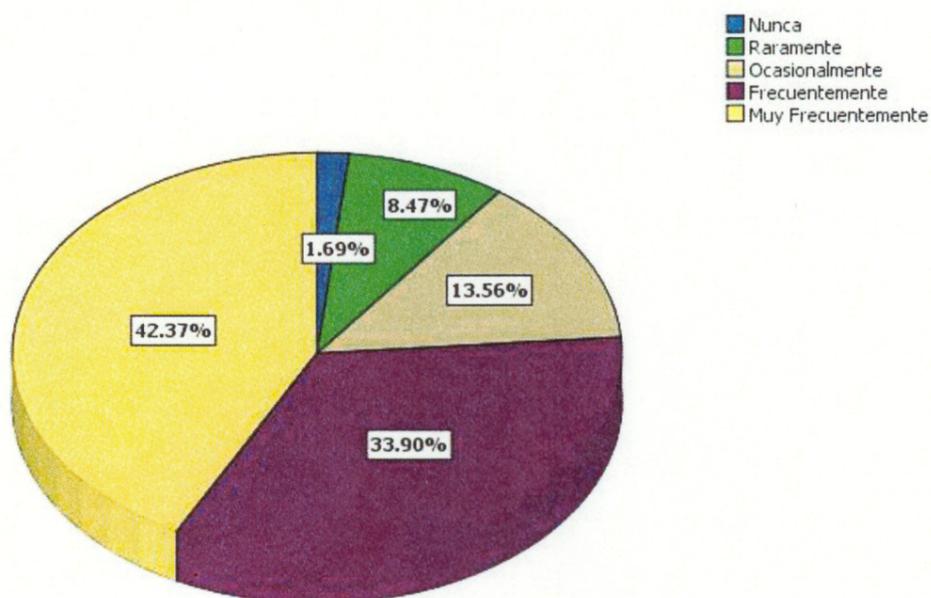
*Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si considera que el actual instrumento carece de datos importantes que deben ser considerados en la evaluación del desempeño docente.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nunca	1	1.7	1.7	1.7
Raramente	5	8.5	8.5	10.2
Ocasionalmente	8	13.6	13.6	23.7
Frecuentemente	20	33.9	33.9	57.6
Muy Frecuentemente	25	42.4	42.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Los resultados obtenidos ante esta consulta fueron las siguientes: el 42.4% señaló que muy frecuentemente se observan aspectos que deben ser incluidos en el instrumento; el 33.9% indicó que frecuentemente; el 13.6% seleccionó el rango ocasionalmente, el 8.5% respondió que raramente y el 1.7% manifestó que nunca han considerado que el actual instrumento tenga carencia de datos importantes. Queda evidenciado las falencias del actual instrumento; los estudiantes han coincidido en su mayoría que no contiene datos que son importantes para realizar una buena evaluación.

Gráfica 28. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad, UNACHI, 2018. En relación a si considera que el actual instrumento carece de datos importantes que deben ser considerados en la evaluación del desempeño docente



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 29

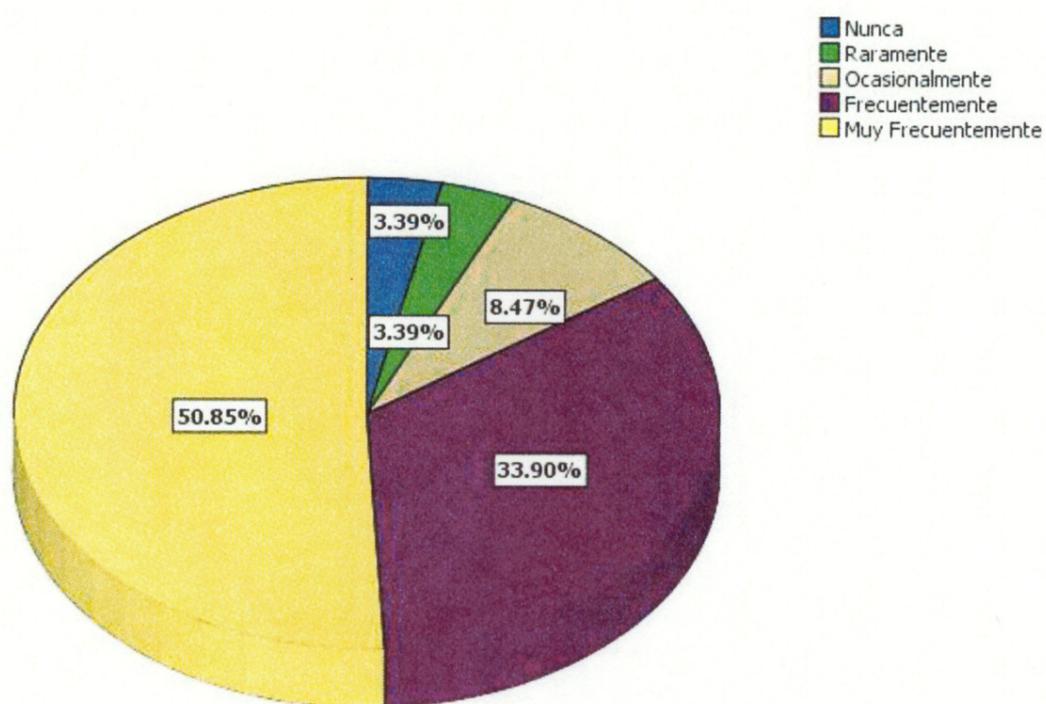
*Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según, está convencido que se requiere un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente cónsono en el modelo educativo de UNACHI.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3.4	3.4	3.4
	Raramente	2	3.4	3.4	6.8
	Ocasionalmente	5	8.5	8.5	15.3
	Frecuentemente	20	33.9	33.9	49.2
	Muy Frecuentemente	30	50.8	50.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

En el gráfico 29 se presenta la opción de los consultados en cuanto si están convencidos de que se requieren un nuevo instrumento de evaluación del docente. Al respecto los porcentajes quedan distribuidos de la siguiente forma: el 3.4% seleccionó la opción nunca y raramente; un 8.5% manifiesta estar de acuerdo con la categoría ocasionalmente; el 33.9% se identifica con la respuesta frecuentemente, y muy frecuentemente fue seleccionado por el 50.8% del total de los estudiantes. Puede advertirse que el 84.7% de los encuestados están convencidos de que se debe realizar un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente. Estos resultados validan la hipótesis de trabajo, puesto que se demuestra la necesidad de un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente.

Gráfica 29. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Según, está convencido que se requiere un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 30

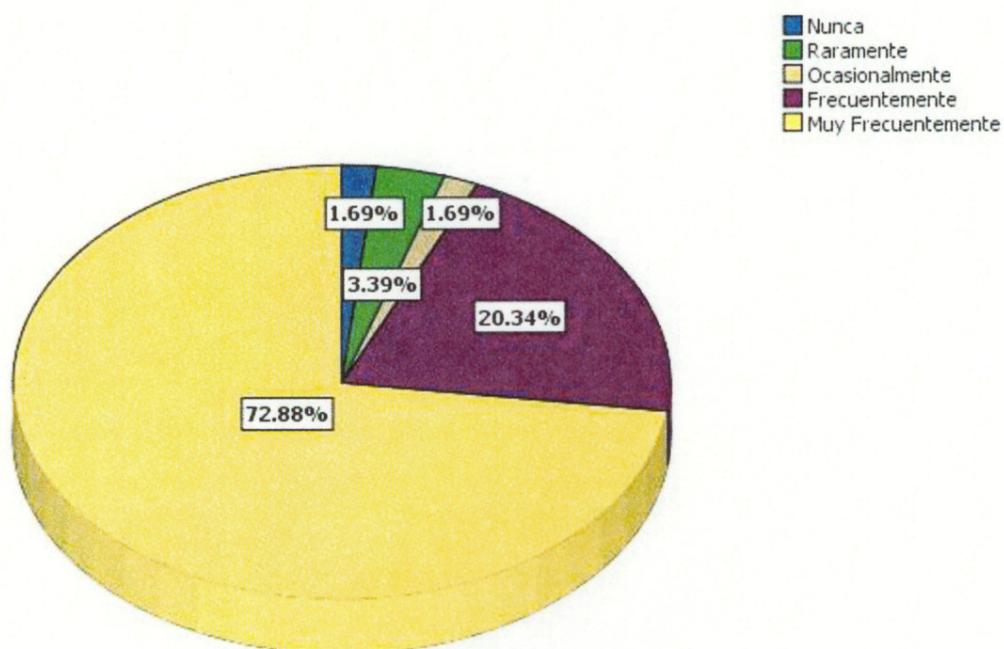
*Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si está convencido de que un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente debe estar acorde con a los cambios que exige la acreditación de los programas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1.7	1.7	1.7
	Raramente	2	3.4	3.4	5.1
	Ocasionalmente	1	1.7	1.7	6.8
	Frecuentemente	12	20.3	20.3	27.1
	Muy Frecuentemente	43	72.9	72.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

En cuanto a si un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente debe atender lo exigido para la acreditación de los programas, el 72.9% responde con la opción muy frecuentemente; la respuesta frecuentemente fue considerado por el 20.3%. El rango |raramente fue escogido por el 3.4% de la población, mientras que ocasionalmente y nunca fueron seleccionadas cada una por un 1.7% del total. Esto significa que hay convencimiento de que un nuevo instrumento de evaluación del desempeño debe ser cónsono con los cambios de la acreditación. Estas respuestas son de gran impacto para el estudio, puesto que señalan claramente que es necesario un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente.

