

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

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR
(TRANSICIÓN)**



**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRO EN DOCENCIA
SUPERIOR, DENOMINADA
PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
DE DOCENTES DEL NIVEL SUPERIOR EN LAS UNIVERSIDADES
CATÓLICA SANTA MARÍA LA ANTIGUA, DEL ISTMO Y DE
PANAMÁ.**

INGRID CHANG VALDÉS

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ

2004

INDICE GENERAL

	Página
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Resumen.....	1
Summary.....	2
Introducción.....	4
Capítulo I	
Aspectos Generales de la Investigación.....	7
1.1. Planteamiento del Problema.....	8
1.2. Objetivos.....	9
1.2.1. Generales.....	9
1.2.2. Específicos.....	10
1.3. Delimitación.....	10
1.4. Limitaciones.....	11
1.5. Justificación.....	12
Capítulo II	
Marco Teórico.....	14
2.1. Reclutamiento, Selección y Contratación.....	15
2.2. Los Postgrados en América Latina y Panamá, Génesis, Evolución y Aportes.....	22
2.3. Conceptos Relevantes Utilizados en la Investigación.....	42
Capítulo III	
Marco Metodológico.....	47
3.1. Tipo de Investigación.....	48
3.2. Población y Muestra.....	48
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos.....	49
Capítulo IV	
Resultados y Análisis de la Información.....	198
Conclusiones.....	199
Recomendaciones.....	202
Capítulo V	
Propuesta del Diseño de un Programa de Selección, Reclutamiento y Contratación del Personal Docente del Nivel Superior.....	204
5.1. Introducción.....	205
5.2. Justificación.....	207
5.3. Objetivo.....	208
5.4. Perfil del Docente Universitario de Postgrados y Maestrías.....	209
5.5. Elementos Básicos que deben integrar el Perfil del Docente Universitario de Postgrados y Maestrías.....	211
5.6. El Perfil Ideal del Docente Universitario.....	215
5.7. Procedimiento para la selección de los Docentes Universitarios de	217

Postgrados y Maestrías.....	
5.8. Modelo de Contratación para los Docentes Universitarios de Postgrados y Maestrías.....	219
Referencias Bibliográficas	226
Anexos.....	230

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Docentes Universidad de Panamá	Página
1	Datos Generales.....	53
2	Años de servicio en el nivel de postgrado.....	53
3	Universidad donde labora.....	53
4	Si ha laborado o labora en otras universidades.....	54
5	Grado más alto que posee.....	54
6	¿Dónde obtuvo la especialidad?.....	54
7	Año en que obtuvo la especialidad.....	55
8	Años de servicio a nivel de postgrado	55
9	Números de curso que dicta.....	56
10	Tipo de actividad que desarrolla en la universidad.....	56
11	Tipo de nombramiento que posee.....	56
12	Si su nombramiento es a tiempo completo.....	57
13	Su categoría actual es.....	57
14	Brinda usted servicios de tutoría a los participantes de los programas de postgrados.....	57
15	Recibe remuneración adicional por los servicios de tutoría.....	58
16	Se actualiza usted permanentemente para su labor docente.....	58
17A	¿Qué tipos de innovaciones tecnológicas presenta en el desempeño de su cátedra?.....	58
17B	¿Qué tipos de innovaciones Metodológicas presenta en el desempeño de su cátedra?.....	59
18	Ha hecho aportes intelectuales a su desarrollo docente.....	60
19	Indique en qué áreas	60
20	¿Esta universidad cuenta con una carrera docente?.....	61
21	¿Cómo se selecciona el personal de postgrado de esta universidad?.....	62
22	¿Cuáles son los requisitos mínimos esenciales que exige esta universidad al momento de la selección de docentes de los programas de postgrados.....	62
23	¿Está reglamentada la carrera docente de su universidad?.....	63
24A	Considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al perfeccionamiento del perfil docente....	63
24 B	Considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al desempeño de sus actividades en e proceso de enseñanza.....	64
25 A	¿A su juicio qué fortalezas presenta la carrera docente que existe en su universidad?.....	65
25 B	¿A su juicio qué debilidades presenta la carrera docente que existe en su universidad?.....	66
26	Se considera usted motivado para involucrarse en los programas y/o proyectos de su facultad o universidad.....	67
27	Considera usted que su universidad le brinda los incentivos	

necesarios para su labor docente..... 68

CUADRO	Docentes de la Universidad Católica Santa María La Antigua	Página
Nº		
1	Datos Generales.....	98
2	Años de servicio en el nivel de postgrado.....	98
3	Universidad donde labora.....	98
4	Si ha laborado o labora en otras universidades.....	99
5	Grado más alto que posee.....	99
6	¿Dónde obtuvo la especialidad?.....	99
7	Año en que obtuvo la especialidad.....	100
8	Años de servicio a nivel de postgrado	100
9	Números de curso que dicta.....	101
10	Tipo de actividad que desarrolla en la universidad.....	101
11	Tipo de nombramiento que posee.....	101
12	Si su nombramiento es a tiempo completo.....	102
13	Su categoría actual es.....	102
14	Brinda usted servicios de tutoría a los participantes de los programas de postgrados.....	102
15	Recibe remuneración adicional por los servicios de tutoría.....	103
16	Se actualiza usted permanentemente para su labor docente.....	103
17A	¿Qué tipos de innovaciones tecnológicas presenta en el desempeño de su cátedra?.....	104
17B	¿Qué tipos de innovaciones Metodológicas presenta en el desempeño de su cátedra?.....	105
18	Ha hecho aportes intelectuales a su desarrollo docente.....	105
19	Indique en qué áreas	106
20	¿Esta universidad cuenta con una carrera docente?.....	106
21	¿Cómo se selecciona el personal de postgrado de esta universidad?.....	107
22	¿Cuáles son los requisitos mínimos esenciales que exige esta universidad al momento de la selección de docentes de los programas de postgrados.....	107
23	¿Está reglamentada la carrera docente de su universidad?.....	108
24A	Considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al perfeccionamiento del perfil docente....	109
24 B	Considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al desempeño de sus actividades en e proceso de enseñanza.....	109
25 A	¿A su juicio qué fortalezas presenta la carrera docente que existe en su universidad?.....	110
25 B	¿A su juicio qué debilidades presenta la carrera docente que existe en su universidad?.....	110
26	Se considera usted motivado para involucrarse en los programas y/o proyectos de su facultad o universidad.....	111
27	Considera usted que su universidad le brinda los incentivos	

necesarios para su labor docente..... 112

CUADRO	Docentes de la Universidad del Istmo (UDI)	Página
N°		
1	Datos	
	Generales.....	141
2	Años de servicio en el nivel de postgrado.....	141
3	Universidad donde labora.....	141
4	Si ha laborado o labora en otras universidades.....	142
5	Grado más alto que posee.....	142
6	¿Dónde obtuvo la especialidad?.....	142
7	Año en que obtuvo la especialidad.....	143
8	Años de servicio a nivel de postgrado	143
9	Números de curso que dicta	143
10	Tipo de actividad que desarrolla en la universidad.....	144
11	Tipo de nombramiento que posee.....	144
12	Si su nombramiento es a tiempo completo.....	144
13	Su categoría actual es.....	145
14	Brinda usted servicios de tutoría a los participantes de los programas de postgrados.....	145
15	Recibe remuneración adicional por los servicios de tutoría.....	145
16	Se actualiza usted permanentemente para su labor docente.....	146
17A	¿Qué tipos de innovaciones tecnológicas presenta en el desempeño de su cátedra?.....	146
17B	¿Qué tipos de innovaciones Metodológicas presenta en el desempeño de su cátedra?.....	146
18	Ha hecho aportes intelectuales a su desarrollo docente.....	147
19	Indique en qué áreas	147
20	¿Esta universidad cuenta con una carrera docente?.....	147
21	¿Cómo se selecciona el personal de postgrado de esta universidad?.....	148
22	¿Cuáles son los requisitos mínimos esenciales que exige esta universidad al momento de la selección de docentes de los programas de postgrados.....	148
23	¿Está reglamentada la carrera docente de su universidad?.....	149
24A	Considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al perfeccionamiento del perfil docente.....	149
24 B	Considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al desempeño de sus actividades en e proceso de enseñanza.....	149
25 A	¿A su juicio qué fortalezas presenta la carrera docente que existe en su universidad?.....	150
25 B	¿A su juicio qué debilidades presenta la carrera docente que existe en su universidad?.....	150
26	Se considera usted motivado para involucrarse en los programas y/o proyectos de su facultad o universidad	151

27	Considera usted que su universidad le brinda los incentivos necesarios para su labor docente.....	151
----	---	-----

CUADRO N°	Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, Católica Santa María La Antigua y del Istmo (Instrumento N° 2)	Página
1	Datos Generales.....	181
2	Años de Servicio en el nivel de postgrado.....	181
3	Otras universidades donde labora.....	181
4	¿Cuenta esta universidad con una carrera docente?.....	182
5	¿Considera usted que la carrera docente de esta universidad afecta o influye en el desempeño de los profesores de los programas de postgrados y maestrías.....	182
6	Indique los aspectos más relevantes de la carrera docente de esta universidad	183
7	¿Cuáles considera usted son las debilidades y fortalezas de la carrera docente de esta universidad?.....	183
8	¿Cómo se selecciona el personal de los programas de postgrados y maestrías de esta universidad?.....	184
9	¿Cuáles son los requisitos mínimos esenciales que exige esta universidad al momento de la selección de los docentes de los programas de postgrados y maestrías?.....	184
10	En su condición de Director de Recursos Humanos de esta universidad considera usted que debe mejorarse la carrera docente.....	185
11	¿Qué recomendaciones haría usted para reclutar, seleccionar y nombrar los docentes de esta universidad?.....	185

Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, Católica Santa María La Antigua y del Istmo (Instrumento N° 3)		Página
Selección y contratación.....	190	
Pasos para la apertura de concursos.....	190	
Requisitos exigidos para profesores de postgrado.....	191	
Clasificación docente.....	192	
Reclasificación docente.....	192	

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA Nº	Docentes Universidad de Panamá	Página
1	Edades por sexo de los docentes de postgrados y maestrías.....	71
2	Años de servicio en el nivel de postgrado.....	72
3	Si ha laborado o labora en otras universidades.....	73
4	Grado más alto que posee.....	74
5	¿Dónde obtuvo la especialidad?.....	75
6	Años de servicio en el nivel de postgrado.....	76
7	Números de curso que dicta.....	77
8	Tipo de actividad que desarrolla en la universidad.....	78
9	Tipo de nombramiento que posee.....	79
10	Forma de laborar.....	80
11	Brinda usted servicios de tutoría a los participantes de los programas de postgrados.....	81
12	Recibe remuneración adicional por los servicios de tutoría.....	82
13	Se actualiza usted permanentemente para su labor docente.....	83
14	¿Qué tipos de innovaciones tecnológicas presenta en el desempeño de su cátedra?.....	84
15	¿Qué tipos de innovaciones Metodológicas presenta en el desempeño de su cátedra?.....	85
16	Ha hecho aportes intelectuales a su desarrollo docente.....	86
17	Áreas de aporte.....	87
18	¿Esta universidad cuenta con una carrera docente?.....	88
19	¿Cómo se selecciona el personal de postgrado de esta universidad?.....	89
20	¿Cuáles son los requisitos mínimos esenciales que exige esta universidad al momento de la selección de docentes de los programas de postgrados.....	90
21	¿Está reglamentada la carrera docente de su universidad?.....	91
22 A	Considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al perfeccionamiento del perfil docente.....	92
22 B	Considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al desempeño de sus actividades en el proceso de enseñanza.....	93
23 A	¿A su juicio qué fortalezas presenta la carrera docente que existe en su universidad?.....	94
23 B	¿A su juicio qué debilidades presenta la carrera docente que existe en su universidad?.....	95
24	Se considera usted motivado para involucrarse en los programas y/o proyectos de su facultad o universidad.....	96
25	Considera usted que su universidad le brinda los incentivos necesarios para su labor docente.....	97

Docentes Universidad Católica Santa María La Antigua		
Nº		
1	Datos Generales.....	114
2	Años de servicio en el nivel de postgrado.....	115
3	Si ha laborado o labora en otras universidades.....	116
4	Grado más alto que posee.....	117
5	¿Dónde obtuvo la especialidad?.....	118
6	Números de curso que dicta.....	119
7	Tipo de actividad que desarrolla en la universidad.....	120
8	Tipo de nombramiento que posee.....	121
9	Si su nombramiento es a tiempo completo.....	122
10	Su categoría actual es.....	123
11	Brinda usted servicios de tutoría a los participantes de los programas de postgrados.....	124
12	Recibe remuneración adicional por los servicios de tutoría.....	125
13	Se actualiza usted permanentemente para su labor docente.....	126
14	¿Qué tipos de innovaciones tecnológicas presenta en el desempeño de su cátedra?.....	127
15	¿Qué tipos de innovaciones Metodológicas presenta en el desempeño de su cátedra?.....	128
16	Ha hecho aportes intelectuales a su desarrollo docente.....	130
17	Indique en qué áreas.....	131
18	¿Esta universidad cuenta con una carrera docente?.....	132
19	¿Cómo se selecciona el personal de postgrado de esta universidad?.....	133
20	¿Cuáles son los requisitos mínimos esenciales que exige esta universidad al momento de la selección de docentes de los programas de postgrados.....	134
21	¿Está reglamentada la carrera docente de su universidad?.....	135
22 A	Considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al perfeccionamiento del perfil docente..	136
22B	Considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al desempeño de sus actividades en el proceso de enseñanza.....	137
23	Se considera usted motivado para involucrarse en los programas y/o proyectos de su facultad o universidad.....	138
24	Considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al desempeño de sus actividades en el proceso de enseñanza.....	139

1	Datos Generales de los Docentes de la UDI.....	153
2	Años deservicio en el nivel de postgrado.....	154
3	Si ha laborado o labora en otras universidades.....	155
4	Grado más alto que posee.....	156
5	¿Dónde obtuvo la especialidad?.....	157
6	Años de servicio en el nivel de postgrado.....	158
7	Números de curso que dicta.....	159
8	Tipo de actividad que desarrolla en la universidad.....	160
9	Tipo de nombramiento que posee.....	161
10	Forma de laborar.....	162
11	Brinda usted servicios de tutoría a los participantes de los programas de postgrados.....	163
12	Recibe remuneración adicional por los servicios de tutoría.....	164
13	Se actualiza usted permanentemente para su labor docente.....	165
14	¿Qué tipos de innovaciones tecnológicas presenta en el desempeño de su cátedra?.....	166
15	Ha hecho aportes intelectuales a su desarrollo docente.....	167
16	Indique en qué áreas.....	168
17	¿Esta universidad cuenta con una carrera docente?.....	169
18	¿Cómo se selecciona el personal de postgrado de esta universidad?.....	170
19	¿Cuáles son los requisitos mínimos esenciales que exige esta universidad al momento de la selección de docentes de los programas de postgrados.....	171
20	¿Está reglamentada la carrera docente de su universidad?.....	172
21	¿Está reglamentada la carrera docente de su universidad?.....	172
22 A	Considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al perfeccionamiento del perfil docente.....	173
22 B	Considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al desempeño de sus actividades en e proceso de enseñanza.....	174
23 A	¿A su juicio qué fortalezas presenta la carrera docente que existe en su universidad?.....	175
23 B	¿A su juicio qué debilidades presenta la carrera docente que existe en su universidad?.....	176
24	Se considera usted motivado para involucrarse en los programas y/o proyectos de su facultad o universidad.....	177
25	¿Considera usted que su universidad le brinda los incentivos necesarios para su labor docente?.....	178

N°	Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, Católica Santa María La Antigua y del Istmo	Página
1	Datos Generales.....	187
2	Años de Servicio en el nivel de postgrado.....	188

ÍNDICE DE ANEXOS

N°		Página
1	Cronograma de Actividades de la Investigación.....	231
2	Programación Financiera.....	232
3	Instrumento N° 1 Encuesta Para Docentes De Los Programas De Postgrados.....	233
4	Instrumento N° 2 Encuesta Para El Director De Recursos Humanos.....	238
5	Instrumento N° 3 Hoja De Cotejo.....	241
6	Modelo de solicitud de servicios docentes de la USMA.....	243
7	Modelo de contratación docente de la Universidad del Istmo.....	249

DEDICATORIA

A mis padres, Isaac y Pura, por ser el motivo de mi superación.

A GIORGIO, por ser el motor de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

A mi Directora **CELSA ELENA DEL CID**, claro ejemplo de la excelencia educativa, fiel cumplidora de los pilares de la educación: saber ser, aprender a aprender, aprender a hacer y sobre todo de aprender a convivir, mil gracias, por su atinada dirección.

A los maestros y maestras que contribuyeron a mi formación como especialista en Docencia Superior.

RESUMEN

RESUMEN

La complejidad de los procesos de enseñanza exige un cuerpo docente debidamente calificado moral e intelectualmente, razón por la cual es importante verificar si el personal docente que integra el nivel superior posee la idoneidad y cualidades requeridas para formar excelentes profesionales.

Se inicia esta investigación con la pregunta ¿será adecuado el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal docente de postgrados de las Universidades Católica Santa María La Antigua, del Istmo y de Panamá?. Para responder la interrogante, se plantea como uno de los objetivos generales, analizar el proceso de provisión de personal docente en el nivel superior en las universidades en estudio; y como uno de los específicos, identificar los criterios aplicados en cada una de las etapas del proceso de provisionamiento del personal docente del nivel superior.

La población de esta investigación está integrada por el 100% de la población de Directores de Recursos Humanos y de docentes del nivel superior; la muestra de esta última equivale al 25% distribuida así: 42 docentes de la Universidad de Panamá, 24 de la USMA y 9 de la UDI.

La investigación es de tipo descriptiva, y el área geográfica en donde se desarrolla es la ciudad de Panamá.

Las universidades estudiadas exigen para los docentes una formación que contemple aspectos éticos y morales, planificación educativa y desarrollo de aptitudes físicas y mentales.

La investigación comprobó que de los docentes que laboran en la Universidad de Panamá, el 50% posee maestrías y un 30.95% doctorados; en la USMA el 45.83% posee doctorados y el 50% maestría; y en la UDI el 22.22% poseen doctorados y un 55.55% maestrías.

La investigación sugiere que para la selección de docentes, se exija prueba de honorabilidad y ética, además de un examen psicológico y psiquiátrico que determine la capacidad mental del aspirante.

Y recomienda la creación de un código de ética docente.

SUMMARY

Teaching processes are so complex that they require properly qualified faculty, morally and intellectually.

That is why it is important to verify if all higher education faculty members are certified and have the needed qualifications to train excellent professionals.

This research starts with the following questions: Is the process of recruiting, selecting and hiring graduate school faculty members of USMA, the University of ISTMO and the University of PANAMA suitable? In order to answer this question, one of the general objectives of this research is analyzing the process of providing faculty members to graduate programs in the above-mentioned colleges. Equally, this research analyzes a specific objective: identifying the criterion used in each of the steps of the process of providing faculty members to institutions of higher education.

The whole group of this research is made up entirely by the chairpersons of Personnel Departments and by faculty members of institutions of higher education. The sample of this last group represents 25%; 42 teachers from the University of Panama, 24 from USMA, and 9 from UDI.

The research is descriptive and its location is Panama city.

The research colleges demand their faculty members to have a set of ethic and moral values, as well as training on teaching planning and physical and mental fitness.

One of the findings of this research was that 50% of the faculty members of the University of Panama has master's degrees and 30.95% has doctoral degrees. At USMA 45.83% has doctoral degrees and 50% has master's degrees. At UDI, 22.22% has doctoral degrees and 55.55% has master's degrees.

The research suggests that the process of selecting faculty members should incorporate a test on integrity and ethics as well as a psychological and psychiatric exam to determine if the applicant is mentally fit.

The research also recommends bringing about an ethic code designed for faculty members.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La globalización y la apertura de mercados reclaman de la educación la formación de nuevos especialistas en todas las ramas del saber, ya no basta poseer un título de licenciatura, sino que requiere el ingreso a los diversos programas de postgrados que existen en la mayoría de las universidades tanto a nivel de Latinoamérica y Panamá como en el resto del mundo.

Conforme el mundo globalizado desarrolla nuevas tecnologías y formas de adaptación en los diferentes campos del saber, así también en materia de educación, se han ido creando nuevos programas de especialización, especialización ésta que incluye el personal docente que integra las universidades, a quienes hoy día se les exige poseer no sólo habilidades y destrezas que los hagan más competentes, eficaces y eficientes sino también uno o más títulos a nivel de posgrados, pues las demandas de los mercados son cada día más exigentes. No se puede capacitar a formadores de formadores si no se poseen esa gama de requisitos y/o exigencias que reclaman los programas de posgrados a cada uno de sus egresados

La presente investigación denominada **proceso de reclutamiento, selección y contratación de docentes del nivel superior en las Universidades Católica Santa María La Antigua, del Istmo y de Panamá** se ha estructurado a través del desarrollo de cinco capítulos: el primero, plantea todo lo relativo a los aspectos generales o generalidades de la investigación; se presenta el planteamiento del problema, el cual concluye con la pregunta de investigación, luego de la cual se formulan los objetivos de

la investigación, que se exponen a través de objetivos generales y específicos; a continuación se señala la delimitación de la investigación así como las limitaciones para concluir el mismo con la respectiva justificación.

El capítulo II titulado **Marco teórico**, inicia con la presentación de la teoría concerniente al reclutamiento, selección y contratación de docentes en el nivel superior, continuando con los Postgrados en América Latina y Panamá, Génesis, Evolución y Aportes, donde se estudia todo lo relativo a los antecedentes de los programas de Posgrados haciendo mayor énfasis en el tratamiento que a los mismos se les da en Latinoamérica, así como su concepto y alcance y cómo se desarrollan en Panamá, donde concretamente se hace el análisis en tres universidades: dos particulares y la tercera es la Universidad de Panamá. De igual manera, se aborda todo lo relativo al perfil docente, así como a los requisitos de selección y clasificación que posee cada una de la Universidades investigadas; y se concluye con la presentación de los conceptos más relevantes utilizados en la investigación .

El capítulo III plantea todo lo relativo al aspecto metodológico de la investigación, por lo que se inicia describiendo el tipo de investigación por desarrollar; posteriormente se desarrolla todo lo concerniente a población y muestra; para concluir dicho capítulo con las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

El IV capítulo se destinó a los resultados y al análisis de toda la información recabada a través de la investigación.

Finalizado este capítulo, se presentan las conclusiones y recomendaciones a que llegó la investigación.

El capítulo V se destinó a la propuesta de un diseño de un programa de selección, reclutamiento y contratación del personal docente de nivel superior.

A continuación, indicamos la bibliografía consultada para la realización de la investigación. Y finalizamos con los anexos, el primero de los cuales lo constituye el cronograma del estudio.

El segundo anexo lo constituye el Instrumento N° 1 correspondiente a la encuesta para docentes de las universidades estudiadas.

El anexo N° 3 corresponde al Instrumento N° 2, que contiene la encuesta para los Directores de Recursos Humanos de las universidades estudiadas.

El anexo N° 4 contiene el Instrumento N° 3 correspondiente a la Hoja de Cotejo relativa a las Normas Estatutarias y Reglamentarias de las universidades en estudio.

El anexo N° 5 corresponde a la programación financiera de la investigación.

El anexo N° 6 contiene el modelo de contratación docente de la Universidad del Istmo.

El anexo N° 7 contiene el modelo de solicitud de servicios docentes de la Universidad Católica Santa María La Antigua

CAPÍTULO 1

ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La modernización de la educación y la apertura de mercados, que permiten la inserción de los profesionales de diferentes países en los mercados locales, exigen que se formen hombres y mujeres con nuevas habilidades y destrezas, razón por la cual se hace imperativo la capacitación o especialización de todos y cada uno de los profesionales existentes; con miras a lograr que sean más competitivos. Para lograr este objetivo, necesitamos contar con docentes altamente calificados y competitivos para la preparación de profesionales en las diversas áreas del conocimiento.

La proliferación en el país de universidades particulares, cuyo número asciende a veinticinco, legalmente constituidas y nueve en proceso de constitución, cifra bastante elevada considerando el número de habitantes de la Nación, y que, en la actualidad, ofertan todo tipo de carreras y de especialidades a nivel superior, hace interesante conocer si cada uno de estos centros educativos cumple con los principios de Saber Ser, Aprender a Aprender, Aprender a Hacer y Aprender a Convivir, pilares básicos en que se fundamenta la formación de profesionales idóneos, y si su personal docente reúne los requisitos mínimos, si tienen la calidad académica para impartir clases o cursos y para enfrentar los retos futuros.

¿Será adecuado el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal docente de postgrados de las Universidades Católica Santa María La Antigua, del Istmo y la Universidad de Panamá?

1.2. OBJETIVOS

Los objetivos de una investigación permiten establecer qué pretende la investigación, orientan las demás fases del proceso de investigación, determinan los límites y la amplitud de la investigación, permiten definir las etapas que requiere el estudio y sitúan a la investigación dentro de un contexto general.

Los investigadores suelen clasificar los objetivos en generales y específicos, sin embargo, indican que no siempre es fácil clasificarlos de esta manera debido a que hay que establecer jerarquías dentro de ellos debido a su complejidad y grado de amplitud.

Los objetivos de la investigación se refieren a los aspectos del problema que deben ser estudiados o los resultados que se espera obtener, de allí que los expertos en investigación sostengan que los objetivos determinan las características que deben tener otros momentos de la investigación.

1.2.1. GENERALES

- ❖ Analizar el proceso de provisión de personal docente en el nivel superior en las universidades objeto de estudio.
- ❖ Lograr la formulación de una propuesta para el proceso de provisión de personal docente que contribuya al mejoramiento de la competitividad de los profesionales egresados de estos centros de enseñanza superior.

1.2.2. ESPECÍFICOS

- ❖ Identificar los criterios aplicados en cada una de las etapas del proceso de provisionamiento del personal docente del nivel superior.
- ❖ Realizar un análisis comparativo en el proceso de provisionamiento entre las tres universidades objetos de estudio.
- ❖ Determinar el nivel académico de los docentes del nivel superior que laboran en estas universidades.
- ❖ Elaborar una propuesta de provisionamiento del personal docente que contribuya al mejoramiento de la competitividad de los profesionales graduados en estas universidades.

1.3. DELIMITACIÓN

El tema se delimita con el fin de que la investigación pueda ser específica y tenga un ámbito claro y concreto.

Como sostienen los autores Araúz – Rovira (1996), la delimitación, alcance o cobertura de una investigación responde a la pregunta: ¿dónde vamos a empezar y hasta dónde va a cubrir nuestro trabajo?

El estudio se realizó en la ciudad de Panamá, provincia de Panamá, en las Universidades Católica Santa María La Antigua, del Istmo y de Panamá en las áreas de posgrados.

Se eligieron estas universidades por las siguientes razones: la Católica Santa María La Antigua por ser una de las primeras universidades particulares creadas en

Panamá, la del Istmo porque sus propios egresados sostienen que en dicho centro de estudio no existen políticas adecuadas para la provisión del personal docente del nivel superior y la de Panamá por ser la Universidad rectora que avala los programas de todas las universidades particulares que se han establecido.

La población que se tomó en cuenta para este estudio corresponde a 318 profesores, es decir, el 100% de profesores de los niveles de posgrados, de la cual se eligió una muestra de 82 que corresponde al 25 % del total de la población, distribuidos de la siguiente forma: 50 de la Universidad de Panamá, 24 de la Católica Santa María La Antigua (USMA) y 9 de la del Istmo (UDI)

1.4. LIMITACIONES

La investigación considera adecuado señalar qué se consideran limitaciones para un estudio. Indican los especialistas en investigación que son las restricciones, obstáculos o impedimentos en términos de tiempo, recursos, habilidades y hasta conocimientos específicos que están presentes en el desarrollo del tema para investigar.

Un sector de la doctrina considera esencial que el investigador se plantee una serie de interrogantes tendientes al análisis de las posibles limitaciones que puede enfrentar, como serían: ¿se dispone de recursos humanos, económicos y materiales suficientes para realizar la investigación?, ¿es factible lograr la participación de los sujetos u objetos necesarios para la investigación?, ¿el investigador conoce y domina la metodología seleccionada?, ¿es factible realizar el estudio en el tiempo disponible o previsto?.

En la realización de esta investigación, como en la mayoría de ellas, una de las mayores limitantes con las que enfrentamos ha sido la falta de tiempo para recabar la información aunado a la no disponibilidad y falta de cooperación de las personas encargadas de suministrar la información; así como la falta de un centro de documentación donde uno pueda obtener toda la información que se requiere.

1.5. JUSTIFICACIÓN

Los procesos de enseñanza aprendizaje son procesos muy complejos en donde se deben tomar en consideración una serie de elementos como infraestructura, recursos humanos, currículos, presupuestos, estudiantes, sociedad civil, entre otros sin estos elementos no es posible realizar un proceso adecuado. Dentro del aspecto de recursos humanos, uno de sus componentes fundamentales y/o indispensables son el personal docente, que desempeña un papel fundamental en la formación de los profesionales idóneos que reclaman las sociedades civiles en todo el mundo. No podemos ni remotamente pensar en que podemos formar, preparar, orientar, adiestrar a todos los jóvenes y adultos que llegan a un centro universitario en busca de sabiduría, si no contamos dentro de las filas de las universidades con un cuerpo de docentes debidamente calificado no sólo moralmente sino y sobre todo intelectualmente, con capacidad crítica, reflexiva, humana y preocupados por los problemas del entorno que nos rodea.

Y estas exigencias son aún mayores cuando hablamos de capacitar a formadores de formadores, a profesionales que con deseos de seguir superándose para seguir a la vanguardia de las innovaciones tecnológicas y de las nuevas comunicaciones acuden, a los centros universitarios, algunas veces después de años de haberlos abandonado, ávidos

de nuevas experiencias y conocimientos que los hagan más competitivos en nuestras sociedades globalizadas como consecuencia de las aperturas de los mercados.

Por estas y por muchas otras razones, se hace indispensable verificar si los procedimientos o métodos utilizados en el reclutamiento, selección y contratación de los profesores de postgrados de las Universidades Católica Santa María La Antigua, del Istmo y la de Panamá son los más adecuados.

Es imprescindible verificar si el personal docente que integra los niveles de postgrados posee la idoneidad y las cualidades requeridas para formar a excelentes profesionales.

Este estudio intenta determinar cuál es la formación de los docentes que integran el personal de los programas de postgrados de la Universidad del Istmo, de la Universidad Católica Santa María La Antigua y de la Universidad de Panamá, con miras a que se puedan conocer las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que posean los programas de selección, reclutamiento y contratación que posean las universidades en estudio, con el fin único y exclusivo de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje en los programas de postgrados.

CAPÍTULO 2
MARCO TEÓRICO

2.1. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

El reclutamiento, selección y contratación de personal son actividades propias del Departamento de Recursos Humanos, son las acciones que se emprenden y desarrollan para proporcionar y mantener una fuerza laboral adecuada a la organización para la cual se proveen.

El Departamento de Recursos Humanos existe para mejorar la contribución de los recursos humanos a las organizaciones, llámese empresa, escuela, universidad, etc.

Antes de avanzar en el desarrollo de los principios o conceptos administrativos denominados reclutamiento, selección y contratación, la investigación considera conveniente definir la función administrativa designada con el nombre de integración de personal. La doctrina considera como el proceso de ocupar y mantener ocupados los puestos en la estructura de la organización mediante la identificación de los requerimientos de la fuerza laboral, personal disponible, reclutamiento, selección, contratación, ascensos, evaluaciones, planeación de carreras, compensaciones y capacitación, de manera que se puedan desarrollar tanto a los titulares como a los posibles candidatos de manera que realicen sus funciones o tareas con eficiencia y eficacia.

Estas funciones se les asignan a los especialistas en Recursos Humanos que proporcionan servicios, ayudan a los empleados, directivos y a las organizaciones a las que pertenecen a lograr sus metas, para lo cual deben tomar en cuenta tanto factores externos como internos, como serían las políticas de personal, el clima organizacional y el sistema de recompensa. Este último factor es de vital importancia, pues con recompensas adecuadas las posibilidades de atraer y retener recurso humano de calidad

son mucho mayores; de igual manera, la alta tecnología imperante en el medio de trabajo exige de recursos o personal mejor capacitados con alta escolaridad y sumamente expertos.

Por considerarlos de importancia, se transcriben a continuación los principios o normas principales de la integración de personal, según Koontz et Al.:

- ❖ **Principio de la objetividad de la integración de personal.** El objetivo de la integración de personal administrativo es asegurarse de que los papeles organizacionales estén ocupados por personal calificado capaz de desempeñarlos y deseosos de hacerlo.
- ❖ **Principio de la integración de personal.** Cuanto más clara sea la definición de los papeles organizacionales y de sus requerimientos humanos, cuanto mejores sean las técnicas empleadas para la evaluación y la capacitación del gerente, más elevada será la calidad administrativa. (este principio se basa en un acervo importante de conocimientos acerca de las prácticas administrativas).

Los mismos autores señalan la existencia de seis principios como los medios para la integración de personal eficaz:

- ❖ **Principio de la definición del trabajo.** Cuanto más exactamente se identifiquen los resultados esperados de los gerentes, mejor podrán definirse las dimensiones de sus puestos.
- ❖ **Principio de la evaluación gerencial.** Cuanto más claramente se identifiquen los objetivos verificables y las actividades administrativas requeridas, más exactitud habrá en la evaluación de los gerentes en comparación con estos criterios.
- ❖ **Principio de la competencia abierta.** Cuanto más comprometida esté una empresa con la seguridad de la administración de calidad, más alentará a la competencia abierta entre todos los candidatos para puestos administrativos. (la aplicación de este principio obliga a una organización a evaluar a su personal con rigor y a proporcionarles oportunidades de desarrollo).
- ❖ **Principio de objetivos de la capacitación.** . Cuanto más exactamente se estipulen los objetivos de entrenamiento, más probabilidades habrá de lograrlos.
- ❖ **Principio del desarrollo continuo.** Cuanto más comprometida esté una empresa con la excelencia administrativa, más obligará a los gerentes a practicar el autodesarrollo continuo.

Este principio indica que en un ambiente competitivo y de cambio rápido, los gerentes no pueden dejar de aprender. Por el contrario, tienen que actualizar

sus conocimientos continuamente, reevaluar sus enfoques de la administración y mejorar sus habilidades gerenciales y su desempeño para alcanzar los resultados de la empresa. (Koontz et Al. (1991), págs. 438 y 439)

2.1.1. RECLUTAMIENTO

El Diccionario de la Lengua Española define reclutamiento como la acción y efecto de reclutar, es decir, reunir gente para un propósito determinado.

Se denomina reclutamiento al proceso de reconocer y atraer a candidatos capacitados para llenar las vacantes. Se inicia cuando se empieza la búsqueda, y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.

El reclutamiento implica atraer candidatos para llenar los puestos en la estructura organizacional. Para cumplir con este objetivo es indispensable determinar con claridad los requerimientos del cargo o puesto, los cuales sin lugar a dudas deben estar íntimamente relacionados con la tarea o tareas para ejecutar.

En la etapa de reclutamiento, se debe tener una descripción del puesto o cargo para ocupar, descripción que se hará basada en el análisis del mismo, deben enumerarse deberes importantes, autoridad-responsabilidad y la relación de este puesto con relación a otros.

El análisis de puestos consiste en la obtención, evaluación y organización de información sobre los puestos de una organización. Esta función tiene como meta el análisis de cada puesto de trabajo y no el de las personas que lo desempeñan. (Werther Jr. et Al, (1992)).

Werther Jr. et Al, señala diez requisitos esenciales para el análisis de puestos a saber:

1. Compensar en forma adecuada y justa a los empleados.
2. Ubicar a los empleados en puestos adecuados.
3. Determinar niveles realistas de desempeño.
4. Crear planes para capacitación y desarrollo.
5. Identificar candidatos adecuados a las vacantes.
6. Planear las necesidades de capacitación de recursos humanos.
7. Propiciar las condiciones que mejoren el entorno laboral.
8. Evaluar la manera en que los cambios en el entorno afectan el desempeño de los empleados.
9. Eliminar los requisitos y demandas no indispensables.
10. Conocer el grado exacto de las necesidades de recursos humanos de una empresa. (Werther Jr. et Al, (1992), pág.68).

La información sobre el análisis de puestos es importante porque comunica a los especialistas en personal qué deberes y responsabilidades se asocian a cada puesto y, además, se utiliza cuando se diseñan los puestos o cargos, se recluta o se selecciona personal.

Los autores de administración sostienen que el proceso de reclutamiento puede resumirse en los siguientes pasos:

- ❖ Planeación de recursos humanos.
- ❖ Solicitudes específicas de la Dirección.
- ❖ Identificación de vacantes.
- ❖ Información de análisis del puesto.
- ❖ Comentarios de la Gerencia.
- ❖ Requerimientos del puesto.
- ❖ Métodos de reclutamiento:
 1. Candidatos espontáneos.
 2. Anuncios en la prensa.
 3. Agencias de empleos.
 4. Compañías de identificación de personal de nivel ejecutivo.
 5. Recomendaciones de los empleados de la empresa.
 6. Instituciones educativas.

7. Asociaciones profesionales.
8. Sindicatos.
9. Agencias de personal temporal.
10. Personal de medio tiempo.

❖ Un grupo de candidatos satisfactorios presenta solicitud de empleo.

En la etapa de reclutamiento, se utilizan las formas de solicitudes de empleo que tienen por objetivo recabar información sobre aspectos personales relevantes, antecedentes académicos y laborales, pertenencia a asociaciones profesionales, pasatiempos, referencias, etc.

De los aspectos enumerados señalan Werther y Davis que un reclutador debe procurar identificar candidatos con formación académica que se relacione con el puesto en forma operativa. Manifiestan, igualmente, que la obtención de determinadas distinciones (licenciaturas, maestrías, especialidades, etc.) demuestran el potencial intelectual, constituyendo en muchos casos un factor preponderante.

En cuanto a los antecedentes laborales, son importantes porque permiten saber si el solicitante es una persona estable o si por el contrario cambia sin cesar de una ocupación a otra; permite también tener un antecedente sobre el desempeño laboral, y proporciona datos esenciales sobre las responsabilidades y experiencias del candidato. (Werther et Al (1992), págs. 101 y 102)

2.1.2. SELECCIÓN

¿Qué es la selección?. Los teóricos de la administración la definen como el procedimiento de escoger entre los candidatos, ya sea de fuera o de dentro de la empresa, al más idóneo para el puesto actual o puestos futuros.

Para realizar una selección adecuada, se requiere comprender de manera clara la naturaleza y el propósito del puesto que ha de ocuparse. Deben tomarse en cuenta factores como las habilidades requeridas, sean técnicas, humanas, conceptuales y de diseño.

Los especialistas en recursos humanos coinciden en sostener que, para realizar una buena selección, la información acerca del aspirante o de los aspirantes debe ser válida y confiable. En la selección, la validez es el grado en que los datos pronostican el éxito de un candidato y la confiabilidad, es el término utilizado para referirse a la exactitud y consistencia de la medición.

El proceso de selección conlleva una serie de pasos que deben cumplirse a cabalidad con la finalidad de realizar la selección de los más idóneos, los mismos son:

1. Se establecen criterios de selección (generalmente basados en los requerimientos laborales actuales y a veces a futuro).
2. El candidato debe llenar un formulario de solicitud.
3. Se realiza una entrevista preliminar para escoger a los candidatos más prometedores.
4. Se someten a prueba las aptitudes del candidato para el puesto (lo que permitirá obtener información adicional).
5. Se realizan entrevistas formales (por los superiores jerárquicos).
6. La información suministrada por el aspirante es verificada.
7. Realización de examen médico.
8. De acuerdo a lo resultados, se hace una oferta de trabajo.

La teoría relativa a los recursos humanos sostiene que el proceso de selección puede llevarse a cabo en condiciones óptimas, si se obtienen informes confiables de los análisis de puestos, si los planes de recursos humanos son adecuados y la calidad básica del grupo de solicitantes es alta. Y adicionalmente manifiestan que deben considerarse elementos como la oferta limitada de empleo, los aspectos éticos, las políticas de la organización y el marco legal en que se desenvuelve toda la actividad.

En la obra **Administración de Personal y Recursos Humanos**, Werther Jr. y Davis presentan un cuadro básico de aplicaciones de algunas pruebas empleadas en la selección de personal, sin embargo, los mismos autores manifiestan que existen multiplicidad de pruebas que pueden aplicarse dependiendo de las necesidades particulares de cada cargo.

NOMBRE	APLICACIÓN
PRUEBAS PSICOLOGICAS	
• Inventario multifásico de la personalidad (Minnesota).	Mide la personalidad (ejecutivos, personal con acceso a información confidencial).
• Inventario psicológico (California).	Mide la personalidad.
• Guía Guilford-Zimmerman del temperamento.	Mide la personalidad.
• Evaluación crítica del raciocinio-Watson-Glaser.	Mide la habilidad lógica y de raciocinio.
• Pruebas Owens de creatividad.	Mide la creatividad y la habilidad de juicio.
PRUEBAS DE CONOCIMIENTO	
• ¿Cómo supervisar?	Mide el conocimiento de las prácticas de supervisión.
• Cuestionario de opiniones sobre el liderazgo.	Mide el conocimiento de técnicas de liderazgo.
• Prueba general de aptitud.	Mide la habilidad verbal, espacial y numérica.
PRUEBAS DE DESEMPEÑO	
• Prueba Stromberg de destreza.	Mide la coordinación física.
• Prueba revisada de expresión documental (Minnesota).	Mide la visualización espacial.
• Prueba para oficinistas (Minnesota).	Mide la habilidad para trabajar con

- Prueba de simulación del trabajo. nombres y números. Mide la respuesta a demandas que simulan el ambiente de trabajo.

En general, el procedimiento de selección se basa en la administración de pruebas de habilidad y conocimientos, especialmente en los casos de puestos para trabajadores calificados o semicalificados y en entrevistas, para los puestos con orientación gerencial, o bien mezcla de ambas técnicas. La mayor parte de las organizaciones modernas recurren a referencias laborales y a exámenes médicos antes de decidir la contratación de un solicitante. (Werther et Al (1992), pág. 125)

2.1.3. CONTRATACIÓN

La contratación es definida por el Diccionario de la Lengua Española como la acción y efecto de contratar, es decir, ajustar a una persona para algún servicio.

La contratación constituye el último paso, que debe cumplirse después de la selección de los candidatos más idóneos.

Esta responsabilidad le corresponde al futuro supervisor del candidato, o al Departamento de Personal.

2.2. LOS POSGRADOS EN AMÉRICA LATINA Y PANAMÁ, GÉNESIS, EVOLUCIÓN Y APORTES

Los estudios de postgrados en América Latina y concretamente en Panamá se han convertido en uno de los desafíos más grandes de nuestros países, a juicio de Luis Bernal

Tavares, quien afirma, que constituyen un desafío desde el instante en que se debe lograr una adecuada planeación, una efectiva vinculación con los requerimientos económicos y sociales de su entorno, un merecido estímulo económico para quienes en ellos trabajan.

Los datos disponibles sobre la creación de estudios de postgrados en América Latina sugieren que los mismos se iniciaron a partir de 1930, apareciendo en la universidad más importante de cada país y generalmente referente a las disciplinas tradicionales -sobre todo a Medicina-; y con el objeto de satisfacer las aspiraciones de perfeccionamiento de los profesionales.

En Latinoamérica, estos estudios tienen sus antecedentes en los títulos más elevados que otorgaban las universidades coloniales y que eran una copia de los grados académicos de la edad media europea, es decir, el de Magíster y el Doctorado.

En nuestro continente, la estructura académica estuvo integrada por tres niveles: el Bachillerato, la Licenciatura y dos grados mayores equivalentes al Doctorado y Maestría, este último conferido sólo en las Facultades de Filosofía. Quienes quisieran obtener estos títulos debían, además, poseer dos requisitos adicionales como son exigencias económicas y exigencias sociales.

Los estudios de postgrados, a decir de Rocío Santamaría Ambríz (1995), son las áreas más elevadas en lo que respecta al proceso educativo y es este nivel de estudios el medio natural de donde puede surgir el nuevo conocimiento y las formas de aplicar ese conocimiento que demandan desde hace mucho nuestras naciones. El desarrollo de nuestros estudios de postgrados ha sido incierto, poco planeado y desvinculado de nuestras necesidades económicas y sociales. Desdichadamente, en ellos se ha reflejado también la subordinación económica e intelectual que, en muchos aspectos, ha padecido

históricamente nuestra región. La mayoría de los postgrados nacieron como una extensión de los pregrados de áreas administrativas y de profesionales liberales. Es decir, como una forma de especialización de la práctica profesional y no como resultado de procesos avanzados en la investigación (Santamaría Ambriz, (1995))

El surgimiento de los programas de postgrados se debe a las necesidades cambiantes de nuestros países, máxime con la proliferación de la globalización y apertura de mercados, cuyo crecimiento económico necesita de un mayor número de recursos humanos calificados.

El desarrollo de los programas de postgrados en América Latina y concretamente en nuestro país, no se dio de manera simultánea, pero lo que sí puede considerarse como un elemento general es que nacen como una respuesta a las necesidades crecientes de actualización de las diversas profesiones y en algunos casos como una forma de capacitar profesores para la educación superior.

Nos dice Santamaría Ambriz que el inicio de los postgrados parece haber respondido a necesidades o intereses casuísticos de diversas disciplinas y grupos de profesionales, más que a un ejercicio de diagnóstico y análisis integral sobre aquellas áreas académicas y sociales que requerían de mayor desarrollo.

En la actualidad, los postgrados continúan creciendo de manera indiscriminada y sin establecer precisiones sobre el carácter de los cursos que cada área requiere, ni sobre la variante (maestría o doctorado) que conviene más a cada tipo de problemas que se pretende atender (Santamaría Ambriz, (1995)).

Es importante indicar que dentro de la evolución histórica de los postgrados y concretamente refiriéndonos a América Latina existen unos modelos de estructuras

académicas de postgrado como son: la estructura académica de un solo nivel, la estructura académica de dos niveles y una tercera modalidad que es la estructura académica de más de dos niveles.

En la primera estructura, se permite que después del primer grado universitario, los profesionales únicamente realicen estudios de postgrado de un solo nivel denominado doctorado, que pueden ser de tres tipos: el doctorado clásico, el doctorado académico y la tercera modalidad consiste en la creación de cursos de especialización.

La estructura académica de dos niveles divide a los estudios de postgrado en dos categorías, una con mayores exigencias académicas que la otra, las cuales se pueden presentar bajo dos formas: el modelo de dos sistemas no prelativos y el modelo de dos sistemas prelativos. El primero está formado por dos grados de los cuales la maestría el más bajo y el doctorado el más alto; son similares en cuanto a requisitos de integración, pero diferentes en cuanto a requerimientos académicos de graduación. La maestría exige un año de estudios especializados y la elaboración de una tesis bajo la dirección de un tutor, en la cual se demuestre dominio metodológico y sustantivo del tema, y el segundo, es decir, el doctorado requiere de más de dos años de estudios, además de una tesis que constituya un aporte relevante al campo de estudio escogido.

Por su parte el modelo de dos niveles prelativos, requiere el grado de Magíster para poder ingresar al doctorado. Es un modelo más rígido que el de dos niveles no prelativos. Este segundo modelo ha sido ensayado en nuestro país y Perú.

La tercera modalidad, es decir, la estructura académica de más de dos niveles, tiene dos modalidades a saber: el modelo de dos niveles no prelativos y el modelo de más de dos niveles con prelación parcial. El primero consiste en cursos de especialización

profesional y cursos cortos de pocos meses de duración, con fines de actualización y reciclaje, no conducentes a grados académicos, pero que cumplen una función social importante.

El segundo modelo, por su parte, es el caso en que existen cursos cortos sin valor académico pero se exige prelación entre los grados académicos; por ejemplo, existe un doble sistema de postgrado: el académico, conducente a los grados de Candidato a Doctorado y a Doctorado en Ciencias, el primero es requisito para optar al segundo; y el que se denomina sistema de superación profesional, mediante el cual se realizan cursos muy variados con pocas exigencias académicas y muchas facilidades para su realización.

Según el autor Víctor Morles, una de las críticas más relevantes que pueden hacerse al postgrado en América Latina está en el hecho de que tal actividad crece en la región en forma generalmente anárquica, respondiendo poco o sólo incidentalmente a los requerimientos y necesidades nacionales, lo cual básicamente debe atribuirse al Estado, pues, las relaciones entre éste y la actividad educativa del más alto nivel se han caracterizado por lo siguiente:

- a. No existen políticas ni planes de postgrado nacionales, ni siquiera a nivel institucional, que estén integrados a los planes generales de desarrollo.
- b. No se dispone de leyes o reglamentos nacionales que oriente o unifiquen criterios sobre la materia.
- c. No existen en los países del área organismos voluntarios, al estilo norteamericano, que establezcan normas u orientaciones para la ejecución de programas de estudios avanzados". Morles (1981), págs. 190-192

En cuanto a la segunda característica, el autor citado señala como excepciones a Cuba y Brasil donde existe una amplia participación del Estado en la materia y de algunos otros

países latinoamericanos (muy pocos) donde se encuentran normas sobre postgrado a nivel nacional, destacando a Panamá, de quien dice:

“...el Estatuto de la Universidad de Panamá, sancionado en junio de 1970, otorga a esta casa de estudios la categoría de Universidad Oficial de la República, y establece, en primer lugar, que podrán crearse carreras de tres niveles: cortas, de licenciatura y de especialización o postgrado; y, en segundo término, define la Maestría y el Doctorado como títulos de postgrado; establece que para ingresar a estudios avanzados se requiere un buen record académico y en el caso del Doctorado es preciso poseer previamente la Maestría; por último, estatuye que sólo podrán crear programas doctorales en una especialidad cuando exista previamente un programa de maestría en el área, en el cual se hayan producido por lo menos tres graduados”. Morles, Ob. Cit., pág. 191

El autor citado señala que la poca participación del Estado en la orientación y control de la actividad de postgrado ha traído las siguientes consecuencias:

- “a) Una gran heterogeneidad cualitativa entre los programas de postgrado de los diversos países e instituciones, lo cual hace difícil la homologación de títulos e impide el juicio válido sobre calidad de los egresados.
- b) Proliferación de convenios con instituciones extranjeras principalmente de los Estados Unidos, en los cuales generalmente se establecen cláusulas que fomentan la dependencia tecnológica, coartan el ejercicio del pensamiento crítico (al enseñar técnicas y métodos que se asumen como los únicos verdaderos o científicos) y en nada contribuyen a fortalecer la identidad y autonomías latinoamericanas.
- c) El fomento de programas de postgrado como actividades empresariales dirigidas, no a satisfacer necesidades sociales, sino principalmente a lograr ganancias para la institución o empresa ejecutante.
- d) La expansión de programas de becas para realizar estudios de postgrado en el exterior, sin una definición previa de los objetivos, necesidades y riesgos, y sin tomar en cuenta los problemas que crean al estudiante en lo que se refiere a su desvinculación con el país, la adopción de conductas foráneas y el entrenamiento en áreas del conocimiento o técnicas de investigación o producción irrelevantes o de poca utilidad para el país de origen.
- e) La inexistencia de registros estadísticos confiables sobre la actividad de postgrado en el continente.
- f) Por último, la creación de programas de estudios avanzados en condiciones tales que niegan la esencia misma de este nivel educativo o en instituciones no aptas para ello. La experiencia investigativa tanto de la institución ejecutante como de los profesores, por ejemplo, debiera aparecer siempre como una condición ineludible; así como que los proyectos de cursos del más alto nivel

deben ser producto de experiencias en niveles inferiores...” Morles (su.cit.), págs.192-193

En América Latina al igual que en Panamá, el personal docente que integra las Universidades pueden o imparten clases tanto a nivel de licenciatura como a nivel de postgrados, lo cual a veces resulta alarmante si tomamos en consideración que en algunos de estos centros de educación superior aún existen un marcado número de docentes que no poseen título de especialización ni de postgrados. Y, si a esta circunstancia se incorpora el hecho que la gran mayoría de las Universidades sólo pueden contratar y, por consiguiente, contar con profesores por hora o por medio tiempo o tiempo parcial, por lo que entonces nos encontramos con profesores cuya labor primordial es sólo docencia; y muy escasamente uno que otro profesor de tiempo completo o titular, que se dediquen a las labores de investigación o a una combinación de actividades tanto de docencia como de investigación. Actividades éstas que a decir de Santamaría Ambríz, en el caso del nivel de postgrados son las más adecuadas, pues es enseñando los resultados de su investigación la mejor manera en la que el profesor puede formar grupos de científicos e investigadores (Santamaría Ambríz, (1995)).

En apoyo a esta afirmación, sostiene Morles (1981) que no es novedad encontrar que los profesores asignados a los programas de postgrado poseen, en general, poca experiencia en investigación y realizan su labor docente a tiempo parcial y con carácter ocasional; cuando son los institutos de investigación el ambiente más adecuado para el desarrollo de la educación de postgrado por ser esencialmente una actividad científica.

Lo ideal y a lo que se quiere llegar es a contar con profesores de postgrados contratados a tiempo completo o exclusivo por las Universidades, este hecho redundaría

en un fortalecimiento de una adecuada relación profesor-alumnos, lo mismo que un incremento en las actividades de tutoría, incremento no sólo en tiempo sino en calidad, para superar el escollo que en la actualidad existe al respecto, pues los profesores con una gran carga horaria y mal remunerados, tienen en la mayor parte de los casos **ad honorem**, que realizar tutorías a los participantes de postgrados y maestrías, las cuales por supuesto, sólo lo pueden efectuar de manera casuística.

La formación de Recursos Humanos creativos, reflexivos, innovadores y con capacidad suficiente para engendrar y/o producir soluciones a los tantos problemas y conflictos que aquejan a nuestras sociedades, son uno de los propósitos fundamentales de todos los programas de postgrados, sobre todo ante las posibilidades de competitividad en que se encuentran inmersas nuestras sociedades ante la apertura de mercados; y, nos preguntamos si este es un hecho cierto, cómo se logrará este objetivo si no se cuenta con el personal docente más idóneo para alcanzarlo.

Para garantizar la calidad de los programas de postgrados, los docentes que forman parte de estos postgrados deben poseer una serie de características, entre las cuales se pueden mencionar sólo a manera de ejemplo: vocación, dominio, paciencia a toda prueba, equilibrio en todos sus juicios y en sus afectos, sentido estricto de la justicia, conocimiento de los seres humanos, abnegación, claridad de ideas y criterios rectos; capacidad de investigación y reflexión de acuerdo a la especialidad o variedad de postgrado en que desarrolla sus actividades, deben contar con una elevada formación académica, aunado al tiempo de dedicación a la enseñanza y/o investigación, así como su experiencia, su productividad académica y profesional, pulcritud en todo su proceder;

comprobada honorabilidad y moralidad, amplia cultura y facilidad para hacerla amable y asequible a los demás, entre otras.

Se requieren en los docentes relevantes dotes de conocimientos científicos, preparación técnica pedagógico-didáctica para que puedan transmitir eficazmente su saber y formar adecuadamente, condiciones personales humanas para establecer contactos fáciles y provechosos con los educandos, además de contar con disposiciones para desempeñar cargos en las instituciones docentes y para actuar provechosamente en toda clase de actividades complementarias. (Enciclopedia de la Nueva Educación, 1966).

Las tendencias actuales en educación hacen énfasis en el perfeccionamiento del profesorado, perfeccionamiento éste que debe ser en todos los niveles y de manera constante.

En este orden de ideas, la pedagogía y la didáctica dicen que el perfeccionamiento del profesorado es la puesta al día en las materias pedagógicas y científicas, así como el contacto con las más actuales formas de actuación docente. Hoy en día es una exigencia para el profesorado y uno de los factores que inciden en la eficacia de su trabajo y por lo tanto en la calidad de la educación. Las acciones del perfeccionamiento del profesorado tratan de cubrir algunos de los siguientes puntos:

- ❖ Actualizar globalmente la formación de profesores que cursaron planes de estudio que no contemplaban exigencias pedagógicas y/o científicas del curriculum vigente.
- ❖ Dar a conocer al profesorado lo relativo al desarrollo de la tecnología y los avances de significación o importancia para el perfeccionamiento docente.
- ❖ Fortalecer la formación de algunos profesores en materias o áreas específicas.

- ❖ Orientar o motivar al profesorado para que se mantenga actualizado en los nuevos tipos de demanda educativa.
- ❖ Utilizar los servicios de capacitación docentes que cada centro universitario posea.

Para ello se utilizan diferentes procedimientos como la enseñanza a distancia, enseñanza presencial, stages (programas de estudios en el extranjero), seminarios, ciclos de conferencia, etc. (Gran Diccionario de la Ciencias de la Educación, (1999)).

En este aspecto, la USMA promueve el perfeccionamiento docente, mediante seminarios y actividades de actualización continua a través del Centro de Desarrollo Docente, donde, entre otras actividades, se realizan las siguientes:

- ❖ Se promueven las condiciones necesarias para que los docentes, además de llevar a cabo sus actividades académicas, se dediquen a la investigación en su respectiva disciplina.
- ❖ El personal docente es seleccionado según los criterios establecidos en el Estatuto Universitario y los reglamentos internos.

Además el Programa de Educación Continua de la USMA promueve la formación permanente, tanto de sus profesionales como del público en general. Este programa coordina la capacitación profesional y la educación administrativa, académica y extracurricular, mediante talleres, seminarios y encuentros profesionales con temas de actualidad y con proyección hacia el futuro.

Otro aspecto de relevada importancia está constituido por el perfil del docente. Se llama perfil, según el Gran Diccionario de las Ciencias de la Educación, al conjunto

de medidas de una serie de variables que se observan en un mismo sujeto y que forman una estructura que caracteriza al individuo.

En cuanto a los docentes de la Universidad del Istmo, su perfil es el de persona honorable, con profesionalismo, humanismo, alto sentido de responsabilidad y valores éticos y morales, con una actitud positiva y cordial, con amplia experiencia profesional y docente.

De los diferentes documentos emitidos por la Universidad de Panamá, nos hemos permitido extraer las características que posee el perfil exigido a los docentes de nuestra Universidad, así, debe ser: competitivo y crítico de manera que contribuya cualitativamente en el desarrollo del país y por ende, en la formación del ciudadano.

Debe estar en constante actualización en cuanto a las tendencias, teorías y prácticas de la didáctica de la andragogía del currículo y de la evaluación, para que le facilite concretar el currículo formal mediante acciones como planear, ejecutar, administrar, evaluar e investigar con el propósito de formar integralmente al estudiante universitario (documento del proyecto de maestría en docencia superior, Universidad de Panamá, (1997)).

Debe siempre buscar el SABER, por lo cual debe tener interés por la investigación, donde debe adoptar una posición analítica, crítica y creativa.

Debe ser competente académica y profesionalmente en los ámbitos de la comunicación interpersonal, conceptual, investigativo y contextual de la docencia superior, con capacidades y actitudes personales y profesionales para hacer frente a las necesidades y exigencias en el contexto nacional e internacional.

No sólo debe ser un buen docente sino que debe ser un docente bueno; y, por último, debe ser un administrador eficiente, eficaz y efectivo.

En cuanto al aspecto del perfil del docente usmeño podemos indicar que ha de distinguirse por ser una persona íntegra, que proyecte profesionalismo, humanismo, y valores éticos y morales. Su metodología pedagógica debe ser participativa y eficaz a la vez que transmita a los estudiantes un mensaje de autenticidad, libertad, responsabilidad, lealtad, solidaridad y disciplina.

El docente usmeño debe cultivar y despertar actitudes investigativas del más alto nivel. Para esto debe enfocar la discusión en clase hacia la investigación, estudio, análisis y solución de los problemas más importantes de la sociedad.

En el marco de esta investigación y con el fin de borrar esa concepción de que “la universidad es la institución donde enseñan los profesionales más sabios pero los peores maestros” Morles, (Ob.Cit), consideramos oportuno a nuestro juicio, plantear de manera meramente enunciativa, pero no limitativa cuáles deben ser algunas de las características principales que deben integrar el perfil del docente universitario, debe ser un ciudadano con altos valores éticos y morales, con vocación, con responsabilidad, solidario, con conciencia política y social, con un alto nivel de conocimiento tanto teórico como práctico en la disciplina que enseña, con una actitud de compromiso hacia la universidad, hacia su curso, hacia sus estudiantes y sobre todo hacia la sociedad.

Deben ser trabajadores, honestos, con alto grado de sacrificio, optimistas, pero sobre todo tolerantes. Ser capaces de utilizar metodologías que promuevan la participación activa, teniendo siempre como norte el respeto a la opinión de los

participantes, pero estimulando y fomentando su creatividad, su análisis crítico y su desarrollo personal y profesional.

Pero muy especialmente debe ser una persona libre de prejuicios que educa con honestidad intelectual, como indica Berreta et Al, (2003), o sea: buscar, aceptar, amar, vivir y transmitir la verdad.

Creemos firmemente, haciéndonos eco de las ideas de Berreta et Al, (Ob. Cit), que todo docente tiene “la obligación de un examen de conciencia que valore su equilibrio psicofísico y que sepa organizar las demás manifestaciones de su conducta”.

Este equilibrio psicofísico supone según los autores citados:

“Un firme dominio de la función volitiva sobre los sentimientos, las emociones, las palabras, los gestos y los movimientos del cuerpo en general. El educador tiene la obligación de ofrecer en sí mismo el ejemplo de lo que enseña, manifestándolo en lo corporal mediante el decoro, adecuándose a las circunstancias de lugar y tiempo. Debe poner cuidado, entonces, en su aseo personal, su forma de vestir, su voz, su vocabulario, etc.” pág. 8

Sin embargo, consideramos que este examen psicofísico no debe quedarse a nivel de conciencia sino que debe ser realizado por profesionales idóneos de la psiquiatría y de la psicología, pues, lamentablemente, en nuestras sociedades se da, cada día de manera acelerada, una pérdida de conciencia de los ciudadanos y, generalmente, para los malos docentes este examen de conciencia siempre es excelente, aunque sus actitudes y aptitudes demuestran todo lo contrario. Para los buenos docentes si es válido este autoexamen, sin embargo, deberá aplicarse a todos sin excepción, ya que quienes más lo necesitan encontrarían los mecanismos para incluirse dentro de las excepciones que se contemplan y quienes no lo necesiten serán quienes cumplan a cabalidad con este requisito.

Antes de verificar si existen procedimientos de reclutamiento y selección de docentes para los programas de postgrados de la Universidades del Istmo, Universidad Católica Santa María La Antigua y la Universidad de Panamá, es conveniente distinguir entre los principios de reclutamiento y selección. Se denomina reclutamiento al proceso a través del cual se reconocen y/o identifican y se interesan o atraen a candidatos capacitados para llenar determinadas vacantes que necesitan ser ocupadas en cualquier centro de trabajo. Mientras que la selección según Werther Jr., et Al, (1992) es el procedimiento consistente en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. Se inicia en el momento en que una persona solicita empleo, y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

En el proceso de reclutamiento cuyo objetivo es poner a disposición de la empresa, para proceder a la selección, a un grupo de candidatos idóneos, la descripción del puesto constituye uno de los elementos esenciales, porque proporcionan la información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante. En este proceso, el reclutador o director de recursos humanos identifica las vacantes mediante la planeación de recursos humanos o la petición de la dirección, de los Decanos, etc. También debe referirse a las características requeridas en la persona que lo desempeñe.

Los métodos que se utilizan para la identificación de candidatos suelen designarse en el argot de los recursos humanos como canales, los más usados los constituyen la solicitud directa del empleador (los que se llaman candidatos espontáneos), el contacto o

con las amistades, la respuesta a los avisos de prensa y a los servicios de las agencias denominadas “cazadoras de talento”.

En las instituciones educativas según Werther JR., et Al, (1992), muchos reclutadores llevan sus prácticas mucho más allá de sencillamente colocar avisos en las carteleras de una facultad que les interesa, y sostienen pláticas directas con catedráticos, asesores, profesionales y alumnos.

El proceso de reclutamiento procura identificar candidatos con formación académica que se relacione con el puesto en forma operativa.

Señala Werther JR., et Al, (1992) que resulta indudable que la obtención de determinadas distinciones-licencia, maestrías, especialidades, etc.- demuestran el potencial intelectual. En muchos casos, la preparación académica constituye un factor preponderante.

Según el autor citado, el proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados e indica que los elementos en los cuales se basa la selección son fundamentalmente tres: la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto (Werther JR., et Al)

Para la selección, se consideran como candidatos idóneos los empleados con más características compatibles con el puesto.

El proceso de selección, según el autor supra citado, conlleva una serie de pasos que deben verificarse uno en pos de otro, y son: recepción preliminar de solicitudes, pruebas de idoneidad, entrevistas de selección, verificación de datos y referencias,

examen médico, entrevista con el supervisor, descripción realista del puesto y decisión de contratar.

El proceso de selección depende en gran medida de factores como el análisis de puestos, el plan de recursos humanos y la oferta y calidad del mercado de trabajo.

Para el autor citado, los desafíos esenciales que enfrenta todo el personal de selección consisten en proporcionar el personal más idóneo para cubrir las vacantes de la empresa. En todas las fases del proceso de selección de profesionales, la administración de recursos humanos debe guardar una actitud escrupulosamente objetiva, respetuosa de la individualidad de sus candidatos y absolutamente honrada. Y señala de igual manera que, en general, el procedimiento de selección se basa en la administración de pruebas de habilidad y conocimientos, especialmente, en casos de puestos para trabajadores calificados o semi calificados y en entrevistas, para los puestos con orientación gerencial, o bien mezcla de ambas técnicas. (Werther JR., et Al, (1992))

En la Universidad Católica Santa María La Antigua, los profesores ingresan a la Universidad por medio de Concursos de Servicios Docentes o por contratación directa previa asistencia al curso de inducción para docentes.

Para formar parte del personal docente de la Universidad Católica Santa María La Antigua, se requiere, además de una honestidad probada, tener estudios de postgrado o grado universitario básico con experiencia profesional comprobada, competencia científica y pedagógica, respetar los valores que sustentan la identidad de la Universidad y cumplir con las disposiciones del Estatuto y reglamentos (Art.7 Estatuto)

Cumplido lo señalado en el artículo 7, se tomarán en cuenta los siguientes requisitos mínimos:

- a. Grado académico equivalente o superior al nivel donde aspira a enseñar, expedido por una Universidad o Centros de Enseñanza Superior reconocidos por la Ley, por la Universidad de Panamá o por la USMA.
- b. Créditos universitarios.
- c. Preparación informática.
- d. Preparación pedagógica. De no contar con este requisito, el mismo deberá cumplirse dentro del primer año de docencia en la institución.
- e. Buena salud física y mental comprobada.
- f. Poseer condiciones éticas y morales para ejercer la docencia.

Se considerará además:

- a. Calidad de los créditos.
- b. Experiencia docente y profesional.
- c. Ejecutorias.
- d. Conocimiento de otros idiomas.
- e. Méritos y distinciones académica.

Para los profesores de Postgrado que forman parte del personal docente de la Universidad y como tales se les pide una honorabilidad probada, tener Título de Postgrado, competencia científica y pedagógica, y respetar los valores que sustentan la identidad de la Universidad y cumplir con las disposiciones del Estatuto y de los Reglamentos.

Para ingresar, los profesores de Postgrado deben presentar al Director del Programa la documentación requerida por la Universidad. (Art. 53)

El Director de Programa los propone al Decano de Estudios de Postgrado, quien recoge la propuesta y solicita para ellos, a través de la Vicerrectoría de Postgrado e Investigación nombramiento y contratación por el Rector. (Art.54)

El profesor debe poseer el Título Académico equivalente o superior al Título que se le otorga a los alumnos. (Art.55)

El profesor solo puede impartir una materia por período por programa. (Art.57)

El profesor debe incorporar en su curso la metodología requerida por la Vicerrectoría de Postgrado e Investigación especificadas en este reglamento.(Art. 58)

Los programas de Postgrado y Maestrías están dirigidos por profesores de reconocida trayectoria académica y científica.

En la Universidad del Istmo tienen como requisitos fundamentales para formar parte del cuerpo docente de los programas de postgrados, poseer grado de maestría o doctorado; experiencia profesional y experiencia docente.

Para ser profesor de Maestría adicional a los requisitos anteriores deben además estar involucrados en los cursos o materias que se van a dictar.

La Universidad de Panamá, mediante el Estatuto Universitario y el Reglamento General de Estudios de Postgrado, ha establecido el procedimiento para la selección de los docentes que integrarán los programas de postgrado.

El proceso de selección lo inicia el Coordinador del Programa de Postgrado, quien dos meses antes del inicio de clases del semestre académico enviará a los Directores de

los Departamentos Académicos el perfil de los docentes requeridos por el programa y solicitará los expedientes de los profesores disponibles que cumplan con dicho perfil.

La Comisión Académica del Programa evaluará los expedientes de los profesores disponibles y recomendará al Coordinador la contratación de los seleccionados.

Si en los Departamentos no hubiese profesores con el perfil solicitado, se recurrirá al Banco de Datos del Sistema de Estudios de Postgrado.

Los profesores de los Programas de Postgrado deberán poseer títulos académicos equivalentes al más alto que se otorgue en el Programa de Postgrado donde ejerzan la docencia.

Todos los Departamentos Académicos de la Universidad de Panamá, que requieran el servicio de profesores nuevos, utilizarán el Banco de Datos del Sistema de Estudios de Postgrado para la selección de aspirantes. Los aspirantes deberán presentar su solicitud en el formulario elaborado por la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.

Los aspirantes del Banco de Datos del Sistema de estudios de Postgrado, deberán entregar, en forma ordenada, los documentos que a continuación se detallan:

- a. Cédula de identidad personal
- b. Títulos o grados académicos recibidos (evaluados si no son de la Universidad de Panamá).
- c. Certificados de experiencia académica a nivel de postgrado y profesional especializada.
- d. Un ejemplar de cada investigación realizada.
- e. Publicaciones originales efectuadas.
- f. Los demás requisitos exigidos por el aviso de concurso.

La Comisión de Banco de Datos del Sistema de Estudios de Postgrado debe presentar los aspirantes en orden decreciente de puntuación. Este informe debe incluir la evaluación numérica de todos los documentos presentados por los aspirantes y debidamente firmado por los integrantes de la Comisión de Banco de Datos del Sistema de Estudios de Postgrado.

El original del informe de Banco de Datos del Sistema de Estudios de Postgrado y los expedientes de los aspirantes se remitirán a la Coordinación del Programa para su examen por la Comisión Académica del mismo.

La recomendación final de los Profesores seleccionados la hará la Comisión Académica del Programa basada en el Informe del Banco de Datos del Sistema de Estudios de Postgrado y los expedientes de los aspirantes.

El Coordinador del Programa, adjuntará al formulario de organización docente copia de los siguientes documentos:

- ❖ Cédula
- ❖ Curriculum vitae
- ❖ Títulos (evaluados si no son de la Universidad de Panamá).

El expediente de los aspirantes reposará en el Departamento Académico respectivo.

Las listas de los aspirantes a Profesores aparecerán en forma pública dos veces al año, la primera semana de enero y la primera semana de julio y regirá durante los meses siguientes.

Se deberá enviar copia de estas listas a la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.

Los profesores extranjeros contratados para servir en los diversos programas de Postgrados, gozarán de un régimen especial. (Estatuto Universitario y Reglamento de Estudios de Postgrado, aprobado el 13/3/1996).

2.3. CONCEPTOS RELEVANTES UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Con miras a uniformar criterios en cuanto a las interpretaciones y/o definiciones de algunos conceptos incorporados en esta investigación, consideramos indispensable transcribir algunas definiciones de los términos más usados y/o más relevantes, según han sido dados tanto por los Estatutos Universitarios como por algunos autores.

Banco de Datos: Conjunto de Datos almacenados en fichas, cintas o discos magnéticos, del cual se puede extraer, en cualquier momento, generalmente mediante un computador electrónico, una determinada información. (Diccionario de la Lengua Española, 1994).

Banco de Datos: Sistema mediante el cual de manera automatizada se incorporan o recogen toda la información correspondiente a cada uno de los docentes que integran o forman parte de una Institución educativa. (Ingrid Chang, 2002)

Banco de Datos: Conjunto de ficheros y programas de ordenador coordinados y estructurados, agrupados en biblioteca, y constituyendo un banco de informaciones a disposición de numerosos utilizadores (Le Garff). Los programas permiten la selección de las informaciones, los cálculos, los análisis estadísticos, la edición, etc.

Por ejemplo: puesta sobre banda o sobre disco de los datos recolectados con ocasión de una o varias investigaciones en vista de exploraciones ulteriores o de análisis secundarios. (Gilbert DeLandsheere, (1985))

Banco de Datos: Sistematización de un conjunto de datos académicos, investigaciones, ejecutorias ordenados que se cuantifican y se archivan obedeciendo a técnicas bien definidas, de tal modo que se constituyen en fuente de información rápida (Dorrego, 1983)

Calidad de la docencia: Se define cómo lograr la formación de un profesional o técnico de nivel superior.

Compromiso: “Competencia” que se adquiere, tanto en la formación académica (tiene su origen en la vocación por la actividad docente) como en el desempeño de las actividades propias de la misma. **Compromiso** que se ratifica con el óptimo desempeño de sus funciones como docente de aula. (Glosario ético-antiético, 2003)

Concurso docente: Procedimiento mediante el cual se realiza una competencia entre los diversos aspirantes a un cargo docente dentro de una Institución educativa, procedimiento éste que permite la selección y clasificación de los aspirantes. (Ingrid Chang, 2002)

Contratación directa: Mecanismo a través del cual se contrata a un docente sin pasar por un concurso previo. Generalmente es realizada por el Director y/o Decano de Facultad y casi siempre por urgencia notoria de los servicios del docente contratado. (Ingrid Chang, 2002)

Eficacia: Virtud, actividad, fuerza, poder para obrar (Diccionario de la Lengua Española, 2002)

Eficacia: Es el grado en que se logran los objetivos y metas de un proyecto (Bernal, 1993)

Eficacia: Obtención de resultados deseados (Chase y Aquilano, 1995)

Eficiencia: Virtud y facultad para lograr un efecto determinado (Diccionario de la Lengua Española, 1992)

Eficiencia: Capacidad real de producir un máximo con el mínimo de recursos, energía y tiempo (Cunningham, 2002)

Eficiencia: Se logra cuando se obtiene un resultado deseado con el mínimo de insumos (Chase y Aquilano, 1995)

Eficiencia: Uso óptimo de recursos en beneficio del logro de los objetivos planificados (Espinoza et Al, 1994)

Espíritu de Servicio: La profesión docente implica espíritu de servicio. El aspecto social de la profesión es algo esencial de la misma. El profesional ejerce una función social. Debe en justicia cooperar con la máxima diligencia e interés al bien común de la misma manera que él desea que todas las otras profesiones ajenas a las suyas ejerzan sus cometidos con garantía y diligencia. (Glosario ético-antiético, 2003)

Facultad: Cada una de las grandes divisiones de una universidad, correspondiente a una rama del saber, y en la que se dan las enseñanzas de una carrera determinada o de varias carreras afines.

En las universidades, cuerpo de doctores o maestros de una ciencia (Diccionario de la Lengua Española, 1992)

Honestidad: La honestidad se demuestra con el cumplimiento de su trabajo en cualquiera de sus fases. La honestidad la demuestra y la promueve para consigo mismo, para con sus alumnos. Es un valor que se demuestra con la práctica diaria.

Perfil: Según el Gran Diccionario de las Ciencias de la Educación, es el conjunto de medidas de una serie de variables que se observan en un mismo sujeto y que forman una estructura que caracteriza al individuo.

Perfil Docente: Es el conjunto de elementos tanto morales, como psicológicos, intelectuales y personales que posee un educador para desempeñarse con eficiencia y eficacia. (Ingrid Chang, 2002)

Estudios de Postgrado: Área más elevada en lo que respecta al proceso educativo y es este nivel de estudios el medio natural donde puede surgir el nuevo conocimiento y las formas de aplicar ese conocimiento. (Santamaría Ambríz, (1995)).

Estudios de Postgrado: Se entiende por estudios de postgrado aquellos que conduzcan a la obtención de títulos académicos posteriores a la licenciatura, como la maestría y el doctorado, o que posteriores a la licenciatura, como la maestría y el doctorado, o que otorguen créditos que puedan ser reconocidos para ese mismo fin. (art. 231 Estatuto Universitario, Universidad de Panamá).

Especialización: Campo en que un individuo concentra sus estudios teóricos y prácticos con el propósito de obtener un determinado nivel de calificación (UNESCO, 1983)

Especialidad: Rama de una ciencia, arte o actividad, cuyo objeto es una parte limitada de las mismas, sobre la cual poseen saberes o habilidades muy precisos quienes la cultivan (Diccionario de la Lengua Española, 1992).

Especialista: Dícese del que con especialidad cultiva una rama de determinado arte o ciencia y sobresale en él. (Diccionario de la Lengua Española, 1992)

Programa de Estudio: Documento explícito de orientación pedagógica realizado por las colegiaturas docentes, en donde se consignan previsiones sobre la intencionalidad de las enseñanzas, sus contenidos, métodos, actividades, medios, recursos y fórmulas de control (Léxicos, Ciencias de la Educación, 1991)

Programas de Postgrado: Son las unidades académicas que, dentro de su respectiva Facultad, se encargan de la formación académica postlicenciatura, cuyo propósito esté centrado en la preparación del participante para la práctica especializada de una profesión, para la docencia universitaria y para la investigación y la aplicación tecnológica. (Art. 120 Estatuto Universitario U.S.M.A.)

Reclutamiento de docentes: Acción de elegir los candidatos según criterios cuantitativos y cualitativos, para el ejercicio de funciones docentes (Mialaet, 1984)

Universidad: Institución de enseñanza superior que comprende diversas facultades, y que confiere los grados académicos correspondientes. Según las épocas y países puede comprender colegios, institutos, departamentos, centros de investigación, escuelas profesionales, etc. (Diccionario de la Lengua Española, 1992)

CAPÍTULO N° 3
MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación propuesta será del tipo descriptiva porque la investigación se realiza mediante la metodología de las investigaciones descriptivas. Describirá las características del personal docente de postgrados de las Universidades Católica Santa María La Antigua, del Istmo y de Panamá, no está interesada la investigación en explicar dichas características, sólo describirlas.

En el estudio, se describe la relación de las variables que se definen como selección, reclutamiento y contratación, está dirigido a determinar cómo es o cómo está la situación de las variables que se estudian en la población.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población del estudio está constituida por los docentes y Directores de Recursos Humanos de la Universidad Católica Santa María La Antigua, de la Universidad del Istmo y de la Universidad de Panamá. La población de docentes de las universidades está integrada por 328 docentes, noventa y cuatro (94) de los cuales pertenecen al personal de la U.S.M.A., 34 a la Universidad del Istmo y 200 a la Universidad de Panamá.

Las muestras están constituidas por el 100% de la población de Directores de Recursos Humanos, es decir, los Directores de cada una de la Universidades seleccionadas. En cuanto a la muestra representativa de la población de docentes, se

CAPÍTULO N° 4
RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

seleccionó una muestra del 25% de la misma que representa 50 docentes en la Universidad de Panamá, 24 docentes en Universidad Católica Santa María La Antigua y 9 en la Universidad del Istmo, muestra ésta que se eligió mediante un procedimiento de muestreo no probabilístico accidental o por comodidad, pues se tomaron en cuenta los docentes que estuvieron disponibles en el momento de aplicar el instrumento de investigación.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se utilizaron como método o técnica la entrevista estructura y no estructurada, lo mismo que el análisis de contenido, y el instrumento utilizado fue el cuestionario, la encuesta y las hojas de cotejo. Las fuentes de las cuales se obtuvo la información necesaria para el estudio fueron tanto secundarias como primarias. Las primeras constituyen toda la información que se obtiene de los documentos, por lo que la información se obtiene de forma indirecta; mientras que las segundas, es decir, las primarias, son aquellas de las cuales se obtiene la información de manera directa, es decir, por medio del contacto directo con el personal docente de las tres universidades.

El desarrollo de este capítulo tiene como objetivo primordial presentar los resultados alcanzados por la investigación desarrollada, para conocer si son adecuados los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación del personal docente de postgrados de las Universidades Católica Santa María La Antigua, del Istmo y de Panamá, .

En el mismo, se presentan de manera ordenada y sistemática todos los resultados obtenidos, así como las tablas, figuras y demás información pertinente que permita al lector entender, sin ningún tipo de duda, todo el contexto de la investigación con sus resultados.

La investigación considera oportuno dejar sentado que con respecto a la muestra de la Universidad de Panamá fue imposible recabar la información correspondiente al 25 % de los docentes de los niveles de postgrado de maestrías, pues a pesar de habersele dedicado un año y medio a tratar de completar las encuestas, fue imposible, pues dichos docentes se negaron a suministrar la información sin justificar las razones para su negativa, y siendo perentorio el término para presentar los resultados de la investigación, se ha tenido que trabajar con sólo un veintiún por ciento (21%) de los docentes.

**CUADROS CORRESPONDIENTES AL INSTRUMENTO N° 1
DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE POSGRADOS DE LA
UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**

INSTRUMENTO N° 1
ENCUESTA PARA DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

CUADRO N° 1
DATOS GENERALES

SEXO	EDADES			
	Menos de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	Más de 55 años
TOTALES	1	9	18	14
MASCULINO	-	4	8	4
FEMENINO	1	5	10	10

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 2
AÑOS DE SERVICIO EN EL NIVEL DE POSTGRADO

SEXO	AÑOS				
	Menos de 5 Años	De 6 a 10 años	De 11 a 15 años	De 16 a 20 años	Más de 20 años
TOTALES	21	12	2	4	3
MASCULINO	8	5	-	2	2
FEMENINO	13	7	2	2	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 3
UNIVERSIDAD DONDE LABORA

SEXO	UNIVERSIDADES			
	UDI	UTP	USMA	U.P.
TOTALES	-	-	-	42
MASCULINO	-	-	-	17
FEMENINO	-	-	-	25

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 4

SI HA LABORADO O LABORA EN OTRAS UNIVERSIDADES

OTRAS UNIVERSIDADES	SEXO	
	MASCULINO	FEMENINO
Universidad Santa María La Antigua	7	5
Universidad Latina	5	4
Universidad Abierta de Panamá	1	2
Universidad Autónoma de México	1	-
Columbus University	1	1
ULACIT	5	1
ISAE	-	1
UNACHI	1	-
UDELAS	1	3
EUROPA	-	1
UNIEDPA	1	2
N/A	1	7

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 5

GRADO MÁS ALTO QUE POSEA

SEXO	GRADO			
	LICENCIATURA	POSTGRADO	MAESTRÍA	DOCTORADO
TOTAL	-	8	21	13
MASCULINO	-	2	9	6
FEMENINO	-	6	12	7

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 6

¿DÓNDE OBTUVO LA ESPECIALIDAD?

PAÍS/LUGAR	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
MÉXICO	-	1	1
COLOMBIA	-	1	1
LONDRES	1	-	1
ESTADOS UNIDOS	1	1	2
GUATEMALA	2	1	3
PANAMÁ	3	8	11
FRANCIA	-	1	1
JAPÓN	1	-	1
CHILE	-	1	1
PRAGA	-	1	1
ESPAÑA	2	1	3

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 7

AÑO EN QUE OBTUVO LA ESPECIALIDAD

SEXO	1974	1975	1977	1982	1983	1985	1986	1987	1990
TOTAL	1	1	4	2	2	3	1	1	2
MASCULINO	-	-	-	1	1	1	-	-	1
FEMENINO	1	1	4	1	1	2	1	1	1

SEXO	1993	1994	1995	1996	1998	1999	2000	2001
TOTAL	2	1	2	2	3	2	3	4
MASCULINO	1	1	1	1	1	2	2	2
FEMENINO	1	-	1	1	2	-	1	2

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

N/C: No respondieron este ítem 6 profesores, dos varones y 4 mujeres.

CUADRO N° 8

AÑOS DE SERVICIO A NIVEL DE POSTGRADO

AÑOS DE SERVICIO	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
1	1	-	1
2	1	3	4
3	3	1	4
4	2	5	7
5	-	5	5
6	2	-	2
7	-	3	3
8	2	1	3
9	1	-	1
+ 10	-	2	2
16	-	1	1
24	1	-	1
N/C	4	4	8

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 9

NÚMERO DE CURSOS QUE DICTA

SEXO	NUMERO DE CURSOS					
	UNO (1)	DOS (2)	TRES (3)	CUATRO (4)	CINCO (5)	N/C
TOTAL	21	2	5	1	2	2
MASCULINO	9	2	2	-	1	-
FEMENINO	12	-	3	1	1	2

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 10

TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLA EN LA UNIVERSIDAD

SEXO	ACTIVIDADES		
	DOCENCIA	INVESTIGACIÓN	EXTENSIÓN
TOTAL	42	16	10
MASCULINO	17	3	3
FEMENINO	25	13	7

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 11

TIPO DE NOMBRAMIENTO QUE POSEE

SEXO	PERMANENTE	TEMPORAL	N/C
TOTAL	26	14	2
MASCULINO	10	7	-
FEMENINO	16	7	2

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 12

SI SU NOMBRAMIENTO ES A TIEMPO COMPLETO

SEXO	LABORA A TIEMPO COMPLETO	LABORA A TIEMPO PARCIAL	NO CONTESTÓ
TOTAL	21	12	9
MASCULINO	7	4	6
FEMENINO	14	8	3

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 13

SU CATEGORÍA ACTUAL ES

CATEGORÍA	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
T. TIEMPO COMPLETO	6	16	22
T. TIEMPO PARCIAL	10	8	18
AGREGADO TIULAR	-	-	-
ADJUNTO AUXILIAR	-	-	-
N/C	1	1	2

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 14

BRINDA USTED SERVICIOS DE TUTORÍA A LOS PARTICIPANTES DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS

SEXO	SI	NO	N/C
TOTAL	24	16	2
MASCULINO	7	10	-
FEMENINO	17	6	2

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 15

RECIBE REMUNERACIÓN ADICIONAL POR LOS SERVICIOS DE TUTORÍA

SEXO	SI	NO	N/C
TOTAL	3	36	3
MASCULINO	3	13	1
FEMENINO	-	23	2

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 16

SE ACTUALIZA USTED PERMANENTEMENTE PARA SU LABOR DOCENTE

SEXO	SI	NO	N/C
TOTAL	36	-	6
MASCULINO	14	-	3
FEMENINO	22	-	3

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 17A

QUE TIPO DE INNOVACIONES PRESENTA EN EL DESEMPEÑO DE SU CATEDRA

TECNOLÓGICAS	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Multimedia	4	3	7
Audiovisuales	6	5	11
Electrónicas	-	3	3
Chateo	-	1	1
e-mail	-	1	1
Power point	1	3	4
Filminas	1	2	3
Películas	1	1	2
Videos	1	3	4
Aparatos	1	1	2
Equipos	1	1	2
Informática	-	3	3
Simulaciones virtuales	2	-	2
Computadora	-	2	2

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 17B

¿QUÉ TIPO DE INNOVACIONES PRESENTA EN EL DESEMPEÑO DE SU CÁTEDRA?

METODOLÓGICAS	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Lluvia de ideas	1	-	1
Phillips 66	1	-	1
Heteroestructurada	1	-	1
Pedagógicas/didácticas/científicas	-	4	4
Contrato de aprendizaje	-	-	-
Co-evaluación	-	1	1
Talleres	2	3	3
Método andragógico	-	5	7
Metodo constructivista	-	6	6
De punta	-	3	3
Grupo de análisis, exposiciones, dramatizaciones	-	1	1
Conferencias	2	-	3
Diálogos	1	-	1
Roll playing	1	-	1
Invitados	-	1	1
Presentación de expositores	2	1	3
Discusiones	3	3	6
Debates	-	2	2
Examen de grupo	-	2	2
Metodología activa	-	2	2
Uso constante de lógica y filosofía	1	-	1
Visitas a instituciones	1	1	2
Aprendizaje colaborativo	1	-	1
Prepara propio programa-vocabulario técnico, enseña a preparar currículo vitae	-	1	1
N/C	9	7	16

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 18

HA HECHO O HACE APORTE INTELECTUALES A SU DESARROLLO DOCENTE

SEXO	SI	NO	NO CONTESTÓ
TOTAL	27	7	8
MASCULINO	11	3	3
FEMENINO	16	4	5

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 19

INDIQUE EN QUÉ ÁREAS

AREAS	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
INVESTIGACION	9	15	24
PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO	9	10	19
ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LIBROS	6	12	18
ELABORACIÓN DE TEXTOS Y FOLLETOS	3	5	8
OTRO	2	6	8

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 20

¿ESTA UNIVERSIDAD CUENTA CON UNA CARRERA DOCENTE?

SEXO	SI	NO	NO CONTESTO
TOTAL	38	2	2
MASCULINO	16	1	-
FEMENINO	22	1	2

EXPLICACIÓN	MASCULINO	FEMENINO
Excelente programa	-	5
Hay una facultad de Ciencias de la Educación y un Instituto (ICASE)	1	1
Estatuto Señala como debe operar la docencia	1	1
No se ha aplicado formalmente	1	-
Licenciatura y profesorado en preescolar-primaria	-	1
Docencia media diversificada	-	1
Presenta algunos obstáculos para ascensos y carreras	-	1
Permanencia	-	1
Perfeccionamiento profesional	3	2
Capítulo V	1	-
Si cuenta pero es limitada porque no siempre hay apertura de cátedra	-	1
Ver Estatuto	3	3
Maestría en docencia superior	1	-
Módulos de evaluación docente	1	-
Cursos de docencia	1	1
Se pretende poner en práctica la carrera docente	1	-
Especializa a docentes en ejercicio	1	1
No he sido invitado a cursos para mejorar mi calidad como docente	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 21

¿CÓMO SE SELECCIONA EL PERSONAL DE POSTGRADOS DE ESTA UNIVERSIDAD?

ÁREAS	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Banco de datos	7	15	22
Concursos especiales	4	2	6
Por títulos académicos	3	6	9
El docente actualiza su disponibilidad	-	1	1
Ejecutorias de los últimos años, referente a publicaciones e investigaciones	-	1	1
En base a acreditación y perfil académico del docente	-	1	1
A través de una comisión académica	1	-	1
Por créditos en el área	5	6	11
Convocatoria para selección	1	-	1
No conoce	1	3	4

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 22

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESENCIALES QUE EXIGE ESTA UNIVERSIDAD AL MOMENTO DE LA SELECCIÓN DE DOCENTES DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS?

AREAS	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Post grado, maestría, doctorado	17	25	42
Post grado en docencia superior	3	4	7
Solicitud	-	1	1
Banco de datos	-	1	1
Actualización	-	1	1
Experiencia docente	6	6	12
Experiencia profesional	2	-	2
créditos	-	3	3
Investigaciones de los 3 últimos años	1	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 23

¿ESTÁ REGLAMENTADA LA CARRERA DOCENTE DE SU UNIVERSIDAD?