Gráfica 30. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. En relación a si está convencido que un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente debe estar acorde con los cambios que exige la acreditación de los programas.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 31

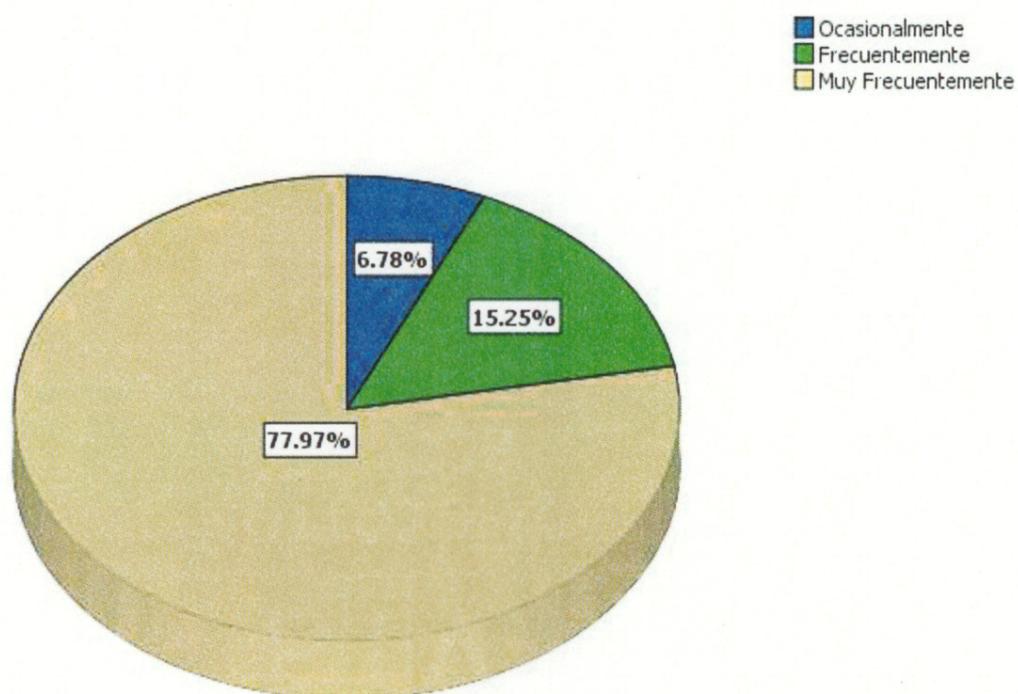
*Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si considera que la implementación de un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente debe contener indicadores más acordes con la actividad de enseñanza – aprendizaje.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ocasionalmente	4	6.8	6.8	6.8
	Frecuentemente	9	15.3	15.3	22.0
	Muy Frecuentemente	46	78.0	78.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

El 78.0% de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad manifiestan que un instrumento de evaluación del docente debe responder muy frecuentemente a los indicadores del proceso de enseñanza – aprendizaje; el 15.3% dice que frecuentemente y el 6.8% que ocasionalmente se requiere que la implementación de un nuevo instrumento de evaluación debe contener indicadores acordes con actividades de enseñanza- aprendizaje. Estas respuestas coinciden con uno de los objetivos específicos de la investigación, ya que se demuestra que la implementación de un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente debe ajustarse a los indicadores de la actividad de enseñanza – aprendizaje.

*Grafica 31.* Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si considera que la implementación de un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente debe contener indicadores más acordes con la actividad de enseñanza – aprendizaje.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 32

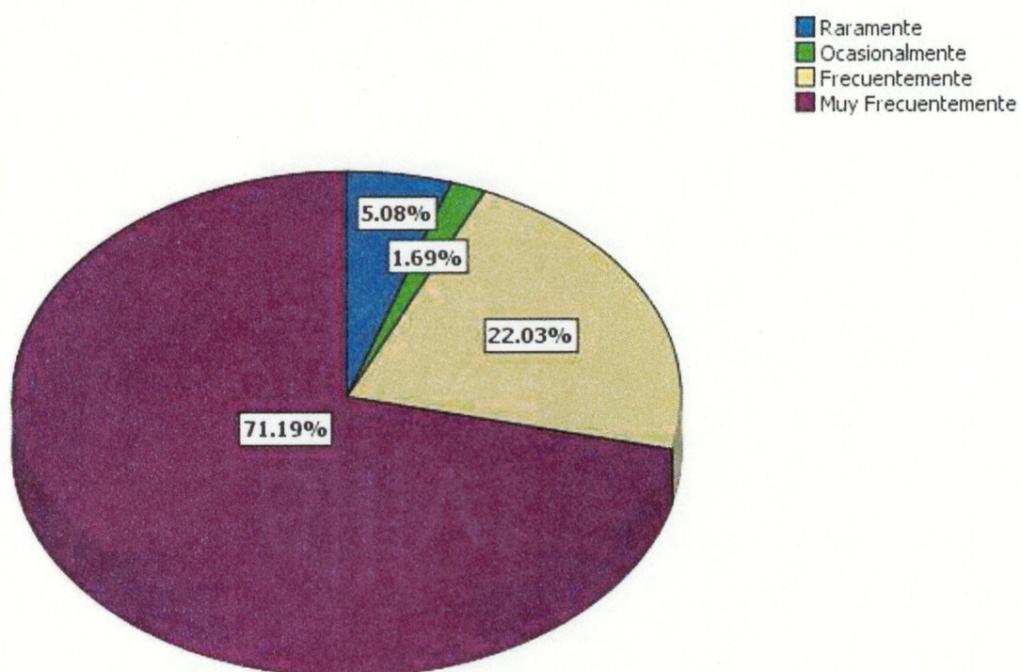
*Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si considera que un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente le permitirá al docente autoevaluar mejor su praxis docente.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Raramente	3	5.1	5.1	5.1
	Ocasionalmente	1	1.7	1.7	6.8
	Frecuentemente	13	22.0	22.0	28.8
	Muy Frecuentemente	42	71.2	71.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

La consulta a los estudiantes respecto a si consideran que la aplicación de un nuevo instrumento de evaluación permitirá que el educador se autoevalúe y mejore la praxis docente, el 71.2% indicó que esto se debe dar muy frecuentemente, seguido del 22.0% que manifiesta que frecuentemente. Por otra parte, el 5.1% cree que raramente y el 1.7% señala que ocasionalmente. Estos señalamientos validan la hipótesis de trabajo ya que un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente le permitirá al docente autoevaluarse y mejorar su praxis docente.

Gráfica 32. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si considera que un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente le permitirá al docente autoevaluar mejor su praxis docente.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Tabla 33

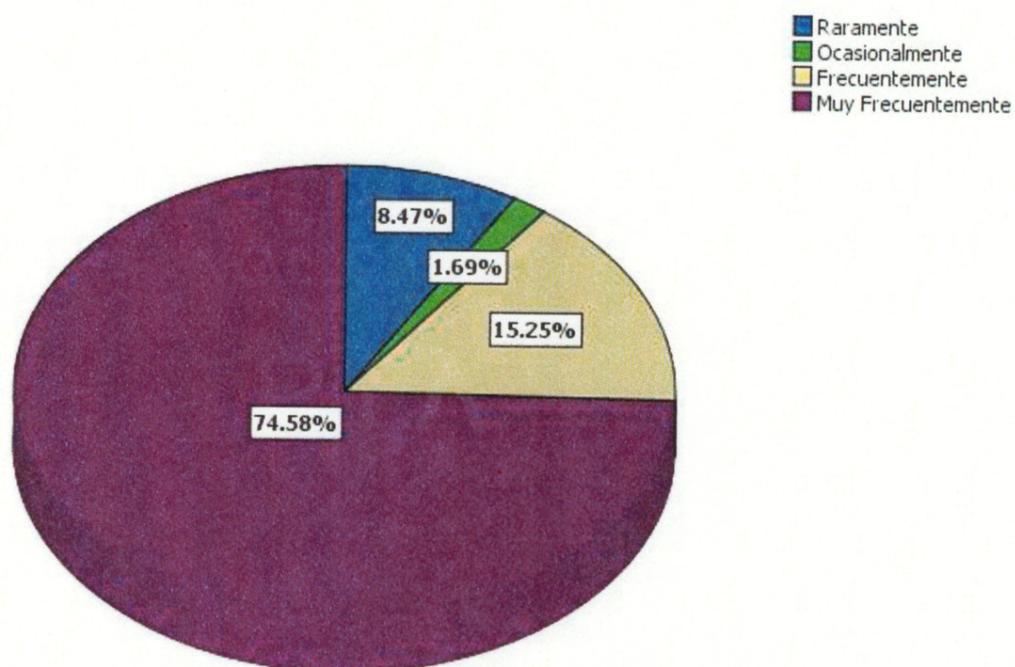
*Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si considera que un nuevo instrumento de evaluación del docente permitirá resultados más objetivos sobre su desempeño profesional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Raramente	5	8.5	8.5	8.5
	Ocasionalmente	1	1.7	1.7	10.2
	Frecuentemente	9	15.3	15.3	25.4
	Muy Frecuentemente	44	74.6	74.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

Al plantearsele a los encuestados el ítem respecto a si consideraban que un nuevo instrumento de evaluación del docente permitirá resultados más objetivos sobre su desempeño profesional, el 74.6% respondió muy frecuentemente, el 15.3% consideró que frecuentemente; el 8.5% indicó que raramente y solo el 1.7% manifestó que ocasionalmente. Se prueba así, la hipótesis de trabajo al evidenciar a través de las respuestas, la importancia de contar con un nuevo instrumento de evaluación del docente porque permitirá la obtención de resultados más objetivos sobre su desempeño profesional.