SEXO	SI	NO	NO CONTESTÓ
TOTAL	25	12	5
MASCULINO	12	4	1
FEMENINO	13	8	4

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 24 A

CONSIDERA USTED QUE LOS REQUISITOS DE LA CARRERA DOCENTE DE SU UNIVERSIDAD
CONTRIBUYEN AL PERFECCIONAMIENTO DEL PERFIL DOCENTE

SEXO	SI	NO APLICA	NO CONTESTÓ
TOTAL	38	-	4
MASCULINO	13	-	4
FEMENINO	25	-	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 24 B

CONSIDERA USTED QUE LOS REQUISITOS DE LA CARRERA DOCENTE DE SU UNIVERSIDAD
CONTRIBUYEN AL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA

SEXO	SI	NO APLICA	NO CONTESTÓ
TOTAL	19	-	23
MASCULINO	8	-	9
FEMENINO	11	-	14

EXPLICACION	MASCULINO	FEMENINO
Ofrece oportunidades para mejorar la práctica pedagógica	4	4
Para ninguno de los dos contribuye	1	-
Existen categorías que se alcanzan con ejecutorias, perfeccionamiento académico y experiencia docente y profesional	-	1
No, la selección por banco de datos no garantiza la elección de los mejores	-	1
Cada aspirante trata de llenar al máximo su perfil académico	1	-
Evita el estancamiento y contribuye al avance permitiendo a las generaciones de docentes superarse, aportar y continuar el mejoramiento de su desempeño	1	4
Estimula a producir	-	1
Conocimiento, práctica profesional y perfeccionamiento docente o actualización son indispensables	1	-
Debe ser obligatorio-aprende uno mucho no solo del contenido de los cursos sino de la interacción con otros docentes	-	1
Posiblemente amerite poner más atención a la actualización de los candidatos no tanto en sus años de experiencia y darle en su momento la oportunidad de revertir en la institución	-	1
Se establece en normas estatutarias (derecho/hecho)	1	-
Ayuda a que el docente sea mejor	1	1
En parte sí, va más hacia el interés informativo que formativo	1	-
Mediante congresos nacionales, internacionales, cursos de postgrados y las evaluaciones semestrales que se realizan	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 25 A

A SU JUICIO QUÉ DEBILIDADES Y FORTALEZAS PRESENTA LA CARRERA DOCENTE QUE EXISTE EN SU UNIVERSIDAD

FORTALEZAS	MASCULINO	FEMENINO	TOTALES
Experiencias de algunos docentes	1	6	7
Desarrollo continuo	2	-	2
Fortalece la calidad de la educación de la universidad, coherencia entre misión y objetivos	-	1	1
Organización y desarrollo de carrera de postgrado	-	1	1
Incentivo académico y económico	-	1	1
Cuerpo docente	1	1	2
Otorga estabilidad	-	1	1
Oportunidad de superación financiada por la propia institución	3	1	4
La experiencia por más de 20 años	1	-	1
Permite seleccionar personal calificado	1	1	2
Docente responsable	1	-	1
Todos los programas actualizados	-	1	1
El sistema exige ejecutorias	-	2	2
No existe	-	1	1
Docentes actualizados constantemente	-	1	1
Bien remunerado	-	2	2
Status docente	-	1	1
Evaluaciones	-	5	5
Exigente en la investigación	2	-	2
Los concursos se resuelven en periodos muy largos	1	-	1
Actualidad y competitividad permanente	1	-	1
Seguimiento del quehacer docente	-	1	1
Las normas representan fortalezas siempre que se cumplan	1	1	1
Exige más preparación en su disciplina a los docentes que ingresan	4	3	7
N/C	-	-	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 25 B

A SU JUICIO QUÉ DEBILIDADES Y FORTALEZAS PRESENTA LA CARRERA DOCENTE QUE EXISTE EN SU UNIVERSIDAD

DEBILIDADES	MASCULINO	FEMENINO	TOTALES
Crecimiento demográfico estudiantil	-	1	1
Poca práctica profesional, deben dedicarle más tiempo	2	4	6
Restricciones presupuestarias	-	1	1
Selección por banco de datos	3	2	5
Algunas universidades particulares otorgan títulos que son equiparados con los de la Universidad de Panamá a pesar de que posible que la acreditación sea diferente	1	-	1
Recursos didácticos y tecnológicos	4	6	10
Biblioteca especializada para postgrado	-	3	3
Actualización es costosa para el docente para la apertura de concursos	-	1	1
Falta de amonestación a algunos docentes que no cumplen con sus actividades	-	1	1
Pocas oportunidades de cátedra para docentes	1	3	4
Más formación didáctica, metodológica, más recursos, más actividades	-	3	3
Falta de espacio físico	-	1	1
Falta de formación continua a los docentes	1	-	1
Para lograr ascenso de categoría se requiere que el interesado presente solicitud cuando debería ser automático	1	-	1
N/C	6	2	8

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 26

SE CONSIDERA USTED MOTIVADO PARA INVOLUCRARSE EN LOS PROGRAMAS Y/O PROYECTOS DE SU FACULTAD O UNIVERSIDAD

SEXO	SI	NO	NO CONTESTÓ
MASCULINO	13	3	1
FEMENINO	14	7	4
TOTAL	27	10	5

¿POR QUÉ?	MASCULINO	FEMENINO	TOTALES
Satisfacción personal	1	-	1
Es exigencia participar en eventos de la Universidad	1	-	1
La experiencia me permite aportar y desarrollar acciones en beneficio de la misma	1	-	1
La carrera docente ha sido y es mi vida y razón de ser	-	1	1
Siempre he creído en la realización de nuevos proyectos de desarrollo	1	-	1
No sé como eventual siempre he estado dispuesta a participar en los comités	-	1	1
Me gusta mi profesión	-	1	1
Se aportan conocimientos y destrezas para el mejoramiento continuo y permanente de la unidad académica	-	1	1
Redunda en beneficio del país	1	-	1
Es parte del crecimiento profesional	-	1	1
Son líneas de investigación actualizada	-	1	1
Tengo experiencia en proyectos y ejecutorias	-	1	1
Poseo capacidad organizativa y me gustan los retos y desafíos	-	1	1
Permanente incertidumbre y falta de estabilidad así como exigua remuneración	1	-	1
Me gusta y me interesa brindar aportes	3	1	4

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

CUADRO N° 27

CONSIDERA USTED QUE SU UNIVERSIDAD LE BRINDA LOS INCENTIVOS NECESARIOS POR SU LABOR DOCENTE

SEXO	SI	NO	NO CONTESTÓ
TOTAL	16	24	2
MASCULINO	6	2	1
FEMENINO	10	22	1

¿POR QUÉ?	MASCULINO	FEMENINO	TOTALES
Hay carencia de recursos: equipos audiovisuales y bibliotecas son insuficientes y desactualizadas	2	8	10
El docente es estimulado únicamente a través del salario	1	-	1
Como profesor titular desde 1986 no se me ha brindado la oportunidad de ser profesor de tiempo completo	1	-	1
Hace años no se desarrollan estrategias que permitan a docentes jóvenes y preparados para lograr un mejor status profesional y económico	-	1	1
Falta de presupuesto necesario para tener recursos necesarios para trabajar	-	1	1
Falta de apoyo de la vicerrectoría de investigación y postgrado en cuanto a compra de libros, materiales, equipo para los estudiantes	4	4	8
Crisis financiera	-	1	1
Falta de motivación de los directivos	-	1	1
Iniquidades hacia algunos docentes	-	1	1
Deben mejorarse los incentivos para los que hacen investigación y extensión	1	1	2
Pudieran tomar en cuenta otros aspectos	2	2	4
No se paga adecuadamente	2	1	3
Está acorde con la capacidad presupuestaria brindada por la Universidad	1	-	1
Porque está muy politizada, hay mucho peso en lo político, si usted trata de mantenerse neutral también es afectado	-	1	1
De hecho es posible que transcurran muchos años en que mi status y el de otros profesores igualmente jóvenes con perfil académico similar sea reconocido en su totalidad. Claro está es preciso comprender que la crisis económica en que está sumida la Universidad limita a abrir concursos y cátedras para aquellos que estamos capacitados más sin embargo predestinados a una larga espera	-	1	1
Facilita el acceso a mejores condiciones profesionales	2	-	2
Deben procurarse apertura de concursos de cátedra	1	-	1
Porque está abierto a nuevas posibilidades de actualizaciones	1	-	1
No contribuye a su colaboración	1	-	1
Falta mayor incentivo que motive a trabajar más	1	-	1
El pago es tardío	1	-	1
Porque el sistema de categorizar a los docentes es muy obsoleto e injusto, el profesor tiene que trabajar por 20 años para llegar a una categoría adecuada, esto es absurdo	1	-	1
Falta de aulas con equipos y condiciones mínimas	-	1	1

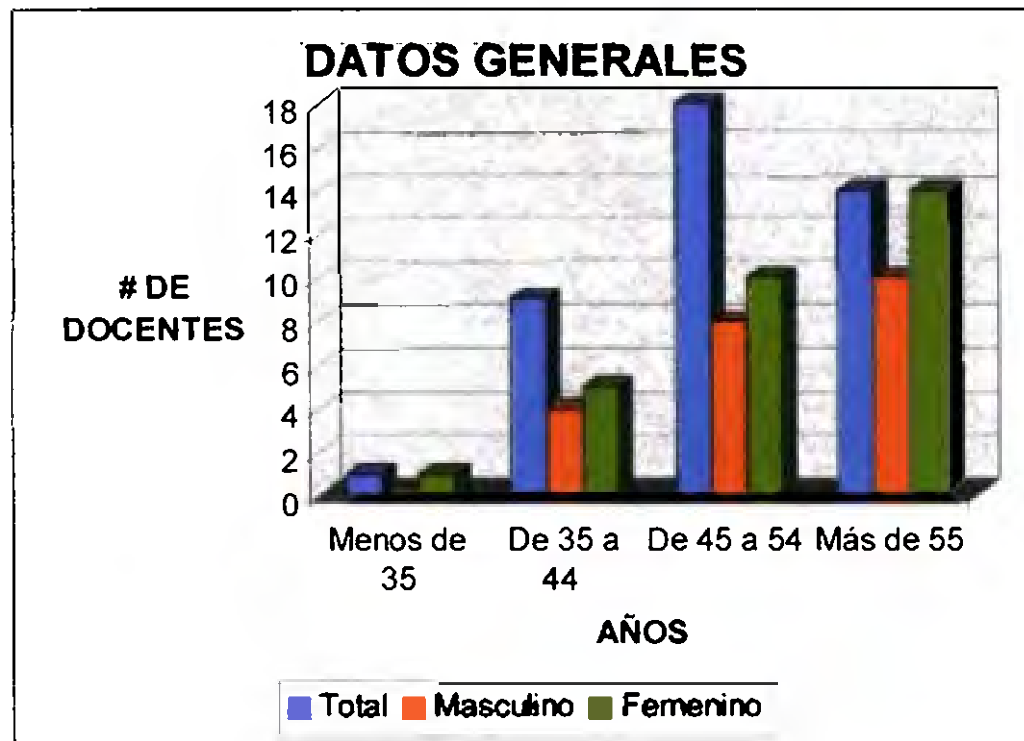
Diseminación en la estructuración de las comisiones

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

**GRÁFICAS CORRESPONDIENTES AL INSTRUMENTO N° 1
DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE POSGRADOS DE LA
UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**

GRÁFICA N° 1

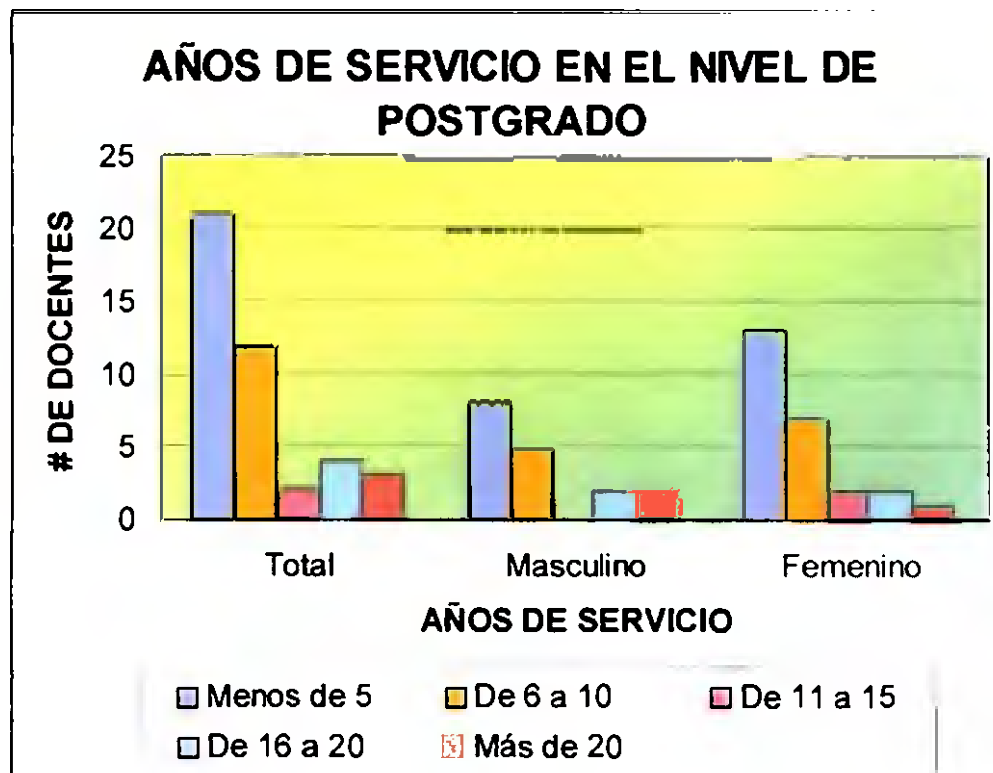
EDADES POR SEXO DE LOS DOCENTES DE POSTGRADOS Y MAESTRÍAS



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
Año 2003

La gráfica N° 1 correspondiente al Cuadro N° 1 referente a la edad de los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad de Panamá, nos permite observar que la gran mayoría de la muestra, se encuentra en el rango de los 45 a 54 años de edad, ocupando el segundo lugar, los docentes cuyas edades están en el rango de más de 55 años, en tercer lugar, con sólo 9 docentes el rango de 35 a 44 años y un solo profesor que se encuentra comprendido en una edad menor de 35 años.

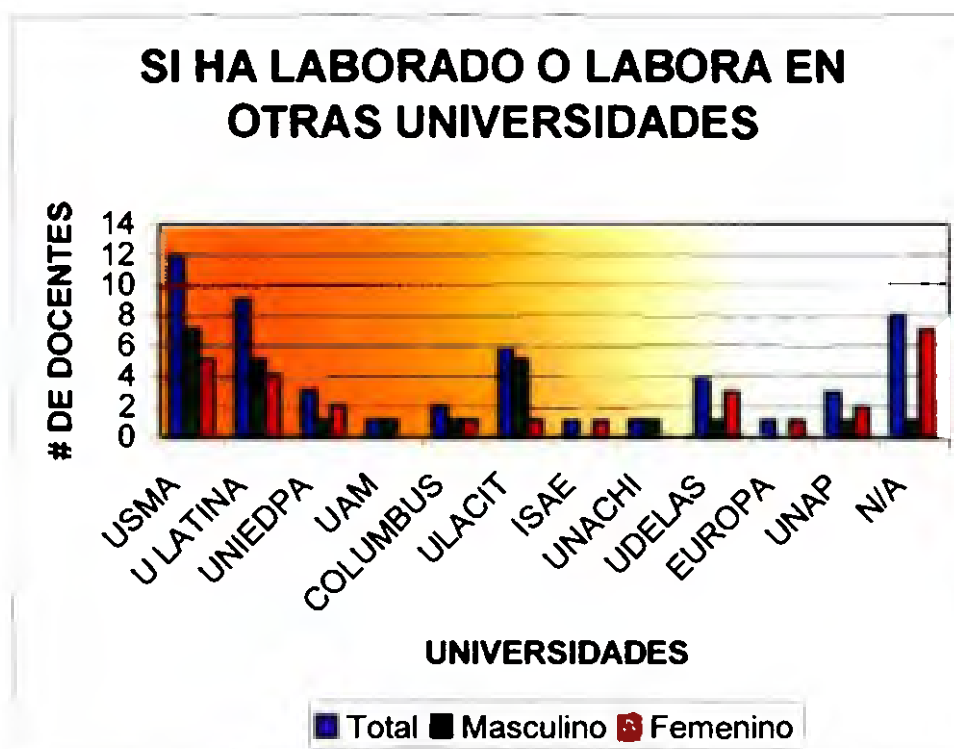
GRÁFICA N° 2



FUENTE; Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá. Año 2003

La gráfica N° 2 representa los años de servicio a nivel de postgrado que tienen los docentes de la Universidad de Panamá. La mayoría de los docentes de la muestra se encuentran en el rango de 4 años de servicios, con siete profesores; en segundo lugar, encontramos docentes con 5 años de servicios; luego tenemos 4 profesores que sólo poseen 2 años y 4 más que poseen 3 años de servicio; mientras que en 7 y 8 años de servicios contamos con 3 profesores en cada año; y con 1,9 y 24 años de servicios encontramos a un solo docente en cada uno de estos rangos y sólo 8 profesores de la muestra no contestaron la pregunta.

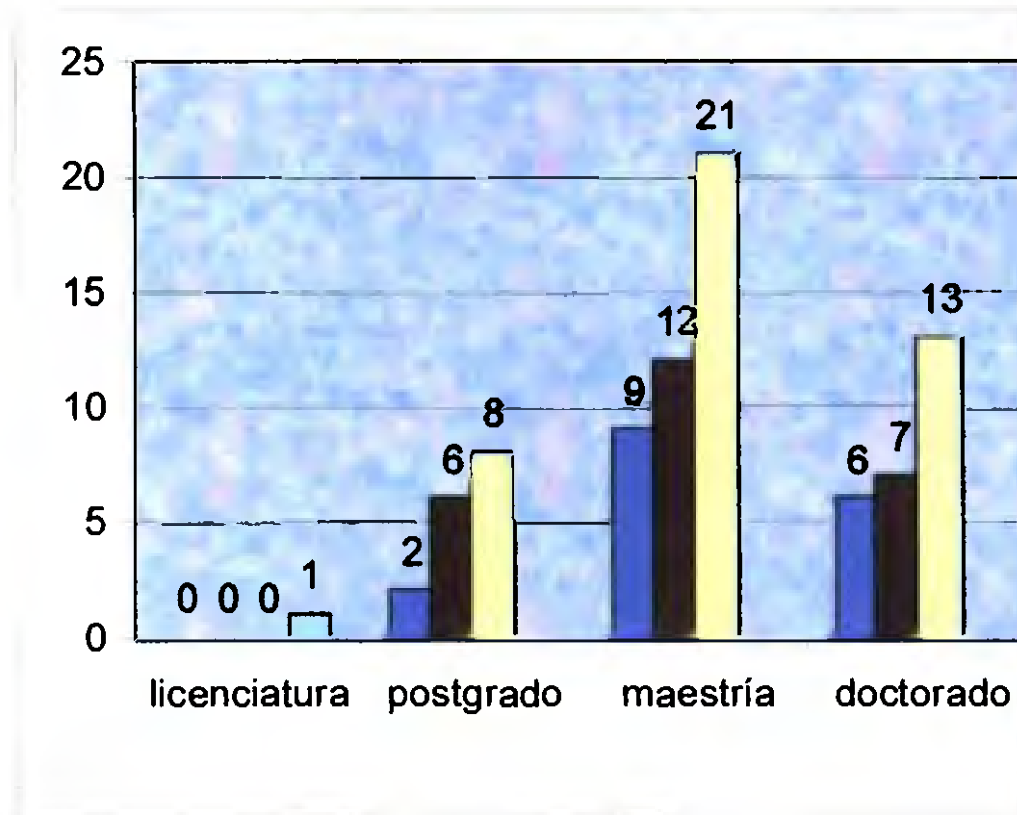
GRÁFICA N° 3



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá. Año 2003

La gráfica N° 3 permite observar la distribución del número de docentes que laboran en otras universidades además de la universidad de Panamá, correspondiendo el mayor número a la Universidad Santa María La Antigua, donde laboran un total de 12 profesores, seguida por la Universidad Latina con 9 profesores, Ulacit con 6, Udelas con 4, y con tres profesores Uniedpa, Universidad Abierta de Panamá, 8 profesores respondieron que NO APLICA, 2 indicaron que laboran en Columbus, 1 en la Universidad Autónoma de México, 1 en Unachi, 1 en Isae y un profesor en Europa sin especificar en qué universidad.

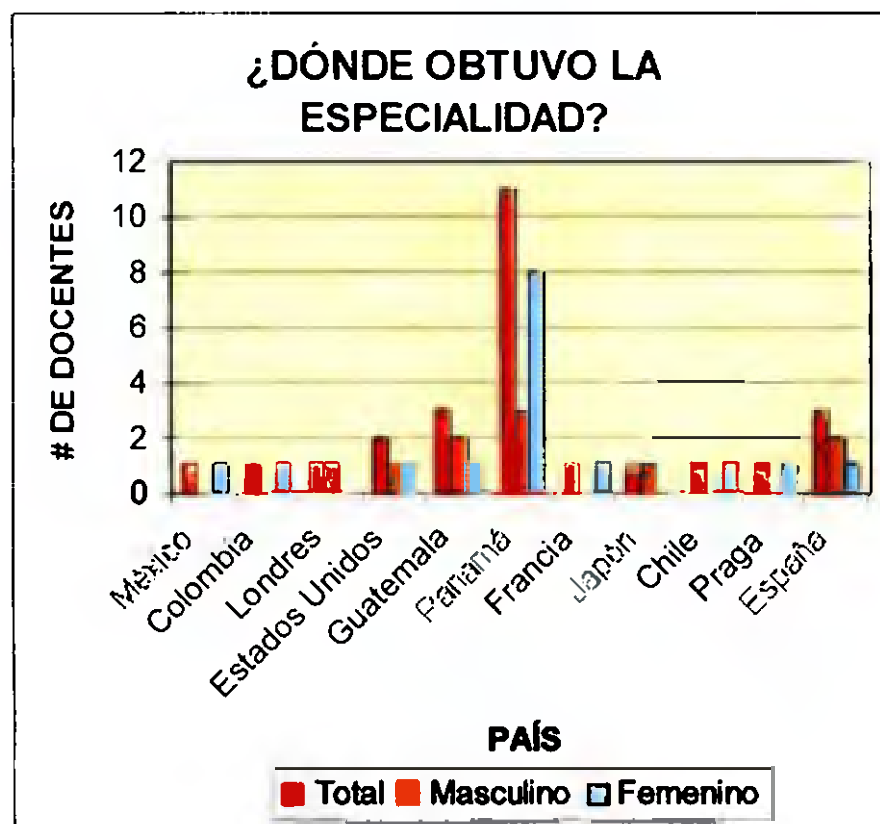
GRÁFICA N° 4
GRADO MÁS ALTO QUE POSEE



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
Año 2003

La presente gráfica representa la respuesta brindada por la población encuestada a la pregunta de cuál es el grado más alto que posee, correspondiendo el mayor número, es decir, 21 a el grado de maestría, 13 al doctorado y ocho a postgrados. De estas cifras el sexo femenino posee el mayor número de doctores y maestros.

GRÁFICA N° 5



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
Año 2003

Esta gráfica nos permite conocer los diversos países donde los docentes a cargo de los programas de postgrados y maestría han obtenido sus especialidades, así vemos que 11 docentes han obtenido su especialidad en Panamá, 3 en España, 3 en Guatemala, 2 en Estados Unidos y el resto, es decir, 1 profesor en cada uno de los siguientes países: México, Colombia, Londres, Francia, Japón, Chile y Praga.

GRÁFICA N° 6



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
Año 2003

Del total de la población encuestada, 21 profesores dictan un (1) curso, correspondiendo 9 al sexo masculino y 12 al femenino; sólo 2 profesores dictan dos (2) cursos, mientras que cinco docentes de los cuales dos (2) son hombre y tres (3) mujeres dictan tres (3) cursos, sólo una profesora dicta cuatro (4) cursos y un profesor de cada sexo dictan cinco (5) cursos. Sólo dos (2) profesoras no contestaron el ítem.

GRÁFICA N° 7

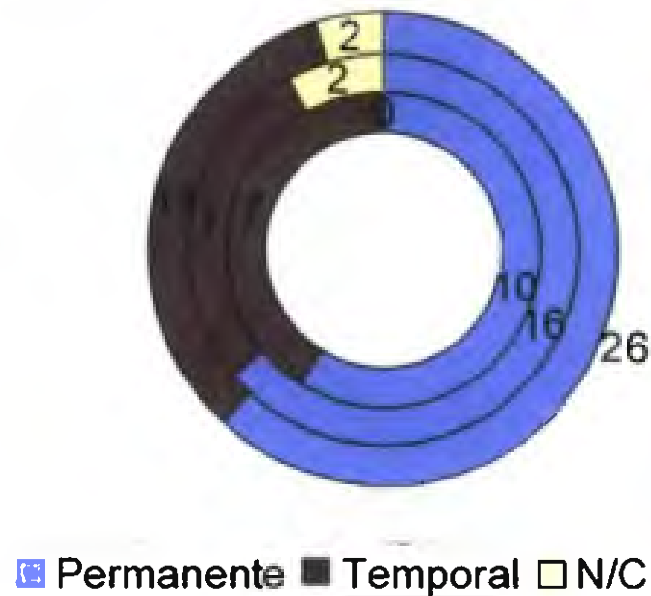


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá. Año 2003

Del total de la muestra seleccionada, es decir, 42 profesores; el 74% se dedica a la docencia mientras que sólo el 13% se dedica a la investigación y a la extensión; correspondiendo el mayor porcentaje al sexo femenino.

GRÁFICA N° 8

TIPO DE NOMBRAMIENTO QUE POSEE

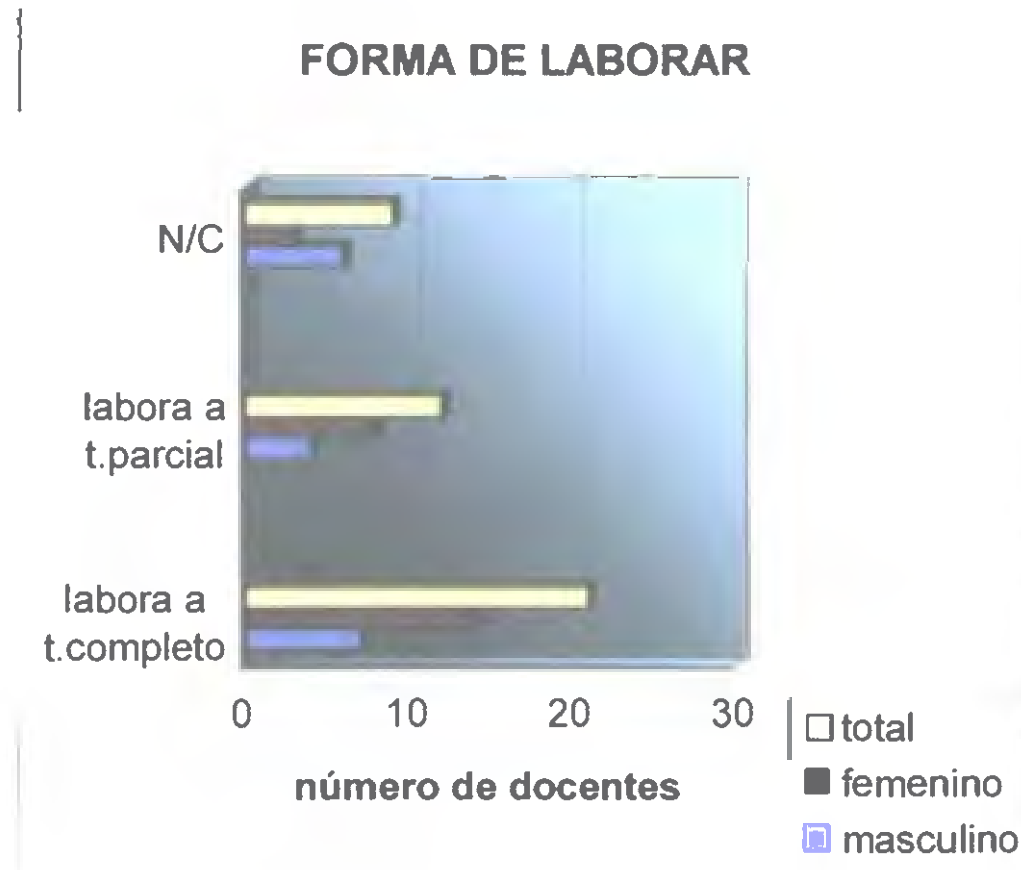


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá. Año 2003.

La gráfica N° 8 presenta las respuestas obtenidas para a la pregunta, tipo de nombramiento que posee, indicando 26 profesores que poseen nombramiento de carácter permanente mientras que 14 docentes sólo poseen nombramiento de carácter temporal.

Sólo 2 docentes se negaron a responder la pregunta formulada.

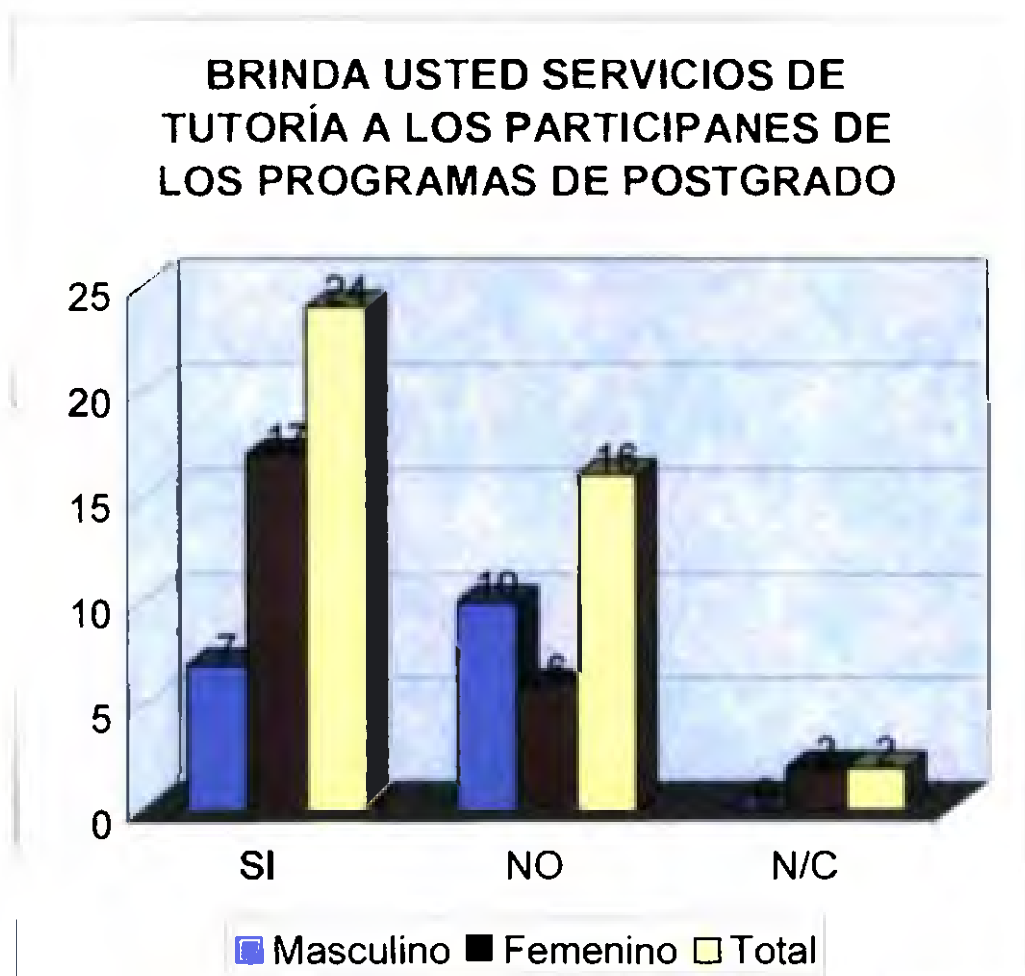
GRÁFICA N° 9



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
Año 2003

La gráfica N° 9 muestra de qué forma laboran los profesores cuyo nombramiento es a tiempo completo, reflejando que 21 laboran a tiempo completo y 12 laboran a tiempo parcial. Por otro lado, 9 docentes no respondieron la pregunta formulada.

GRÁFICA N° 10

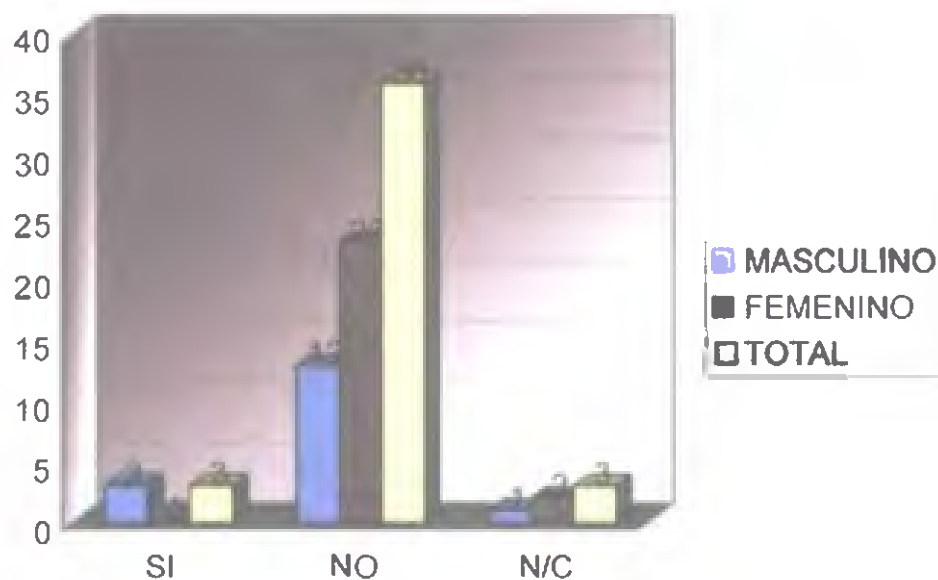


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
Año 2003

De la muestra encuestada, 21 docentes respondieron que **SI** dan servicios de tutoría a los participantes de los programas de postgrados mientras que 16 contestaron que **NO** brindan servicios de tutoría y 2 profesores **NO CONTESTARON**.

GRÁFICA N° 11

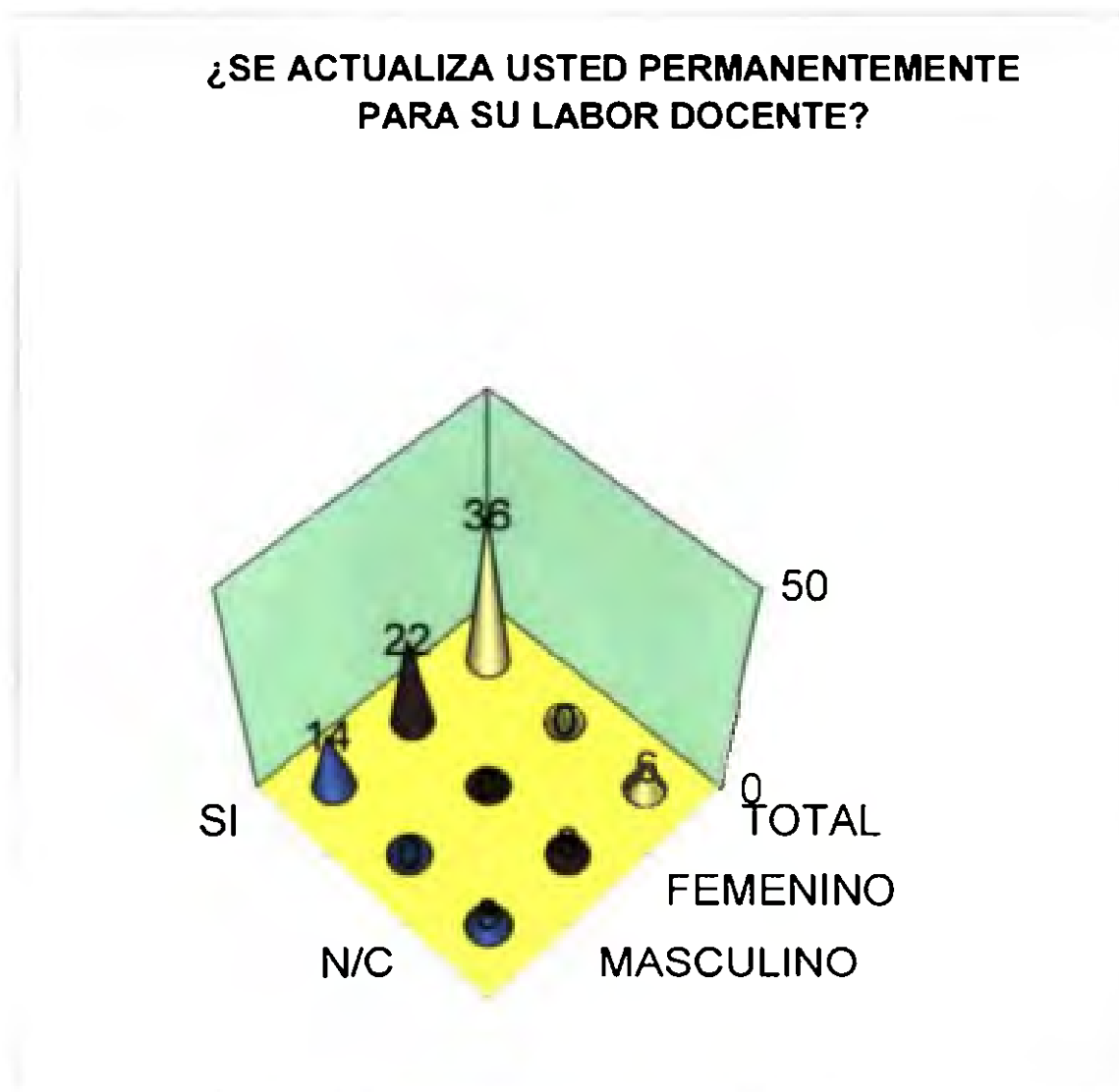
RECIBE REMUNERACIÓN ADICIONAL POR LOS SERVICIOS DE TUTORÍA



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
Año 2003

Esta gráfica nos permite observar que 36 profesores respondieron categóricamente que **NO** reciben remuneración por los servicios de tutoría que brindan a los participantes de los programas de postgrados a diferencia de 3 que contestaron que **SI** y solo 3 **NO CONTESTARON**.

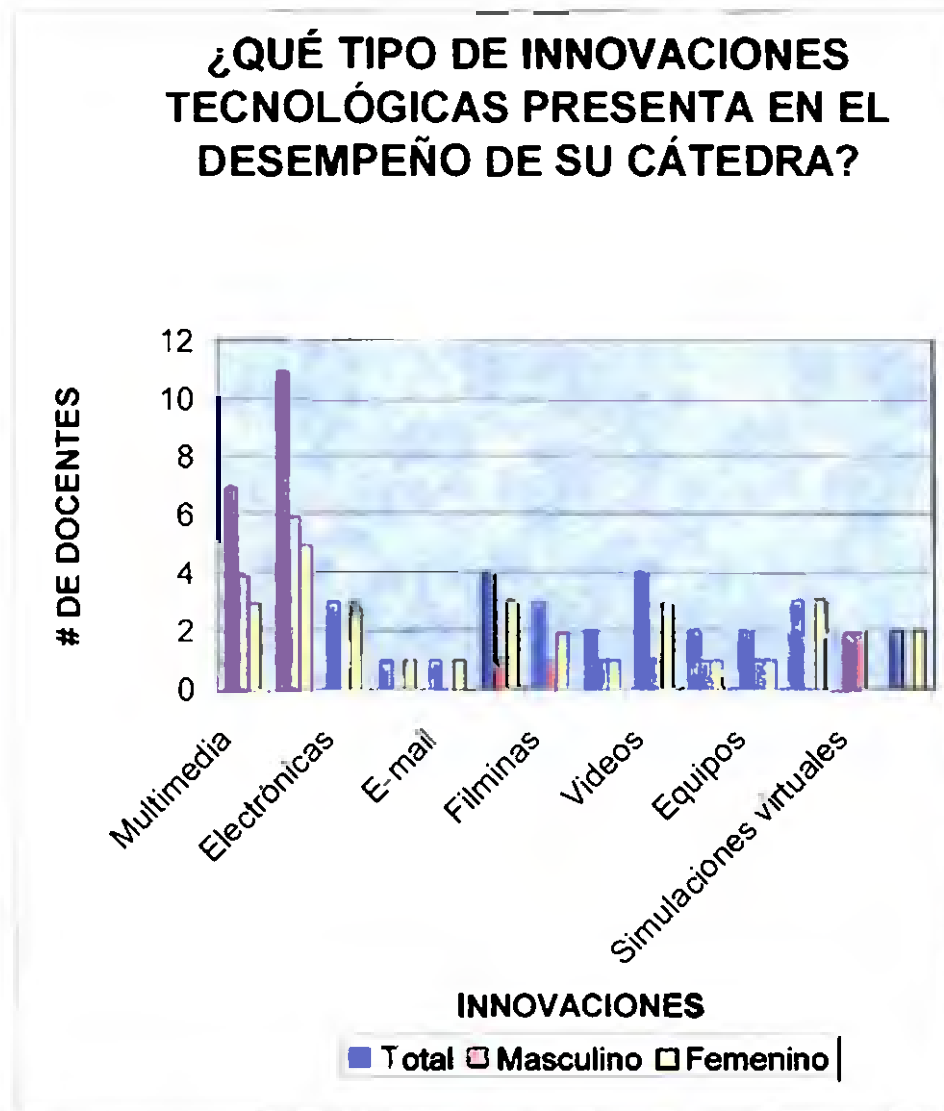
GRÁFICA N° 12



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
Año 2003

De los encuestados, 36 profesores respondieron que **SI** se actualizan permanentemente para su labor docente y sólo 6 **NO** respondieron la pregunta.

GRÁFICA N° 13

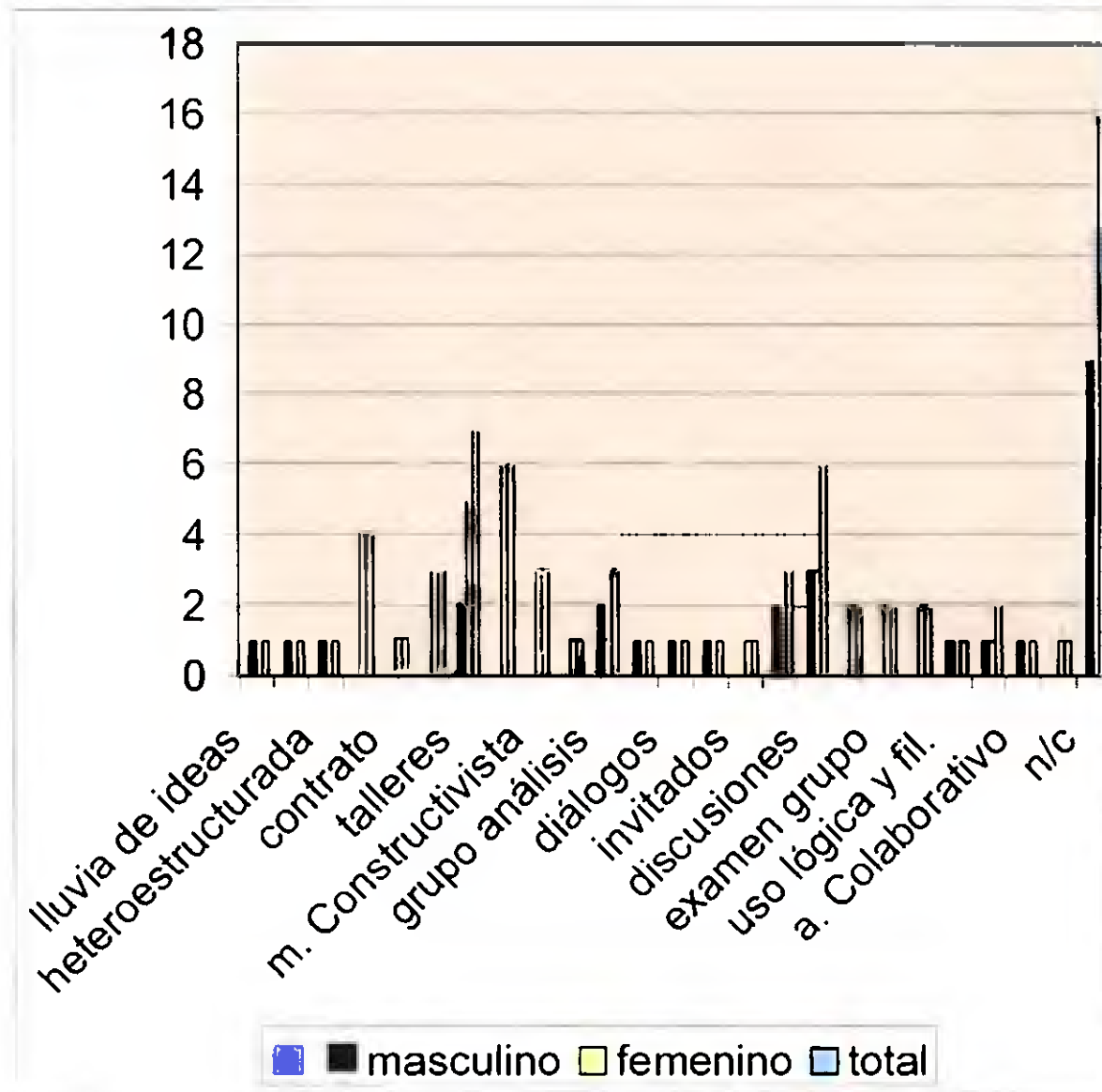


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá. Año 2003

De las innovaciones tecnológicas utilizadas por los docentes encuestados en el desempeño de su cátedra, tenemos que 11 corresponden a audiovisuales, 7 a multimedia, 4 a power point, 4 a videos, 3 a electrónicas, filminas, e informática respectivamente y 2 a películas, aparatos, equipos, simulaciones virtuales y computadora, y en cuanto a el uso de e-mail; 1 profesor y chateo es utilizado por 1 profesor.

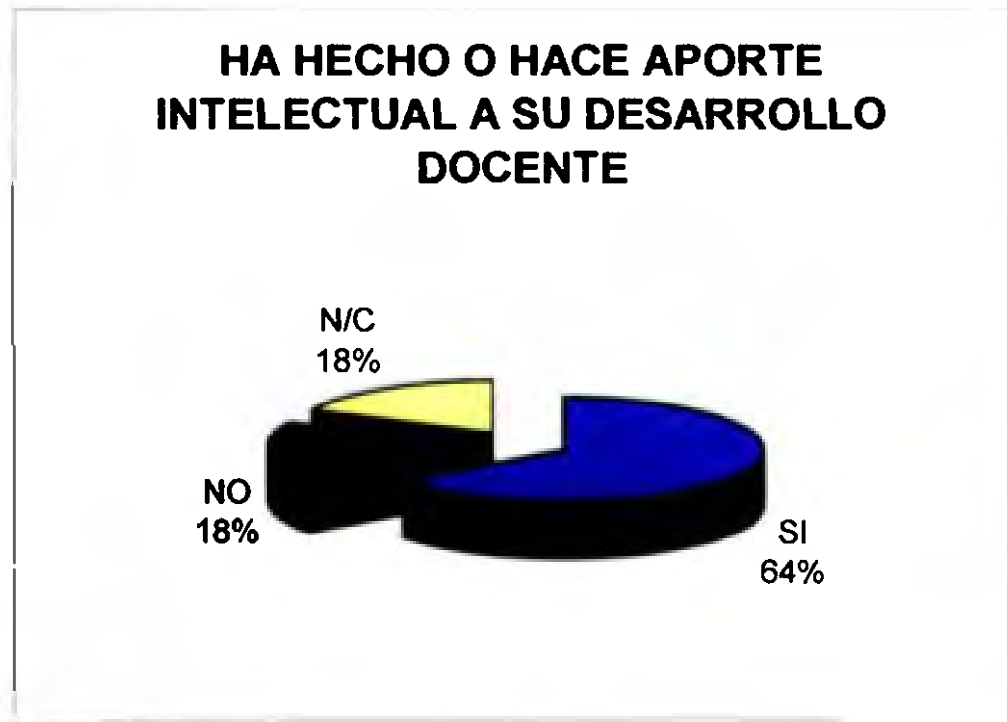
GRÁFICA N° 14

¿QUÉ TIPO DE INNOVACIONES METODOLÓGICAS PRESENTA EN EL DESEMPEÑO DE SU CÁTEDRA?



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá. Año 2003

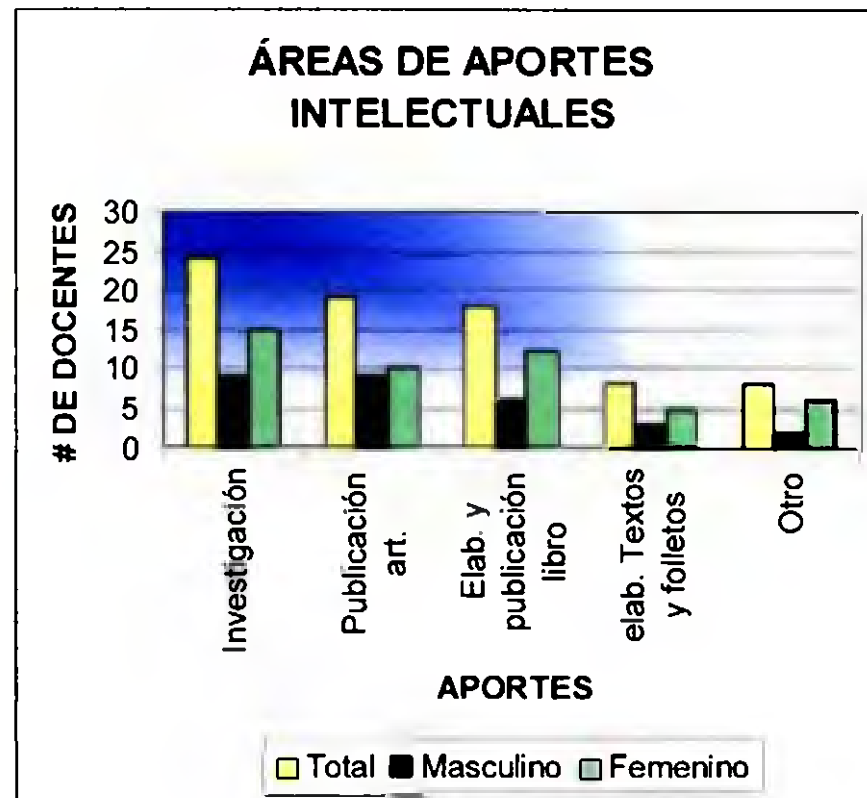
GRÁFICA N° 15



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
Año 2003

Esta gráfica nos permite observar que el 64% de la población encuestada, es decir, 23 profesores indicaron de manera categórica que sí han hecho o hacen aportes intelectuales a su desarrollo, en contraposición con 18% que señalaron que no hacen ningún aporte y otro 18% que no contestaron la pregunta, sin explicar el por qué de su negativa.

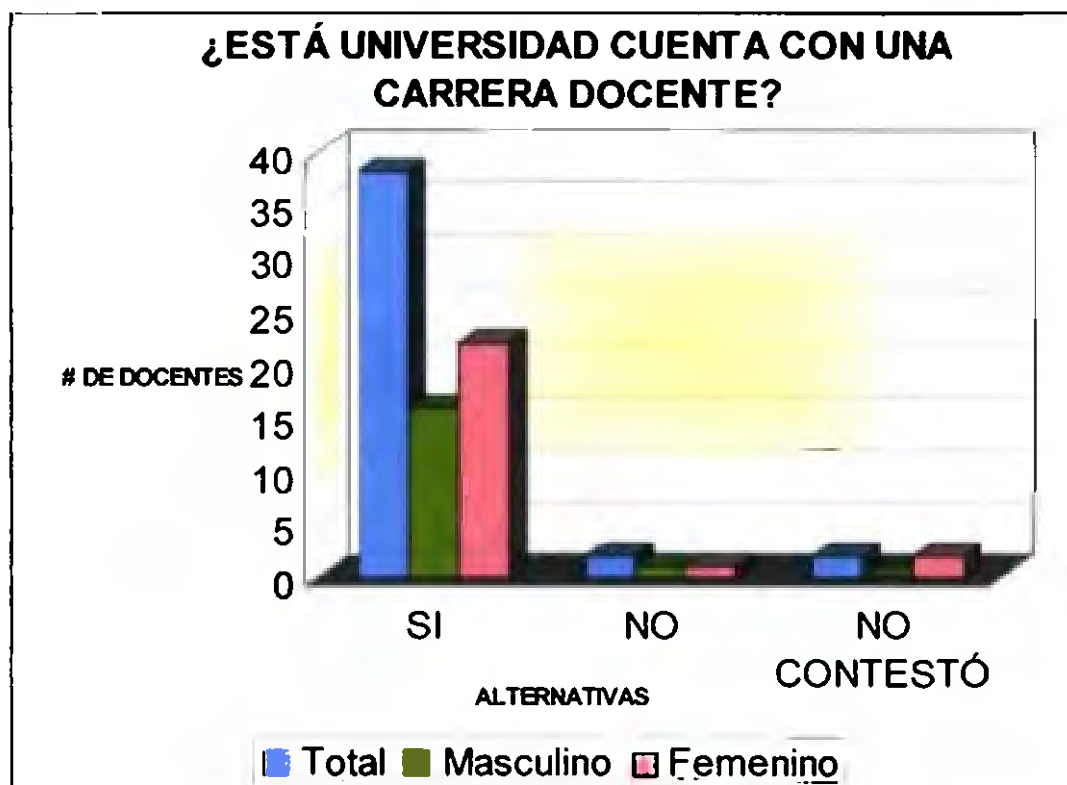
GRÁFICA N° 16



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá. Año 2003

De los docentes encuestados en la Universidad de Panamá, y que laboran a nivel de postgrados y maestrías el mayor aporte intelectual a su desarrollo docente, lo han realizado el grupo del sexo femenino: así tenemos que 15 profesoras versus 9 profesores han hecho aportes en el área de investigación; diez mujeres y sólo 9 varones han publicado artículos; 12 profesoras en contraposición con 6 profesores ha elaborado y publicado libros y 5 profesoras versus 3 varones han elaborado textos y folletos. Y finalmente en el renglón de otro aporte, encontramos a 6 profesoras y sólo 2 profesores. En esta sección sólo una profesora señaló que ha escrito poesías y otros temas.

GRÁFICA N° 17

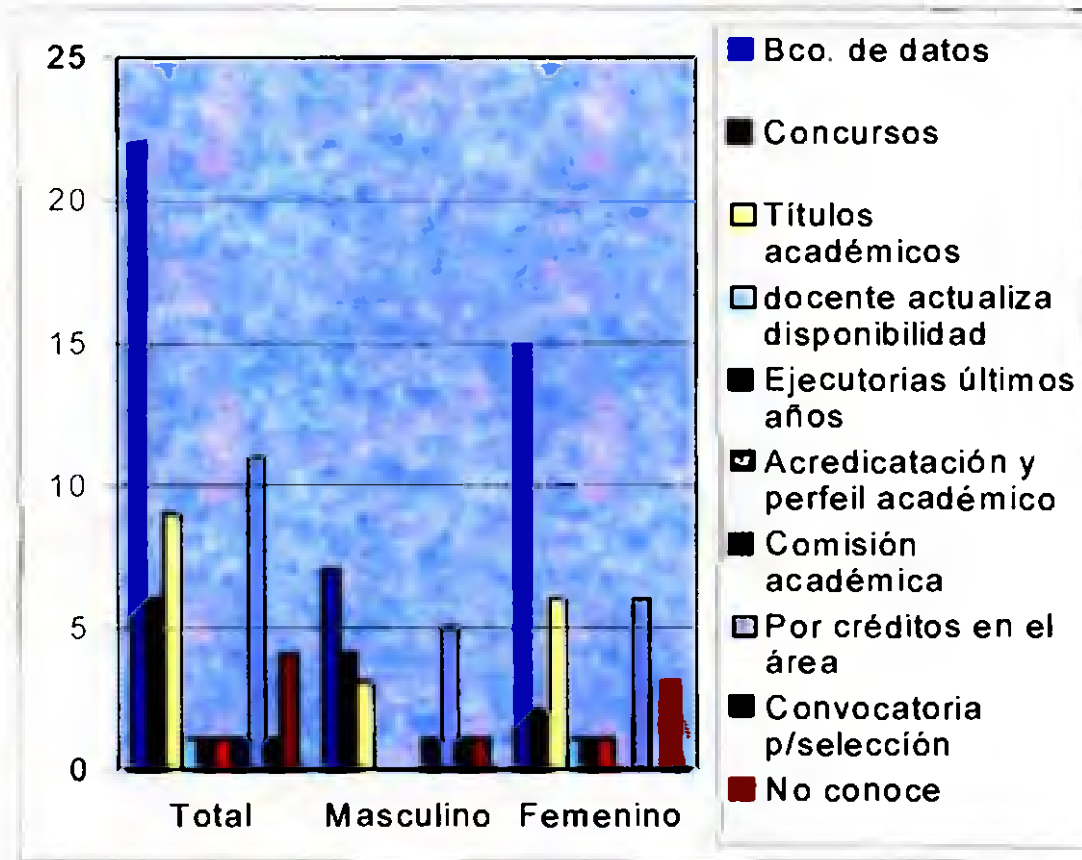


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá. Año 2003

Del 100% de la muestra de docentes de postgrados y maestrías de la Universidad de Panamá, 90.47 % dijeron que SÍ, que está universidad cuenta con una carrera docente, un 4.76 % dijo que NO, y otro 4.76 % no respondió la pregunta.

Quienes respondieron afirmativamente explicaron que: se tiene un excelente programa, hay una facultad de Ciencias de la Educación y un Instituto (ICASE), el estatuto señala como debe operar la docencia, existe licenciatura y profesorado en preescolar-primaria, docencia media diversificada, permanencia, perfeccionamiento profesional, Capítulo V, si cuenta pero es muy limitada porque no siempre hay apertura de cátedra, maestría en docencia superior, módulos de evaluación docente, cursos de docencia, especializa a docentes en ejercicio, no he sido invitado a cursos para mejorar mi calidad docente.

GRÁFICA N° 18
¿CÓMO SELECCIONA EL PERSONAL DE POSTGRADO DE ESTA
UNIVERSIDAD?

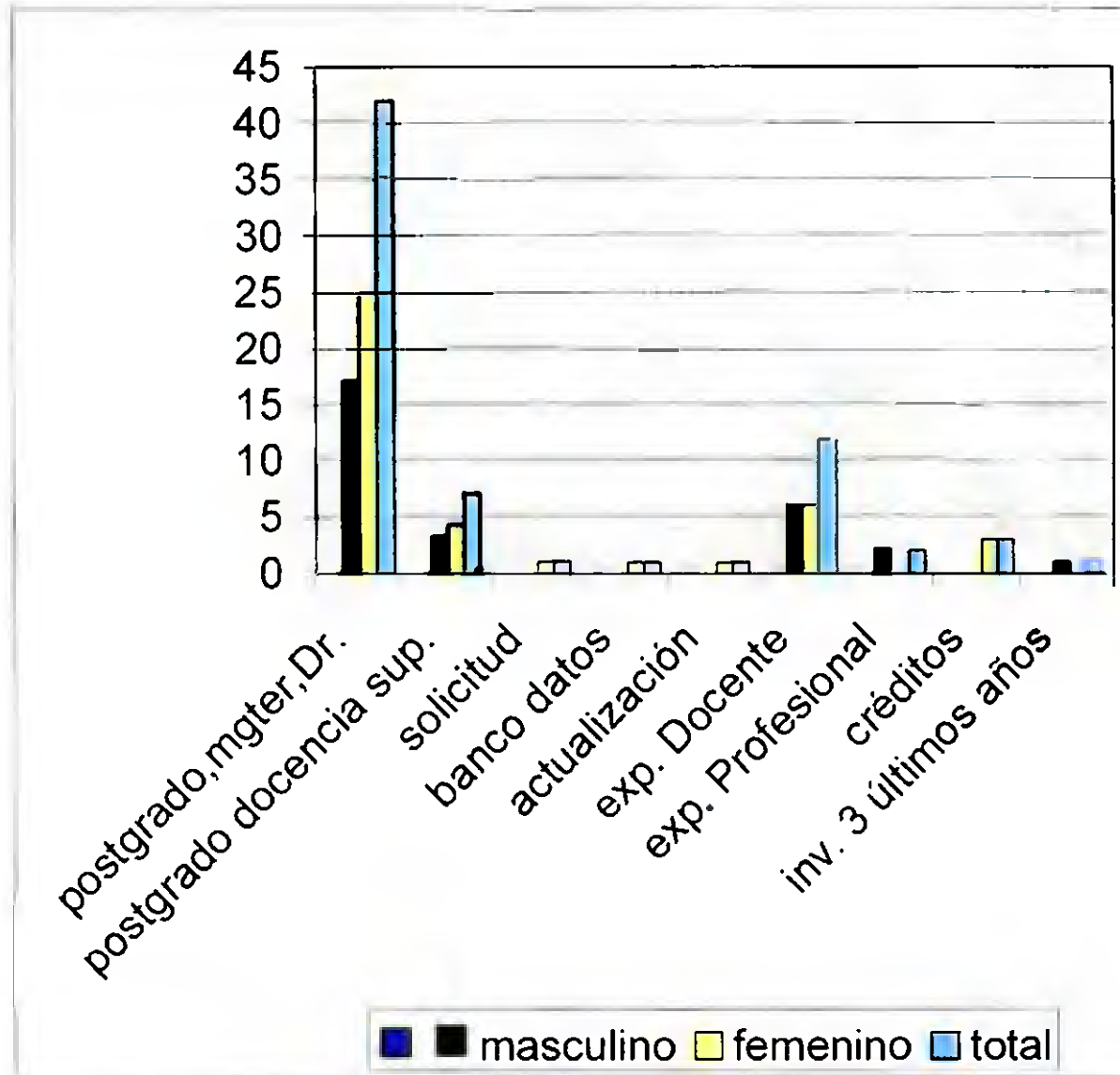


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
 Año 2003

Con relación a la pregunta relativa a ¿cómo se seleccionan los docentes de postgrados?, los encuestados en la Universidad de Panamá, respondieron de la siguiente manera: 22 indicaron que por banco de datos, 11 por créditos en el área, 9 por títulos académicos, 6 por concursos especiales, 4 No conocen como se hace, 1 señaló que el docente actualiza su disponibilidad, 1 dijo que por ejecutorias de los últimos años referente a publicaciones e investigaciones, 1 dijo que en base a acreditación y perfil académico del docente, 1 a través de una comisión académica y 1 por convocatoria para la selección.

GRÁFICA N° 19

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESENCIALES QUE EXIGE ESTA UNIVERSIDAD AL MOMENTO DE LA SELECCIÓN DE DOCENTES DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS?



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
Año 2003

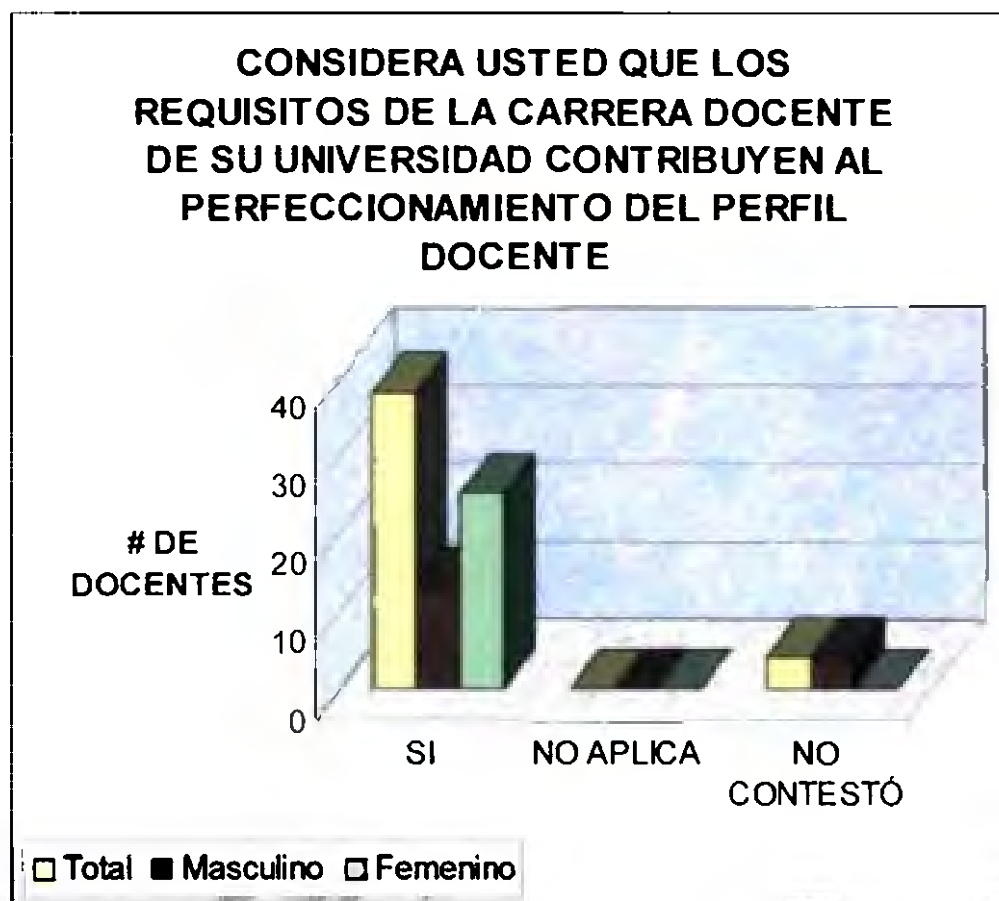
GRÁFICA N° 20



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
Año 2003

La gráfica N° 20 que corresponde al desarrollo del cuadro N° 23, relativa a la pregunta ¿está reglamentada la carrera docente de su universidad? fue respondida de la siguiente forma: 25 docentes contestaron que **SI** de los cuales 12 son varones y 13 mujeres; 12 profesores por su parte, respondieron que **NO** siendo 4 varones y 8 mujeres y 5 docentes **NO CONTESTARON** este pregunta.

GRÁFICA N° 21 A

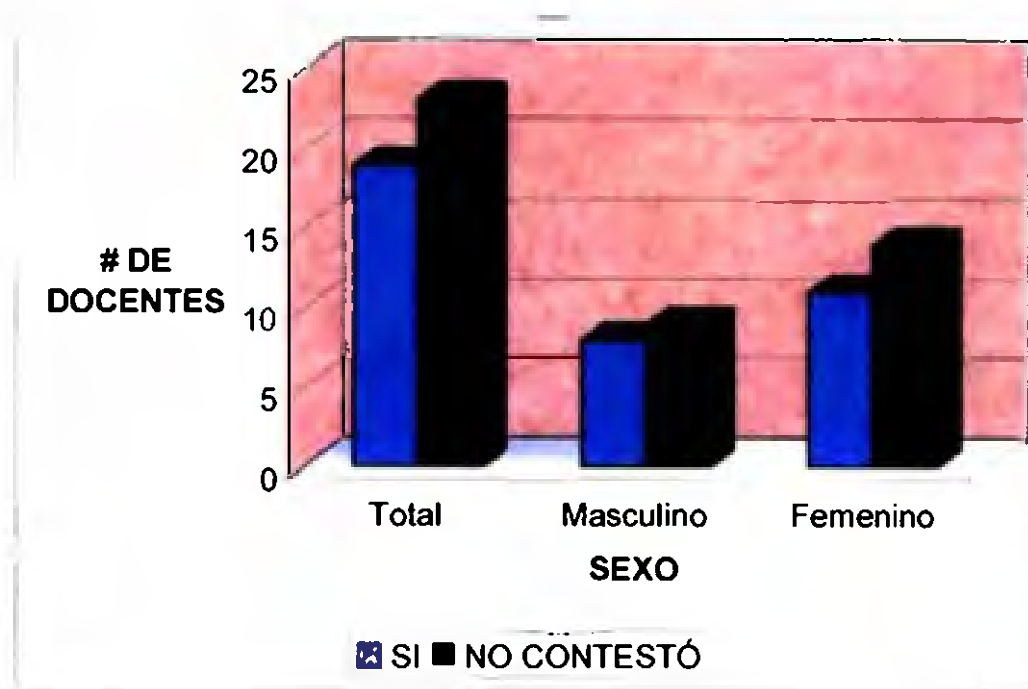


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá. Año 2003

Esta gráfica nos indica que del total de la muestra de los docentes de los programas de la Universidad de Panamá, 38 contestaron que los requisitos de la carrera docente de la universidad **SÍ** contribuyen al perfeccionamiento del perfil docente; y sólo 4 docentes **NO CONTESTARON** la pregunta formulada en la encuesta.

GRÁFICA N° 21 B

**CONSIDERA USTED QUE LOS REQUISITOS DE LA CARRERA
DOCENTE DE SU UNIVERSIDAD CONTRIBUYEN AL DESEMPEÑO
DE SUS ACTIVIDADES EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA**



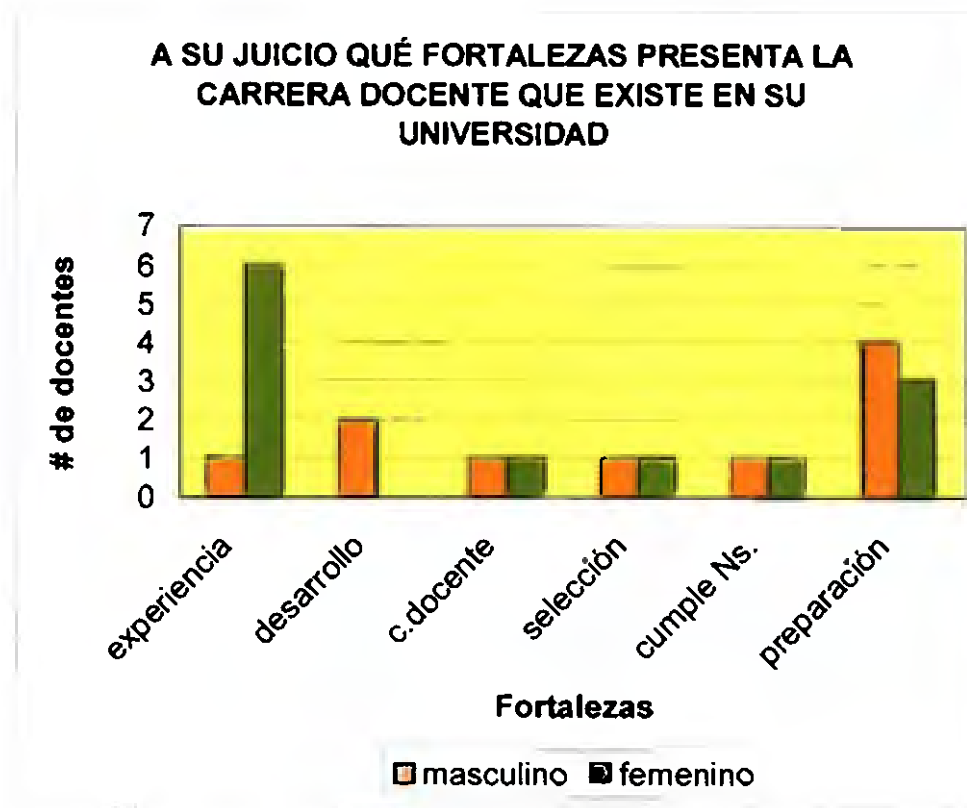
FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
Año 2003

La gráfica 21 B, complemento de la 21 A, corresponde a la pregunta considera usted que los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al desempeño de sus actividades en el proceso de enseñanza, donde 19 docentes, o sea el 45.23 % respondieron que *SI* y 23, es decir, el 54.76 % *NO CONTESTARON* esta pregunta.

Algunas de las explicaciones que se ofrecieron a las respuestas dadas fueron las siguientes: ofrece oportunidades para mejorar la práctica pedagógica, existen categorías que se alcanzan con ejecutorias, perfeccionamiento académico y experiencia docente profesional, evita el estancamiento y contribuye al avance permitiendo a las generaciones de docentes superarse, aportar y continuar el mejoramiento de su desempeño.

Por otro lado también manifestaron que: para ninguno de los dos contribuye, No, la selección por banco de datos no garantiza la elección de los mejores, debe ser obligatorio-aprende uno mucho no solo del contenido de los cursos sino de la interacción con otros docentes, posiblemente amerite poner más atención a la actualización de los candidatos no tanto en sus años de experiencia y darle en su momento la oportunidad de revertir en la institución.

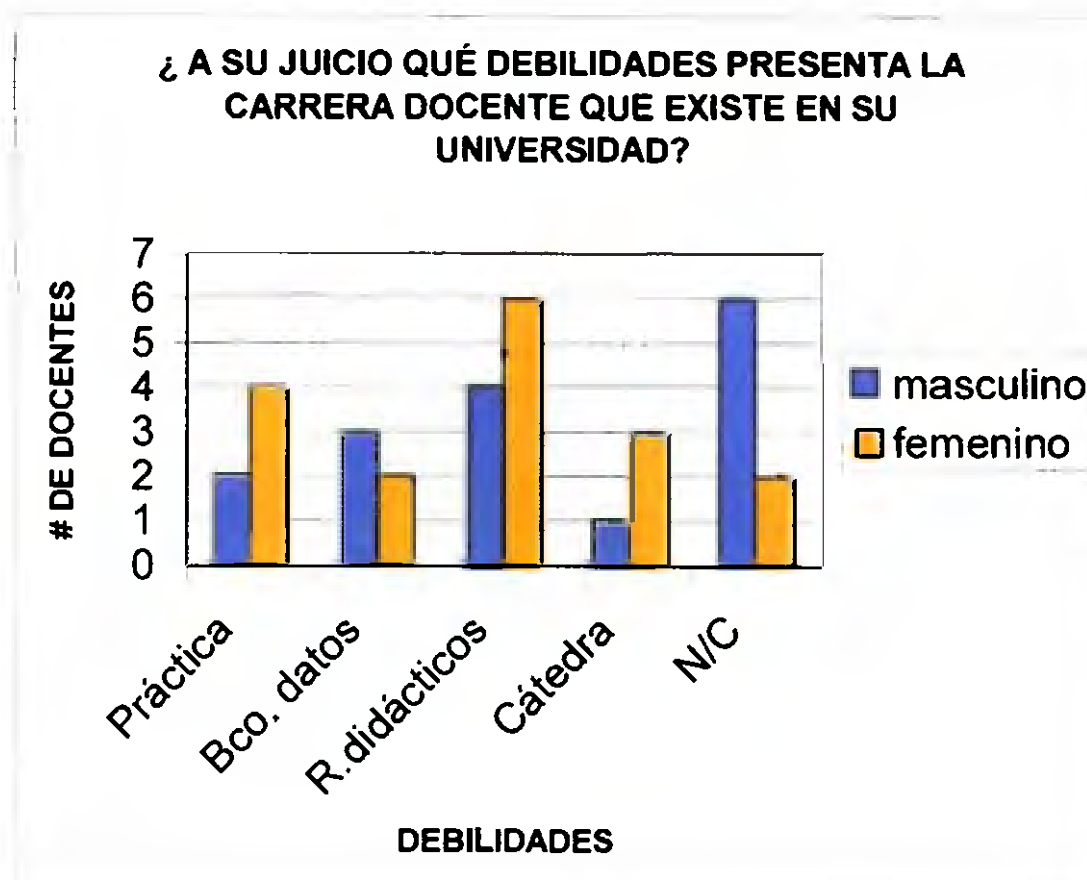
FIGURA N° 22A



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

En cuanto al aspecto de las fortalezas que presenta la carrera docente de la universidad de Panamá, a juicio de la muestra encuestada, se destacan como las más significativas; las experiencias de algunos docentes, las evaluaciones, se exige más preparación en su disciplina a los docentes que ingresan, exigente en la investigación, el sistema exige ejecutorias, oportunidad de superación financiada por la propia institución, organización y desarrollo de carrera de postgrado, coherencia entre misión y objetivos, incentivo académico y económico, cuerpo docente, otorga estabilidad, permite seleccionar personal calificado, docente responsable, todos los programas actualizados, status docente, actualidad y competitividad permanente y seguimiento del quehacer docente.

GRÁFICA N° 22B



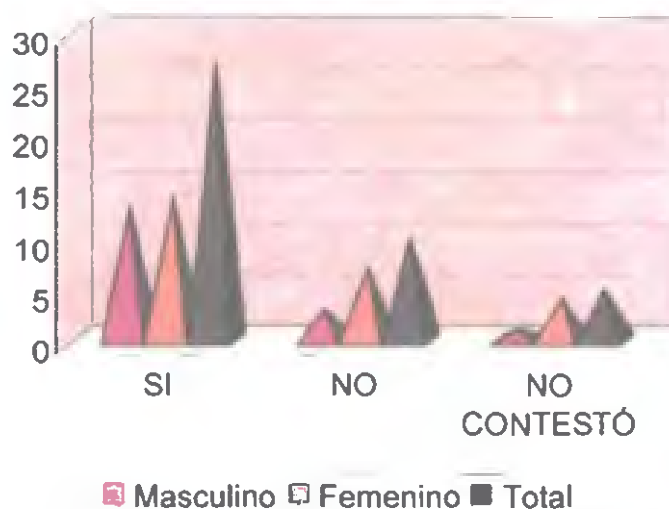
FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad de Panamá. Año 2003

En cuanto al aspecto de las debilidades que presenta la carrera docente de la universidad de Panamá, a juicio de los encuestados, la que se destaca como más significativa la escasez de recursos didácticos y tecnológicos, lo mismo que la poca práctica profesional, a la cual consideran 6 de los docentes encuestados debe dedicársele más tiempo; en segundo lugar, 5 de los encuestados coincidieron que la selección de los docentes por el Banco de datos constituye una de las debilidades de la carrera docente, en tercer lugar indicaron, la existencia de pocas oportunidades de cátedra para docentes y 8 docentes de la muestra no respondieron esta pregunta.

Algunas de las otras debilidades que se mencionaron fueron: el crecimiento demográfico estudiantil, restricciones presupuestarias, falta de biblioteca especializada para postgrado, falta de amonestación a los docentes que no cumplen con sus actividades, falta de espacio físico, falta de formación continua a los docentes

GRÁFICA N° 23

SE CONSIDERA USTED MOTIVADO PARA INVOLUCRARSE EN LOS PROGRAMAS Y/O PROYECTOS DE SU FACULTAD O UNIVERSIDAD

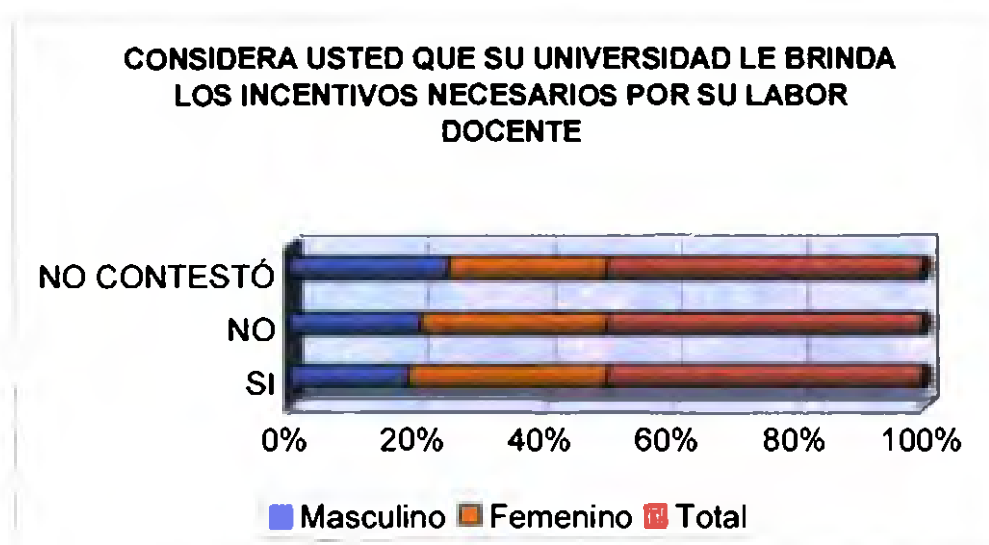


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá. Año 2003

De la muestra encuestada 27 docentes respondieron que se encuentran motivados para involucrarse en los programas y/o proyectos de su facultad o universidad, 10 dijeron que **NO** y 5 **NO CONTESTARON**.

Las razones aducidas son: satisfacción personal, es exigencia participar en eventos de la universidad, la experiencia me permite aportar y desarrollar acciones en beneficio de la misma, la carrera docente ha sido y es mi vida y razón de ser, siempre he creído en la realización de nuevos proyectos de desarrollo, me gusta mi profesión, se aportan conocimientos y destrezas para el mejoramiento continuo y permanente de la unidad académica, redundando en beneficio del país, es parte del crecimiento profesional, son líneas de investigación actualizadas, tengo experiencia en proyectos y ejecutorias, poseo capacidad organizativa y me gustan los retos y desafíos, me gusta y me interesa brindar aportes, no sé como eventual siempre he estado dispuesta a participar en los comités, permanente incertidumbre y falta de estabilidad así como exigua remuneración.

GRÁFICA N° 24



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrado de la Universidad de Panamá.
Año 2003

La gráfica N° 2 indica que el 38.09 % de los docentes encuestados consideran que su universidad les brinda los incentivos necesarios por su labor docente mientras que el 57.14 % consideran que no se le brindan los incentivos y un 4.76 % no contestaron la pregunta.

Se adujeron como razones las siguientes: hay carencia de recursos, bibliotecas insuficientes y desactualizadas, el docente es estimulado únicamente a través del salario, como profesor titular desde 1986 no se me ha brindado la oportunidad de ser profesor de tiempo completo, hace años no se desarrollan estrategias que permitan a docentes jóvenes y preparados lograr un mejor status profesional y económico, falta de presupuesto necesario para trabajar, falta de apoyo de la vicerrectoría de investigación y postgrado en cuanto a compra de libros, materiales, equipos para los estudiantes, falta de motivación de los directivos, no se paga adecuadamente, porque está muy politizada, hay mucho peso en lo político, si usted trata de mantenerse neutral también es afectado, debe procurar la apertura de concursos de cátedra, no contribuye a su colaboración, el pago es tardío, porque el sistema de categorizar a los docentes es muy obsoleto e injusto, el profesor tiene que trabajar por 20 años para llegar a una categoría adecuada, esto es absurdo, falta de aulas con equipos y condiciones mínimas, diseminación en la estructuración de las comisiones.

**CUADROS CORRESPONDIENTES AL INSTRUMENTO N° 1
DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE POSGRADOS DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA LA ANTIGUA**

INSTRUMENTO N° 1
ENCUESTA PARA DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA
MARÍA LA ANTIGUA

CUADRO N° 1

DATOS GENERALES

SEXO	EDADES			
	Menos de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	Más de 55 años
TOTALES	1	5	11	7
MASCULINO	0	5	8	4
FEMENINO	1	0	3	3

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 2

AÑOS DE SERVICIO EN EL NIVEL DE POSTGRADO

SEXO	AÑOS				
	Menos de 5 Años	De 6 a 10 años	De 11 a 15 años	De 16 a 20 años	Más de 20 años
TOTALES	7	10	2	2	2
MASCULINO	3	9	1	1	2
FEMENINO	4	1	1	1	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 3

UNIVERSIDAD DONDE LABORA

SEXO	UNIVERSIDADES			
	UDI	UTP	USMA	U.P.
TOTALES	-	-	24	-
MASCULINO	-	-	17	-
FEMENINO	-	-	7	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 4

SI HA LABORADO O LABORA EN OTRAS UNIVERSIDADES

SEXO	OTRAS UNIVERSIDADES
TOTALES	24
MASCULINO	13
FEMENINO	11

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 5

GRADO MÁS ALTO QUE POSEA

SEXO	GRADO			
	LICENCIATURA	POSTGRADO	MAESTRÍA	DOCTORADO
TOTAL	-	1	12	11
MASCULINO	-	1	8	9
FEMENINO	-	-	4	2

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 6

¿DÓNDE OBTUVO LA ESPECIALIDAD?

PAIS/LUGAR	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
MEXICO	2	0	2
COLOMBIA	1	0	1
LONDRES	1	0	1
ESTADOS UNIDOS	6	2	8
GUATEMALA	1	0	1
PANAMÁ	7	2	9
COSTA RICA	0	1	1
N/C	0	1	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

N/C: No contestó

CUADRO N° 7

AÑO EN QUE OBTUVO LA ESPECIALIDAD

SEXO	1958	1960	1963	1971	1974	1975	1982	1983	1992	1993
TOTAL	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
MASCULINO	1	1	1	1	-	1	2	1	1	1
FEMENINO	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-

SEXO	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
TOTAL	2	1	1	1	3	2	-	2
MASCULINO	2	1	-	1	1	2	-	1
FEMENINO	-	-	1	-	2	-	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 8

AÑOS DE SERVICIO A NIVEL DE POSTGRADO

AÑOS DE SERVICIO	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
1	-	1	1
2	2	1	3
4	1	2	3
5	2	-	2
6	2	-	2
7	1	1	2
8	-	1	1
9	3	-	3
10	1	-	1
11	1	1	2
18	1	-	1
25	1	-	1
N/C	1	1	2

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 9

NÚMERO DE CURSOS QUE DICTA

SEXO	NÚMERO DE CURSOS					
	UNO (1)	DOS (2)	TRES (3)	CUATRO (4)	CINCO (5)	SEIS (6)
TOTAL	5	9	5	2	1	2
MASCULINO	2	6	4	2	1	2
FEMENINO	3	3	1	-	-	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 10

TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLA EN LA UNIVERSIDAD

SEXO	ACTIVIDADES		
	DOCENCIA	INVESTIGACIÓN	EXTENSIÓN
TOTAL	24	8	4
MASCULINO	17	4	4
FEMENINO	7	4	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 11

TIPO DE NOMBRAMIENTO QUE POSEE

SEXO	PERMANENTE	TEMPORAL
TOTAL	17	7
MASCULINO	12	5
FEMENINO	5	2

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 12

SI SU NOMBRAMIENTO ES A TIEMPO COMPLETO

SEXO	LABORA A TIEMPO COMPLETO	LABORA A TIEMPO PARCIAL	NO CONTESTÓ
TOTAL	11	8	5
MASCULINO	8	5	4
FEMENINO	3	3	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 13

SU CATEGORÍA ACTUAL ES

SEXO	T. TIEMPO COMPLETO	T. TIEMPO PARCIAL	ADJUNTO AUXILIAR	AGREGADO TIULAR
TOTAL	11	11	1	1
MASCULINO	9	7	-	-
FEMENINO	2	4	1	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 14

BRINDA USTED SERVICIOS DE TUTORÍA A LOS PARTICIPANTES DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS

SEXO	SI	NO
TOTAL	12	12
MASCULINO	9	8
FEMENINO	3	4

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 15

RECIBE REMUNERACIÓN ADICIONAL POR LOS SERVICIOS DE TUTORÍA

SEXO	SI	NO
TOTAL	2	22
MASCULINO	2	15
FEMENTNO	-	7

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 16

SE ACTUALIZA USTED PERMANENTEMENTE PARA SU LABOR DOCENTE

SEXO	SI	NO
TOTAL	24	-
MASCULINO	17	-
FEMENINO	7	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 17A

QUE TIPO DE INNOVACIONES PRESENTA EN EL DESEMPEÑO DE SU
CATEDRA

TECNOLÓGICAS	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Multimedia	3	3	6
retroproyector	-	1	1
Power point	3	1	4
Uso de internet	6	1	7
WedCT	-	1	1
Pag HTML	-	1	1
Videos	-	1	1
Informática	2	-	2
Escénica	1	-	1
Libreta electrónica	1	-	1
Curso on-line	1	-	1
Excell	1	-	1
Representativo	1	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 17B

¿QUÉ TIPO DE INNOVACIONES PRESENTA EN EL DESEMPEÑO DE SU CÁTEDRA?

METODOLÓGICAS	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Lluvia de ideas	-	1	1
Phillips 66	-	1	1
Heteroestructurada	1	-	1
Pedagógicas/didácticas			
/científicas	-	1	1
Investigaciones	1	1	2
Técnicas participativas			
activas	2	-	2
Talleres	5	1	6
Método andragógico	1	-	1
Metodología			
constructivista	2	-	2
Casos	1	-	1
Trabajos en grupo	-	1	1
Seminarios	1	-	1
Laboratorios	2	-	2
Charlas	1	-	1
Prácticas	1	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 18

HA HECHO O HACE APORTE INTELECTUALES A SU DESARROLLO DOCENTE

SEXO	SI	NO	NO CONTESTÓ
TOTAL	23	-	1
MASCULINO	16	-	-
FEMENINO	7	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 19

INDIQUE EN QUÉ ÁREAS

ÁREAS	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
INVESTIGACION	11	4	15
PUBLICACION			
DE ARTÍCULO	11	3	14
ELABORACIÓN	5	1	6
Y PUBLICACIÓN			
DE LIBROS			
ELABORACIÓN	9	3	12
DE			
TEXTOS Y			
FOLLETOS			
OTRO	5	2	7
CD/S	1	-	1
CONFERENCIAS	-	1	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 20

¿ESTA UNIVERSIDAD CUENTA CON UNA CARRERA DOCENTE?

SEXO	SI	NO	NO CONTESTO
TOTAL	20	1	3
MASCULINO	13	1	1
FEMENINO	7	-	2

EXPLICACIÓN

Especializa a docentes en ejercicio

Ofrece cursos de docencia, maestría en docencia superior y a nivel secundario, y módulos de evaluación docente

Existe reglamento del profesor

Existe escalafón profesoral que define las categorías, los ascensos, los derechos y deberes de los profesores

Existe una reclasificación docente regulada a nivel de estatutos universitarios

Docencia continua

A nivel de pre grado y posgrado

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 21

¿CÓMO SE SELECCIONA EL PERSONAL DE POSTGRADOS DE ESTA UNIVERSIDAD?

ÁREAS	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Banco de datos	3	4	5
Selección por mejor puntaje	1	1	2
Concurso informal	4	2	6
A través de una comisión académica	1	-	1
Experiencia y conocimiento	5	1	6
Tomar un curso	-	1	1
Entrevistas	1	1	2
Créditos	2	2	4
Estudios de actualización	-	1	1
Referencias	1	-	1
Envío de resumé	1	0	1
Títulos académicos	-	1	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 22

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESENCIALES QUE EXIGE ESTA UNIVERSIDAD AL MOMENTO DE LA SELECCIÓN DE DOCENTES DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS?

ÁREAS	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Post grado, maestría, doctorado	15	7	22
Post grado en docencia superior	-	1	1
Solicitud	-	1	1
Experiencia laboral docente	6	1	7
Otros requisitos (formulario)	-	1	1
Trayectoria	1	1	2
Maestría como mínimo	1	1	2
Entrevistas	1	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 23

¿ESTÁ REGLAMENTADA LA CARRERA DOCENTE DE SU UNIVERSIDAD?

SEXO	SI	NO	NO CONTESTÓ
TOTAL	19	2	3
MASCULINO	12	2	3
FEMENINO	7	-	-

EXPLICACIÓN

Existe un reglamento del profesor
 Existe un reglamento de postgrado

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 24 A

CONSIDERA USTED QUE LOS REQUISITOS DE LA CARRERA DOCENTE DE SU UNIVERSIDAD CONTRIBUYEN AL PERFECCIONAMIENTO DEL PERFIL DOCENTE

SEXO	SI	NO APLICA	NO CONTESTÓ
TOTAL	18	-	3
MASCULINO	13	-	3
FEMENINO	5	-	-

CUADRO N° 24 B

CONSIDERA USTED QUE LOS REQUISITOS DE LA CARRERA DOCENTE DE SU UNIVERSIDAD CONTRIBUYEN AL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA

SEXO	SI	NO APLICA	NO CONTESTÓ
TOTAL	9	-	3
MASCULINO	6	-	3
FEMENINO	3	-	-

EXPLICACIÓN

Ofrece oportunidades para mejorar prácticas pedagógicas

Exigen al concursante ejecutorias

Categorías que se alcanzan con ejecutorias y perfeccionamiento docente

Se requiere estudios y ejecutorias académicas para ascender en el escalafón

Obliga al docente a mantenerse actualizado y a producir ejecutorias

Capacitación

Debe ser actualizado y perfeccionado más

Mediante congresos nacionales e internacionales

Cursos de postgrado

Evaluaciones semestrales

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 25 A
A SU JUICIO QUÉ DEBILIDADES Y FORTALEZAS PRESENTA LA CARRERA
DOCENTE QUE EXISTE EN SU UNIVERSIDAD
FORTALEZAS

Preocupación por levantar un verdadero claustro
Preocupación intelectual de sus docentes
Experiencia de su cuerpo docente
Programas actualizados
Capacitación continua
Organización de desarrollo de carreras de postgrado
Incentivos académicos
Incluye aspectos esenciales que se deben tomar en cuenta para una carrera docente
Arribo formal del escalafón muy riguroso
Seriedad en los procesos de elección
Ascensos por méritos profesionales
Curriculo
Perfil definido, normas y reglamentos claros
Existencia de una carrera docente
Incentiva habilidades y destrezas

CUADRO N° 25 B
A SU JUICIO QUÉ DEBILIDADES Y FORTALEZAS PRESENTA LA CARRERA
DOCENTE QUE EXISTE EN SU UNIVERSIDAD
DEBILIDADES

Poca práctica profesional, deben dedicarle más tiempo
Para lograr ascensos de categoría deben solicitarse
Selección por banco de datos no garantiza los mejores
Apoyo administrativo e infraestructura tecnológica
Falta de biblioteca especializada para postgrado
Restricciones presupuestarias por ser universidad sin fines de lucro
Flexibilidad en la evaluación de los candidatos
No se da seguimiento riguroso de manera que los profesores la cumplan mientras se desempeñan como tales; y que no contempla la obligatoriedad de mantenerse actualizado en actividades relacionadas al proceso de enseñanza
No hay controles rigurosos, no siempre se tiene retroalimentación ni del trabajo ni de sus evaluaciones
Pocos docentes de tiempo completo
Falta de conocimiento de reglamentos, estatutos, poca mística
En ocasiones dificultades con los equipos
Incentivos en la parte de investigación
Mejorar los laboratorios
Faltan mejores medios audiovisuales

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 26

SE CONSIDERA USTED MOTIVADO PARA INVOLUCRARSE EN LOS PROGRAMAS Y/O PROYECTOS DE SU FACULTAD O UNIVERSIDAD

SEXO	SI	NO	NO CONTESTÓ
TOTAL	20	2	2
MASCULINO	13	2	2
FEMENINO	7	-	-

¿POR QUÉ?