Gráfica 33. Opinión de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad. UNACHI, 2018. Con relación a si considera que un nuevo instrumento de evaluación del docente permitirá resultados más objetivos sobre su desempeño profesional.



Fuente: Araúz, M. instrumento aplicado a sujetos informantes (estudiantes) UNACHI – 2018.

#### **4.2. Análisis De Los Datos Cualitativos.**

De las entrevistas realizadas a algunas autoridades de la Universidad Autónoma de Chiriquí; entre estos: el Vicerrector Académico, a la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente, a la Directora del Departamento de Contabilidad de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad.

El análisis e interpretación de los datos tendrá como referencia el objetivo utilizado para la elaboración de las preguntas que conforman el instrumento entrevista:

Objetivo: Indagar el grado de cumplimiento de los indicadores de la gestión docente, en concordancia con los estándares de acreditación establecidos.

A continuación, se presenta la opinión de cada uno de los funcionarios que fueron entrevistados:

Pregunta No. 1. ¿Considera importante evaluar a sus docentes?

Ante esta pregunta, las autoridades de la Universidad han coincidido en que sí es importante evaluar el desempeño docente.

En relación con esta pregunta, el Vicerrector Académico enfatizó:

“la evaluación del desempeño es una herramienta que fortalece al docente en su proceso de enseñanza – aprendizaje, porque si el docente conoce los indicadores en los cuales ha salido más bajo, esto sirve de parámetro para mejorar”.

Ante esta interrogante la Directora del Departamento de Contabilidad, señaló:

“reconozco que la evaluación es un medio para mejorar el desempeño docente”.

Pregunta No. 2. ¿Conoce a qué se refiere en la evaluación el término “programación analítica”?

Respecto a esta interrogante, el Vicerrector Académico respondió:

“sí conocemos a qué se refiere el término programación analítica; es la programación que detalla por sesiones o por semanas los contenidos relacionados con las actividades y los aprendizajes, habilidades y competencias que se quieren desarrollar”.

Por su parte, la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente respondió:

“sí conocemos a lo que se refiere el término programación analítica, esta es aquella que los docentes deben preparar, pero que además deben tratar de cumplir; es allí donde se detallan las sesiones, los contenidos y las tareas”.

Pregunta No. 3. ¿Considera que el instrumento actual de evaluación carece de los ítems necesarios para una adecuada evaluación?

En cuanto a esta pregunta, el Vicerrector Académico, manifestó:

“considero que el instrumento de evaluación actual carece de muchos ítems para una adecuada evaluación que responda a la realidad actual”.

Por su parte, la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente, indicó:

“Deben tomarse en consideración otros ítems para una evaluación más acorde con la realidad”.

Por otro lado, la Directora del Departamento de Contabilidad respondió:

“Sí, se hace necesario una evaluación de los ítems de este instrumento; esto ayudaría a la objetividad de la evaluación del desempeño docente y al aprendizaje de los estudiantes”.

Las respuestas de las autoridades validan uno de los objetivos de la investigación, al coincidir en que es necesario actualizar los ítems del instrumento de evaluación del desempeño docente vigente.

Pregunta No. 4. ¿Considera que el instrumento actual de evaluación reúne todos los criterios necesarios para una correcta evaluación?

Con relación a la interrogante, el Vicerrector Académico hizo el siguiente señalamiento:

“Deben incorporarse otros criterios más representativos a la actual evaluación”.

Al respecto, la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente, indicó:

“En cuanto a los criterios se deben considerar otros aspectos”.

Por otro lado, la Directora del Departamento de Contabilidad, respondió lo siguiente:

“Una parte requiere de una revisión y actualización acorde con el modelo educativo de la UNACHI”

Los señalamientos que originó esta interrogante prueban la relación de las variables de este estudio y le proveen a la investigadora la certeza de la necesidad de un nuevo modelo o instrumento para la evaluación del desempeño docente.

Pregunta No. 5. ¿Debe el presente instrumento de evaluación hacer referencia a indicadores de calidad?

En relación con esta pregunta, el Vicerrector Académico, manifestó:

“consideramos fundamental que todos los ítems deben hacer énfasis en los indicadores de calidad de la gestión docente”.

Por su parte, la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente, indicó:

“Los indicadores de calidad son sumamente importantes en toda evaluación del desempeño docente”.

Por otro lado, la Directora del Departamento de Contabilidad, respondió:

“Definitivamente que sí, responderían a las metas académicas y a la misión de la Universidad; además, responderían a los procesos de evaluación y acreditación institucional y de programas”.

A través de estas respuestas se evidencia la necesidad de que el instrumento de evaluación actual debe ser mejorado y encaminado a hacer referencia a los indicadores de la calidad de la gestión docente.

Pregunta No. 6. ¿Considera que el actual instrumento de evaluación debe incluir criterios de evaluación basados en competencias?

En relación a esta pregunta, El Vicerrector Académico, manifestó:

“efectivamente si los programas responden a competencia, el instrumento de evaluación debe incluir criterios de evaluación basados en competencias”.

Por su parte, la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente indicó:

“Es correcto que si los programas son por competencias el instrumento de evaluación debe ir acorde a los programas por competencias”.

Al respecto, la Directora del Departamento de Contabilidad respondió:

“Claro que sí, debe ser acorde al modelo educativo propuesto por la UNACHI”.

De acuerdo con lo que expresan las autoridades, debe mejorarse el modelo o instrumento de evaluación del desempeño docente; además hacen énfasis en que debe estar acorde con el modelo de competencias de la Universidad. Estas respuestas fundamentan la propuesta de la investigadora.

Pregunta No. 7. ¿Considera que se deben realizar cambios en el actual instrumento de evaluación?

En relación con esta pregunta, el Vicerrector Académico manifestó:

“es correcto, deben hacerse cambios al actual instrumento de evaluación”.

Por su parte la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente indicó:

“por supuesto que sí, para que sea un instrumento acorde a la realidad”.

Por otro lado, la Directora del Departamento de Contabilidad respondió:

“sí debe cambiarse para que sea más objetiva y más precisa la evaluación, y mejoraría el desarrollo de la clase del profesor”.

Pregunta No. 8. ¿Cree usted que se debe implementar un nuevo modelo de evaluación del desempeño docente?

En cuanto a esta pregunta, el Vicerrector Académico manifestó:

“Considero que sí, se debe implementar un nuevo modelo de evaluación del desempeño docente actualizado y que llene las expectativas de la evaluación”.

Por su parte, la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente indicó:

“debe hacerse una revisión y hacerse el correctivo para hacer una nueva propuesta acorde con la Universidad”.

Al respecto, la Directora del Departamento de Contabilidad respondió:

“Debería modificarse para que se ajuste a la actualidad”.

Pregunta No. 9. ¿Considera que se deben tomar en cuenta otros criterios para la evaluación del desempeño docente?

En lo relativo a esta pregunta, el Vicerrector Académico manifestó:

“sí deben tomarse otros criterios para la evaluación del desempeño”.

Por su parte, la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente indicó:

“sí deben analizarse y estudiarse los criterios”.

La Directora del Departamento de Contabilidad respondió:

“sí deben cambiarse, así la evaluación sería más objetiva”.

Estas consideraciones por parte de las autoridades de la Universidad, validan la propuesta del estudio.

Pregunta No. 10. ¿Considera usted que el nuevo modelo de instrumento de evaluación debe incluir aspectos como: docentes innovadores, críticos y reflexivos?

Con relación a esta pregunta, el Vicerrector Académico manifestó:

“De acuerdo al docente deben comprender aspectos como creatividad, iniciativa y liderazgo”.

La Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente indicó:

“deben estar acordes con las competencias docentes”.

Por otro lado, la Directora del Departamento de Contabilidad respondió:

“sí, para que la institución cuente con una estructura educativa con fines de servicio y formadora de profesionales”

Pregunta No. 11. ¿Considera que un nuevo modelo de instrumento de evaluación del desempeño docente debe presentar en forma estructurada todos los aspectos que involucran la gestión docente?

En relación con esta pregunta, el Vicerrector Académico manifestó:

“De acuerdo a los programas, deben estar bien estructurados para que el estudiante logre la mayor cantidad de competencias”.

Por su parte la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente indicó:

“sí, la gestión docente al realizar programas por competencias debe ir de forma estructurada”.

Por su lado, la Directora del Departamento de Contabilidad respondió:

“Sí, la gestión docente fortalece y mejora la calidad del proceso de enseñanza. Aprendizaje”

Pregunta No. 12. ¿Un nuevo instrumento de evaluación debería dar oportunidades para comentarios adicionales a los ítems calificados?

En cuanto se refiere a esta pregunta, el Vicerrector Académico manifestó:

“Sí, estamos de acuerdo, en que un nuevo modelo de evaluación permita o tenga ítems adicionales para comentarios”

Sobre este ítem, la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño Docente indicó:

“Sí es conveniente siempre y cuando sean comentarios positivos”

Por otro lado, la Directora del Departamento de Contabilidad respondió:

“sí, pero va a depender del estudio al que responde el modelo educativo”.

Pregunta No. 13. ¿Un nuevo modelo de evaluación del desempeño docente debería incluir actividades extracurriculares?

En relación con esta pregunta, el Vicerrector Académico manifestó:

“Sí claro, día del Estudiante, día del Contador Público Autorizado, día del Docente, encuentro de estudiantes, semana de la familia, semana de la biblia”.

Al respecto, la Directora de Evaluación y Perfeccionamiento del desempeño docente indicó:

“sí, con miras a un mejor perfil profesional”.

Por su parte, la Directora del Departamento de Contabilidad respondió:

“Si, es importante que se le permita al estudiante escoger lo más conveniente; sí deben listarse las mismas”.

Lo expresado por las autoridades entrevistadas, permite afirmar que es necesario proponer un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente que le permita al docente conocer qué aspectos debe mejorar, y a las autoridades en qué aspectos se debe capacitar a los docentes.

***CAPÍTULO V***

***CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES***

## 5.1 Conclusiones

Al finalizar el estudio se pueden establecer las siguientes conclusiones vinculadas a los objetivos de la investigación.

Primer objetivo: Identificar los indicadores de calidad existentes en la gestión docente, y su alcance para el logro de una gestión docente eficaz y eficiente.

Se lograron identificar los indicadores de calidad en la gestión docente para el logro de una gestión docente eficaz y eficiente. Estos indicadores son: asistencia, planificación, metodología ambiente en el aula, sistema de evaluación.

Segundo objetivo: Indagar el grado de cumplimiento de los indicadores de la gestión Docente y su concordancia con los estándares de acreditación establecidos.

El instrumento de evaluación docente que se utiliza en la actualidad no mantiene ningún grado de cumplimiento de los indicadores de la gestión docente establecidos en los estándares de acreditación; por ello, hemos concluido que el grado de cumplimiento es nulo y que, además, los indicadores tampoco están acordes con los estándares de acreditación establecidos.

Tercer objetivo: Establecer la relación que debe existir entre los indicadores de la gestión docente, con el instrumento de evaluación del desempeño docente.

Los indicadores tienen una relación directa con el instrumento de evaluación, ya que representan los parámetros a partir de los cuales se debe evaluar el desempeño docente; esto significa que le facilitan a los docentes reflexionar y captar cuáles son los aspectos que

deben mejorar y, además, les sirve de guía para realizar los ajustes que sean necesarios, ya que el docente con frecuencia tiene una praxis diferente con cada grupo al que se enfrenta; de manera que su desempeño depende de la heterogeneidad de los grupos. Sin embargo, el actual instrumento de evaluación no mantiene relación con lo exigido en los estándares de calidad de los procesos de acreditación.

En consecuencia, en el nuevo instrumento que se propone, sí se establece una relación directa entre los indicadores de la gestión docente y las exigencias de los sistemas de evaluación del desempeño establecidas para las instituciones de educación superior acreditada.

Cuarto objetivo: Proponer un diseño innovador para establecer un instrumento de evaluación del desempeño docente, acorde con los indicadores de la calidad de gestión docente. La propuesta que ha enmarcado la investigadora, a través de un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente es pertinente y congruente para que se pueda realizar una evaluación del desempeño docente acorde con el modelo educativo de la Universidad Autónoma de Chiriquí y con las exigencias que la misma universidad debe cumplir en el compromiso de acreditarse.

Con relación a los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados, estos evidencian que es necesario que se realicen cambios sustanciales al instrumento de evaluación docente actual o que se proponga uno nuevo, que contemple una estructura que le permita a los estudiantes evaluar en forma más objetiva a sus docentes.

## **5.2. Recomendaciones.**

Producto de los resultados y de las conclusiones que arroja la investigación, se formulan las siguientes recomendaciones:

Que se consideren o se tomen en cuenta los indicadores de calidad en la gestión docente tales como; asistencia, planificación, metodología, ambiente en el aula, sistemas de evaluación utilizados por el docente.

Que se tome en cuenta y se implemente la propuesta del estudio, y se inicie el proceso de evaluación del desempeño docente a través del nuevo instrumento que sí está relacionado con los indicadores de la gestión docente según los estándares de acreditación.

Que se reconozca que los indicadores representan los parámetros que sirven de base para evaluar el desempeño docente y les brindan a los docentes la oportunidad de reflexionar sobre los aspectos que requieren mejorar y les sirven de guía para realizar los ajustes que sean necesarios en su praxis docente.

Que los órganos de gobierno de la Universidad Autónoma de Chiriquí mantengan una cultura de actualización de los instrumentos o medios de evaluación, ya que los procesos son cambiantes, las tendencias no son las mismas y siempre estaremos ante procesos de constante cambio y estos, generalmente, producen un efecto en cascada en todos los procesos.

***CAPÍTULO VI***

***LA PROPUESTA***

### **6.1. Título de la propuesta**

Implementación de un Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, acorde con los indicadores sobre la calidad en la gestión docente, en los programas de pregrado de la Escuela de Contabilidad de la Universidad Autónoma de Chiriquí.

### **6.2. Descripción de la propuesta**

Esta propuesta presenta las dimensiones e indicadores fundamentales para valorar la calidad del docente universitario, desde una perspectiva diferente y complementaria, con parámetros específicos que deben ser considerados para la implementación de un Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, que esté acorde con los indicadores sobre la calidad en la gestión docente en los programas de pregrado de la Escuela de Contabilidad de la Universidad Autónoma de Chiriquí.

Es importante puntualizar que el objetivo de la evaluación es comprobar y valorar el efecto educativo que el docente produce en los alumnos, el manejo de sus capacidades pedagógicas, su responsabilidad laboral y sus relaciones interpersonales con los alumnos. Con la información obtenida, el resultado de esta evaluación permitirá un mejoramiento continuo del docente y por supuesto de la institución. No obstante, la enseñanza, la investigación y la extensión se han configurado no solo como funciones centrales de la Universidad, sino también en los ámbitos de competencia de los docentes.

El punto central de esta propuesta es ofrecer un instrumento para la evaluación del personal docente en su actuación dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje; pero también se hizo una precisión en relación a la necesidad de emprender un reordenamiento amplio y profundo, estableciendo las reformas necesarias que responden a las exigencias actuales de la sociedad panameña y del mundo en el que se encuentra inserta.

### **6.3. Fundamentación de la propuesta**

Esta propuesta se fundamenta en el supuesto que se plantea en este estudio, que los indicadores inciden en la calidad educativa porque permiten definir y evaluar la gestión docente en la formación de los estudiantes, en este caso, de contabilidad, todo ello inmerso en el ambiente de acreditación y certificación en la educación superior como una imperiosa necesidad. La evaluación del desempeño docente constituye una vía para mejorar la calidad educativa, también para fortalecer su rol y elevar el profesionalismo en la labor que realiza, ayudando con esto a cumplir con las necesidades institucionales y del contexto social, económico, político y cultural del país.

Como se observa, los resultados obtenidos en esta investigación, respaldan el supuesto y fundamentan la propuesta de la implementación de un Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente acorde con los indicadores sobre la calidad en la gestión docente. Esto conlleva que el sistema educativo identifique con oportunidad las fortalezas y debilidades en el desempeño de sus docentes, para que pueda intervenir ofreciendo el apoyo necesario para atender los problemas identificados, así como monitorear los procesos de mejora.

Es deseable que sistemas educativos como el nuestro comiencen a enviar señales claras acerca de los atributos y cualidades de un buen docente, de manera que los profesores sepan lo que se espera de ellos y se preparen para alcanzar los estándares establecidos.

#### **6.4. Aspectos normativos de la Propuesta**

La propuesta planteada se apoya en el Decreto Ejecutivo N°539 del 30 de agosto de 2018, que reglamenta la Ley 52 de 26 de junio de 2015, que crea el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación para el mejoramiento de la calidad de la Educación Superior Universitaria de Panamá. La normativa abarca los criterios, indicadores y estándares de calidad, para el mejoramiento de la calidad de la Educación Superior Universitaria.