La experiencia me permite aportar y desarrollar acciones en beneficio de la misma
Me gusta la docencia
Para el mejoramiento de la universidad y por ende de la sociedad
Me gusta e interesa brindar aportes
Creo en el desarrollo de nuevos proyectos
La carrera docente es mi razón de ser
No tengo tiempo para realizarlos con la responsabilidad que se requiere
Siempre lo he hecho como profesor de tiempo completo y me gusta lo que hago
Como egresadas e desarrolla una sensación de pertenencia y hay una presión para ser mejor
Permite mi actualización docente a través de proyección
Hay un clima de respeto al docente, a la libertad de cátedra y a la innovación
Por el trato recibido
De cada experiencia se adquiere un aprendizaje
Existen muchas actividades
Hay un proyecto de universidad en el cual uno tiene una misión que cumplir
No remuneran

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

CUADRO N° 27

CONSIDERA USTED QUE SU UNIVERSIDAD LE BRINDA LOS INCENTIVOS
NECESARIOS POR SU LABOR DOCENTE

SEXO	SI	NO	NO CONTESTÓ
TOTAL	13	9	2
MASCULINO	10	5	2
FEMENINO	3	4	-

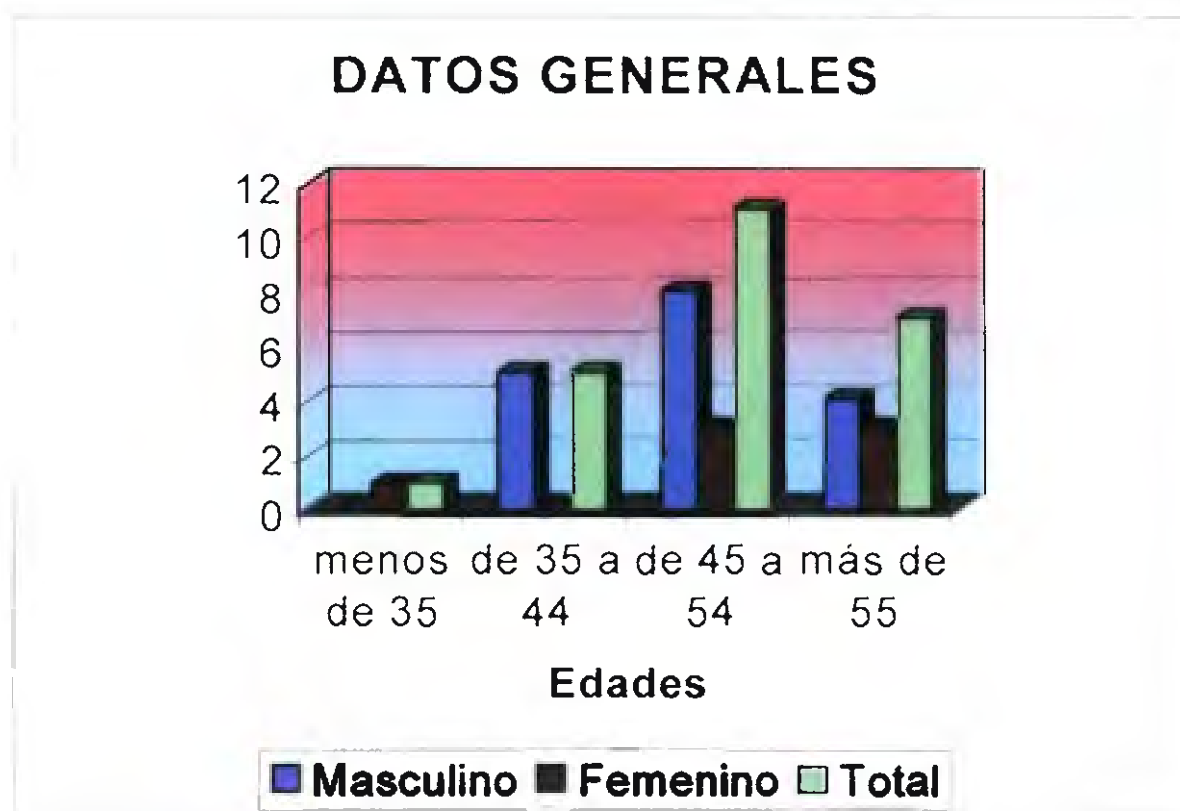
¿POR QUÉ?

El pago es tardío
Bajos salarios
No contribuye a su colaboración
Está acorde con la capacidad presupuestaria
No se me ha brindado la oportunidad de ser profesor de tiempo completo
La biblioteca está desactualizada
Los incentivos existentes son virtuales para mí nunca han existido
Los he tenido a lo largo del tiempo y en el apoyo que se me dio para cursar el doctorado y otros cursos
Los incentivos para profesores de tiempo parcial están mucho menos estructurados
Más que de la Universidad, el incentivo te lo da el reconocimiento del estudiantado
Los aportes y acciones se reconocen y se pueden traducir en puntajes para la reclasificación
Hay un clima de respeto al docente, a la libertad de cátedra y a la innovación
Incentivos laborales
Incentivos morales pero no son suficientes
Incrementar mejores salarios para garantizar dedicación completa
sabáticas
Bajos salarios
Falta de aulas con el equipo y condiciones mínimas
Discriminación en la estructura de las comisiones

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003

**GRÁFICAS CORRESPONDIENTES AL INSTRUMENTO N° 1
DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE POSGRADOS DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA LA ANTIGUA**

GRÁFICA N° 1

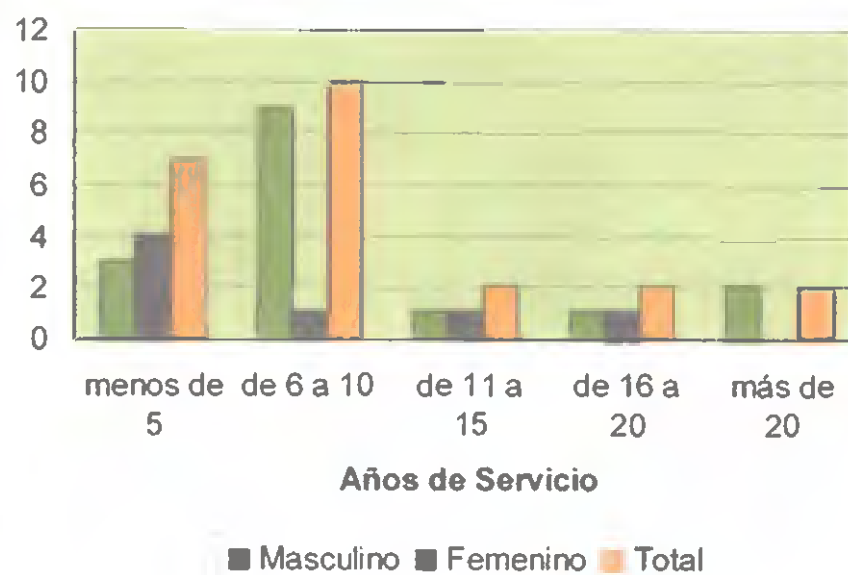


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 1 refleja la información correspondiente a los datos generales de la muestra de docentes de la Universidad Católica Santa María La Antigua, pudiendo observarse que 11 docentes de los 24 encuestados se encuentran ubicados en el rango de 45 a 54 años de edad, 7 tienen más 55 años; 5 están comprendidos en las edades de 35 a 44 años y un solo docente tiene menos de 35 años de edad.

GRÁFICA N° 2

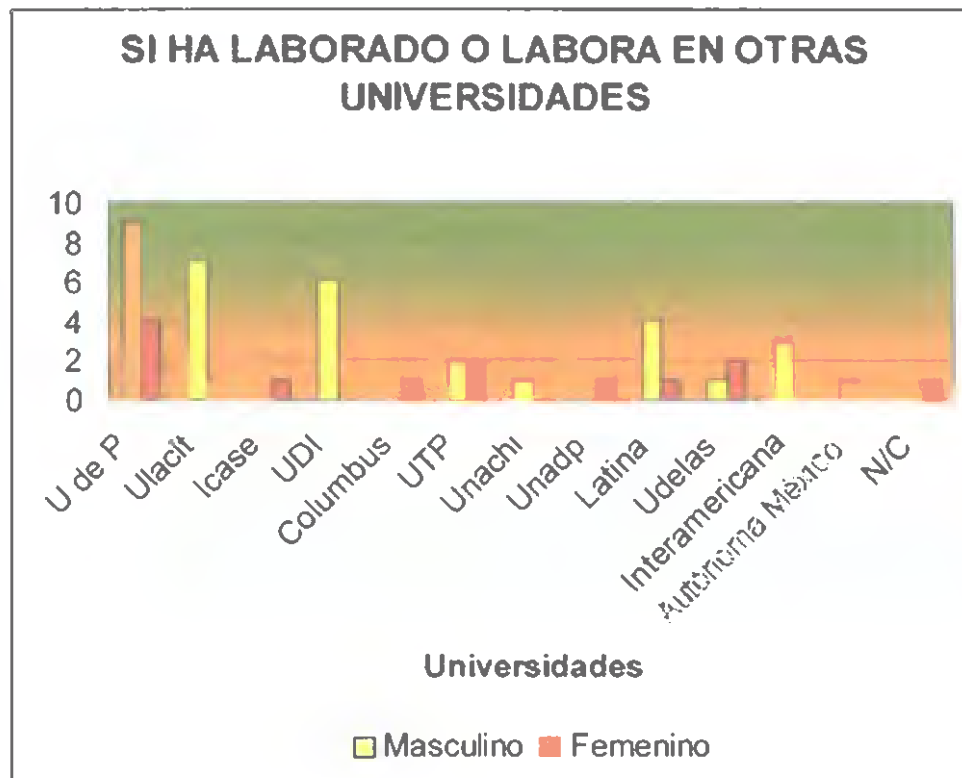
AÑOS DE SERVICIO EN EL NIVEL DE POSTGRADO



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 2, corresponde a la información contenida en el cuadro N° 2, relativa a la pregunta: años de servicio en el nivel de postgrado; respondiendo 10 docentes que tienen de 6 a 10 años de servicios a nivel de postgrado; 7 tienen menos de 5 años de servicio, 2 cuentan con 11 a 15 años de labores en postgrado, 2 tienen de 16 a 20 y 2 tienen más de 20 años de servicio en los programas de postgrados de la Universidad.

GRÁFICA N° 3

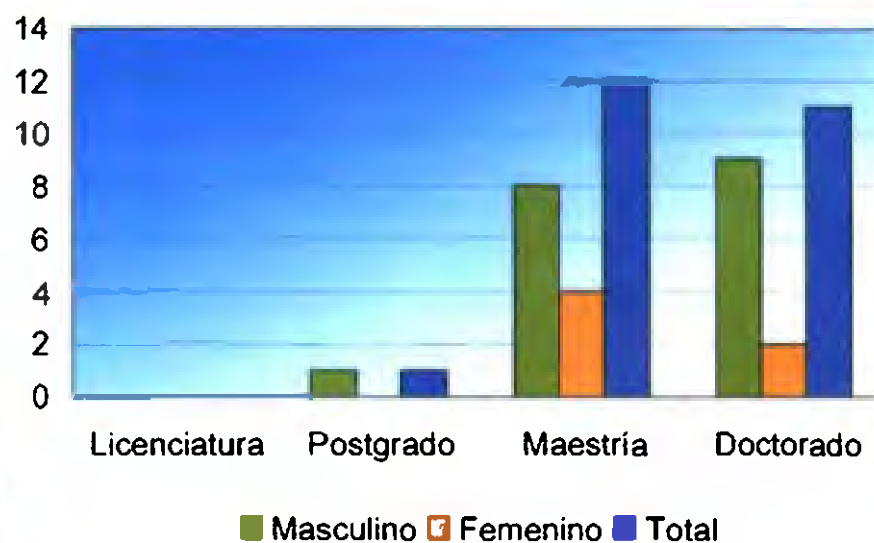


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 3 nos permite observar que los docentes encuestados y que forman parte de los programas de postgrado de la Universidad Católica Santa María La Antigua, además de trabajar en esta universidad también han laborado y/o laboran en otras universidades como: la Universidad de Panamá, Ulacit, Icase, Udi, Columbus University, UTP, Unachi, Unadp, Latina de Panamá, Udelas, Interamericana, Autónoma de México y solo 1 profesor NO CONTESTÓ la pregunta.

GRÁFICA N° 4

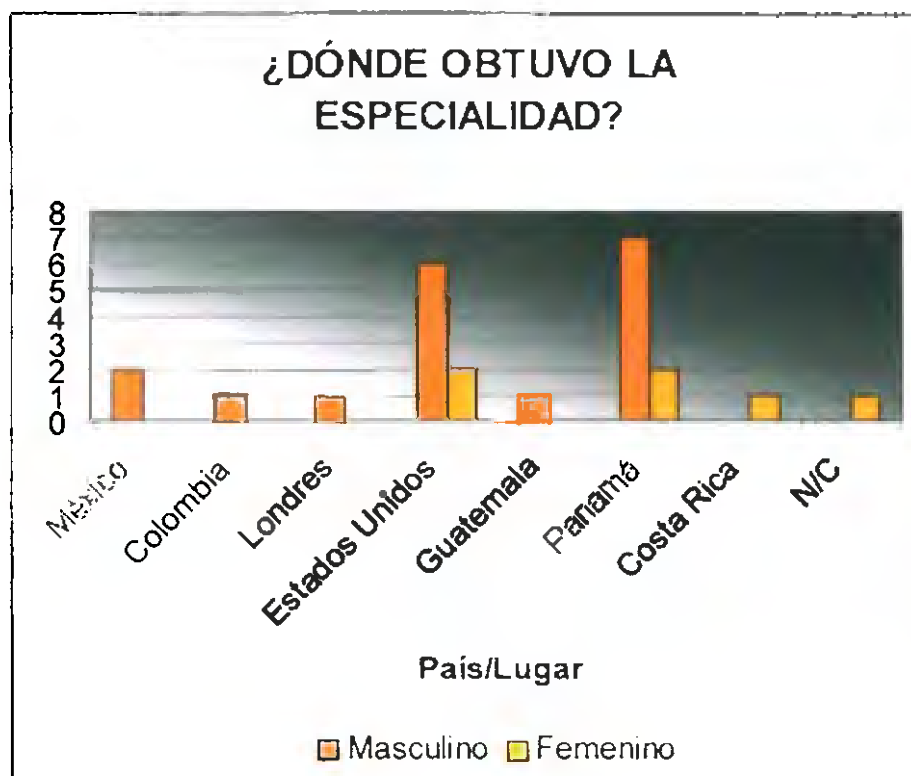
GRADO MÁS ALTO QUE POSEA



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 4 corresponde a la información relativa al grado más alto que poseen los docentes de los programas de postgrados de la Universidad Católica Santa María La Antigua, a quienes se les aplicó la encuesta; 11 poseen doctorado, 12 el grado de maestría y un solo posee el grado académico de postgrado.

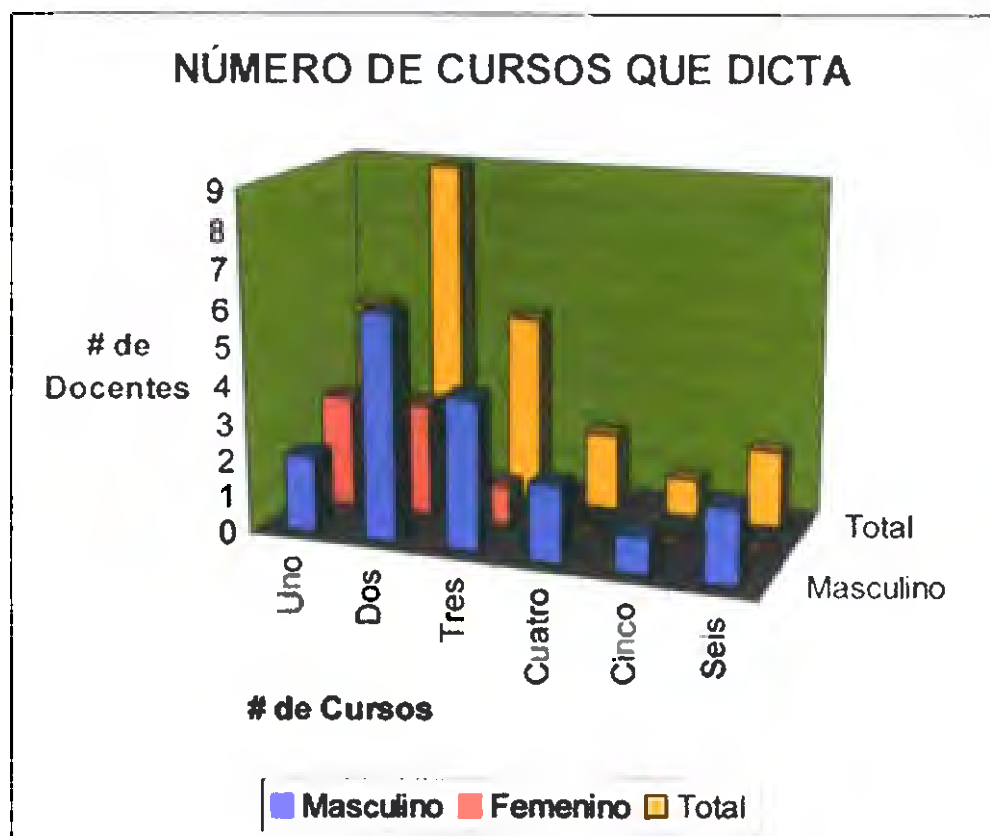
GRÁFICA N° 5



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 5 nos muestra los países donde obtuvieron su especialidad los docentes que laboran en el nivel de postgrado de la Universidad Católica Santa María La Antigua, de la población encuestada 9 obtuvieron su especialidad en Panamá, 8 en Estados Unidos, 2 en México, 1 en Colombia, 1 en Londres, 1 en Guatemala, 1 en Costa Rica y 1 profesor **NO RESPONDIÓ** la pregunta.

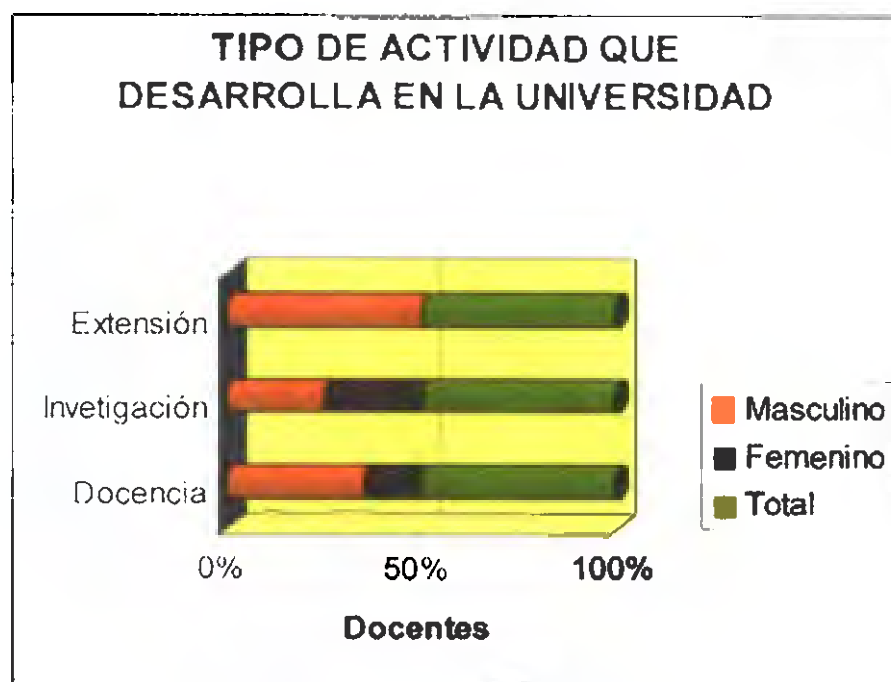
GRÁFICA N° 6



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 6, refleja que el 37.50% de los docentes de los programas de postgrado y maestrías dictan 2 cursos, un 20.83% dictan 1 curso, otro 20.83% dictan 3 cursos; 8.33% cuatro, otro 8.33% tienen a su cargo 6 cursos y sólo 4.10% tienen a su cuidado 5 cursos.

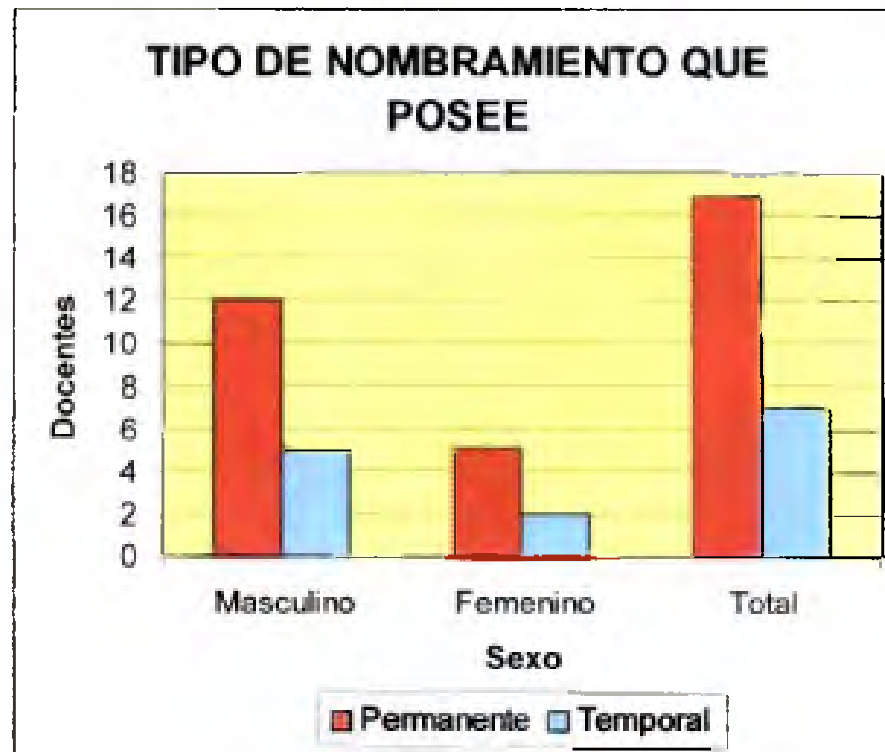
GRÁFICA N° 7



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

En cuanto al tipo de actividades que desarrollan los docentes del programa de postgrado y maestrías de la USMA, la figura N° 7 nos permite comprobar que el 100% de los docentes de la muestra se dedica a la docencia; dentro de este grupo el 33.33% se dedica adicionalmente a la investigación y sólo un 17.50 % se dedica a la extensión.

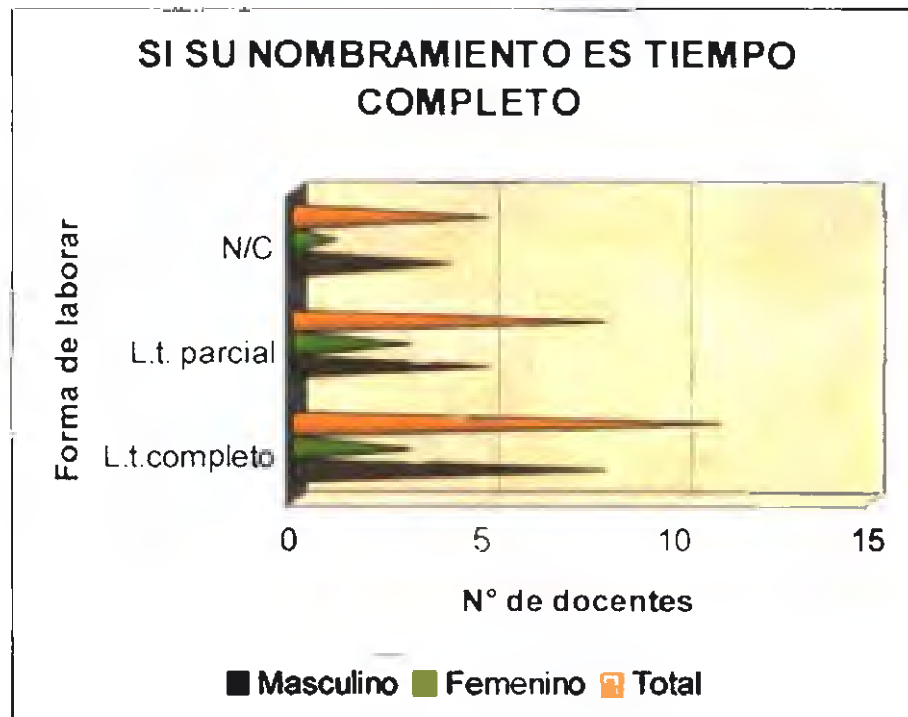
GRÁFICA N° 8



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

De la muestra a la que se le aplicó la encuesta, 12 varones poseen nombramiento permanente versus 5 mujeres; y con categoría de temporal encontramos a 5 varones y 2 mujeres; lo que totalizan 17 docentes con status de permanentes y 7 temporales.

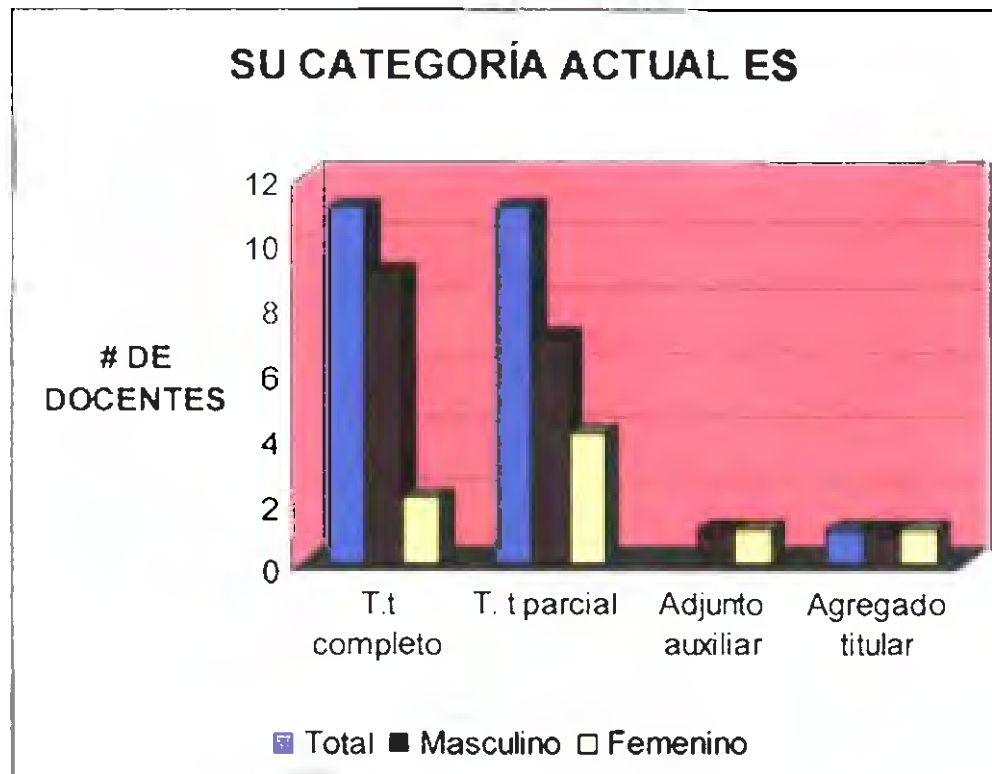
GRÁFICA N° 9



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La presente gráfica indica que de la muestra encuestada y que poseen nombramiento a tiempo completo 11 docentes laboran a tiempo completo, de los cuales 8 son varones y 3 mujeres; 5 varones y 3 mujeres para un total de 8 laboran a tiempo parcial y 5 docentes NO CONTESTARON la pregunta.

GRÁFICA N° 10



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 10 indica que 11 de los docentes de la muestra poseen categoría de titular a tiempo completo; 11 son titulares a tiempo parcial, 1 docente es adjunto auxiliar y 1 es agregado titular.

Estas categorías corresponden a la clasificación docente regulada en el Estatuto Universitario de la USMA.

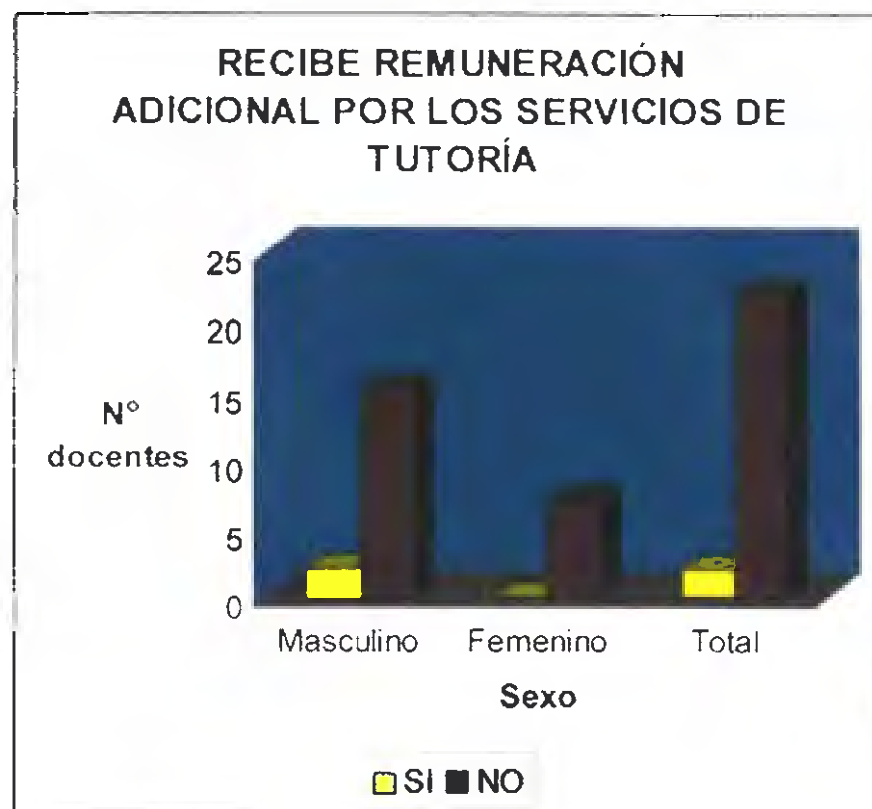
GRÁFICA N° 11



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 11 corresponde a la pregunta N° 14 de la encuesta en la que se les preguntaba a los docentes de los programas de postgrados y maestrías de la USMA, si le brindaban servicios de tutoría a los participantes de los programas, a lo que respondieron lo siguiente: el 50 % dijo que *SI* y el otro 50 % dijo que *NO*.

GRÁFICA N° 12

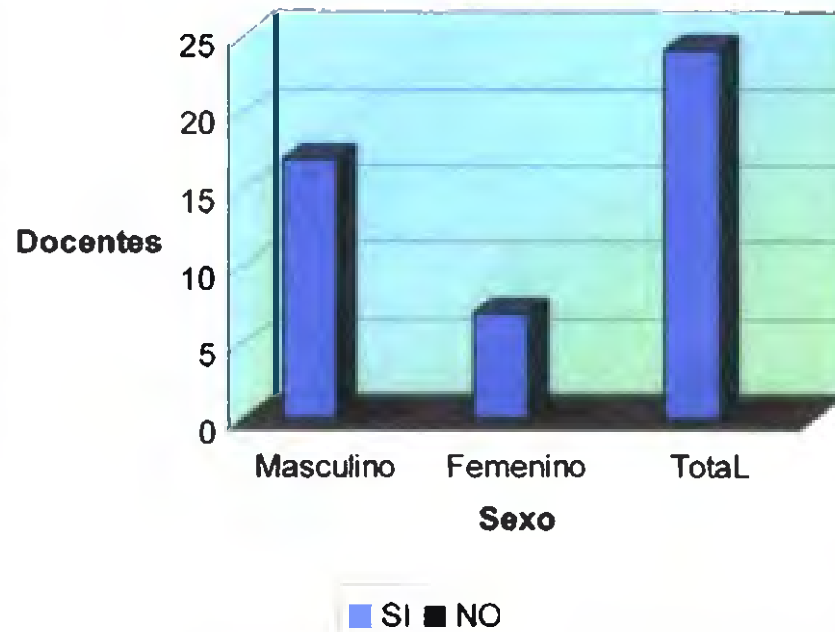


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 12 nos permite observar que 22 de los docentes de la muestra, es decir, el 91.75 % respondieron que *NO* reciben remuneración adicional por los servicios de tutoría. Solamente 2 docentes, es decir, el 8.25%, respondieron que *SÍ* reciben remuneración adicional por estos servicios.

GRÁFICA N° 13

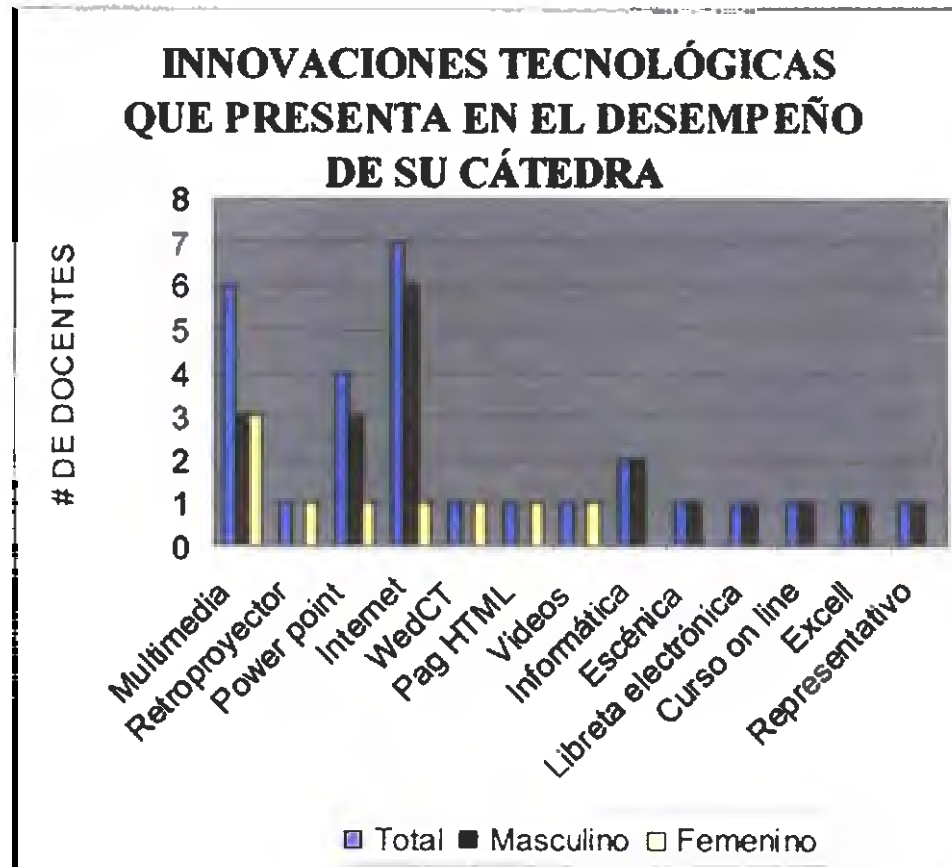
SE ACTUALIZA USTED PERMANENTEMENTE PARA SU LABOR DOCENTE



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica refleja que como respuesta a la pregunta de la actualización para la labor docente, todos profesores de los programas de postgrados y maestrías de la USMA, se actualizan permanentemente para su labor docente.

GRÁFICA N° 14

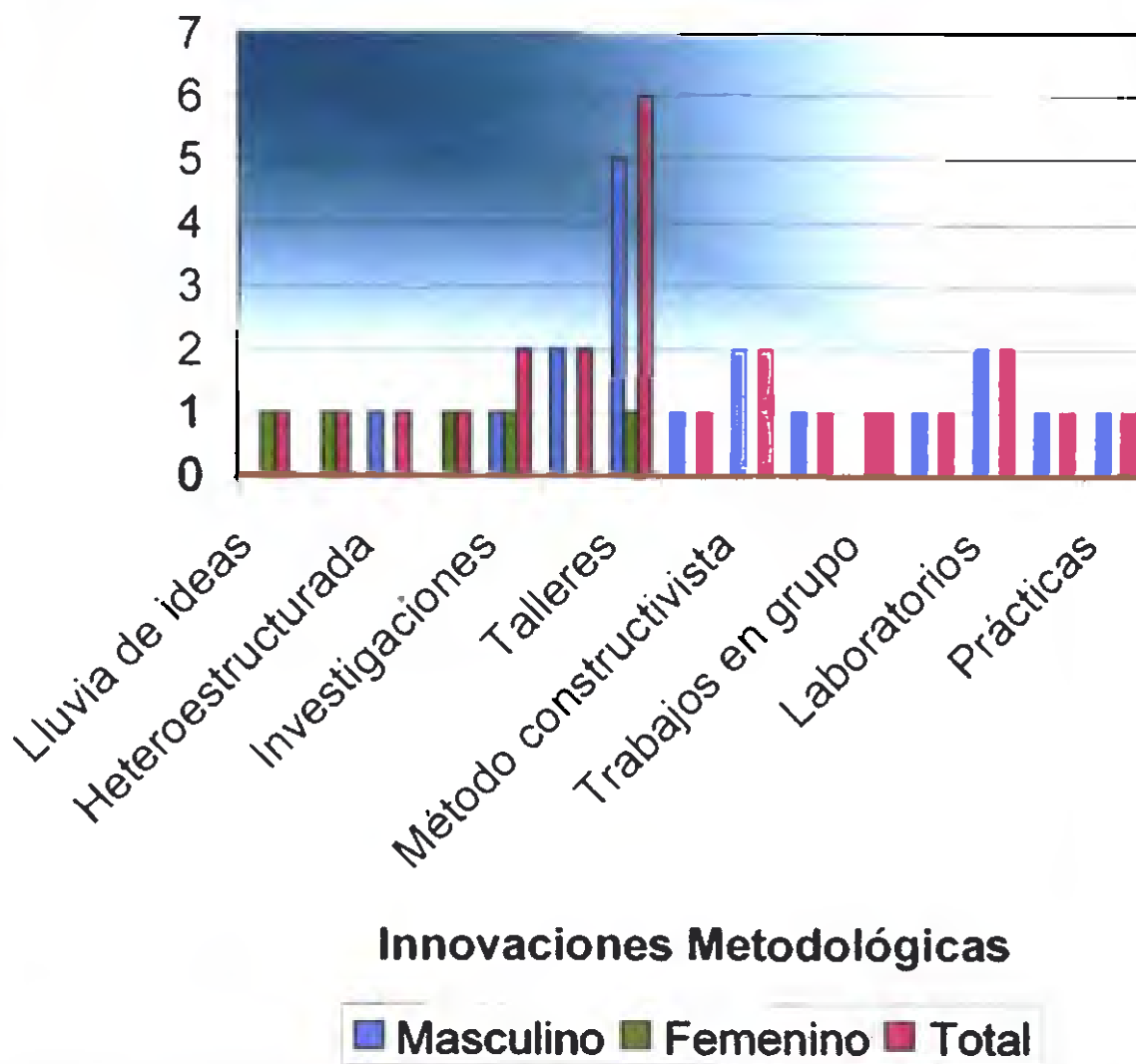


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 14 presenta las innovaciones tecnológicas empleadas por los docentes usmeños en los niveles de postgrados, así tenemos que 7 docentes de la muestra hacen uso de Internet, 6 utilizan Multimedia, 4 Power Point, 2 Informática, y Retroproyector es utilizado por un sólo profesor; WedCT 1 profesor, Pag HTML 1 profesor, Videos 1 profesor, Escénica 1 profesor, Libreta electrónica 1 profesor, Curso on-line 1 profesor, Excell 1 profesor y Representativo 1 profesor.

GRÁFICA N° 15

¿QUÉ TIPO DE INNOVACIONES PRESENTA EN EL DESEMPEÑO DE SU CÁTEDRA?

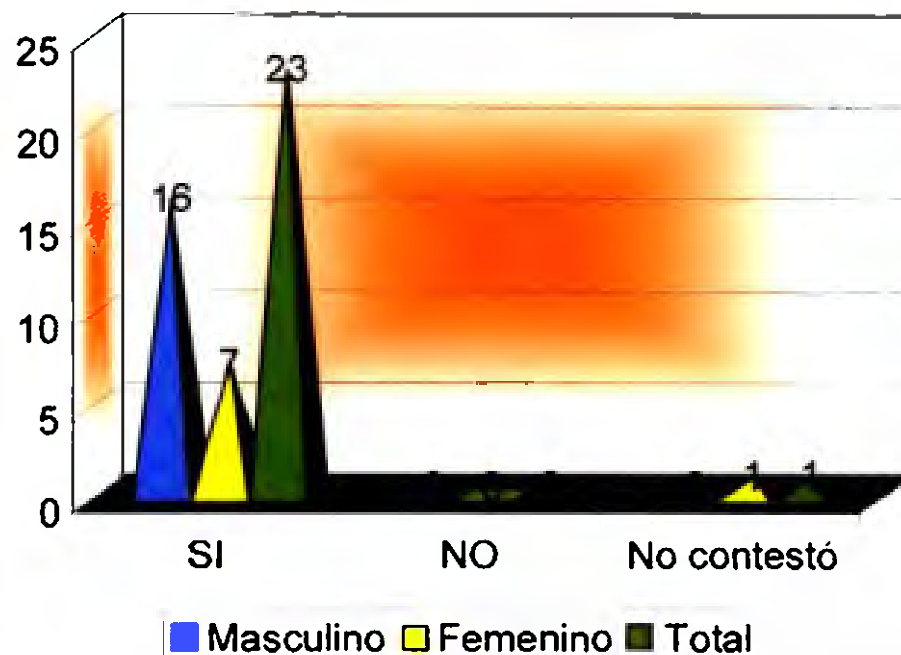


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 15 desarrolla o refleja la información correspondiente a las Innovaciones Metodológicas que presentan en el desarrollo de sus cátedras los docentes de los programas de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua, así tenemos que 6 utilizan el Método Andragógico, 2 Investigaciones, 2 Técnicas Participativas Activas, 2 Metodología Constructivista, 2 Laboratorios, 1 Lluvia de Ideas, 1 Phillips 66, 1 Heteroestructurada, 1 Innovaciones Pedagógicas/didácticas/científicas, 1 Casos, 1 Trabajo en Grupo, 1 Seminarios, 1 Charlas, 1 Prácticas.

GRÁFICA N° 16

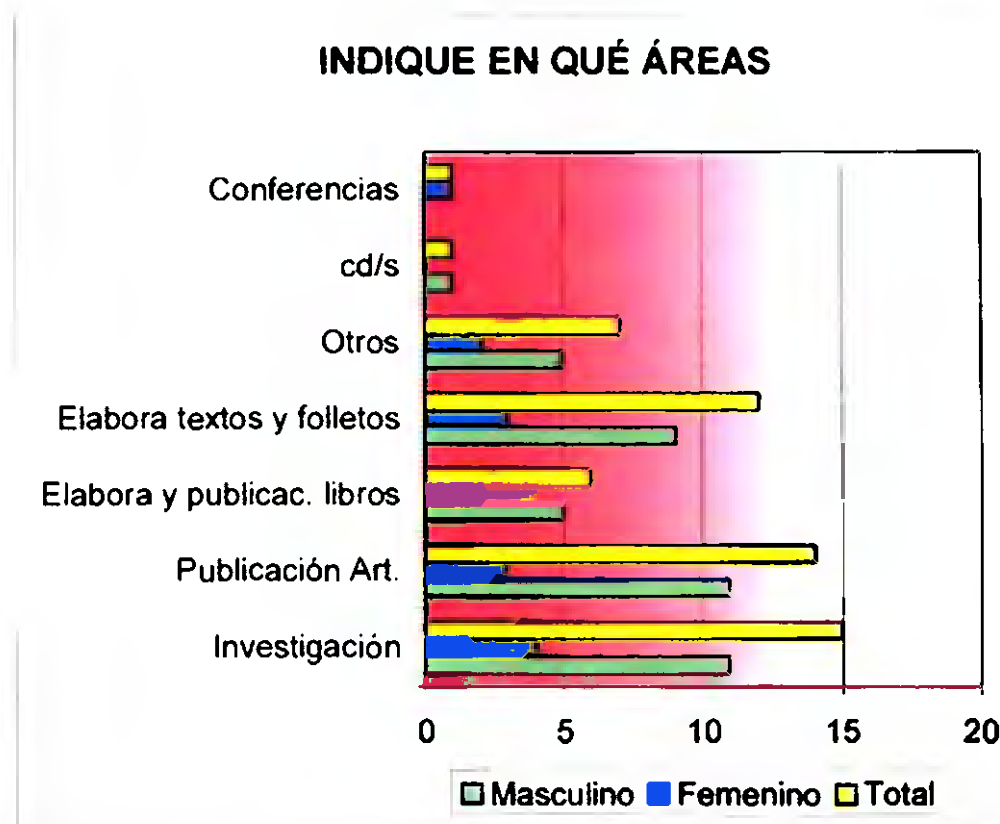
HA HECHO O HACE APORTES INTELECTUALES A SU DESARROLLO DOCENTE



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica 16 correspondiente a la pregunta formulada a los docentes encuestados, respecto a si el ha hecho o hace aportes intelectuales a su desarrollo docente, el 95.83 de la muestra indicó que **SÍ** ha hecho o hace aportes mientras que el 4.17 % **NO CONTESTÓ** la pregunta formulada.

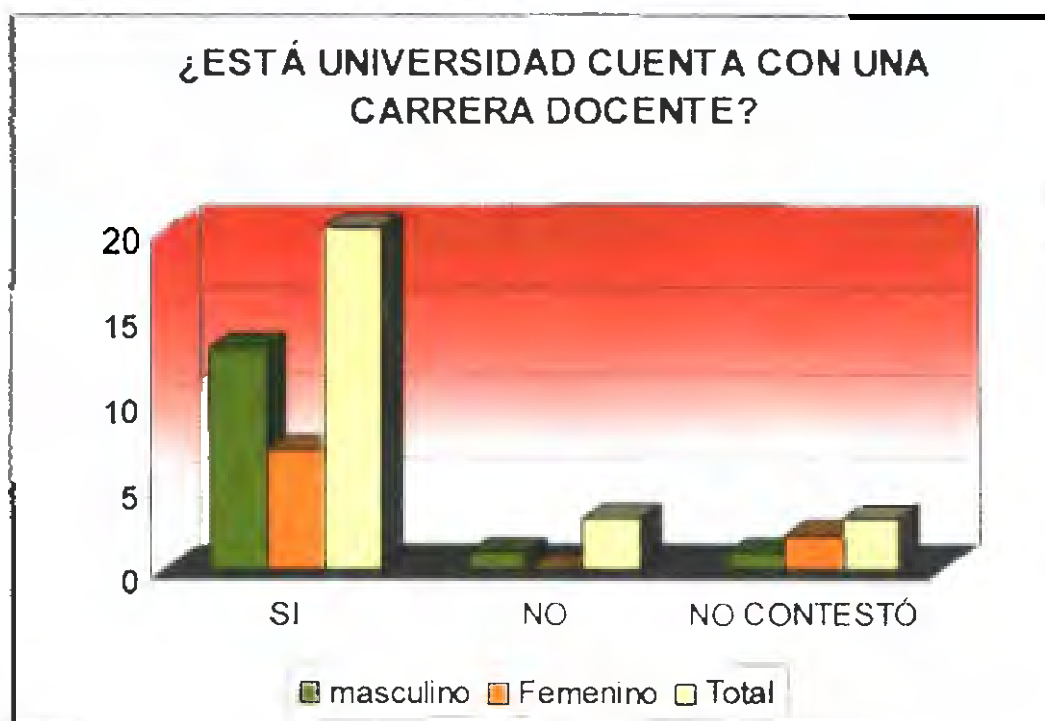
GRÁFICA N° 17



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 17 complementaria de la N° 16, indica en qué áreas han hecho o hacen los aportes los docentes de la muestra seleccionada en la USMA, de los cuales 15 indicaron sus aportes en el área de investigación, 14 en la publicación de artículos, 12 en la elaboración de textos y folletos, 7 en otra área, que no especificaron, 6 en elaboración y publicación de libros, 1 en confección de CD/S y otro más en conferencias.

GRÁFICA N° 18

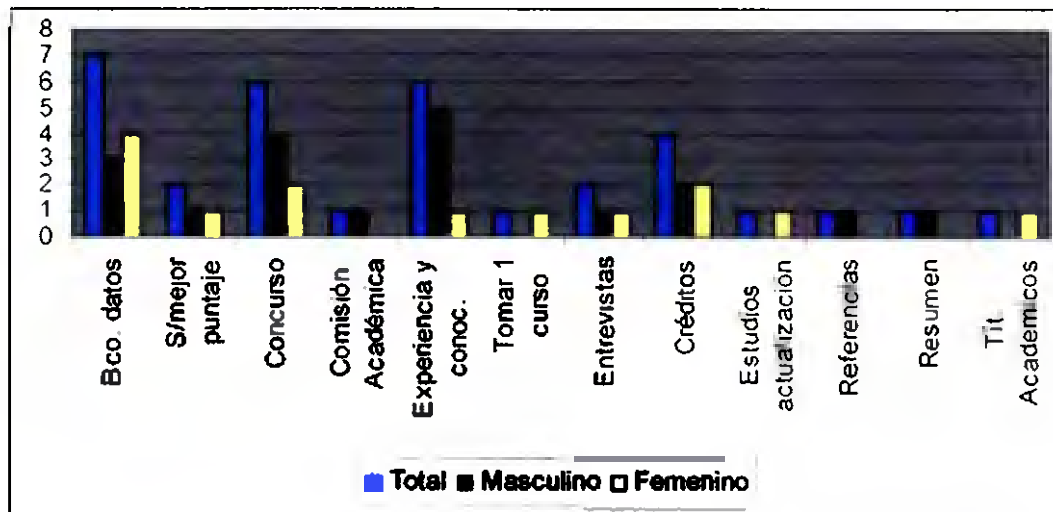


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica 18, refleja el conocimiento de los profesores de la muestra, respecto a su universidad, pues, del 100% de la muestra, el 83.33 % respondió que *SÍ*, que su universidad cuenta con una carrera docente, a diferencia del 4.16 que respondió que *NO* y del 12.5 % que *NO CONTESTARON* esta pregunta.

GRÁFICA N° 19

¿CÓMO SE SELECCIONA EL PERSONAL DE POSTGRADOS DE ESTA UNIVERSIDAD?

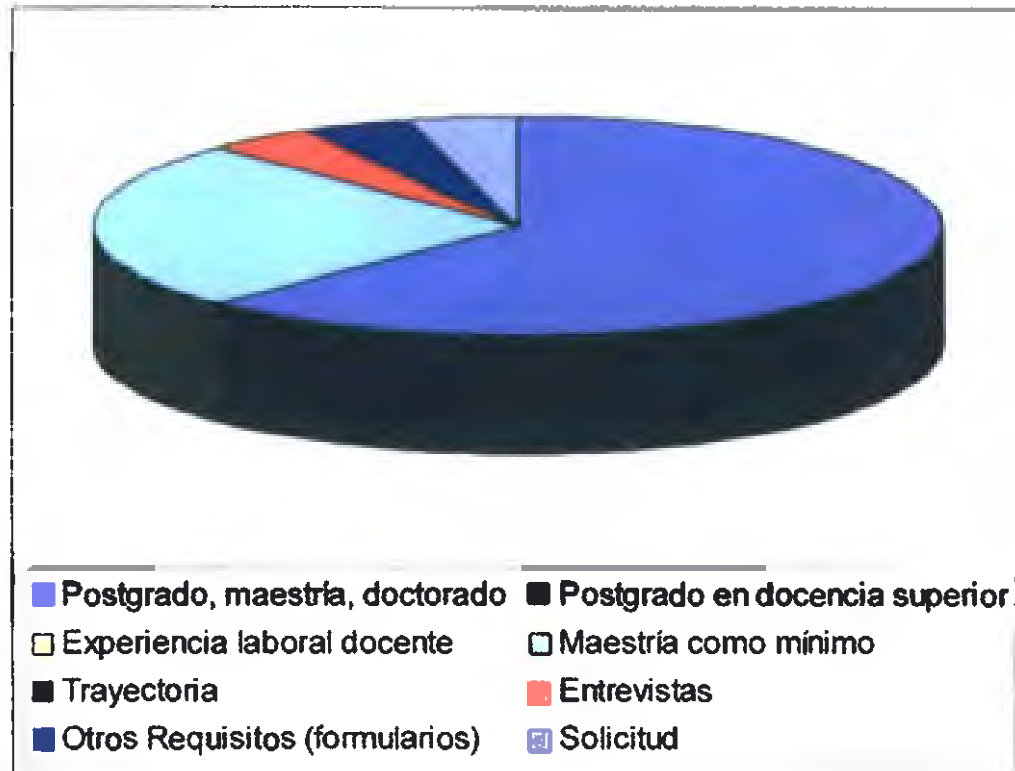


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 19 nos muestra las áreas que a juicio de los docentes integrantes de la muestra encuestada en la Universidad Católica Santa María La Antigua, se toman en consideración al momento de la selección de los docentes que imparten clases en los programas de postgrados y maestrías de esta Universidad, y son: Banco de datos, selección por mejor puntaje, concurso informal, a través de una comisión académica, experiencia y conocimiento, tomar un curso, entrevistas, créditos, estudios de actualización, referencias, envío de resumé y títulos académicos.

GRÁFICA N° 20

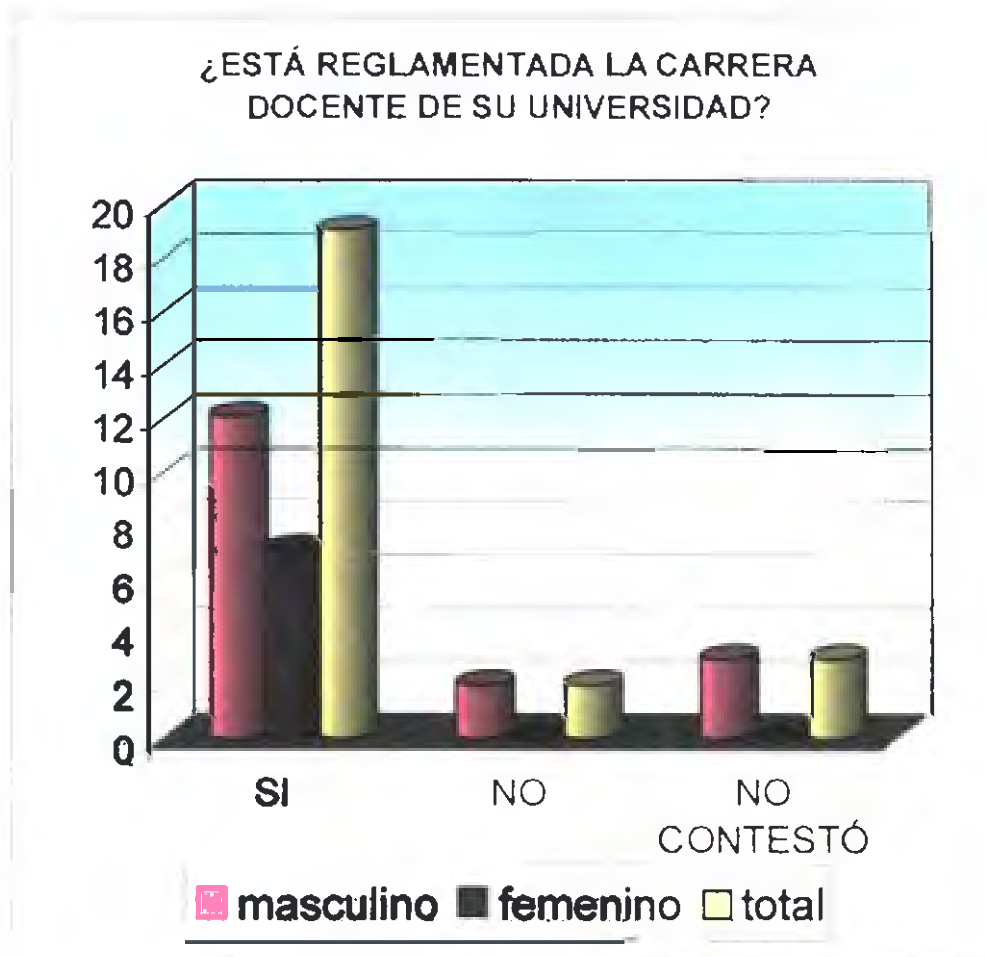
¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESENCIALES QUE EXIGE ESTA UNIVERSIDAD AL MOMENTO DE LA SELECCIÓN DE DOCENTES DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS?



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

Según lo indicado en la gráfica N° 20, del 100% los docentes encuestados, 22 afirmaron que los requisitos mínimos era poseer título de postgrado, maestría, doctorado, 7 indicaron que experiencia laboral docente, 2 indicaron que trayectoria y maestría, y 1 indicó que entrevista, 1 docente dijo que solicitud, otro indicó que postgrado en docencia superior y 1 más que completar un formulario.

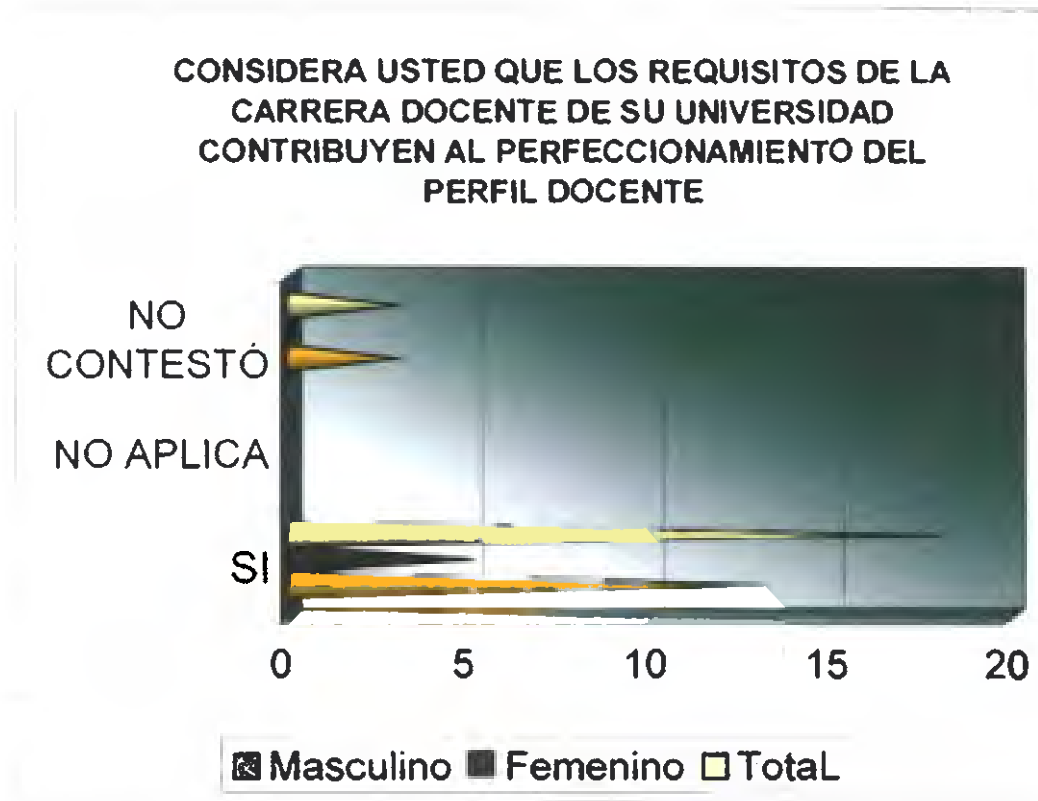
GRÁFICA N° 21



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

A la pregunta formulada respecto a si estaba reglamentada la carrera docente de la universidad, 19 de los 24 docentes de la muestra respondieron que **SI** estaba reglamentada mientras que 2 respondieron que **NO** y 3 **NO CONTESTARON** la pregunta.

GRÁFICA N° 22 A



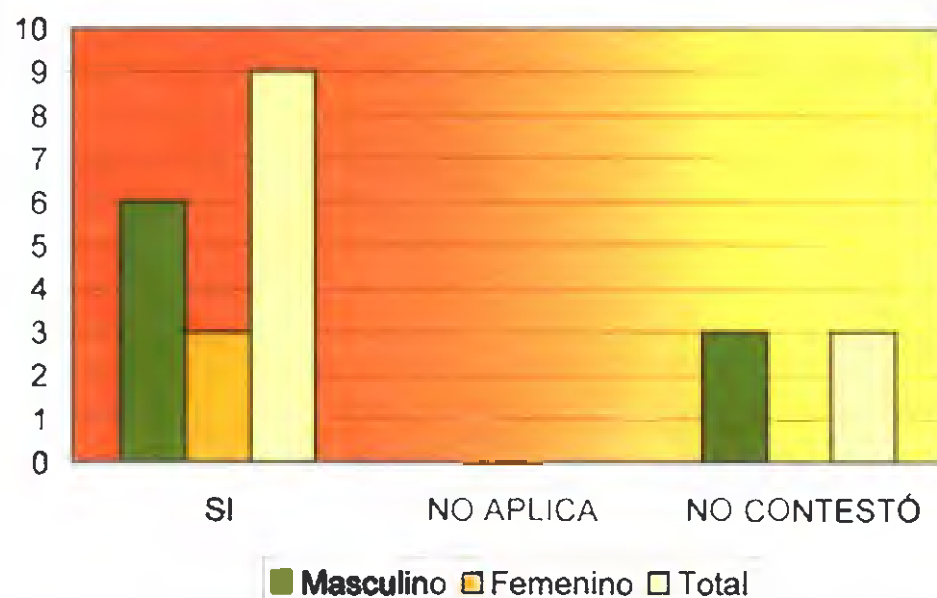
FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 22 A refleja las opiniones de los docentes de los programas de postgrados y maestrías de la USMA, que integraron la muestra encuestada, a la pregunta de si ellos consideraban que los requisitos de la carrera docente de la universidad contribuyen al perfeccionamiento del perfil docente, 18 de los 24 respondieron que *SI* y 3 *NO CONTESTARON* la pregunta.

Sin embargo, ninguno de ellos indicaron de qué manera contribuyen al perfeccionamiento del perfil docente.

GRÁFICA N° 22B

¿CONSIDERA USTED QUE LOS REQUISITOS DE LA CARRERA DOCENTE DE SU UNIVERSIDAD CONTRIBUYEN AL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA



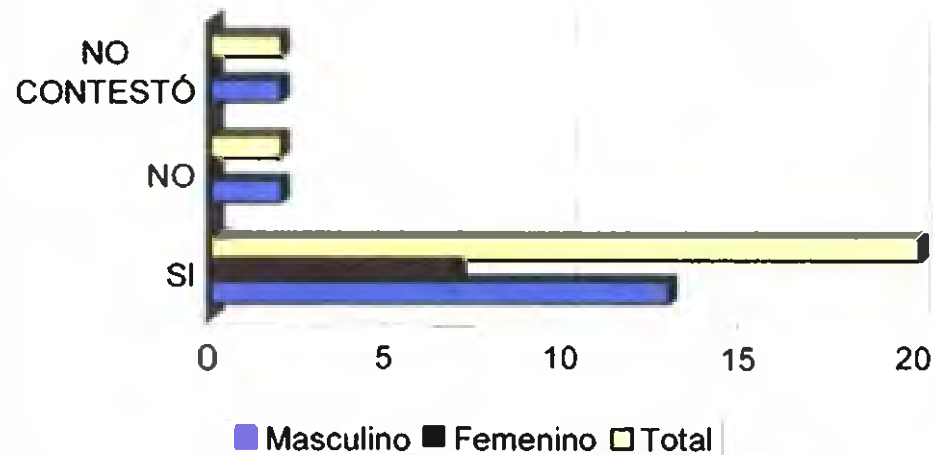
FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica 22 B registra que 9 de los docentes encuestados respondieron afirmativamente a la pregunta de si los requisitos de la carrera docente de su universidad contribuyen al desempeño de sus actividades en el proceso de enseñanza mientras que sólo 3 no constaron la pregunta.

Algunas de las razones aducidas por los que respondieron que sí fueron las siguientes: Ofrece oportunidades para mejorar prácticas pedagógicas, exigen al concursante ejecutorias, categorías que se alcanzan con ejecutorias y perfeccionamiento docente, se requiere estudios y ejecutorias académicas para ascender en el escalafón, obliga al docente a mantenerse actualizado y a producir ejecutorias, capacitación, cursos de postgrados y evaluaciones semestrales, entre algunas de las explicaciones suministradas.

GRÁFICA N° 25

SE CONSIDERA MOTIVADO PARA INVOLUCRARSE EN LOS PROGRAMAS Y/O PROYECTOS DE SU FACULTAD O UNIVERSIDAD



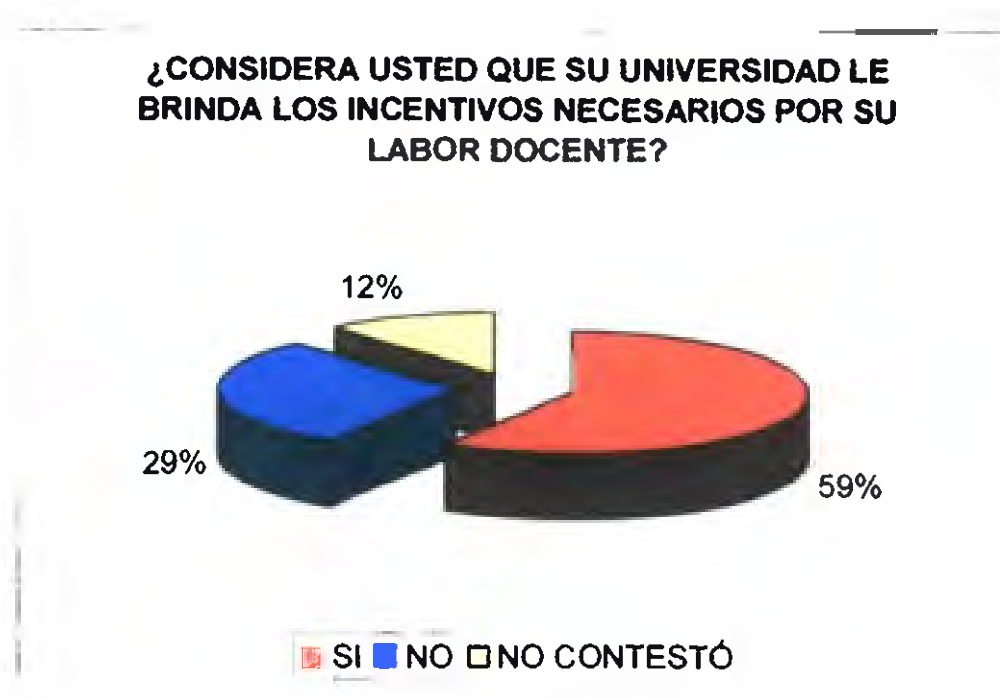
FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

Esta figura nos permite observar que 20 de los 24 profesores encuestados indicaron que **SI** se encuentran motivados para involucrarse en los programas y proyectos de su Facultad o Universidad, 2 dijeron que **NO** están motivados y 2 no contestaron.

Las razones que se adujeron fueron las siguientes: la experiencia me permite aportar y desarrollar acciones en beneficio de la misma, me gusta la docencia, para el mejoramiento de la universidad y por ende de la sociedad, me gusta e interesa brindar aportes, creo en el desarrollo de nuevos proyectos, la carrera docente es mi razón de ser, como egresada se desarrolla una sensación de pertenencia y hay una presión para ser mejor, permite mi actualización docente a través de proyección, siempre lo he hecho como profesor de tiempo completo y me gusta lo que hago, hay un clima de respeto al docente, a la libertad de cátedra y a la innovación, por el trato recibido, de cada experiencia se adquiere un aprendizaje, hay un proyecto de universidad en el cual uno tiene una misión que cumplir.

Quienes respondieron que **NO** adujeron como razones: no tengo tiempo para realizarlos con la responsabilidad que se requiere, no remuneran.

GRÁFICA N° 26



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Año 2003.

La gráfica N° 26 nos indica que el 59% de los docentes encuestados respondieron que *SI* consideran que la Universidad le brinda los incentivos necesarios para su labor docente, el 29% indicaron que *NO* y el 12% *NO CONTESTARON* el ítem.

Los que contestaron afirmativamente señalaron que: lo he tenido a lo largo del tiempo y en el apoyo que se me dio para cursar el doctorado y otros cursos, más que de la universidad, el incentivo te lo da el reconocimiento del estudiantado, los aportes y acciones se reconocen y se pueden traducir en puntajes para la reclasificación, hay un clima de respeto al docente, a la libertad de cátedra y a la innovación, incentivos morales pero no son suficientes, sabáticas.

Las otras razones que se indicaron fueron las siguientes: bajos salarios, falta de aulas con el equipo y condiciones mínimas, discriminación en la estructura de las comisiones, el pago es tardío, no se me ha brindado la oportunidad de ser profesor de tiempo completo, la biblioteca está desactualizada, los incentivos existentes son virtuales para mí nunca han existido

**CUADROS CORRESPONDIENTES AL INSTRUMENTO N° 1
DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE POSGRADOS DE LA
UNIVERSIDAD DEL ISTMO**

INSTRUMENTO N° 1
ENCUESTA PARA DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL ISTMO

CUADRO N° 1
DATOS GENERALES

SEXO	EIDADES			
	Menos de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	Más de 55 años
TOTALES	-	6	2	1
MASCULINO	-	3	2	1
FEMENINO	-	3	-	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 2
AÑOS DE SERVICIO EN EL NIVEL DE POSTGRADO

SEXO	AÑOS				
	Menos de 5 Años	De 6 a 10 años	De 11 a 15 años	De 16 a 20 años	Más de 20 años
TOTALES	2	5	-	1	-
MASCULINO	1	3	-	1	-
FEMENINO	1	2	-	-	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 3
UNIVERSIDAD DONDE LABORA
UNIVERSIDADES

SEXO	UNIVERSIDADES				
	UDI	UTP	UDELAS	LATINA DE COSTA RICA PANAMÁ	NTERAMERICANA
TOTALES	9	2	1	1	1
MASCULINO	6	2	-	1	1
FEMENINO	3	-	1	-	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de posgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

**CUADRO N° 4
SI HA LABORADO O LABORA EN OTRAS UNIVERSIDADES**

SEXO	OTRAS UNIVERSIDADES
TOTALES	5
MASCULINO	4
FEMENINO	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

**CUADRO N° 5
GRADO MÁS ALTO QUE POSEA**

SEXO	GRADO			
	LICENCIATURA	POSTGRADO	MAESTRÍA	DOCTORADO
TOTAL	-	2	5	2
MASCULINO	-	1	3	2
FEMENINO	-	1	2	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

**CUADRO N° 6
¿DÓNDE OBTUVO LA ESPECIALIDAD?**

SEXO	INCAE	VENEZUELA	UDI	USMA	MÉXICO	UTP	N/C
TOTAL	1	1	3	1	1	1	1
MASCULINO	1	1	2	-	1	1	1
FEMENINO	-	-	1	1	-	-	-

INCAE:

UDI: Universidad del Istmo (Panamá)

USMA: Universidad Católica Santa María La Antigua (Panamá)

UTP: Universidad Tecnológica de Panamá (Panamá)

N/C: No contestó

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 7
AÑO EN QUE OBTUVO LA ESPECIALIDAD

SEXO	1957	1993	1995	1998	2000	2002	N/C
TOTAL	1	1	3	1	1	1	1
MASCULINO	1	1	1	1	1	1	1
FEMENINO	-	-	2	-	-	-	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 8
AÑOS DE SERVICIO A NIVEL DE POSTGRADO

SEXO	AÑOS				N/C
	CINCO (5)	SIETE (7)	NUEVE (9)	VEINTE (20)	
TOTAL	2	3	1	1	2
MASCULINO	1	2	1	1	1
FEMENINO	1	1	-	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 9
NÚMERO DE CURSOS QUE DICTA

SEXO	NÚMERO DE CURSOS					
	UNO (1)	DOS (2)	TRES (3)	CUATRO (4)	SIETE (7)	DIEZ (10)
TOTAL	3	2	2	1	1	1
MASCULINO	2	2	2	1	-	-
FEMENINO	1	-	-	-	1	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 10

TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLA EN LA UNIVERSIDAD

SEXO	DOCENCIA	ACTIVIDADES INVESTIGACIÓN	EXTENSIÓN
TOTAL	9	2	-
MASCULINO	6	1	-
FEMENINO	3	1	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 11

TIPO DE NOMBRAMIENTO QUE POSEE

SEXO	PERMANENTE	TEMPORAL	NO CONTESTÓ
TOTAL	4	4	1
MASCULINO	2	3	1
FEMENINO	2	1	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 12

SI SU NOMBRAMIENTO ES A TIEMPO COMPLETO

SEXO	LABORA A TIEMPO COMPLETO	LABORA A TIEMPO PARCIAL	NO CONTESTÓ
TOTAL	2	3	4
MASCULINO	-	3	3
FEMENINO	2	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 13

SU CATEGORÍA ACTUAL ES

SEXO	T. TIEMPO COMPLETO	T. TIEMPO PARCIAL	NO CONTESTÓ
TOTAL	2	5	2
MASCULINO	-	5	1
FEMENINO	2	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 14

BRINDA USTED SERVICIOS DE TUTORÍA A LOS PARTICIPANTES DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS

SEXO	SI	NO
TOTAL	1	8
MASCULINO	1	5
FEMENINO	-	3

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 15

RECIBE REMUNERACIÓN ADICIONAL POR LOS SERVICIOS DE TUTORÍA

SEXO	SI	NO
TOTAL	1	8
MASCULINO	1	5
FEMENINO	-	3

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 16

SE ACTUALIZA USTED PERMANENTEMENTE PARA SU LABOR DOCENTE

SEXO	SI	NO
TOTAL	9	-
MASCULINO	6	-
FEMENINO	3	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 17A

QUE TIPO DE INNOVACIONES PRESENTA EN EL DESEMPEÑO DE SU CÁTEDRA

TECNOLÓGICAS									
SEXO	Internet	Power point	Data show	Retro-proyector	Rotafolio	Giras técnicas	Equipo audiovisual	Simulador	N/C
TOTAL	3	1	3	1	1	1	1	1	2
MASCULINO	2	1	1	1	1	-	1	1	1
FEMENINO	1	-	2	-	-	1	-	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 17B

QUE TIPO DE INNOVACIONES PRESENTA EN EL DESEMPEÑO DE SU CÁTEDRA

SEXO	Metodología constructivista	Investigaciones	Casos visitas	Trabajo de campo	Desarrollo de proyectos	Seminario de autores	Método andragógico	N/C
TOTAL	2	2	2	1	2	1	1	2
MASCULINO	2	1	1	-	1	1	1	1
FEMENINO	-	1	1	1	1	-	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 18

HA HECHO O HACE APORTE INTELECTUALES A SU DESARROLLO DOCENTE

SEXO	SI	NO	NO CONTESTÓ
TOTAL	5	-	4
MASCULINO	3	-	3
FEMENINO	2	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 19

INDIQUE EN QUÉ ÁREAS

SEXO	INVESTIGACION	PUBLICACION DE ARTICULO	ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LIBROS	ELABORACIÓN DE TEXTOS Y FOLLETOS	OTRO
TOTAL	4	4	2	5	3
MASCULINO	4	4	2	3	2
FEMENINO	-	-	-	2	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 20

¿ESTA UNIVERSIDAD CUENTA CON UNA CARRERA DOCENTE?

SEXO	SI	NO	EXPLICACIÓN
TOTAL	3	6	
MASCULINO	1	4	En estos momentos se está desarrollando su implementación
FEMENINO	2	2	Implementara méritos por docencia (años)

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 21

¿CÓMO SE SELECCIONA EL PERSONAL DE POSTGRADOS DE ESTA UNIVERSIDAD?

SEXO	POR INVITACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE POSGRADO	MÉRITOS Y EXPERIENCIA PROFESIONAL	POR CURRÍCULUM	A TRAVÉS DEL FORMULARIO DE PLAZA DOCENTE	ENTREVISTA
TOTAL	2	4	1	1	1
MASCULINO	1	2	1	1	-
FEMENINO	1	2	-	-	1

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

El formulario plaza docente es un documento que se ha puesto en ejecución a fines del año 2002, él mismo es evaluado por el director de la carrera y luego por recursos humanos (el anexo N° se adjunta el modelo).

CUADRO N° 22

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESENCIALES QUE EXIGE ESTA UNIVERSIDAD AL MOMENTO DE LA SELECCIÓN DE DOCENTES DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS?

SEXO	TÍTULO	EXPERIENCIA o TRAYECTORIA	POSTGRADO o MAESTRÍA	CURSOS DE CAPACITACIÓN	NO CONTESTÓ
TOTAL	7	7	7	4	2
MASCULINO	4	4	4	2	2
FEMENINO	3	3	3	2	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 23

¿ESTÁ REGLAMENTADA LA CARRERA DOCENTE DE SU UNIVERSIDAD?

SEXO	SI	NO	NO CONTESTÓ
TOTAL	2	4	3
MASCULINO	1	2	3
FEMENINO	1	2	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 24 A

CONSIDERA USTED QUE LOS REQUISITOS DE LA CARRERA DOCENTE DE SU UNIVERSIDAD CONTRIBUYEN AL PERFECCIONAMIENTO DEL PERFIL DOCENTE

SEXO	SI	NO APLICA	NO CONTESTÓ
TOTAL	3	4	2
MASCULINO	2	2	2
FEMENINO	1	2	-

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 24 B

CONSIDERA USTED QUE LOS REQUISITOS DE LA CARRERA DOCENTE DE SU UNIVERSIDAD CONTRIBUYEN AL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA

SEXO	SI	N/A	NO CONTESTÓ	EXPLICACION
TOTAL	3	4	2	Aplican al desarrollo integral del docente Se brinda capacitación con profesores internacionales de experiencia
MASCULINO	2	2	2	No hay carrera docente
FEMENINO	1	2	-	Se pueden elaborar programas de perfeccionamiento docente

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 25 A

A SU JUICIO QUÉ DEBILIDADES Y FORTALEZAS PRESENTA LA CARRERA
DOCENTE QUE EXISTE EN SU UNIVERSIDAD

SEXO	NO CONTESTÓ	CONTESTÓ	FORTALEZAS
TOTAL	5	4	
MASCULINO	3	3	Capacitación continua
FEMENINO	2	1	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 25 B

A SU JUICIO QUÉ DEBILIDADES Y FORTALEZAS PRESENTA LA CARRERA
DOCENTE QUE EXISTE EN SU UNIVERSIDAD

SEXO	NO CONTESTÓ	CONTESTÓ	DEBILIDADES
TOTAL	5	4	No hay permanencia real porque despido se dan a discreción del decano de turno Pagan cuando quieren incluso meses después de las fechas programadas
MASCULINO	3	3	No existe carrera docente
FEMENINO	2	1	Nombramiento como tiempo parcial y se les exige como a tiempo completo dificultades en ocasiones con los equipos

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 26

SE CONSIDERA USTED MOTTIVADO PARA INVOLUCRARSE EN LOS PROGRAMAS Y/O PROYECTOS DE SU FACULTAD O UNIVERSIDAD

SEXO	SI	NO	NO CONTESTÓ	¿POR QUÉ?
TOTAL	6	1	2	Cree en la docencia y formación de profesionales de éxito
MASCULINO	3	1	2	Hay clima de respeto al docente, libertad de cátedra y a la innovación
FEMENINO	3	-	-	identificada con líneas de acción de la UDI Por el trato recibido por el director

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

CUADRO N° 27

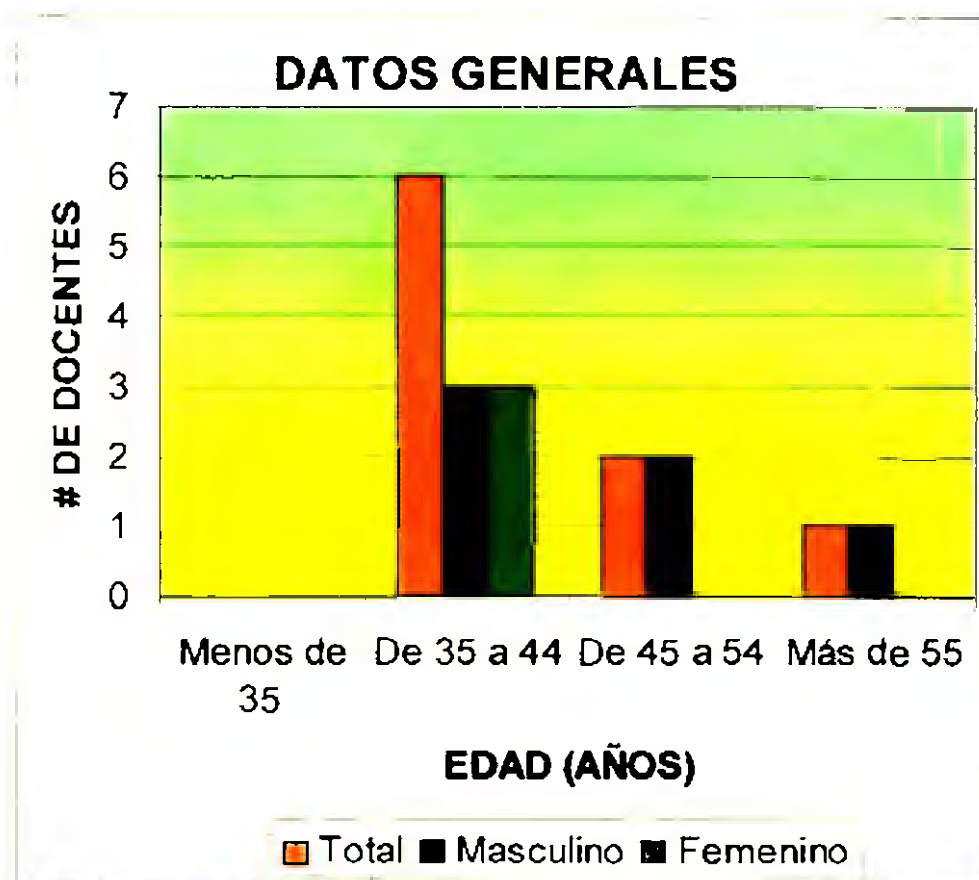
CONSIDERA USTED QUE SU UNIVERSIDAD LE BRINDA LOS INCENTIVOS NECESARIOS POR SU LABOR DOCENTE

SEXO	SI	NO	NO CONTESTÓ	¿POR QUÉ?
TOTAL	4	2	3	Exigen deberes extraordinarios y extracurriculares pero no reconocen ni cumplen con los derechos de los profesores
MASCULINO	2	1	2	Mucha motivación y educación continua cuenta con la mayoría de las facilidades para el éxito y desarrollo de clases
FEMENINO	2	1	1	Abuso total hacia el docente

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de postgrados y maestrías de la Universidad del Istmo. Año 2003

**GRÁFICAS CORRESPONDIENTES AL INSTRUMENTO N° 1
DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE POSGRADOS DE LA
UNIVERSIDAD DEL ISTMO**

GRÁFICA N° 1



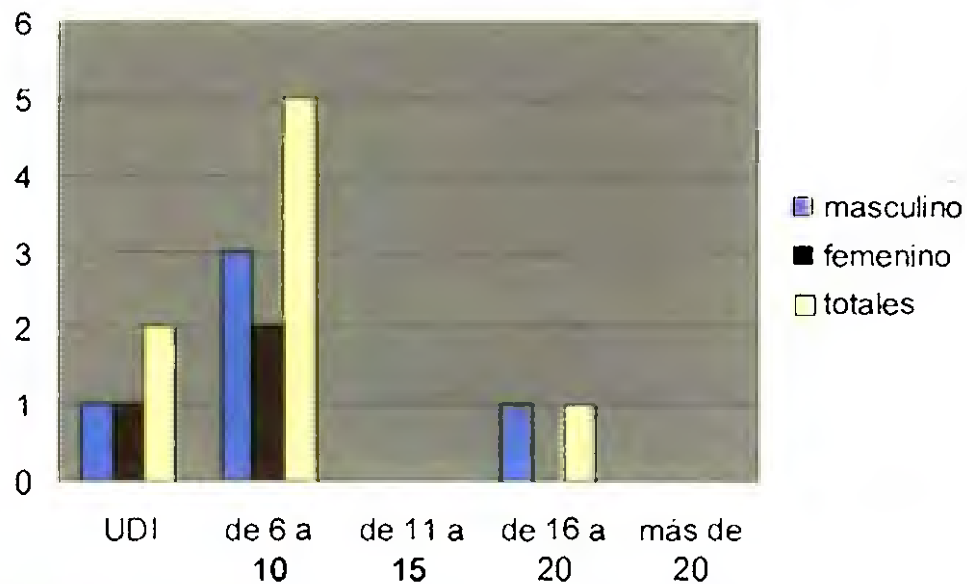
FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

La presente gráfica muestra la edad de los docentes de postgrados de la Universidad del Istmo (UDI); seis de los cuales están comprendidos en el rango de 35 a 44 años, dos en las edades de 45 a 54 años y sólo un docente en el rango de más de 55 años.

No existe ningún docente con edad menor de 35 años.

GRÁFICA N° 2

AÑOS DE SERVICIO EN EL NIVEL DE POSTGRADO

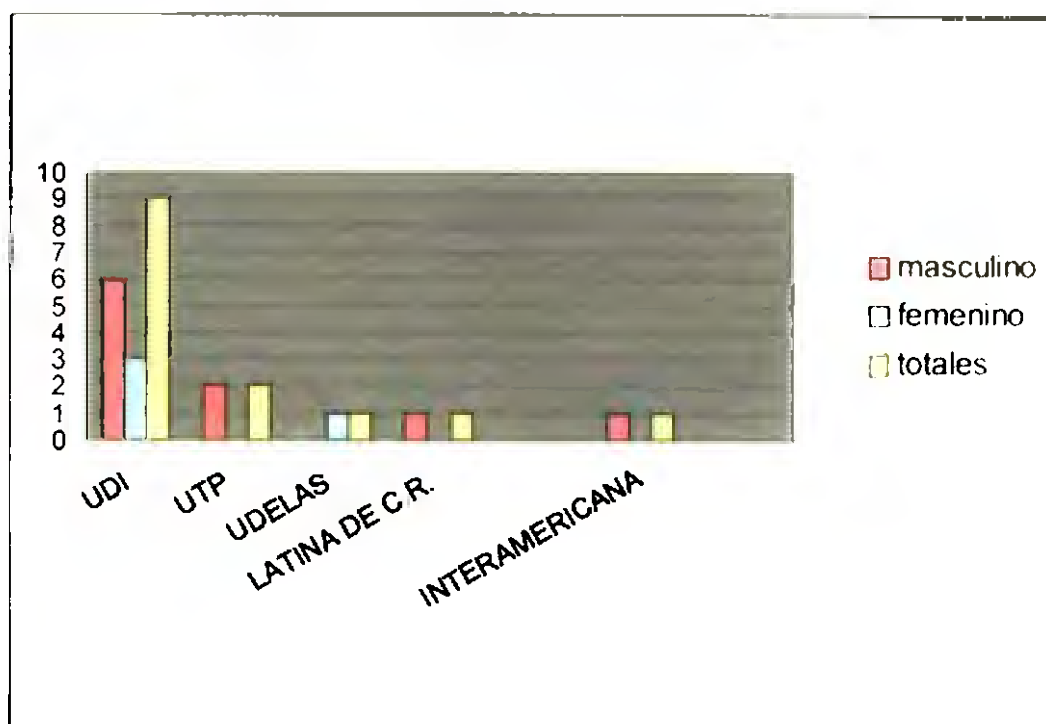


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

La presente gráfica muestra los años de servicio según el sexo, de los docentes de postgrados de la Universidad del Istmo (UDI). De los docentes encuestados, dos respondieron que tienen menos de 5 años de servicio en el nivel de postgrado, cinco dijeron que tienen de 6 a 10 años y uno sólo dijo poseer entre 16 y 20 años de servicio.

GRÁFICA N° 3

UNIVERSIDAD DONDE LABORA

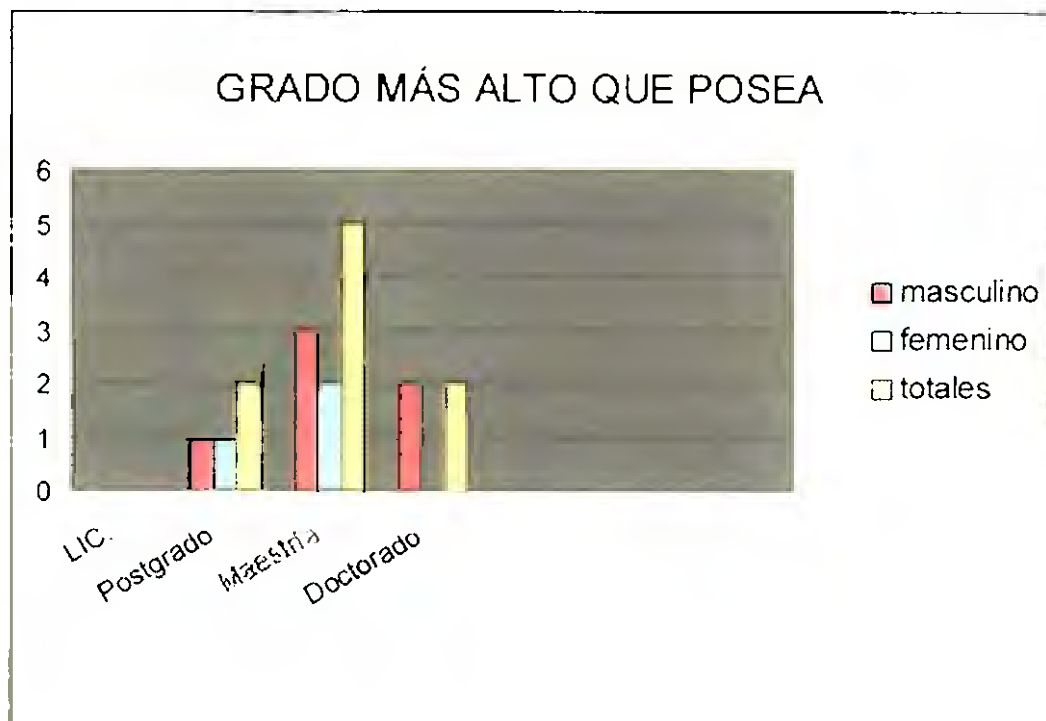


FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

Esta gráfica nos presenta información acerca de las universidades donde laboran los docentes de postgrados de la Universidad del Istmo (UDI).

Dos respondieron que además de la UDI, trabajan en la UTP, uno en UDELAS, uno en la Latina de Costa Rica, y uno en la Interamericana.

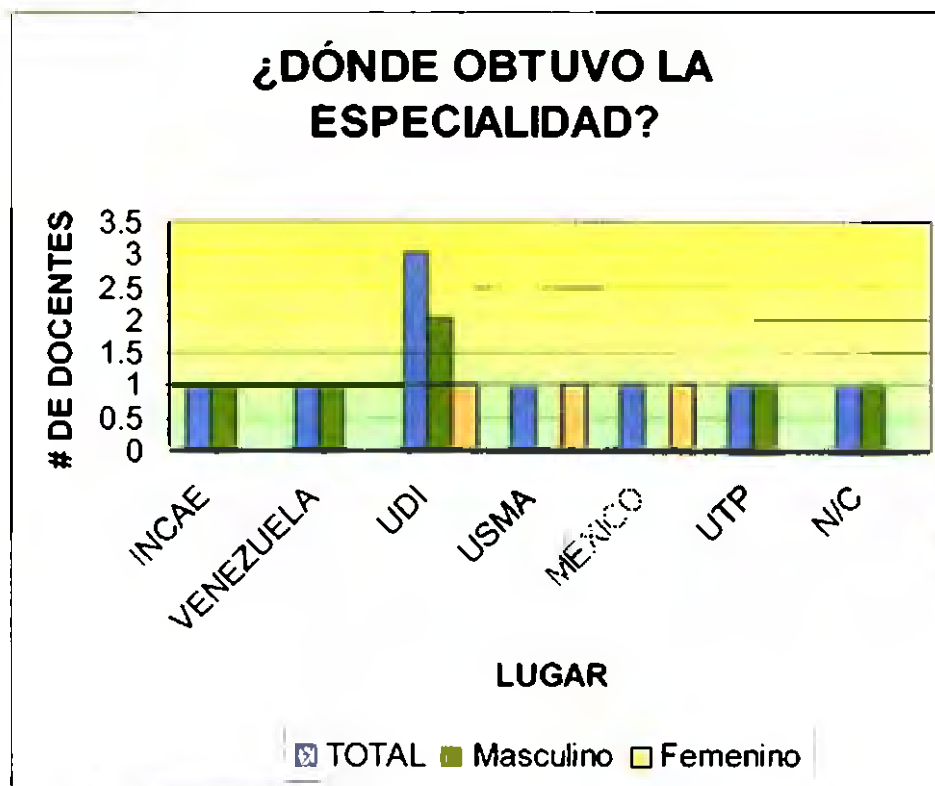
GRÁFICA N° 4



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

La presente gráfica nos indica que sólo 2 de los nueve profesores de la muestra representativa de los profesores de postgrado de la Universidad del Istmo (UDI) poseen doctorado, ambos pertenecen al sexo masculino; mientras que 5 de la muestra poseen maestría, 3 varones y 2 mujeres; y 2 sólo poseen nivel de postgrado, uno de cada sexo.

GRÁFICA N° 5



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de la Universidad del Istmo (UDI), Año 2003.

De los docentes encuestados de la Universidad del Istmo (UDI), 1 indicó que obtuvo su especialidad en el INCAE; 1, en Venezuela; 3 en la UDI (Panamá); 1, en la USMA (Panamá); 1, en México; 1, en la UTP (Panamá); y 1, profesor NO CONTESTÓ.

Los docentes que indicaron haber tomado sus especialidades en México y Venezuela no señalaron en qué centros universitarios hicieron sus estudios.

GRÁFICA N° 6

AÑOS DE SERVICIO A NIVEL DE POSTGRADO

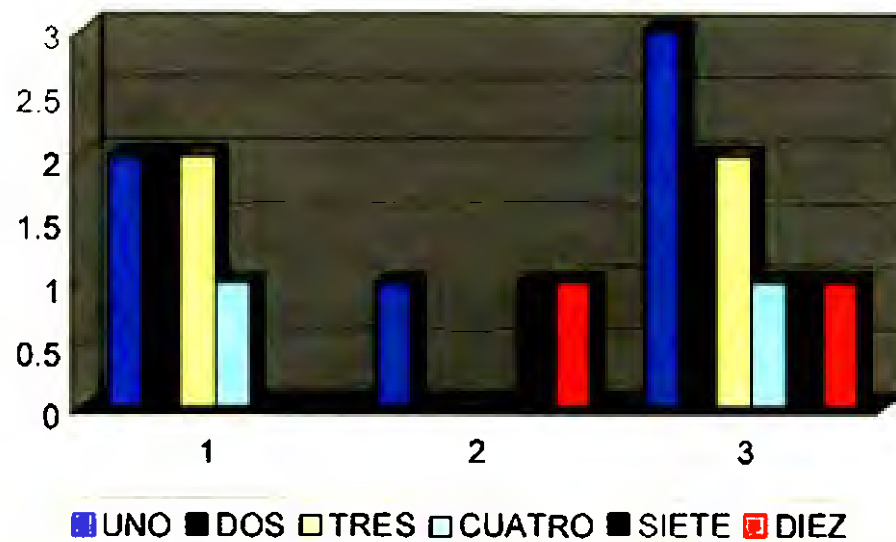


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

Esta gráfica nos presenta información acerca de años de servicios en el nivel de postgrado de los docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Con 20 años de servicio, tienen un solo profesor que corresponde al sexo masculino; con 5 años cuentan con dos profesores de ambos sexos; con 7 años, es el rango donde tienen el mayor número de docentes, correspondiendo 2 del sexo masculino y 1 del femenino, mientras que con 9 años sólo existe un profesor del sexo masculino, y en la sección N/C, es decir, que no respondieron este ítem, encontramos a 2 profesores, uno de cada sexo.