Por otra parte, el Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD) aprobado en Consejo Académico Extraordinario No. 25-2003, celebrado el 21 de noviembre de 2003 y ratificado en el Consejo General Universitario No. 5-2003, del 17 de diciembre de 2003, establece en el Capítulo II Aplicaciones de los Instrumentos de Evaluación, artículo 16, acápite 16.1 y 16.2 lo siguiente:

“Cada profesor será evaluado por todos los grupos de estudiantes a quienes imparte clases, en el semestre que se aplique la evaluación. Esta será válida cuando represente como mínimo el 50% de los estudiantes del grupo. Dicha aplicación se llevará a cabo entre las últimas seis semanas del segundo semestre académico.”

## **6.5. Misión, Visión y Objetivos del instrumento de Evaluación del Desempeño**

### **Docente**

#### Misión:

Proponer una herramienta que permita desarrollar competencias en el docente; para el aseguramiento de la calidad de la enseñanza; con la finalidad de detectar y corregir fallas y lograr mayor eficiencia y calidad en el aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad.

#### Visión:

Ser el instrumento que garantice y optimice los rendimientos en la praxis del docente de pregrado de la Escuela de Contabilidad, a fin de asegurar la calidad de la educación superior.

#### Objetivos:

- Elaborar un instrumento para la medición del desempeño docente basado en competencias, tendiente a mejorar continuamente la calidad en la educación.
- Implementar un Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente acorde con los indicadores sobre la calidad en la gestión docente, tomando en cuenta el perfil del docente de Contabilidad.
- Identificar las fortalezas y debilidades en el desempeño del docente.
- Formular lineamientos de acción para el mejoramiento continuo del desempeño docente.

- Definir el perfil y competencias del docente universitario sobre la base de un esquema de aseguramiento de la calidad.

#### **6.6. Perfil del Docente de Contabilidad de la Universidad Autónoma de Chiriquí**

El sistema educativo de Panamá ha venido enfrentando una serie de retos y cambios acelerados en los últimos diez años, haciendo énfasis especial en la idea de que la principal riqueza radica en priorizar la formación y capacitación de sus ciudadanos.

Para enfrentar este gran desafío educacional es importante tomar en cuenta el perfil del docente y su capacidad de contribuir, desde el aula de clase, a los objetivos y metas de las instituciones educativas. Claro está que las exigencias deben estar centradas en el cumplimiento de las funciones pedagógicas y de su desempeño laboral, según sea el caso. Pero en ese perfil deben integrarse aspectos adicionales como: enfoque, situaciones de aprendizaje, métodos, técnicas, recursos y las estrategias gerenciales aplicables a la educación.

Obviamente, un instrumento de evaluación de la labor realizada en un determinado entorno, debe basarse en parámetros que se concretan en el perfil deseado de quienes allí se desempeñan.

A continuación, se presenta el Perfil del Docente de la carrera de Contabilidad de la Universidad Autónoma de Chiriquí: Esquivel, (2014).

- Dominio del marco jurídico, fiscal, laboral, ambiental y financiero, de manera que esté en capacidad de aplicarlo en los diferentes entes económicos.
- Utiliza estrategias didácticas para que el estudiante diseñe los sistemas de información contable adecuados, que permitan una buena toma de decisiones fiscales y financieras de las organizaciones.
- Aplica herramientas disponibles en el mercado que permitan diseñar planes financieros en las diversas entidades económicas.
- Aplica estrategias que permitan desarrollar la capacidad de análisis, de manera que puedan registrar correctamente las operaciones del negocio.
- Crea la disciplina de mantener al día los registros contables que permiten la oportuna elaboración de los informes financieros para una buena toma de decisiones.
- Conoce y practica el código de ética profesional y la ley del contador, consciente de su rol como modelo de la profesión.
- Estimula la investigación en su campo profesional, para generar una mejora continua en el área contable.
- Fomenta en sus estudiantes valores que promuevan una cultura organizacional de calidad, generando un ambiente flexible y adaptable a los cambios propios del siglo XXI.
- Crea en sus estudiantes la responsabilidad de contribuir a la preservación del medio ambiente y la seguridad laboral.
- Propone modelos de diseño para la elaboración del cuadro de mando integral y establecer estrategias en la planificación financiera de una organización.

- Dispone situaciones para el aprendizaje de las funciones de contraloría y custodia de bienes.
- Provee experiencias de aprendizajes en las que se aplica diferentes modelos de desarrollo organizacional, para que el estudiante realice adaptaciones según la realidad del entorno.
- Estimula al estudiante a desarrollar su capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, espíritu emprendedor y el sentido de pertenencia hacia su profesión.
- Desarrolla en sus estudiantes la capacidad para brindar asesoría en la especialización de la contabilidad tributaria y fiscal.
- Emprende investigaciones con resultados publicables que generen experiencias que involucren a sus estudiantes.
- Establece estrategias de aprendizaje para los modelos de controles funcionales acordes a la actividad operativa de la organización.
- Proporciona experiencias donde el estudiante puede ejercer su capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, espíritu emprendedor e identificación con su trabajo.
- Crea escenarios donde el estudiante interviene para diseñar e implementar políticas y estrategias financieras y asesoras en su aplicación.
- Modela las buenas normas de conducta, principios, valores y ética profesional.
- Simula situaciones en las que el estudiante tiene que tomar decisiones y actuar bajo presión.
- Crea escenarios donde el estudiante interviene para diseñar controles que garanticen la seguridad del manejo de la información contable.

- Diseña talleres de aprendizaje para la interpretación, análisis y redacción de un dictamen financiero y fiscal.
- Presenta experiencias de campo para servir como consultor, asesor y perito contable.
- Evalúa el comportamiento del estudiante en el establecimiento de metas financieras, a través de la aplicación de controles de costos, ingresos y gastos.
- Valora las iniciativas de los estudiantes en la innovación en los procesos contables.

### **6. 7. Identificación de los estándares de desempeño de los docentes**

La herramienta de Evaluación del Desempeño Docente propone que cada componente del perfil profesional (conocimientos, competencias generales, competencias específicas, actitudes y valores) deben ser evaluados basándose en áreas de desempeño. Los estándares de desempeño se refieren a las funciones principales efectuadas para todos los docentes derivados del contexto laboral en que se inserta.

#### **6.7.1. Áreas del Desempeño Docente**

- Planificación educativa

El Profesor planifica usando la malla curricular de la Escuela de Contabilidad, estrategias, recursos e información útil al estudiante.

- Metodología

El profesor compromete efectivamente a los estudiantes en el aprendizaje usando una variedad de estrategias educativas, con el propósito de satisfacer necesidades individuales de aprendizaje.

- Evaluación del estudiante para el aprendizaje

El profesor sistemáticamente reúne, analiza y usa la información para medir el progreso del estudiante, instrucción guiada y proporciona realimentación oportuna.

- Ambiente de aula

El profesor usa recursos, rutinas y procesos para proporcionar un ambiente de respeto, positivo, seguro y centrado para los estudiantes y útil para el aprendizaje.

### **6.8. Indicadores del Desempeño Docente**

En el momento de la implantación de un sistema de indicadores de calidad, los profesores se encuentran con una evaluación que los sitúa en esa carrera por el prestigio y la promoción académica. Quien está iniciando su actividad como profesor, dispone de una guía de actuación futura.

Aquellos profesores con más antigüedad descubren, de repente, cuál es el valor que se atribuye a sus esfuerzos acumulados de docencia, investigación o participación en otras actividades de gestión universitaria o colaboración con la sociedad. Una vez establecidos y consolidados los criterios de calidad, se está marcando el camino que deben seguir los profesores para alcanzar el éxito; es decir, estamos diseñando la universidad ideal que deseamos en el futuro.

A continuación, se listan los indicadores de calidad relevantes utilizados en la propuesta de Evaluación del Desempeño Docente:

Tabla 1

Indicadores de calidad de la evaluación del desempeño docente.

DIMENSIÓN	INDICADORES
<b>Asistencia</b>	1- Asiste puntualmente a sus horas de clases respetando el horario establecido. 2- Cumple con su labor de tutorías.
<b>Planificación</b>	3- Presenta al inicio del semestre la programación analítica de la asignatura. 4- Explica al inicio los objetivos, contenidos, metodologías, evaluación y bibliografía de la asignatura. 5- Aclara las dudas de la programación analítica de la asignatura. 6- Debate y llega a acuerdos con los criterios de evaluación en el desarrollo de la asignatura. 7- Identifica al inicio de cada unidad las competencias a desarrollar, objetivos generales y específicos.
<b>Metodología</b>	8 Explica con claridad los conceptos de cada tema. 9- Relaciona las actividades de aprendizaje con su campo profesional. 10- Adopta situaciones nuevas e imprevistas durante el desarrollo de las actividades en el aula de clase. 11- Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizajes. 12- Utiliza diversas estrategias metodológicas de enseñanza para facilitar el aprendizaje. 13- Fomenta el pensamiento reflexivo y crítico en el desarrollo de las clases. 14- Aclara dudas en relación con el módulo de aprendizaje. 15- Presenta actividades que permiten desarrollar habilidades de análisis, síntesis, comparación y clasificación. 16- Propicia el interés por el módulo de aprendizaje. 17- Promueve a buscar información adicional sobre los temas del módulo de aprendizaje. 18- Incentiva el interés por la investigación y extensión en el aula de clase. 19- Comunica sus ideas en forma clara. 20- Refuerza los objetivos de aprendizaje. 21- Utiliza el conocimiento existente y habilidades de los alumnos. 22- Emplea las tecnologías de la información y comunicación para reforzar los aprendizajes. 23- Complementa la teoría con la práctica en los módulos de aprendizaje. 24- Domina la temática de los módulos de aprendizaje 25- Desarrolla temas de educación ambiental como ejes transversal.
<b>Ambiente del Aula</b>	26- Crea un clima de confianza en la comunicación profesor - estudiante. 27- Considera las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes para obtener mejores resultados. 28- Propicia el espacio adecuado en cuanto a expresión de ideas y trabajo grupal. 29- Motiva el sentido de cooperación y solidaridad entre los compañeros y la comunidad en general.