GRÁFICA N° 7

NÚMERO DE CURSOS QUE DICTA



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

La presente gráfica representa la distribución de los docentes de postgrados de la UDI, según el número de cursos que dictan; así tenemos que el 33.33% de la muestra seleccionada, indicó que dictan 1 curso; un 22.22% dictan 2 cursos; otro 22.22% tienen a su cargo 3 cursos; mientras que un 11.11% de los docentes encuestados manifestó que dictan 4 cursos; otro 11.11%, siete cursos y por último el 11.11% de los profesores dictan 10 cursos.

GRÁFICA N° 8

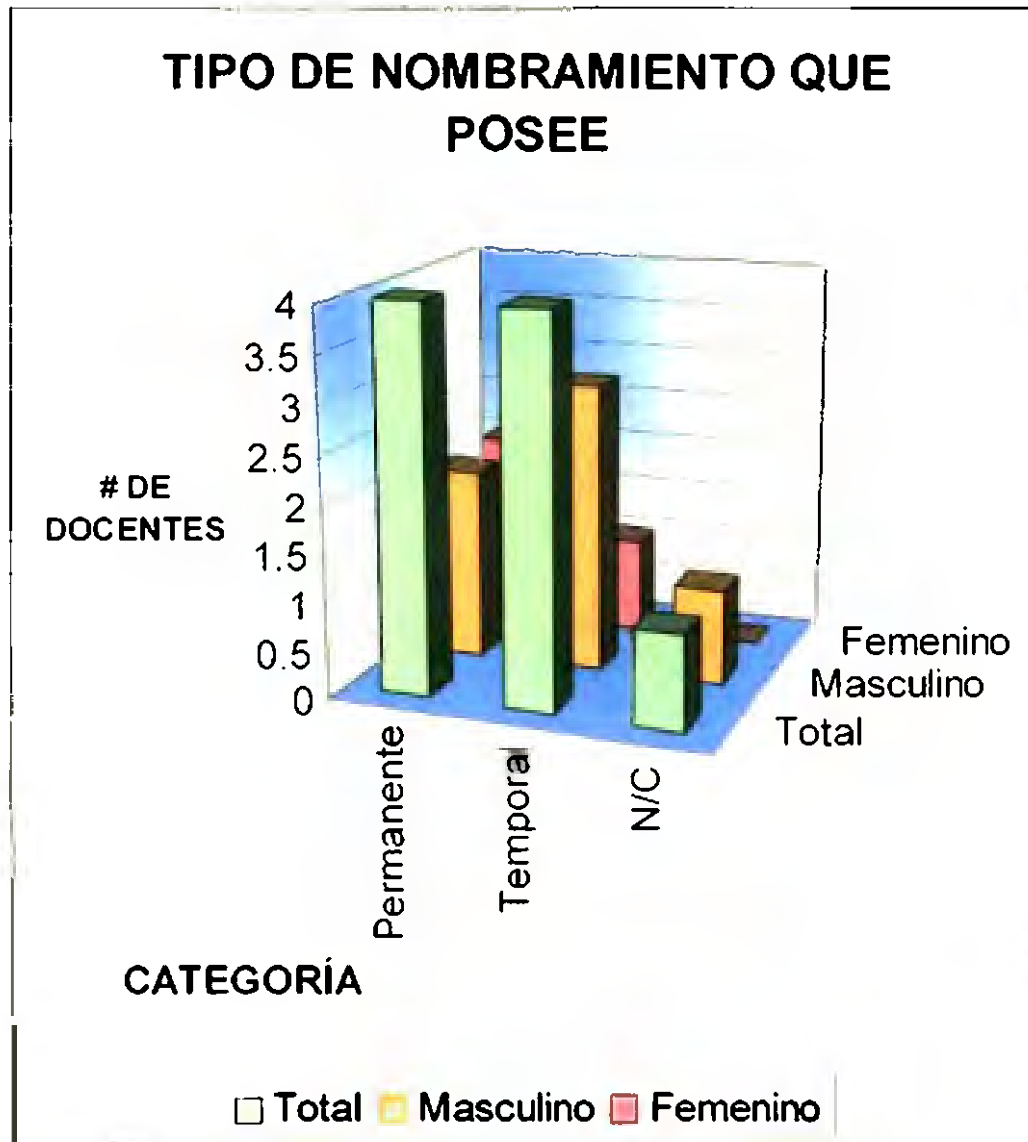
TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLA EN LA UNIVERSIDAD



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

La gráfica N° 7 que es el desarrollo del cuadro N° 10 nos permite observar que de la totalidad de la muestra encuestada de los docentes de la UDI, el 86% sólo se dedica a la docencia en contraposición con el 14% que se dedica tanto a la docencia como a la investigación; sin embargo, tal como podemos apreciar en la gráfica el 0% de dicho docentes no le dedica ningún espacio a la extensión.

GRÁFICA N° 9

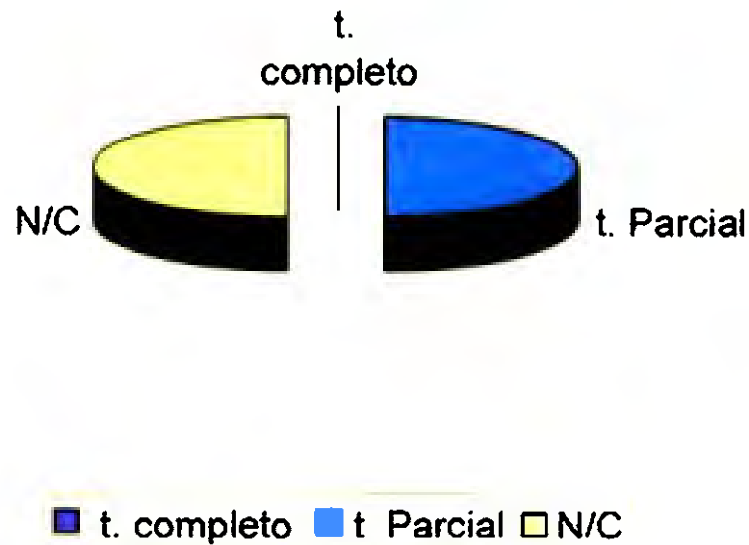


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

De la muestra seleccionada, es decir, de 9 profesores de postgrado de la UDI, sólo 4 poseen nombramiento *permanente* mientras que 4 tienen nombramiento de *temporal*; y 1 sólo de los encuestados que no contestó, por lo que desconocemos en qué categoría se encuentra.

GRÁFICA N° 10

FORMA DE LABORAR, SI SU NOMBRAMIENTO ES A TIEMPO COMPLETO

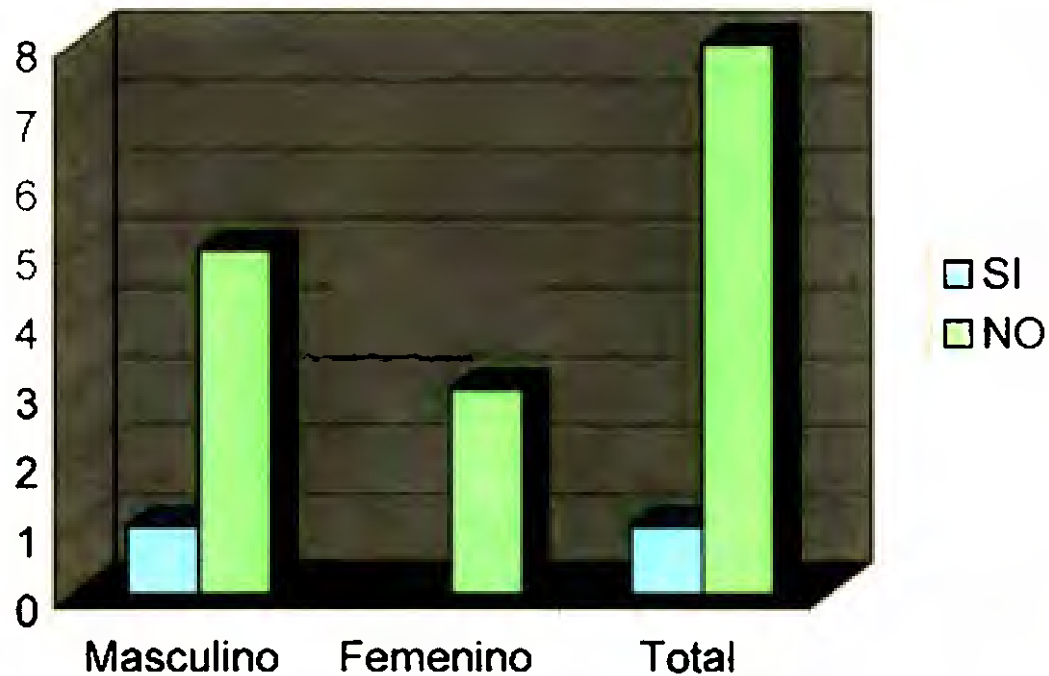


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

En la gráfica correspondiente al desarrollo del cuadro N° 12, que representa el ítem que solicita se indique si se labora a tiempo completo o a tiempo parcial, se obtuvieron los siguientes resultados: 2 profesoras respondieron que laboran a tiempo completo, mientras que tres profesores indicaron que laboran a tiempo parcial, y 4 profesores, de los cuales 3 son varones y 1 mujer no respondieron el ítem.

GRÁFICA N° 11

**¿BRINDA USTED SERVICIOS DE TUTORÍA A
LOS PARTICIPANTES DE LOS PROGRAMAS DE
POSTGRADO?**

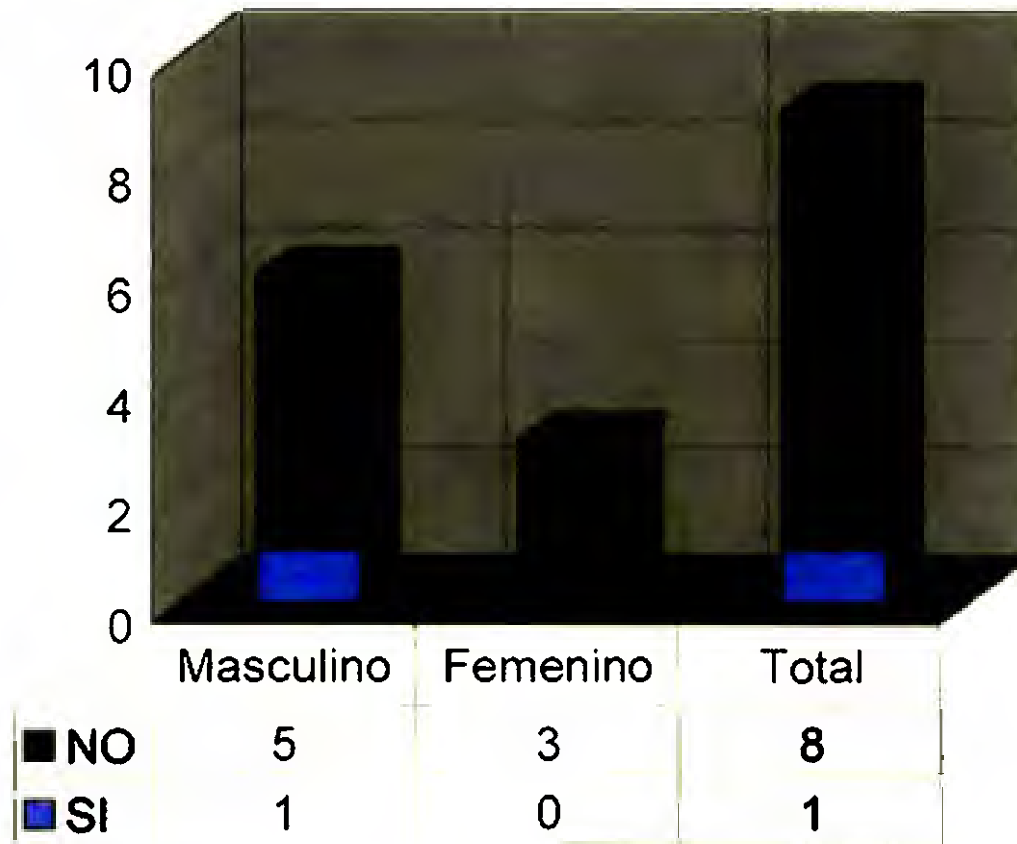


FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

Esta gráfica nos permite observar que del total de la población encuestada, 8 profesores (5 varones y 3 mujeres) indicaron que no brindan los servicios de tutoría a los participantes de los programas de postgrado mientras que sólo un profesor sí brinda dichos servicios.

GRÁFICA N° 12

¿RECIBE REMUNERACIÓN ADICIONAL POR LOS SERVICIOS DE TUTORÍA?



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

Del total de la población encuestada en la Universidad del Istmo (UDI), 8 profesores respondieron que **NO** reciben remuneración adicional por los servicios de tutoría y sólo 1 del sexo masculino respondió que **SÍ** recibe remuneración adicional por estos servicios.

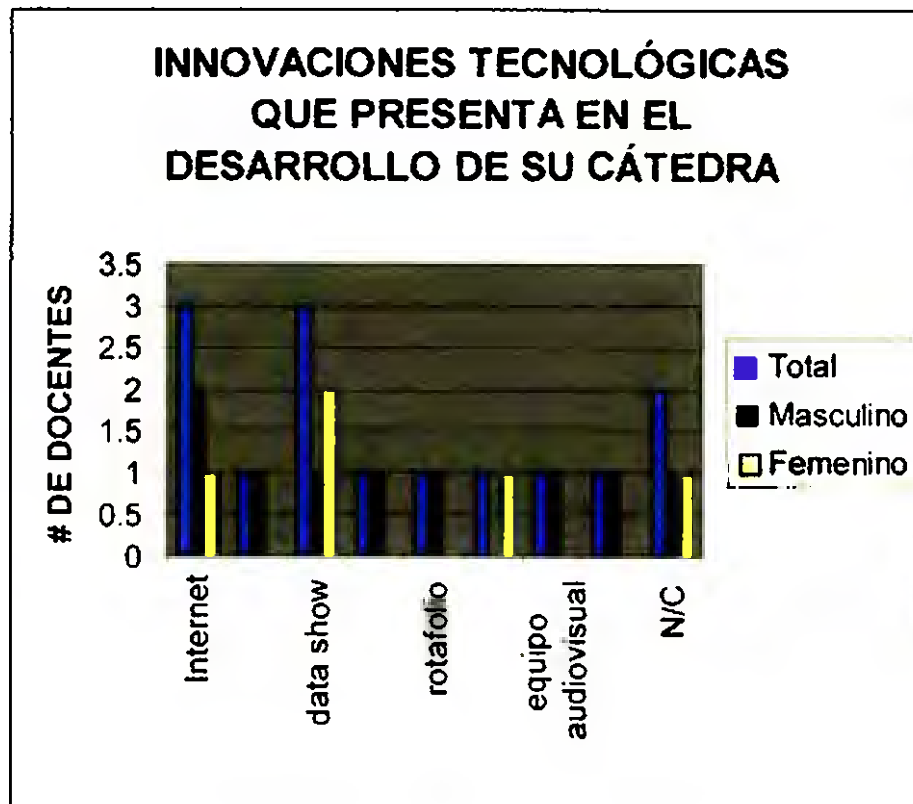
GRÁFICA N° 13



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

La presente gráfica permite observar que el 100% de los profesores de la muestra seleccionada de los programas de postgrados de la UDI, se actualizan permanentemente para su labor docente

GRÁFICA N° 14

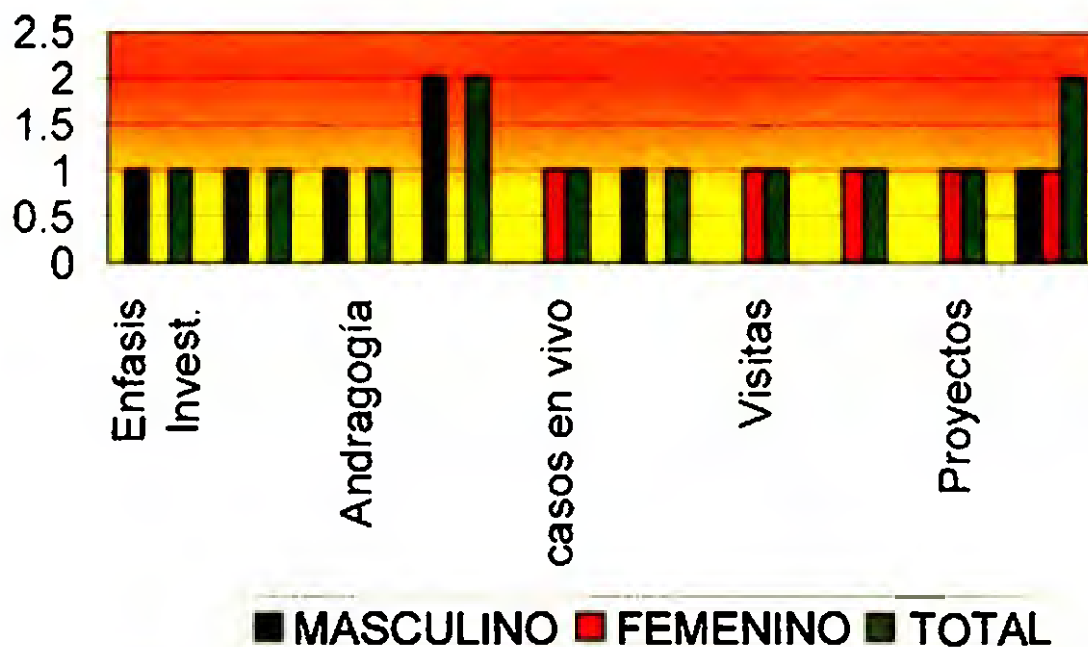


FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

La gráfica correspondiente al cuadro N° 17 A, nos permite observar que de las innovaciones indicadas por los docentes de UDI como las más utilizadas tenemos las siguientes: internet (3 profesores), power point (1 profesor), data show (3 profesores), retroproyector (1 profesor), rotafolio (1 profesor), giras técnicas (1 profesor), equipo audiovisual (1 profesor), simulador (1 profesor) y dos profesores que no contestaron la pregunta.

GRÁFICA N° 15

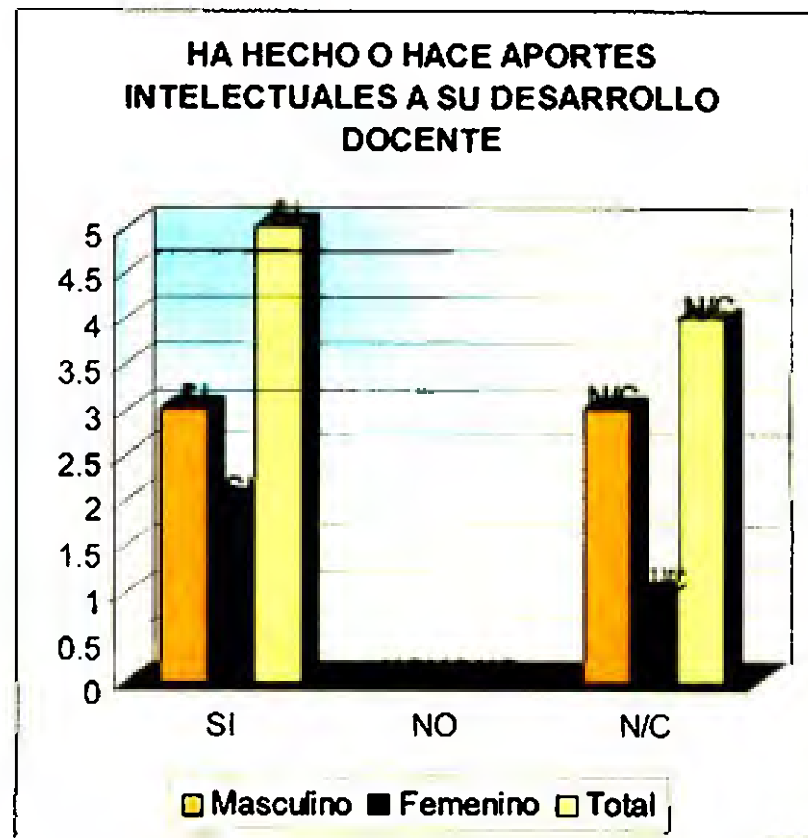
¿QUÉ TIPO DE INNOVACIONES METODOLÓGICAS PRESENTA EN EL DESEMPEÑO DE SU CÁTEDRA?



FUENTE: Encuesta dirigida a los docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003

En cuanto al tipo de innovaciones metodológicas que presentan en el desempeño de su cátedra, los docentes encuestados respondieron de la siguiente manera: 2 docentes indicaron que usan metodología constructivista; 2, investigaciones; 2 señalaron usar casos-visitas; 1, trabajo de campo; 2, desarrollo de proyectos; 1, seminario de autores y 1, método andragógico.

GRÁFICA N° 16

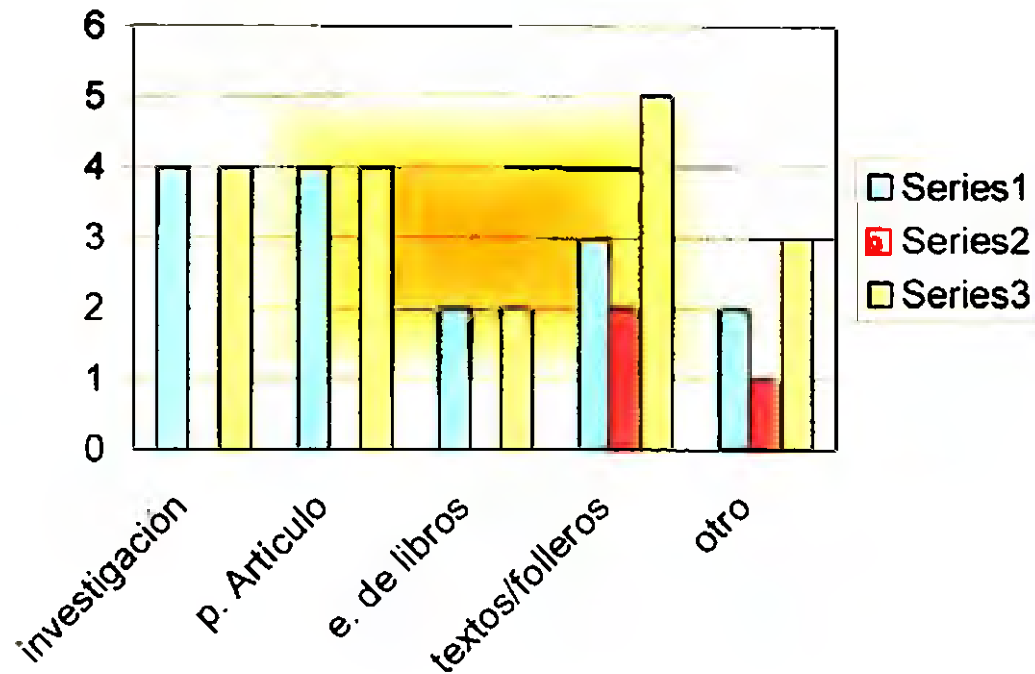


FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

Esta gráfica representa los resultados del ítem relativo a si ha hecho o hace aportes intelectuales su desarrollo docente, demostrando que 5 docentes, 3 del sexo masculino y 2 del femenino respondieron afirmativamente mientras que 4 no dieron respuesta a la pregunta formulada.

GRÁFICA N° 17

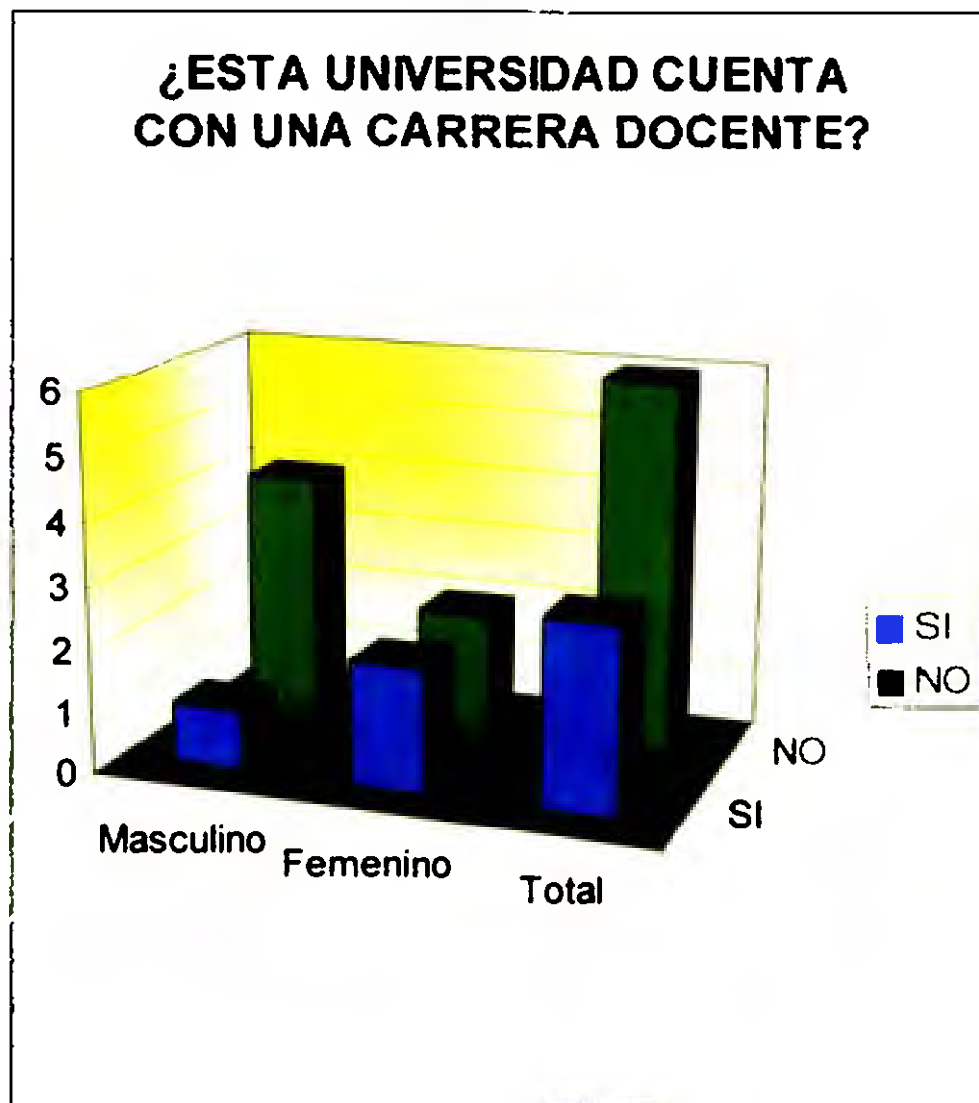
INDIQUE EN QUÉ ÁREAS



FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

Esta gráfica guarda relación directa con la anterior y representa las áreas en las que han hecho o hacen aportes intelectuales a su desarrollo docente los profesores de la UDI, las mismas son las siguientes: investigación (4 profesores), publicación de artículos (4 profesores), elaboración y publicación de libros (2 profesores), elaboración de textos y folletos (5 profesores), y por último 3 profesores respondieron en la categoría de "otro" sin especificar a que tipo de aporte se referían.

GRÁFICA N° 18

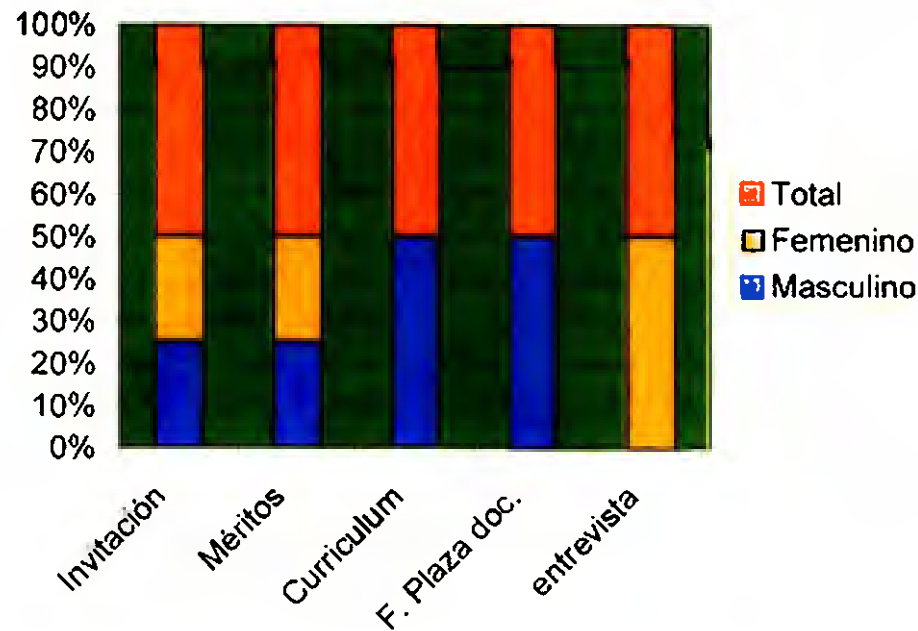


FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

Esta gráfica presenta las respuestas dadas a la pregunta de que si esta universidad cuenta con una carrera docente, indicando 3 profesores que si y 6 que no cuenta con una carrera docente. Los que respondieron negativamente, comentaron que en estos momentos se está desarrollando su implementación y que la misma implementará méritos por docencia (años).

GRÁFICA N° 19

¿CÓMO SE SELECCIONA EL PERSONAL DE POSTGRADOS DE ESTA UNIVERSIDAD?

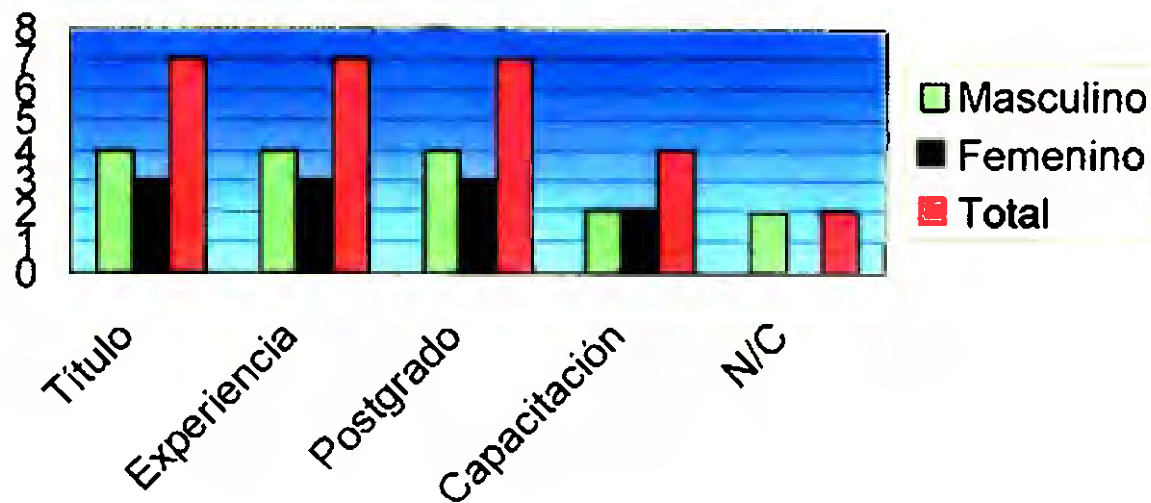


FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

Los encuestados respecto a la pregunta de cómo se selecciona el personal de postgrados de la UDI, suministraron la información que se plasma en esta gráfica, dos indicaron que la selección se hace por invitación de la dirección de postgrado;4 que se hace por méritos y experiencia profesional, 1 que se hace por currículo, 1 a través del formulario de plaza docente (que es un documento que se ha puesto en ejecución a fines del año2002); y por último, 1 profesor indica que la selección se realiza mediante entrevista.

GRÁFICA N° 20

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESENCIALES QUE EXIGE ESTA UNIVERSIDAD AL MOMENTO DE LA SELECCIÓN DE DOCENTES DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADO?

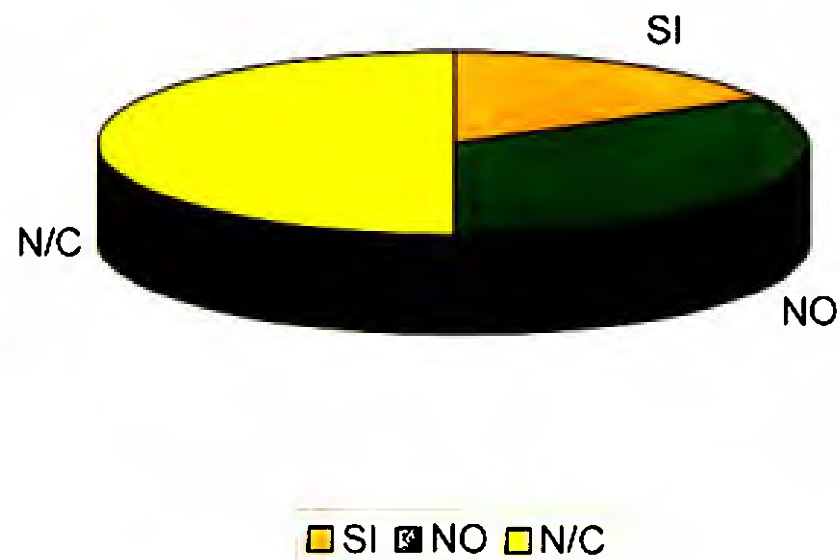


FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

La gráfica que antecede, refleja la opinión de los docentes encuestados, según los cuales, la UDI, exige título, experiencia o trayectoria y grado de postgrado o maestría (7 profesores) y 4 que manifestaron que de igual manera se requieren cursos de capacitación. Dos profesores por su parte no contestaron la pregunta formulada.

GRÁFICA N° 21

**¿ESTÁ REGLAMENTADA LA
CARRERA DOCENTE EN SU
UNIVERSIDAD?**

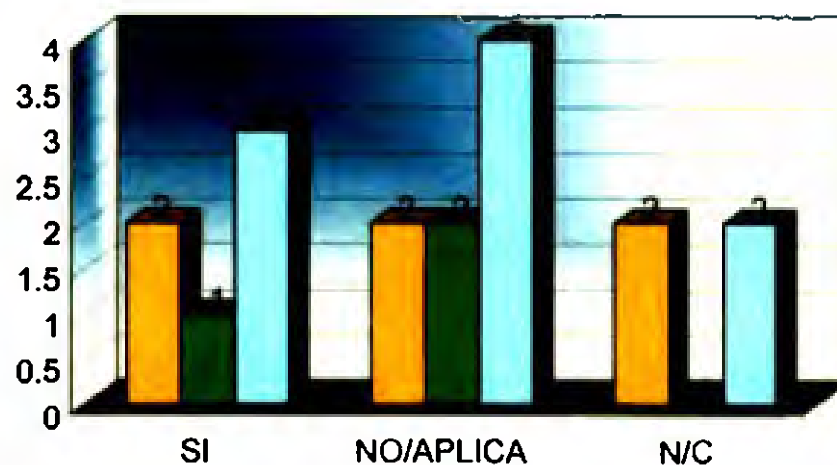


FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

El resultado que muestra esta gráfica es el siguiente: 2 profesores, uno de cada sexo, respondieron que **SI** está reglamentada la carrera docente de la UDI; mientras que 4 respondieron que **NO** está reglamentada; y 3 profesores que no contestaron.

GRÁFICA Nº 22 A

**¿CONSIDERA USTED QUE LOS
REQUISITOS DE LA CARRERA DE
SU UNIVERSIDAD CONTRIBUYEN
AL PERFECCIONAMIENTO DEL
PERFIL DOCENTE?**

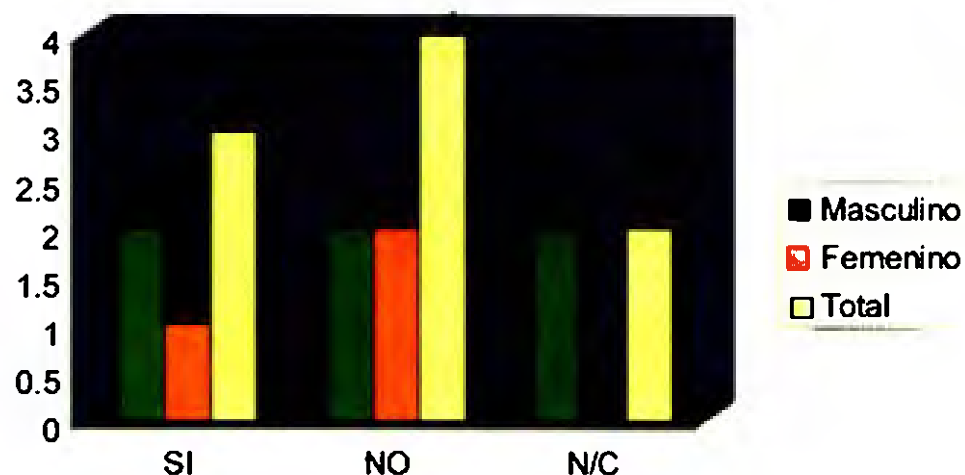


FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

La gráfica indica que 3 profesores consideran que los requisitos de la carrera docente de la UDI *SI* contribuyen al perfeccionamiento del perfil docente mientras que 4 profesores respondieron que *NO/APLICA* y 2 *NO CONTESTARON*

GRÁFICA N° 22 B

**CONSIDERA USTED QUE LOS
REQUISITOS DE LA CARRERA DOCENTE
DE SU UNIVERSIDAD CONTRIBUYEN AL
DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES EN EL
PROCESO DE ENSEÑANZA**

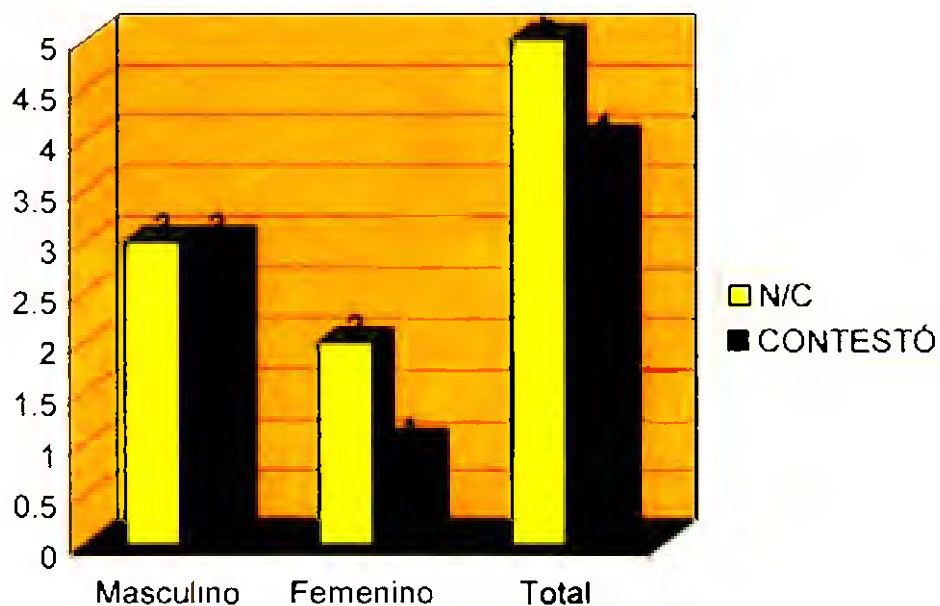


FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

La presente figura indica que 3 de los profesores de la muestra respondieron que *SI* contribuyen al desempeño de sus actividades en el proceso de enseñanza, mientras que 4 profesores respondieron que *NO APLICA* y 2 *NO CONTESTARON*.

GRÁFICA N° 23 A

¿A SU JUICIO QUÉ DEBILIDADES Y FORTALEZAS PRESENTA LA CARRERA DOCENTE QUE EXISTE EN SU UNIVERSIDAD?

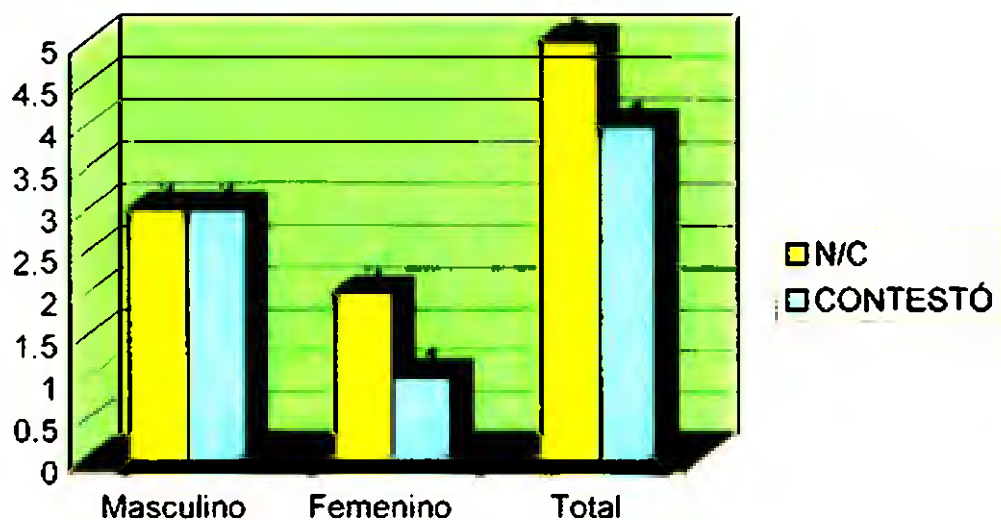


FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

Esta Gráfica muestra que al ítem relativo a las fortalezas de la UDI, 5 de los docentes de la muestra no contestaron mientras que 4 sí respondieron indicando que las fortalezas de la Universidad son la capacitación continua.

GRÁFICA N° 23 B

¿A SU JUICIO QUÉ DEBILIDADES Y FORTALEZAS PRESENTA LA CARRERA DOCENTE QUE EXISTE EN SU UNIVERSIDAD?



FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

Esta Gráfica muestra que al ítem relativo a las *debilidades* de la UDI, 5 de los docentes de la muestra no contestaron mientras que 4 si respondieron indicando que las *debilidades* de la Universidad son las siguiente:

- ❖ No existe carrera docente
- ❖ Nombramiento como tiempo parcial y se les exige como tiempo completo
- ❖ En ocasiones dificultades con los equipos
- ❖ No hay permanencia real porque los despidos se dan a discreción del decano de turno
- ❖ Pagan cuando quieren, incluso meses después de las fechas programadas.

GRÁFICA N° 24



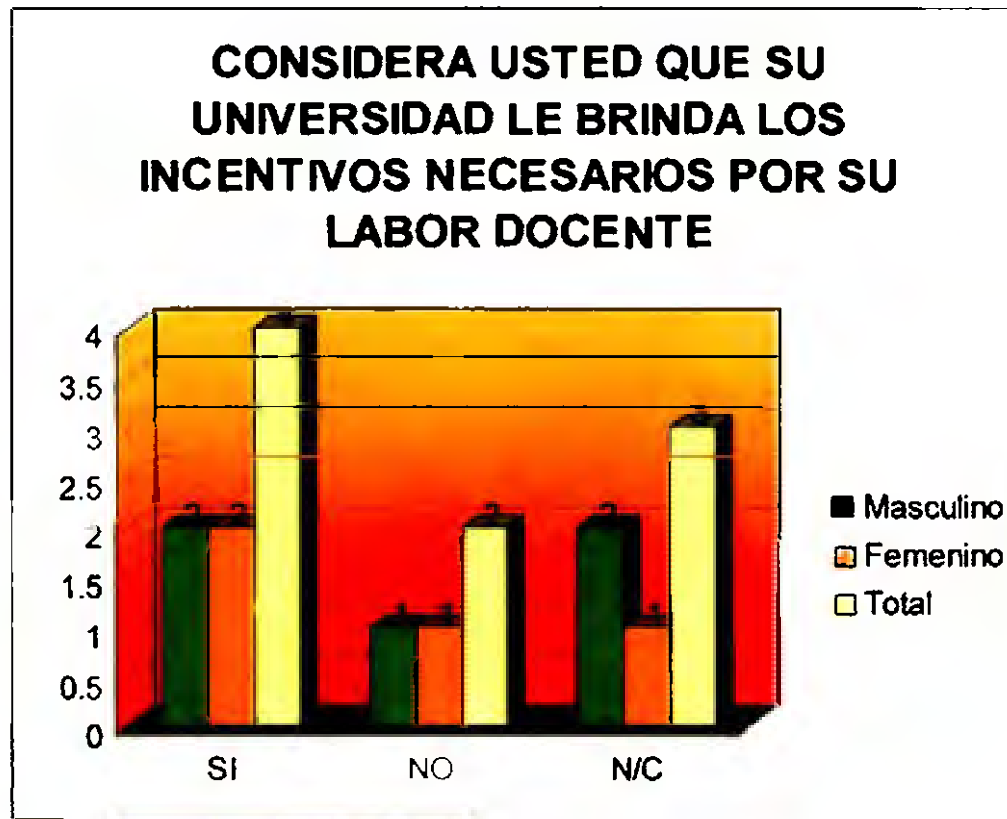
FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

Esta gráfica muestra que 6 profesores de la UDI *SI* se sienten motivados para involucrarse en los programas y/o proyectos de su Facultad o Universidad, mientras que uno sólo manifestó que *NO* y 2 por su parte, *NO CONTESTARON*.

Las razones aducidas son las siguientes:

- ❖ Hay clima de respeto al docente, libertad de cátedra y a la innovación.
- ❖ Identificada con líneas de acción de la UDI
- ❖ Por el trato recibido por el Director
- ❖ Cree en la docencia y formación de profesionales de éxito.

GRÁFICA N° 25



FUENTE: Encuesta dirigida a los Docentes de la Universidad del Istmo (UDI). Año 2003.

Esta gráfica muestra que 4 profesores de la UDI *SI* consideran que la Universidad le brinda los incentivos necesarios por su labor docente, mientras que dos manifestaron que *NO* y 3 por su parte, *NO CONTESTARON*.

Las razones aducidas son las siguientes:

- ❖ Mucha motivación y educación continua
- ❖ Cuenta con la mayoría de las facilidades para el éxito y desarrollo de clases
- ❖ Abuso total hacia el docente
- ❖ Exigen deberes extraordinarios y extracurriculares pero no reconocen ni cumplen con lo derechos de los profesores.