	<p>30- Emplea un vocabulario adaptado al nivel de los estudiantes en el aula de clase.</p> <p>31- Promueve el respeto, tolerancia, libertad de ideas, cultura, lenguaje, raza, género y la educación inclusiva.</p> <p>32- Fomenta los valores (honestidad, respeto, responsabilidad) y la identidad universitaria.</p>
<b>Evaluación</b>	<p>33- Elabora los parciales y exámenes de acuerdo a los objetivos del curso y los temas tratados en clase.</p> <p>34- Corrige y evalúa las pruebas, trabajos, parciales y exámenes según el plazo establecido en el estatuto universitario.</p> <p>35- Discute y analiza los resultados de las pruebas y trabajos realizados.</p> <p>36- Acepta revisar la calificación en caso de posibles errores de evaluación.</p> <p>37- Evalúa a los estudiantes de acuerdo a una ponderación basada en competencias.</p> <p>38- Mantiene un comportamiento de equidad e imparcialidad al evaluar y calificar.</p> <p>39- Permite avances en el aprendizaje en la forma de avaluar del profesor.</p>

Fuente: Araúz – 2018

## 6.9 Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente

En este apartado se da a conocer el modelo de Evaluación del Desempeño Docente, como una propuesta que sirva para realimentar al docente sobre su desempeño y contribuir con su desarrollo profesional.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHRIQUÍ VICERRECTORÍA ACADÉMICA Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad Escuela de Contabilidad					
Propuesta de Evaluación del Desempeño Docente					
Licenciatura:					
Asignatura:					
Nombre y Apellido del Profesor (a) Evaluado (a):					
<b>Instrucciones:</b> Marque con un cotejo el parámetro que usted considere que califica el desempeño de su profesor.					
Seleccione el número que corresponda a su opinión:					
<b>Escala:</b> 1- Nunca 2- Pocas Veces 3- Algunas Veces 4- Muchas Veces 5- Siempre	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Apartado 1. Asistencia:</b>					
1- Asiste puntualmente a sus horas de clases respetando el horario establecido.					
2- Cumple con su labor de tutorías.					
<b>Apartado 2. Planificación:</b>					
1- Presenta al inicio del semestre la programación analítica de la asignatura.					
2- Explica al inicio los objetivos, contenidos, metodologías, evaluación y bibliografía de la asignatura.					
3- Aclara las dudas de la programación analítica de la asignatura.					
4- Debate y llega a acuerdos con los criterios de evaluación en el desarrollo de la asignatura.					
5- Identifica al inicio de cada unidad las competencias a desarrollar, objetivos generales y específicos.					
<b>Apartado 3. Metodología.</b>					
1- Explica con claridad los conceptos de cada tema.					
2- Relaciona las actividades de aprendizaje con su campo profesional.					
3- Adopta situaciones nuevas e imprevistas durante el desarrollo de las actividades en el aula de clase.					
4- Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizajes.					
5- Utiliza diversas estrategias metodológicas de enseñanza para facilitar el aprendizaje.					
6- Fomenta el pensamiento reflexivo y crítico en el desarrollo de las clases.					
7- Aclara dudas en relación con el módulo de aprendizaje.					
8- Presenta actividades que permiten desarrollar habilidades de análisis, síntesis, comparación y clasificación.					
9- Propicia el interés por el módulo de aprendizaje.					
10- Promueve a buscar información adicional sobre los temas del módulo de aprendizaje.					
11- Incentiva el interés por la investigación y extensión en el aula de clase.					
12- Comunica sus ideas en forma clara.					
13- Refuerza los objetivos de aprendizaje.					
14- Utiliza el conocimiento existente y habilidades de los alumnos.					
15- Emplea las tecnologías de la información y comunicación para reforzar los aprendizajes.					
16- Complementa la teoría con la práctica en los módulos de aprendizaje.					
17- Domina la temática de los módulos de aprendizaje					
<b>Apartado 4. Ambiente del Aula:</b>					
1- Crea un clima de confianza en la comunicación profesor – estudiante.					



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, V. Wilson. (2017). Competencias Docentes para la Educación Superior en la Sociedad del Conocimiento de América Latina. Primera Edición, Bogotá D.C.
- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación (5a. e.). Caracas: Episteme.
- Brunner, José Joaquín; Hidalgo, Rocío, (2011). Educación Superior, primera edición, Centro interuniversitario de Desarrollo, Universia.
- Campoy Tomás J; Pantoja Antonio. (2000). Editorial EOS. Orientación y Calidad Docente, Pautas y Estrategias para el tutor. Madrid, España.
- Carot Sierra, José Miguel, (2012). Sistema Básico de Indicadores para la Educación Superior de América Latina, primera edición, editorial Politécnica de Valencia: España.
- Centro Interuniversitario de Desarrollo – CINDA (2012). Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria, Santiago de Chile: Chile.
- Centro Interuniversitario de Desarrollo – CINDA (2013). Articulación entre el pregrado y el postgrado, Santiago de Chile: Chile.
- Day, C. (2007). Pasión por Enseñar, La Identidad Personal y Profesional del Docente y sus Valores. Madrid: Nancea Educadores.
- Delor, J. (1990). La Educación Encierra un Tesoro. Informe Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Santillana. Ediciones UNESCO.
- Esquivel, Jaime. (2014). Perfil del Docente de UNACHI. Un estudio basado en indicadores en competencias. Primera Edición. Imprenta Universitaria UNACHI. Panamá.

- España Ch. Carolina. (2017). Las Competencias Docentes en la Educación Superior. Primera Edición. Global South. Published in The United States of America.
- Fallas A. Víctor Hugo; Herrera S. Vilma E. (2009). Evaluación e Implatación de un Sistema de Calidad en Instituciones Educativas. Primera Edición. Editorial Universidad Estatal a Distancia. San José, Costa Rica.
- Gutiérrez G. Martha C; Buitrago J. Orfa E; Valencia M. Victoria E. (2016). Prácticas Educativas Reflexivas y la Formación del Profesorado. Primera Edición. Editorial Universidad Tecnológica de Pererira, Colombia.
- Lemaite, María José; Zentino, María E. (2012). Aseguramiento de la calidad en Iberoamérica, Educación Superior, Unión Europea.
- López C. J. Martín. (2007). Dinámica del Grupo en el Aula. Una perspectiva humanista. Editorial Trilla. México.
- López N. Fernando. (2017). Metodología Participativa en la Enseñanza Universitaria. Primera Edición. Editorial Digiprint Editores, S.A. Colombia.
- Maldonado, Miguel A. (2008). Competencias Métodos y Genealogía. Pedagogía y Didáctica del Trabajo. Primera Edición. Editorial Kimpres Ltda. Colombia.
- Mañú, José M; Goyarrola Imanol. (2001). Docentes Competentes por una Educación de Calidad. Editoria Narcea, S.A. España.
- Molinar V. Miriam del C; Velázquez S. Luz M. (2001). Liderazgo de la Labor Docente. Primera Edición. Editorial Trillas. México.
- Muñoz, C. (2011). Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. México: Pearson Education.

- Muro, X. (2001). Criterios e Indicadores de Calidad para la Evaluación de la Gestión del Financiamiento en Educación Superior. Revista Investigación y Postgrado, España.
- Olarte, Efraín (2013) Buenas prácticas docentes y Desarrollo profesional, Universidad de Perú. Perú.
- Ortíz O. Alexander. (2015). Pedagogía y Docencia Universitaria: Hacia una didáctica de la Educación Superior. Tomo 1. Distribooks Editores. Colombia.
- Ortíz O. Alexander. (2015). Pedagogía y Docencia Universitaria: Hacia una didáctica de la Educación Superior. Tomo II. Distribooks Editores. Colombia.
- Pimienta, P. Julio H. (2012). Las Competencias en la Docencia Universitaria. Editorial Pearson Educación. México.
- Plessi, Paula. (2014). Saber Mejor Saber Evaluar. Primera Edición. Editorial Narcea, S. A. de Ediciones. Colombia.
- Proyecto Tuning América Latina (2004-2007). Competencias Genéricas y Específicas. En: Tuning América Latina. Consultado el 4 de mayo de 2016. Disponible en <http://www.tuningal.org/es/competencias>.
- Quesada S. Marta E; Cedeño, S. María A; Zamora C. José M. (2001). El Diseño Curricular en los Planes de Estudio: Aspectos teóricos y guía metodológicas. Primera Edición. Editorial Universidad Nacional. Costa Rica.
- Salcedo B. Mileidy; Ortíz O. Alexander. (2017). Currículo. Cómo preparar clases de excelencia. Primera Edición. Editorial Ediciones de la U. Colombia.
- Sarramona, J. (2003). Los indicadores de la calidad de la Educación. España: Universidad Autónoma de Barcelona.

Subiría S. Julián D. (2011). Las Competencias Argumentativas. Segunda Edición. Cooperativa Editorial Magisterio. Colombia.

**Tesis:**

Toro, J. (2011) Módulo Gestión interna de la calidad en las instituciones de educación superior, proyecto alfa, DCI ALA, 2008.

Unicef, Unidos por la educación (2012). La educación en Panamá: 5 metas por mejorar. Panamá.

Unión Europea, (2013). Investigación sobre indicadores de la calidad en la docencia y la gestión de centros para la formación continua de los profesionales de la educación en el Principado de Asturias.

Valenzuela, J. y Ramírez, M. (2009). Sistema de Indicadores de Evaluación Institucional para la Mejora de la Gestión y la Calidad Educativa. Estados Unidos: Universidad de Baja California.

Vásquez H, Evangelina (2010). Modelo de Gestión Educativa (2da. Edición) México: Varela Michel.

**Revistas:**

Agencia Nacional de Evaluación De La Calidad y Acreditación (2008). Preguntas frecuentes sobre el modelo de evaluación, Artículo 1, Revista Española: España

**Normativas:**

Ley 52 del 26 de junio de 2015. Por la cual se crea el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Panamá (CONEAUPA).

Decreto Ejecutivo 511 de 5 de julio de 2010. Por el cual se reglamenta la Ley 30 del 20 de julio de 2006.

Documento No.1 Fundamentos del Modelo de Evaluación y Acreditación Institucional Universitaria de Panamá. Resolución No.1 del 1 de diciembre de 2011.

Ley N°4 16 de enero de 2006. Estatuto Universitario. Universidad Autónoma de Chiriquí. Creada por Ley 26 de 1994.

**Documentos de internet**

UNESCO (1998) Declaración Mundial Sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción en la conferencia Mundial sobre la Educación Superior 9 de Octubre de 1998.

Disponible: [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm).

Ley 52, (2015) Gaceta Oficial del 26 de junio de 2015, República de Panamá. Disponible en: <http://www.coneaupa.com/>

Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, (2009) disponible en: <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol2-num2/art4.html>.

**ANEXOS**

## Anexo 1



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
 Instrumento No. 1

Técnica de recolección de datos: Encuesta  
 Aplicada a los Docentes de la Escuela de Contabilidad

- **Objetivo:** Establecer la relación existe entre los indicadores de la gestión docente con el instrumento de evaluación del desempeño docente en la UNACHI.

**Indicaciones:** Le invitamos a responder el siguiente instrumento para favorecer la investigación titulada: **ALCANCE DE LOS INDICADORES SOBRE LA CALIDAD EN LA GESTIÓN DOCENTE, EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD. FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD. UNACHI 2017-2018.**

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Años de Servicio: \_\_\_\_\_ Categoría: \_\_\_\_\_

<b>Variable: Indicadores de Calidad</b>					
<b>Criterios: 5 = muy frecuentemente; 4= frecuentemente; 3=ocasionalmente; 2= raramente; 1 = nunca</b>					
ITEMS	5	4	3	2	1
1. ¿Conoce usted los indicadores de calidad de la gestión docente en el nivel superior de educación?					
2. ¿Ha estudiado con detenimiento los indicadores de la calidad en la gestión docente?					
3. ¿Planifica su trabajo docente de acuerdo con estos indicadores de calidad del desempeño?					
4. ¿La metodología que usted emplea para impartir sus clases responde a los indicadores de calidad del modelo educativo que promueve la UNACHI?					
5. ¿La calidad de la educación superior mejoraría si se tienen claro los indicadores de calidad de la gestión docente?					
6. ¿Considera usted que el instrumento de evaluación docente de la UNACHI responde al modelo de educación por competencias?					
<b>Variable: Gestión Docente</b>					
7. ¿Considera usted que es importante fortalecer el actual instrumento de evaluación docente con señalamientos más específicos respecto al cumplimiento de deberes?					

8. ¿Está pendiente su unidad académica de compilar las evidencias del trabajo docente?					
9. ¿Considera usted que el instrumento de evaluación del desempeño docente debe adecuarse a la transformación producida por la acreditación de los programas?					
10. ¿El instrumento de evaluación del desempeño docente actualmente empleado en la UNACHI promueve la objetividad en la autoevaluación?					
11. ¿Considera importante una revaloración de la efectividad del actual instrumento de evaluación del desempeño docente?					
12. ¿Un instrumento de evaluación de la gestión docente acorde con los indicadores de calidad beneficiará el proceso de enseñanza aprendizaje?					
13. ¿Un instrumento de evaluación de la gestión docente basado en los indicadores de calidad contribuirá a una mejor praxis docente en el nivel universitario?					

Fuente: Araúz -2018

Gracias por su atención.....

## Anexo 2



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 Instrumento No. 2

Técnica de recolección de datos: Encuesta

Aplicada a los Estudiantes de IV Y V año de la Escuela de Contabilidad

- **Objetivo:** Indagar el grado de cumplimiento de los indicadores de la gestión de la docencia en concordancia con los estándares de acreditación establecidos.

**Indicaciones:** Le invitamos a responder el siguiente instrumento para favorecer la investigación: **ALCANCE DE LOS INDICADORES DE LA CALIDAD EN LA GESTIÓN DOCENTE EN LOS PROGRAMAS DE PREGADO DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD. FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD. UNACHI 2017-2018.**

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Grupo \_\_\_\_\_

Variable: indicadores de calidad					
Criterios: 5 = muy frecuentemente; 4= frecuentemente; 3=ocasionalmente; 2= raramente; 1 = nunca					
ITEMS	5	4	3	2	1
14. Evalúa a todos los docentes que le imparten los cursos					
15. Considera que el instrumento actual de evaluación contiene todos los ítems que se necesitan evaluar del desempeño docente					
16. Ha estudiado con detenimiento los indicadores bajo los cuales usted evalúa a sus docentes					
17. Considera que el actual instrumento de evaluación es subjetivo					
18. Considera que el instrumento de evaluación debe responder al modelo educativo de la Universidad, basado en competencias					
Variable: Gestión Docente					
19. Considera que debe evaluarse la efectividad del actual instrumento de evaluación del desempeño docente					
20. Considera que sería importante fortalecer el actual instrumento de evaluación del desempeño docente					
21. Considera que el actual instrumento carece de datos importantes que deben ser considerados en la evaluación del desempeño docente.					
22. Está convencido de que se requiere un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente cónsono con el modelo educativo de UNACHI.					

23. Está convencido que un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente debe estar acorde a los cambios que exige la acreditación de los programas					
24. Considera que la implementación de un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente debe contener indicadores más acordes a la actividad de enseñanza – aprendizaje.					
25. Considera que un nuevo instrumento de evaluación del desempeño docente le permitirá al docente autoevaluar mejor su praxis docente					
26. Considera que un nuevo instrumento de evaluación del docente permitirá resultados más objetivos sobre su desempeño profesional					

Fuente: Araúz - 2018

Gracias por su atención.....

**Anexo 3**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

## INSTRUMENTO No. 3

Entrevista.

**Indicaciones:** Le invitamos a responder el siguiente instrumento para favorecer la investigación: **ALCANCE DE LOS INDICADORES SOBRE LA CALIDAD EN LA GESTIÓN DOCENTE EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD. FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD. UNACHI 2017-2018.**

## OBJETIVO

- Indagar el grado de cumplimiento de los indicadores de la gestión de la docencia en concordancia con los estándares de acreditación establecidos.

1. ¿Considera importante evaluar a sus docentes?

---

---

---

---

---

---

---

2. ¿Conoce a qué se refiere en la evaluación el término “programación analítica”?

---

---

---

---

---

---

3. ¿Considera que el instrumento actual de evaluación carece de los ítems necesarios para una adecuada evaluación?

---

---

---

---

---

---

4. ¿Considera que el instrumento actual de evaluación reúne todos los criterios necesarios para una correcta evaluación?

---

---

---

---

---

---

5. ¿Debe el presente instrumento de evaluación hacer referencia a indicadores de calidad?

---

---

---

---

---

---

6. ¿Considera que el actual instrumento de evaluación debe incluir criterios de evaluación basados en competencias?

---

---

---

---

---

---

7. ¿Considera que se deben realizar cambios en el actual instrumento de evaluación?

---

---

---

---

---

---

8. ¿Cree usted que se debe implementar un nuevo modelo de evaluación del desempeño docente?

---

---

---

---

---

9. ¿Considera que se deben tomar en cuenta otros criterios para la evaluación del desempeño docente?

---

---

---

---

---

---

10. ¿Considera usted que el nuevo modelo de instrumento de evaluación debe incluir aspectos como: docentes innovadores, críticos y reflexivos?

---

---

---

---

---

---

---

11. ¿Considera que un nuevo modelo de instrumento de evaluación del desempeño docente debe presentar en forma estructurada todos los aspectos que involucran la gestión docente?

---

---

---

---

---

---

12. ¿Un nuevo instrumento de evaluación debería dar oportunidad para comentarios adicionales a los ítems calificados?

---

---

---

---

---

---

13. ¿Un nuevo modelo de evaluación del desempeño docente debería incluir actividades extracurriculares?

---

---

---

---

---

**Fuente: Araúz - 2018**

Gracias por su participación.....

## ANEXO 5

## TÉCNICA JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

A través del presente documento usted estará participando de la Técnica de Juicios de Expertos, con la intención de cumplir de manera metodológica con la validación de instrumento del estudio de investigación doctoral denominado:

***ALCANCE DE LOS INDICADORES SOBRE LA CALIDAD EN LA GESTIÓN DOCENTE, EN LOS PROGRAMAS DE PREGADO DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD. FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD. UNACHI 2017-2018.***

Para tal fin es primordial integrar los siguientes datos:

Nombre y apellido

\_\_\_\_\_

Formación académica (colocar último nivel académico)

\_\_\_\_\_

Lugar donde labora \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Tiempo en el cago \_\_\_\_\_

AREA DE ESPECIALIDAD \_\_\_\_\_.

A continuación, lea cuidadosamente la página de evaluación para que la utilice adecuadamente en el momento de valorar cada una de las preguntas que forman parte del instrumento 3, denominado Cuestionario que será aplicado a los estudiantes de IV y V año de la Licenciatura en Contabilidad.

Apreciado experto (a) considere los siguientes objetivos de la investigación que debe tomar en cuenta para su evaluación.

### **Objetivos:**

#### Objetivo General.

Evaluar el alcance de los indicadores sobre la calidad en la gestión docente, en los programas de pregrado de la Escuela de Contabilidad, de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad.

#### Objetivos Específicos.

- Identificar los indicadores de calidad existentes en la gestión docente, y su alcance en el logro de una gestión docente eficaz y eficiente.
- Indagar el grado de cumplimiento de los indicadores de la gestión de la docencia, en concordancia con los estándares de acreditación establecidos.
- Establecer la relación de los indicadores de la gestión docente con el instrumento de evaluación del desempeño docente.

- Proponer un diseño innovador para establecer un instrumento de evaluación del desempeño docente acorde con los indicadores de la calidad de gestión docente.

Descripción de la calificación				
1	2	3	4	5
<b>No cumple con el parámetro establecido</b>	<b>Bajo nivel</b>	<b>No es ni bajo ni alto</b>	<b>Moderado nivel</b>	<b>Alto nivel</b>
La pregunta no tiene ninguna relación con el objetivo de la investigación	La pregunta no está redactada correctamente por lo que no puede medir el objetivo planteado	No se puede establecer si puede medir o no el objetivo planteado	Es buena la pregunta, pero puede mejorar un poco más.	La redacción de la pregunta está conforme con el título y con el objetivo planteado

Se tomará en cuenta con las siguientes dimensiones de evaluación:

Claridad
Se comprende fácilmente, es decir su redacción
Coherencia
La pregunta tiene relación con el objetivo de estudio
Pertinencia
La pregunta es importante, es decir, debe incluirse.

**Sugerencias:** como evaluador sea lo más objetivo posible, recuerde que sus observaciones son de gran importancia para la investigación, anote cualquier información que considere pertinente.

Si considera que debe agregarse alguna pregunta colóquela y si debe retirarse alguna pregunta indique cuál y por qué. Utilice gancho para marcar su evaluación.

Pregunta No.1 ¿Considera importante poder evaluar a sus docentes?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.1				
	1	2	3	4	5
Claridad					
Coherencia					
Pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

Pregunta No.2 ¿Conoce a qué se refiere en la evaluación el término “programación analítica”?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.2				
	1	2	3	4	5
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

Pregunta No. 3. ¿Considera que el instrumento de evaluación no reúne los ítems necesarios para una adecuada evaluación?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.3				5
	1	2	3	4	
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

Pregunta No.4 ¿Considera que el instrumento actual de evaluación reúne todos los criterios necesarios para una correcta evaluación?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No. 4				5
	1	2	3	4	
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

Pregunta No. 5 ¿Debe el presente instrumento de evaluación hacer referencia a indicadores de calidad?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.5				
	1	2	3	4	5
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

Pregunta No. 6 ¿Considera que el actual instrumento de evaluación debe incluir criterios de evaluación basado en competencias?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No. 6				
	1	2	3	4	5
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

Pregunta No.7 ¿Considera que se deben realizar cambios en el actual instrumento de evaluación?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.7				5
	1	2	3	4	
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

Pregunta No.8 ¿Cree usted que se debe implementar un nuevo modelo de evaluación del desempeño docente?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.8				5
	1	2	3	4	
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

Pregunta No.9 ¿Considera que se deben tomar en cuenta otros criterios para la evaluación del desempeño docente?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.9				
	1	2	3	4	5
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

Pregunta No.10 ¿Considera usted que el nuevo modelo de instrumento de evaluación debe incluir aspectos como: docentes innovadores, críticos y reflexivos?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.10				
	1	2	3	4	5
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

Pregunta No 11. ¿Considera que un nuevo modelo de instrumento de evaluación del desempeño docente debe presentar en forma estructurada todos los aspectos que involucran la gestión docente?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.11				
	1	2	3	4	5
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					

Pregunta No 12. ¿Un nuevo instrumento de evaluación debería dar oportunidad para comentarios adicionales a los ítems calificados?

Dimensiones	Para evaluar pregunta No.12				
	1	2	3	4	5
Claridad					
Coherencia					
pertinencia					
Total de Puntos					
Sugerencias / observaciones					



### Anexo 6 Esquema de Variables, Dimensiones e Indicadores

TEMA A INVESTIGAR: ALCANCE DE LOS INDICADORES SOBRE LA CALIDAD EN LA GESTIÓN DOCENTE EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD. FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD. UNACHI, 2017-2018							
Objetivos General	Planteamiento del problema	Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Sujetos	Instrumentos
<p>Evaluar el alcance de los indicadores de calidad en la gestión docente en los programas de la Escuela de Contabilidad, de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad.</p>	<p>¿Cuál es el alcance de los indicadores de calidad en la gestión docente en los programas de pregrado de la Escuela de Contabilidad de Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los indicadores de calidad existentes en la gestión docente, y su alcance para el logro de una gestión docente eficaz y eficiente.</li> <li>Indagar el grado de cumplimiento de los indicadores de la gestión docente y su concordancia con los estándares de acreditación establecidos.</li> </ul>	<p>Variable independiente.</p> <p>Indicadores de la calidad.</p> <p>Variable dependiente.</p> <p>Gestión docente</p>	<p>Docencia investigación</p> <p>Extensión Administración Evaluación.</p> <p>Docencia</p> <p>Investigación</p> <p>Extensión</p> <p>Perfeccionamiento Profesional.</p>	<p>Currículo</p> <p>Contenidos</p> <p>Investigación</p> <p>es</p> <p>Actividades</p> <p>extracurriculares</p> <p>Evaluación</p> <p>Planificación</p> <p>Recursos</p> <p>Estrategias</p> <p>didácticas</p> <p>Libros</p> <p>Revistas</p> <p>Asesor (a)</p> <p>Actividades</p> <p>extracurriculares.</p> <p>Mejora</p> <p>continua</p>	<p>Directivos</p> <p>Dirección de Evaluación y Acreditación</p> <p>Directivos del departamento de Evaluación del desempeño docente</p> <p>Directivos de la escuela de contabilidad</p> <p>Profesores</p> <p>estudiantes</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Técnica de recolección: encuesta</p> <p>Cuestionario</p> <p>Técnica</p> <p>Entrevista</p> <p>Cuestionario</p> <p>Técnica de recolección: encuesta.</p> <p>Cuestionario</p> <p>Técnica</p> <p>Entrevista</p>

David, 18 de septiembre de 2018.

A quien concierna:

Certifico la revisión y corrección de los aspectos tanto formales como lingüísticos de la tesis doctoral **Alcances de los Indicadores sobre la calidad de la gestión docente, en los programas de pregrado de la Escuela de Contabilidad. Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad. UNACHI 2017-2018,** elaborado por Migdalia R. Araúz C., con cédula de identidad personal 4-139-1106, como Trabajo de Graduación para optar por el título de Doctora en Ciencias de la Educación que otorga la Universidad Autónoma de Chiriquí.

Certifico que el referido trabajo académico cumple con las especificaciones propias de este tipo de documento.

Atentamente,

---

*M.L. Nuvia S. de Espinosa*

Céd. 4-135-2593