**CUADROS CORRESPONDIENTES AL INSTRUMENTO N° 2
DIRIGIDO A LOS DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS DE
LAS UNIVERSIDADES CATÓLICA SANTA MARÍA LA ANTIGUA,
DEL ISTMO Y DE PANAMÁ**

INSTRUMENTO N° 2

ENCUESTA PARA EL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
DE LAS UNIVERSIDADES DE PANAMÁ, USMA Y UDI

CUADRO N° 1
DATOS GENERALES

SEXO	EADAES			
	Menos de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	Más de 55 años
MASCULINO	0	0	2	1
TOTALES	0	0	2	1

Fuente: Encuesta dirigida a los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003

CUADRO N° 2
AÑOS DE SERVICIO EN EL NIVEL DE POSTGRADO

SEXO	AÑOS				
	Menos de 5 Años	De 6 a 10 años	De 11 a 15 años	De 16 a 20 años	Más de 20 años
MASCULINO	0	2	0	0	0
TOTALES	0	2	0	0	0

Fuente: Encuesta dirigida a los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003

CUADRO N° 3
OTRAS UNIVERSIDADES DONDE LABORA

SEXO	DIRECTOR DE	N/A	UNIVERSIDAD DE PANAMÁ	N/C
	UDI		X	
MASCULINO	USMA	X		
TOTALES	U de P			X

Fuente: Encuesta dirigida a los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003

CUADRO N° 4

¿CUENTA ESTA UNIVERSIDAD CON UNA CARRERA DOCENTE

UNIVERSIDAD	SI	¿DESDE CUANDO?	NO	¿POR QUÉ?
DE PANAMÁ	X	1970		
USMA	X	Desde el inicio		
UDI			X	La institucionalidad es joven, no es absolutamente necesario, sin embargo, se trabaja en eso

Fuente: Encuesta dirigida a los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003

CUADRO N° 5

¿CONSIDERA USTED QUE LA CARRERA DOCENTE DE ESTA UNIVERSIDAD AFECTA O INFLUYE EN EL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS Y MAESTRÍAS?

UNIVERSIDAD	SI	¿POR QUÉ?	NO	¿POR QUÉ?
DE PANAMÁ	X	Los programas ,éstos se benefician con docentes mejor preparados, tanto en años de experiencia como credenciales (títulos)		
USMA	X	Movilidad lateral/vertical		
UDI			X	Básicamente los profesores son reclutados de organizaciones empresariales. Su interés fundamental es la cátedra y no la carrera

Fuente: Encuesta dirigida a los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003

CUADRO N° 6

INDIQUE LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA CARRERA DOCENTE DE ESTA UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD	ASPECTOS MÁS RELEVANTES
DE PANAMA	❖ Estabilidad; méritos en base a la antigüedad y los títulos obtenidos; salarios, etc.
USMA	❖ Las categorías
UDI	❖ No aplica

Fuente: Encuesta dirigida a los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003

CUADRO N° 7

¿CUÁLES CONSIDERA USTED SON LAS DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LA CARRERA DOCENTE DE ESTA UNIVERSIDAD?

UNIVERSIDAD	FORTALEZAS	DEBILIDADES
DE PANAMÁ	❖ Que existe un procedimiento claro de ingreso (concursos), de permanencia y de egreso. ❖ Salarios	❖ Que dicha carrera docente esta basada en concursos de papeles a lo largo de tu estadía por la docencia y pretende modificarse en términos de tiempo y certificaciones
USMA	❖ Avance	❖ Crecimiento lento
UDI	❖ No Aplica	❖ No Aplica

Fuente: Encuesta dirigida a los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003

CUADRO N° 8

¿CÓMO SE SELECCIONA EL PERSONAL DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS Y MAESTRÍAS DE ESTA UNIVERSIDAD?

UNIVERSIDAD	
DE PANAMÁ	❖ Por medio del Banco de Datos
USMA	❖ Comité de evaluación/selección ❖ Concurso de cátedra
UDI	❖ Por medio del Banco de Datos, luego selecciona un comité y aprueba la vicerrectoría académica

Fuente: Encuesta dirigida a los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003

CUADRO N° 9

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESENCIALES QUE EXIGE ESTA UNIVERSIDAD AL MOMENTO DE LA SELECCIÓN DE LOS DOCENTES DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS Y MAESTRÍAS?

UNIVERSIDAD	
DE PANAMÁ	❖ No existe un reglamento todavía uniforme, pero entiendo que los mínimos esenciales son las (credenciales), es decir, poseer título en maestría o doctorado de acuerdo al programa respectivo
USMA	❖ Nivel mínimo de maestría ❖ Experiencia comprobada en la materia de la especialidad (10 años) ❖ Inducción a servicio docente USMA ❖ Títulos de universidades acreditadas
UDI	❖ Título de maestría en la especialidad ❖ Haber ejercido la práctica docente y estudios de docencia ❖ Experiencia exitosa en el desempeño profesional de la especialidad

Fuente: Encuesta dirigida a los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003

CUADRO N° 10

EN SU CONDICIÓN DE DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE ESTA
UNIVERSIDAD CONSIDERA USTED QUE DEBE MEJORARSE LA CARRERA
DOCENTE

UNIVERSIDAD	SI	¿POR QUÉ?	NO	¿POR QUÉ?
DE PANAMÁ	X	Ya se avanzó en un documento aprobado recientemente por el C.G.U. donde se modifica el Capítulo V y que debe ahora implementarse		
USMA	X	Programas de formación y actualización más sistemáticos		
UDI	N/C		N/C	

El Director de Recursos Humanos de la UDI no constestó, pero comentó que “en el caso de UDI, debe establecerse, con tal fin trabaja un comité del plan estratégico”

Fuente: Encuesta dirigida a los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003

CUADRO N° 11

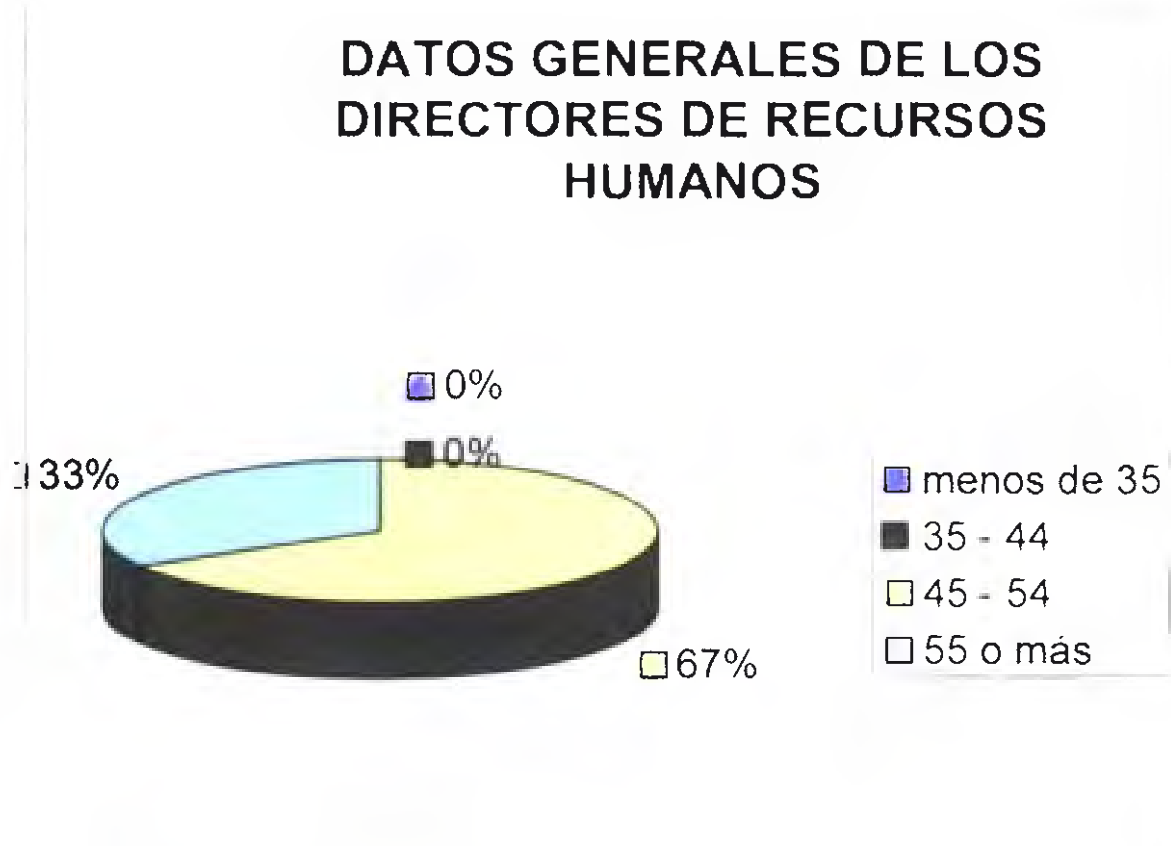
¿QUÉ RECOMENDACIONES HARÍA USTED PARA RECLUTAR, SELECCIONAR Y
NOMBRAR LOS DOCENTES DE ESTA UNIVERSIDAD?

UNIVERSIDAD	RECOMENDACIONES
DE PANAMA	❖ Ver el documento que modifica el actual Capítulo V. Ese es el camino correcto
USMA	❖ Establecer mínimo de horas de capacitación que se deben recibir por año
UDI	❖ Los procesos están estructurados y funcionan bien

Fuente: Encuesta dirigida a los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003

**GRÁFICAS CORRESPONDIENTES AL INSTRUMENTO N° 2
DIRIGIDO A LOS DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS DE
LAS UNIVERSIDADES CATÓLICA SANTA MARÍA LA ANTIGUA,
DEL ISTMO Y DE PANAMÁ**

GRÁFICA N° 1

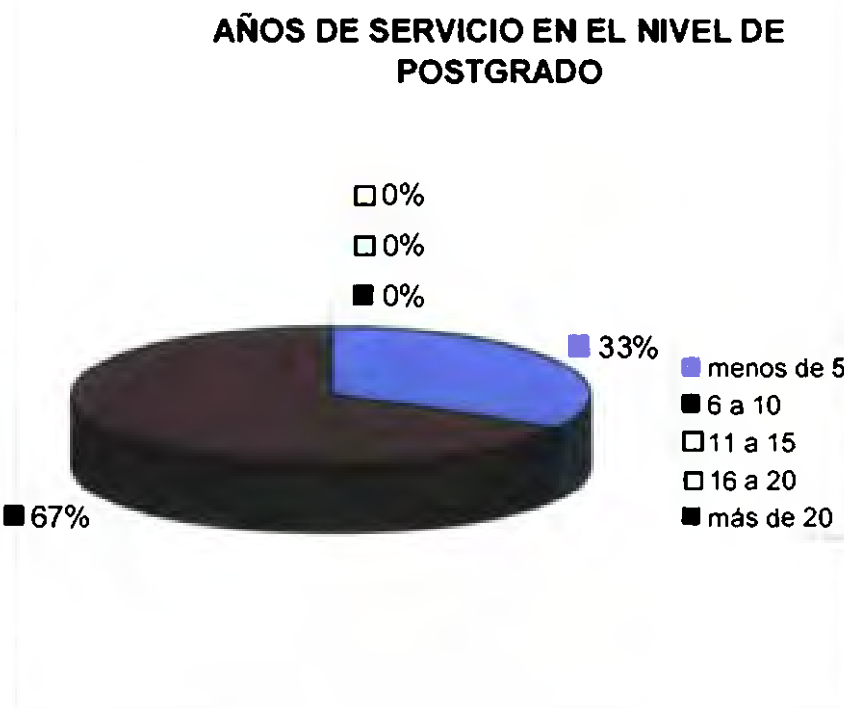


FUENTE: Encuesta dirigida a los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003.

La gráfica N° 1 representa la edad de los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI.

De los tres Directores de Recursos Humanos encuestados, dos se ubican en el rango de 45 a 54 años de edad y uno en el rango de más de cincuenta y cinco años.

GRÁFICA N° 2



FUENTE: Encuesta dirigida a los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003.

La gráfica N° 2 muestra los años de servicios en el nivel de postgrado de los Directores de Recursos Humanos de las Universidades de Panamá, USMA y UDI, de los cuales sólo dos tienen entre 5 a 10 años de servicios en este nivel.

**CUADROS CORRESPONDIENTES AL INSTRUMENTO N° 3
DIRIGIDO A LOS DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS DE LAS
UNIVERSIDADES CATÓLICA SANTA MARÍA LA ANTIGUA, DEL
ISTMO Y DE PANAMÁ**

INSTRUMENTO N° 3

HOJA DE COTEJO

CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN, CLASIFICACIÓN Y RECLASIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO (DOCENTES) DE LOS SISTEMAS DE POSTGRADOS SEGÚN ESTATUTOS Y REGLAMENTOS UNIVERSITARIOS

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

	Universidad de Panamá	USMA	UDI
Ingreso por contratación directa		X	
Asistencia al curso de inducción para docentes		X	
Ingreso por concurso		X	
Banco de datos	X	X	X

FUENTE: Encuesta dirigida a los directores de recursos humanos de las universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003

PASOS PARA LA APERTURA DE CONCURSOS

	Universidad de Panamá	USMA	UDI
Directores de escuela presentan a los Decanos las necesidades de servicios docente	X	X	
El Decano verifica las necesidades de estos servicios	X	X	
El Decano solicita al Vicerrector Académico la apertura de los concursos	X	X	

FUENTE: Encuesta dirigida a los directores de recursos humanos de las universidades de Panamá, USMA y UDI. Año 2003

REQUISITOS EXIGIDOS PARA PROFESORES DE POSTGRADOS

	Universidad de Panamá	USMA	UDI
Honorabilidad comprobada		X	X
Título de postgrado	X	X	X
Competencia científica		X	
Competencia pedagógica	X	X	X
Respeto por los valores que sustentan la identidad de la universidad		X	X
Cumplir las disposiciones del Estatuto y reglamentos	X	X	X
Presentación de documentación requerida por la universidad al Director del programa	X	X	X
Incorporar metodología requerida por la vicerrectoría de postgrado e investigación, en el curso que va a dictar		X	
Incorporar el contenido y metodología de la especialidad ha dictar, requerido por la vicerrectoría de postgrado e investigación		X	X
Preparación informática		X	X
Buena salud física y mental		X	X
Condiciones éticas y morales para ejercer la docencia		X	X
Calidad de créditos		X	X
Ejecutorias		X	X
Méritos y distinciones académicas	X	X	
Conocimiento de otros idiomas		X	X

FUENTE: Encuesta dirigida a los directores de recursos humanos de las universidades de Panamá, USMA Y UDI. Año 2003

CLASIFICACIÓN DOCENTE

	Universidad de Panamá	USMA	UDI
Profesores Auxiliares	X	X	N/A
Profesores Agregados	X	X	N/A
Profesores Titulares	X	X	N/A
Profesores Asistentes	X	N/C	N/A
Profesores Especiales	X	N/C	N/A
a) Adjuntos	X	X	N/A
b) Eventuales	X	X	N/A
c) Asociados	N/C	X	N/A
d) Eméritos	N/C	X	N/A
e) Honorarios	X	X	N/A
f) Visitantes	N/C	X	N/A
g) Extraordinarios	X	N/C	N/A
Profesores regulares	N/C	N/C	N/A
a) Profesores Auxiliares	X	N/C	N/A
b) Profesores Agregados	X	N/C	N/A
c) Profesores Titulares	X	N/C	N/A

N/A Según manifestación del Director de Recursos Humanos, estas categorías no aplican porque todos los profesores se ajustan a una tabla de salarios que determina la categoría del profesor: categoría A (Superior); categoría B (Medio); categoría C (Bajo-inicial)

N/C ÍTEMS que no fueron contestados por los directores de recursos humanos, por no tener aplicación según los estatutos y reglamentos.

FUENTE: Encuesta dirigida a los directores de recursos humanos de las universidades de Panamá, USMA Y UDI. Año 2003

RECLASIFICACIÓN DOCENTE

	Universidad de Panamá	USMA	UDI
De acuerdo con la puntuación que haya obtenido según cuadro de evaluación	X	N/C	X

N/C El Director de Recursos Humanos de la USMA no contestó este ítem.

FUENTE: Encuesta dirigida a los directores de recursos humanos de las universidades de Panamá, USMA Y UDI. Año 2003

En la Universidad de Panamá se toman en consideración nueve áreas para la selección del personal docente de los programas de postgrados y maestrías; en la Universidad Santa María La Antigua, doce y en la Universidad del Istmo, solamente cinco. En ésta última, dichas áreas no son, a juicio de la investigación suficientemente estrictas para determinar la calidad del cuerpo docente, puesto que, la selección se hace por invitación de la Dirección de postgrado tomando en cuenta los méritos y experiencia profesional, por el currículo, por una entrevista en algunos casos; y completando un formulario de plaza docente, que sólo contiene los datos personales del aspirante, su formación académica, su experiencia profesional, su experiencia docente, seminarios de actualización, publicaciones, investigaciones, consultorías y ejecutorias, habilidades técnicas, reconocimiento y distinciones y referencias personales y profesionales. Pero, a juicio de algunas autoridades de la Universidad este formulario no es fundamental ni determinante para la selección. No se le exige al docente preparación pedagógica; y si se observa en el instrumento N° 3 (hoja de cotejo) aplicado al Director de Recursos Humanos de esta Universidad en el renglón selección y contratación él mismo indicó que la selección y contratación se hace sólo por el Banco de Datos.

La Universidad Santa María La Antigua por su parte selecciona a sus docentes del Banco de datos, por su mejor puntaje, a través de un concurso informal; a través de una comisión académica, exige de igual manera experiencia y conocimientos, aprobar una entrevista, créditos de especialización; estudios de actualización, referencias, resumé, títulos académicos y asistir un curso, además de la capacitación docente continua. El Director de Recursos Humanos en la hoja de cotejo señaló en el rubro selección y

contratación que la misma se da por contratación directa, asistencia al curso de inducción para docentes, ingreso por concurso y banco de datos.

La Universidad de Panamá básicamente tiene iguales exigencias incorporando adicionalmente la acreditación y perfil docente, la actualización por parte del docente de su disponibilidad y sus ejecutorias de los últimos años referente a publicaciones e investigaciones. Su Director de Recursos Humanos en la hoja de cotejo indicó que la selección y contratación de docentes se da a través del banco de datos.

Sin embargo, las tres universidades adolecen de la misma falla y es la exigencia de un examen psicológico o psiquiátrico que determine la capacidad mental y emocional del aspirante, lo cual es fundamental sobre todo por el rol esencial que tiene el docente a nivel de postgrado y maestrías capacitando a formadores de formadores y a profesionales que deben brindar un aporte significativo a la sociedad donde viven.

De igual manera la investigación considera fundamental el hecho de que se exija con mayor responsabilidad la prueba de la honorabilidad y ética del docente, pues deben ser personas probas, pilares de su comunidad, ejemplos dignos de emular, y mal puede un docente amoral exigir de los pupilos valores cuando el mismo no los posee, cuando no es capaz de cumplir con las reglas mínimas de urbanidad propias de las naciones civilizadas.

En cuanto a la pregunta N° 9 del instrumento N° 2 aplicado a los Directores de Recursos Humanos de las tres Universidades investigadas respecto a cuáles son los requisitos mínimos esenciales que exige esta universidad al momento de la selección de los docentes de los programas de postgrados y maestrías, los tres coincidieron en señalar que el título de maestría en la especialidad, sin embargo, el de la Universidad de Panamá indica que no existe todavía un reglamento uniforme, el de la Universidad del Istmo

indica que haber ejercido la práctica docente y estudios de docencia, además de una experiencia exitosa en el desempeño profesional de la especialidad. El Director de Recursos Humanos de la USMA, por su parte, señaló que se requiere además experiencia comprobada de 10 años en la materia de la especialidad, títulos de universidades acreditadas y la inducción al servicio docente de la USMA.

En la hoja de cotejo correspondiente al instrumento N° 3, estos directores indicaron como requisitos exigidos para los profesores de postgrados los siguientes: título de postgrado, cumplir con las disposiciones del Estatuto y reglamento, presentación de la documentación requerida por la Universidad al Director del Programa, requisitos éstos en que coincidieron los tres directores, incluyendo al de la Universidad del Istmo (UDI) donde curiosamente no cuentan con Estatutos ni Reglamentos.

Adicionalmente los directores de la UDI y de la USMA indicaron como requisitos exigidos conocimientos de otros idiomas, ejecutorias, calidad de créditos, condiciones éticas y morales para ejercer la docencia, honorabilidad comprobada, incorporar el contenido y metodología de la especialidad por dictar, requerido por la Vicerrectoría de Postgrado e Investigación, respeto por los valores que sustentan la identidad de la Universidad y competencia científica y pedagógica, preparación informática. Sorprende que estos últimos requisitos que se exigen en las Universidades particulares investigadas no formen parte de las exigencias de la Universidad de Panamá, siendo tan fundamentales para el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje. El no exigir a un docente honorabilidad, competencia científica, respeto por los valores que identifican la Universidad, la buena salud mental ni las condiciones éticas ni morales, son parte de las causas que están llevando a la falta de credibilidad de la calidad de la enseñanza de la

Universidad de Panamá y a las denuncias presentadas a los Docentes por acoso sexual y todo tipo de irrespeto no sólo a los estudiantes sino a otros Docentes y administrativos.

De la hoja de cotejo correspondiente al instrumento N° 3 en la sección Pasos para la apertura de concursos, los Directores de la Universidad de Panamá y de la USMA coincidieron en indicar lo siguiente:

1. Los Directores de escuela presentan a los Decanos las necesidades de servicios docente.
2. El Decano verifica las necesidades de estos servicios.
3. El Decano solicita al Vicerrector Académico la apertura de los concursos.

El Director de la UDI no contestó esta sección por lo cual no podemos establecer cuáles son los pasos que se cumplen en esta Universidad.

En el aspecto de reclutar, seleccionar y nombrar los docentes de cada una de las Universidades investigadas, los Directores de Recursos Humanos recomiendan lo siguiente: el de la Universidad de Panamá indica que cumplir con el Capítulo V, pues es el camino correcto; el de la USMA, establecer mínimo de horas de capacitación que se deben recibir por año y el de la UDI indican que los procesos están estructurados y funcionan bien.

En cuanto a las debilidades y fortalezas de la carrera docente de las universidades investigadas, los Directores de Recursos Humanos indicaron lo siguiente:

El de la Universidad de Panamá indicó que la fortaleza se sustenta en la existencia de un procedimiento claro de ingreso (concursos), de permanencia y egresos, al igual que los salarios, el de la USMA sostiene que la fortaleza se encuentra en su avance y el de la UDI indicó que No Aplica. Como debilidad el de la Universidad de Panamá manifestó que

dicha carrera docente esta basada en concursos de papeles a lo largo de tu estadía por la docencia y pretende modificarse en términos de tiempo y certificaciones; el de la USMA, indicó que el crecimiento es lento y el de la UDI, señaló que No Aplica.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Con base en los análisis de las estructuras de datos producto de la investigación se llegan a las siguientes conclusiones:

Los docentes de postgrados y maestrías que creen en la excelencia académica desempeñan un papel fundamental y nuevo en la formación o especialización de profesionales que no solo afianzan sus conocimientos en determinadas materias sino que adquieren nuevas actitudes, refuerzan el respeto por los valores propios y de los otros, lo que les permite manejarse de una manera distinta consigo mismo y con los demás asociados.

Las universidades objetos de estudio exigen para los docentes una formación que contemplen aspectos éticos, planificación educativa y desarrollo de aptitudes físicas y mentales.

Una de las debilidades más significativas de la carrera docente de la Universidad de Panamá y de la Universidad Santa María La Antigua (USMA) es la selección subjetiva de los docentes a través del Banco de datos, ya que la misma no garantiza que se escojan a los mejores.

La Universidad del Istmo no cuenta con una carrera docente ni normas que regulen las acciones de personal.

En la Universidad de Panamá, los docentes que laboran en los programas de postgrados y maestrías el 50% poseen maestrías; el 30.95% poseen doctorados y un 19.04% solo postgrados. En la Usma el 45.83% poseen doctorado; el 50% maestrías y sólo un

4.16 % tienen postgrados. Mientras que la Universidad del Istmo (UDI), sólo un 22.22% poseen doctorados, un 55.55% poseen maestrías y un 22.22% poseen postgrados.

En la Universidad del Istmo (UDI), el 22.22% de los docentes indicaron que la selección se hace por invitación de la dirección de postgrado; el 44.44% señalaron que se hace por méritos y experiencia profesional; el 11.11% que se hace por currículum y otro; el 11.11% a través del formulario de plaza docente.

En la Universidad Santa María La Antigua (USMA), el 29.16% de los docentes señalaron que la selección se realiza por Banco de Datos; el 25% indicaron que mediante concurso informal, otro 25% mediante experiencia y conocimiento; un 16.66% por créditos y un 4.18% indicaron que por entrevistas, estudios de actualización, referencias, envío de resume y títulos académicos.

En la Universidad de Panamá el 52.38% de los docentes indicaron que la selección del personal de postgrados se realiza por el Banco de Datos; el 26.19% por créditos en el área; el 21.42% por títulos académicos; el 14.28% por concursos especiales; y un 9.52% manifestaron que no conocen cómo se selecciona el personal de postgrados.

El 100% de la muestra de la Universidad de Panamá manifestó que al momento de seleccionar docentes para los programas de postgrado se requiere postgrado, maestría y doctorado; un 28.57% que experiencia docente; un 16.66% indicó que postgrado en docencia superior y un 7.14% que créditos. En la Universidad Santa María La Antigua (USMA), los docentes encuestados manifestaron en un 100% que se requiere como mínimo maestría y doctorado, un 16.66% indicó que experiencia laboral docente; el

4.76% apuntó que se requiere experiencia y el grado de postgrado o maestría y un 22.22% apuntaron que se precisan cursos de capacitación.

RECOMENDACIONES

Para lograr la excelencia académica en los niveles de postgrados y maestrías sólo se deben tomar en cuenta aquellos docentes que hayan tenido un desempeño significativamente superior teniendo en cuenta su dedicación y los servicios de extensión que hayan realizado, así como su producción académica e intelectual.

Los docentes de los niveles de postgrado y maestrías de nuestras universidades deben ser conscientes de que sus roles en este nuevo milenio deben ser, entre otros, los de formar ciudadanos con conocimientos relevantes, destrezas y tolerancia que les permitan vivir en sociedad y adaptarse a los constantes cambios que sufren nuestros entornos.

Con el fin de que los docentes de los postgrados y maestrías orienten mejor la formación de competencias básicas que sus alumnos posteriormente contextualizaran en sus ambientes laborales, deben realizar prácticas y visitas a los diferentes entornos de las especialidades que dictan.

Se sugiere como elemento fundamental para la selección de docentes que se exija, con mayor responsabilidad prueba de honorabilidad y ética, pues deben sólo escogerse personas probas, pilares de su comunidad, ejemplos dignos de emular y mal puede un docente amoral exigir de los pupilos valores cuando el mismo no los posee, cuando no es capaz de cumplir con las reglas mínimas de urbanidad propias de las naciones civilizadas.

Se recomienda muy especialmente la incorporación, al momento de la contratación de los docentes, de un examen psicológico y psiquiátrico que determine la capacidad mental del aspirante, lo cual es fundamental sobre todo por el rol esencial que tiene el docente de los niveles de postgrados y maestrías capacitando a formadores de

formadores y a profesionales que deben brindar un aporte significativo a la sociedad donde viven.

Se recomienda la creación de un Código de Ética Docente que contenga normas fundamentales sobre la función docente tanto en su dimensión social como moral.

CAPÍTULO N° 5
PROPUESTA DEL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE SELECCIÓN,
RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN DEL PESONAL
DOCENTE DE POSTGRADOS

PROPUESTA DEL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE SELECCIÓN, RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN DEL PESSOAL DOCENTE DE POSTGRADOS

5.1 INTRODUCCIÓN

Con el fin de evitar la perpetuidad de las arbitrariedades e injusticias que según Medina Domínguez (1986) se dan a través de la enseñanza, ya que el personal docente en su mayoría carece de una adecuada formación pedagógica o porque “hay tanto Doctores académicos petrificados que le tienen terror al cambio, porque no aceptan cambiar, y oportunistas que se dedican a vivir de la Universidad”, es necesario modificar las estructuras de selección, reclutamiento y contratación del personal docente de los programas de postgrado de nuestras universidades con miras a obtener una excelencia académica, que se logra cuando el docente domina los principios y doctrinas de las ciencias de la educación, de manera que le permitan al estudiante el desarrollo pleno de todas sus capacidades.

Excelencia académica que según el profesor Valentín Medina Domínguez (1986) “es, pues, la expresión de la voluntad sincera, seria y sensata del espíritu liberado del docente, donde se promueve el aprendizaje por descubrimiento en un permanente compromiso con la superación, la dignidad humana, la libertad, la justicia, la paz y la solidaridad, siempre abriendo camino para el desarrollo de la ciencia, la educación, en la

conciencia y la cultura que es en esencia la que la Universidad tiene que regresar como producto al pueblo que la sostiene.”

Excelencia académica que debe tener siempre presente el cumplimiento de los cuatro pilares que la UNESCO ha señalado como bases de la educación. Aprender a conocer, de manera que el docente le facilite a los estudiantes el aprendizaje a través de conciliar una cultura general amplia con pocas materias, con el fin de lograr adecuados grados de especialización en áreas laborales específicas. Aprender a actuar, es decir, que se les permita a los estudiantes adquirir competencias que les faciliten hacer frente a nuevas situaciones que les simplifiquen el trabajo en equipo que se les brinde la posibilidad de movilizarse dentro del área ocupacional. Aprender a vivir juntos, se debe enseñar lo rico de la aceptación de la mutua interdependencia y los desafíos del futuro, de manera que se promueva el desarrollo y/o realización de proyectos comunes que permitan el mejoramiento de la calidad de vida. Y, por último, pero no por ello menos importante, Aprender a ser, que propicie básicamente el fortalecimiento de la responsabilidad personal y colectiva con miras a obtener una sociedad más armónica, solidaria y tolerante.

Si como señala la Constitución Nacional, la familia es la célula primaria del Estado, la educación que reciben sus hijos será la educación de la Nación, por tanto se hace imperativo que ésta sea de calidad y excelencia. Y esto se logra con docentes profesionales, en todo el sentido del término, con requisitos y cualidades éticas y morales que les permitan un ejercicio honesto de su profesión; con conocimientos amplios de los métodos científicos y pedagógicos más modernos; además, con una actitud crítica, nacionalista, equilibrada y sobre todo libre de prejuicios étnicos y económicos; y por

último, conscientes de su dignidad humana lo que les permitiría valorar la dignidad de los demás.

Y como bien señala Barreta et Al., “las conductas del docente deberán ser coherentes con sus enseñanzas, que no sólo se basen en conocimientos sino en modos de vida; esto lo (sic) otorga autoridad moral y hace que sus alumnos lo consideren un referente ético con autoridad en lo que enseña.”

5.2. JUSTIFICACIÓN

Los grandes cambios a que está sometida la humanidad exigen de la educación que prepare hombres y mujeres con valores y principios éticos, con capacidades intelectuales y habilidades instrumentales, capaces de integrarse y convivir en sociedades multiculturales; de reconocer e impulsar cambios; y esto sólo será posible con la ayuda de docentes con una gran calidad profesional, ética y moral, altamente eficaces y eficientes; docentes flexibles a los cambios, continuamente actualizados y comprometidos con una permanente disposición de aprender y de construir conocimiento sobre su propia práctica.

Los formadores de formadores deben ser conscientes de que para ser un buen docente no basta conocer sino que es necesario adquirir la disposición permanente a aprender. Actualmente, deben ser gestores del currículo y no sólo administradores del mismo.

Como señala Carlos A. Hernández (1999), los cambios pedagógicos contemporáneos apuntan a la formación no sólo de competencias científicas y técnicas

sino también de las competencias sociales requeridas para asumir cambios materiales y culturales radicales.

Por consiguiente, necesitamos incrementar el número de docentes especializados no sólo cuantitativamente sino también cualitativamente, que eduquen para la crítica, la reflexión y la creación, pues de ello depende la calidad de la educación que se brinde a quienes deseosos de conocimientos acudan a nuestros centros educativos y por ende se mejorará la calidad de nuestras sociedades.

Para que hablemos de calidad de la docencia, los autores Alarcón y Méndez (2003), señalan que la docencia deberá satisfacer los siguientes requerimientos:

- “1. La docencia será de calidad si logra **cumplir con las expectativas del egresado** sea éste técnico, profesional, licenciado, graduado o posgraduado. Las expectativas están referidas a desarrollo intelectual, mayor status, movilidad social y mejores ingresos.
2. La docencia será de calidad si lograr **mejorar el desempeño laboral** del egresado a través del desarrollo de competencias requeridas por las organizaciones y empresas.
3. La docencia será de calidad si el egresado es capaz de **efectuar un aporte efectivo a la sociedad** contribuyendo a su desarrollo y crecimiento económico y social.”

5.3. OBJETIVO

Establecer un mecanismo para la selección, reclutamiento y contratación de los docentes de nivel superior que contribuya a elevar el nivel de competitividad de los egresados.

5.4. PERFIL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE POSTGRADOS Y MAESTRÍAS.

Antes de señalar cuáles a nuestro juicio deben ser los elementos fundamentales del perfil del docente universitario de postgrados y maestrías, consideramos pertinente definir qué es un perfil. El Diccionario de la Lengua Española lo ha definido como el conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a una persona o cosa. Y para nosotros es el conjunto de elementos tanto morales como psicológicos, intelectuales y personales que posee un individuo, en este caso, un educador para desempeñarse con eficiencia y eficacia. Y tomando en consideración las palabras de Klausmeier y Goodwin, 1977 (En: Cunningham, 2002), quienes indican que la labor docente dependerá de un conjunto de competencia entre las que se pueden señalar las siguientes: actitudes, aptitudes, valores, capacidad cognitiva intelectual, capacidad emocional, integridad personal y experiencias previas. Consideramos que todo perfil docente debe poseer, ante todo, este conjunto de competencias y aspectos éticos y morales; elementos según nuestro criterio fundamentales, pues, por el rol que ellos desempeñan son las personas a quienes se tiene como referentes éticos y a quienes se quiere emular, deben entonces, con mayor razón, conducirse con los más altos valores éticos, poseer una conducta incuestionable, una honorabilidad a toda prueba dentro de su hogar, del recinto universitario y sobre todo en la sociedad.

De igual manera, es indispensable que posean equilibrio emocional y/o salud mental, pues quienes aspiren a ser docentes universitarios deben tener estabilidad mental

y emocional comprobada clínicamente. No deben ser personas emocionalmente conflictivas, todo lo contrario deben tener relaciones interpersonales satisfactorias.

Deben ser profesionales comprometidos con la cultura, el arte y con altas expectativas de vida y capacidad verbal

Profesionales que cumplirán y demostrarán con su ejemplo, con principios generales de conducta válidos para todas las profesiones, y tendrán siempre presente que deben servir al país a través de sus competencias, acciones y ejemplos.

Es imperativo para los docentes tener siempre presente su misión y poner todo su empeño en cumplirla con la máxima eficiencia, objetividad e imparcialidad y con estricto apego a las leyes.

De igual manera tal como sostiene Francisco Guerrero Castro (2003), con quien coincidimos plenamente, los docentes universitarios deberían guiarse a través de las siguientes orientaciones:

“Orientación profesional. Se centra en la capacitación para todas las funciones del docente universitario.

Orientación personal. Se basa en el cambio de actitudes individuales y de la conducta personal del docente para mejorar el aprendizaje de los alumnos a través de la mejora de la enseñanza.

Orientación colaborativa. La capacitación didáctica del profesor se llevaría a cabo mediante el intercambio de experiencias y la información y participación en proyectos de innovación educativa.

Orientación reformadora. Su propósito es utilizar los programas de desarrollo profesional como estrategia para motivar a los profesores universitarios hacia la mejora de la práctica educativa.”

5.5. ELEMENTOS BÁSICOS QUE DEBEN INTEGRAR EL PERFIL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE POSTGRADOS Y MAESTRÍAS

Todo docente universitario de postgrados y maestrías dentro de su perfil debe contar con los siguientes elementos:

- ❖ Liderazgo, ser un motivador.
- ❖ Ser un investigador.
- ❖ Capacidad de manejar principios didácticos.
- ❖ Ser un agente facilitador del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ❖ Promotor de la interacción y comunicación.
- ❖ Capaz de asumir los nuevos retos para lo cual deben ser sensibles, flexibles y tener amplios conocimientos.
- ❖ Poseer excelente salud física y mental.
- ❖ Abnegación.
- ❖ Honestidad.
- ❖ Responsabilidad.
- ❖ Integridad.
- ❖ Objetividad.
- ❖ Transparencia.

La propuesta de actividades de formación de docentes en la Universidad de Panamá, indica que el **perfil docente** debe contemplar los principios siguientes:

SABER SER.

- ❖ Sentir y actuar con vocación.

- ❖ Ser formadores de hombres y mujeres que les hagan frente, preservando los valores personales, familiares y culturales, a las exigencias de un mundo complejo y dinámico.
- ❖ Poseer una personalidad equilibrada, fuerte y sana.
- ❖ Ser un ente social que actúe, además de personalmente, en forma colectiva.
- ❖ Ejercer la capacidad de liderazgo.
- ❖ Tener un alto sentido de autoestima.
- ❖ En su gremio, su actuación debe ser equilibrada, juiciosa, responsable, con un claro entendimiento de la fuerza que éste encierra, y procurar que la actuación del gremio sea constructiva.
- ❖ Valorar la educación como un aprendizaje permanente y continuo.
- ❖ Afirmar valores y acciones que contribuyan a la transformación humana y social, y a la preservación de la diversidad ecológica.
- ❖ Tener iniciativa y ser creativo, a fin de poder desarrollar una actividad intelectual independiente mediante la investigación y el estudio.
- ❖ Poseer conciencia social, responsabilidad y actitud de entrega al trabajo, y además, sentido de la justicia y de la integridad personal y profesional.
- ❖ Respetar la herencia histórica, la diversidad cultural, lingüística y ecológica.
- ❖ Ser solidario y desarrollar un amplio sentido de responsabilidad individual y social.

SABER HACER.

- ❖ Poner en práctica las técnicas metodológicas del proceso de enseñanza-aprendizaje. En un sentido más amplio debe procurar afianzar los valores personales, nacionales, universales y defender la identidad nacional.
- ❖ Crear habilidades y actitudes necesarias que permitan comprender y apreciar la relación Hombre-Cultura y Medio Ambiente circundante.
- ❖ Participar en el proceso transformador, innovador y de toma de decisiones dentro de las alternativas enfocadas a un desarrollo ambientalmente sustentable y socialmente justo en una sociedad ecológicamente equilibrada y económicamente globalizada y tecnificada.
- ❖ Promover el intercambio y divulgación de informaciones e investigaciones para forjar y fortalecer la cultura nacional, regional y global.
- ❖ Motivar la reflexión del estudiante sobre la autenticidad de los valores que posee él mismo y actuar de acuerdo con ellos.
- ❖ Formar sentimientos de respeto hacia las diferencias físicas, mentales, ideológicas, sociales y culturales de los diversos grupos humanos y promover la interdisciplinariedad.
- ❖ Crear experiencias, conocimientos, estrategias y técnicas que desarrollen en otros la capacidad para funcionar como emisor o receptor con la mayor eficacia y eficiencia posible.
- ❖ Contextualizar el proceso educativo en función de los problemas socioeconómicos y las realidades ecológicas y culturales.

SABER APRENDER.

- ❖ Dominar el conocimiento básico de su especialidad, dentro de una formación integral. Esta formación integral supone el conocimiento de la historia, la filosofía, la política y, en general, la cultura universal, regional y nacional. Su formación humanística debe ser sólida al igual que su formación científica y tecnológica y social.
- ❖ Conocer la base conceptual y práctica de la Metodología Científica como instrumento del conocimiento y de la generación de nuevos conocimientos para sí y para sus alumnos.
- ❖ Tener una visión integradora de lo más significativo que ha producido el pensamiento y la creatividad del hombre.
- ❖ Poseer las habilidades necesarias para el pensamiento abstracto y la formulación de razonamientos que le permitan expresar juicios fundamentados lógicamente y no simples opiniones.
- ❖ Desarrollar una actitud crítica frente a sí mismo y ante la realidad circundante.
- ❖ Ampliar su conocimiento del mundo a través de la lectura a fin de desarrollar valores y capacidad crítica y ser capaz de transferirlos.
- ❖ Interactuar utilizando argumentaciones lógicas, sentido crítico y circunscribiéndose a los solicitado y desarrollado.
- ❖ Tener una visión totalizadora de los diversos aspectos que entran en juego en el lenguaje como instrumento de comunicación y de conocimiento.

SABER CONVIVIR.

- ❖ Propiciar el fortalecimiento de la sociedad civil para construir una nueva civilización, a partir, de una concepción holística, sustentable, sistemática y de respeto a la diversidad biológica y cultural y a la dignidad de los hombres y mujeres.
- ❖ Hacer conscientes a las personas del valor de la convivencia pacífica y el respeto hacia la opinión de los demás para que resuelvan sus conflictos de manera justa y humana mediante el diálogo, la negociación y no la confrontación.
- ❖ Respetar la autodeterminación de los pueblos y la soberanía de las naciones, estimular la solidaridad, la igualdad y el respeto a los derechos humanos a través de estrategias democráticas e interacción entre culturas.
- ❖ Actuar como promotor y catalizador de procesos educativos que respeten la pluralidad y diversidad cultural.
- ❖ Generar cambios en la calidad de vida y en la conducta personal y colectiva y crear nuevos estímulos para vivir con nuevas y renovadas pautas sociales de convivencia.
- ❖ Valorar la armonía entre los seres humanos y la de éstos con su entorno; la cooperación; la solidaridad; la equidad y la justicia para todos los individuos y las instituciones.

5.6. EL PERFIL IDEAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

En el marco de esta investigación y con el fin de borrar esa concepción de que “la universidad es la institución donde enseñan los profesionales más sabios pero los peores

maestros" (Morles, 1981), consideramos oportuno plantear, a nuestro juicio, de manera meramente enunciativa, pero no limitativa, cuáles deben ser algunas de las características principales que deben integrar el perfil del docente universitario, debe ser un ciudadano con altos valores éticos y morales, con vocación, con responsabilidad, solidario, con conciencia política y social, con un alto nivel de conocimiento tanto teórico como práctico en la disciplina que enseña, con una actitud de compromiso hacia la universidad, hacia su cátedra, hacia sus estudiantes y sobre todo hacia la sociedad.

Deben ser trabajadores, honestos, con alto grado de sacrificio, optimistas, pero ante todo tolerantes. Ser capaces de utilizar metodologías que promuevan la participación activa, teniendo siempre como norte el respeto a la opinión de los participantes; pero estimulando y fomentando su creatividad, su análisis crítico y su desarrollo personal y profesional. Pero sobre todo debe ser una persona libre de prejuicios, que educa con honestidad intelectual como indican Berreta et Al, 2003, o sea: que debe buscar, aceptar, amar, vivir y transmitir la verdad.

Haciéndonos eco de las ideas de Berreta et Al, 2003; creemos firmemente tal como sostienen los autores citados que todo docente tiene "la obligación de un examen de conciencia que valore su equilibrio psicofísico y que sepa organizar las demás manifestaciones de su conducta".

Según los autores, este equilibrio psicofísico supone lo siguiente:

" un firme dominio de la función volitiva sobre los sentimientos, las emociones, las palabras, los gestos y los movimientos del cuerpo en general. El educador tiene la obligación de ofrecer en sí mismo el ejemplo de lo que enseña, manifestándolo en lo corporal mediante el decoro, adecuándose a las circunstancias de lugar y tiempo. Debe poner cuidado, entonces, en su aspecto personal, su forma de vestir, su voz, su vocabulario, etc." pág.

Sin embargo, consideramos que ese examen psicofísico no debe quedarse a nivel de conciencia sino que debe ser realizado por profesionales idóneos de la psiquiatría y psicología, pues, lamentablemente, en nuestras sociedades se da cada día de manera acelerada, una pérdida de conciencia de los ciudadanos y generalmente, para los malos docentes este examen de conciencia siempre es excelente, cuando sus actitudes y aptitudes demuestran todo lo contrario. En cambio, sí es válido para los buenos docentes este auto examen; sin embargo, deberá aplicarse a todos sin excepción, ya que quienes más lo necesitan, encontrarían los mecanismos para incluirse dentro de las excepciones que se contemplen y quienes no lo necesiten serán quienes cumplan a cabalidad con este requisito.

5.7. Procedimiento para la selección de los Docentes Universitarios de Posgrados y Maestrías

En cada ocasión que algún programa de postgrado o maestría requiere los servicios de un profesional idóneo para desarrollar un curso deberá cumplir con los siguientes pasos:

- I. **Publicar** dentro del recinto universitario y en todos los medios de comunicación social, la descripción del puesto o posición requerida.
- II. **Reclutamiento** que consistirá en la fase de reconocimiento, identificación y atracción de los posibles candidatos con formación académica que se relacione con el puesto en forma operativa.

III. Selección, etapa del procedimiento de mayor importancia y que deberá desarrollarse sin prescindir de ningún paso, y se dará de la siguiente manera:

- A. Recepción de las solicitudes de posibles candidatos.**
- B. Pruebas de idoneidad y/o revisión de documentos.**
- C. Entrevista preliminar de selección.**
- D. Verificación y/o confirmación de datos y referencias.**
- E. Entrevista con el Director del Programa.**
- F. Entrevista con el (la) Vicerrector (a) Académico (a).**
- G. Examen médico general y psiquiátrico.**
- H. Pruebas de habilidad y conocimientos.**

IV. Contratación

El Director de Recursos Humanos y/o comités u organizaciones encargadas de la selección de docentes deberán elegir a las personas más idóneas, honestas, éticas, lo cual deberán hacer de la manera más objetiva posible y sobre todo con una actitud de honradez y no por padrinazgo o por política.

5.8. Modelo de contratación para los docentes universitarios de Postgrados y Maestrías

DATOS PERSONALES

Apellido Paterno _____ Apellido Materno _____
Primer Nombre _____ Segundo Nombre _____
Cédula/pasaporte _____ Seguro Social _____
Fecha de nacimiento: Año _____ Mes _____ Día _____
Sexo: Masculino _____ Femenino _____
Estado Civil: Soltero (a) _____ Casado (a) _____ Viudo (a) _____
Unido (a) _____ Divorciado (a) _____
Nacionalidad: _____
Lugar de Nacimiento _____
Si es naturalizado indique de qué país _____
Año de naturalización _____
Tipo de sangre _____
Dirección Residencial: Calle _____ Barrio y/o Corregimiento _____
Casa _____ Distrito _____ Provincia _____
País _____
Teléfono _____ Fax _____
Celular _____
Correo Electrónico _____
Apartado Postal _____ Zona _____ Ciudad _____

Dirección Laboral Calle _____ Barrio y/o Corregimiento _____
Edificio _____ Piso _____ Oficina _____ Distrito _____
Provincia _____ País _____
Teléfonos _____ Fax _____
Celular _____
Correo Electrónico _____
Apartado Postal _____ Zona _____ Ciudad _____

INFORMACIÓN MÉDICA

¿Padece de alguna alergia? SÍ _____ NO _____
Explique _____
¿Padece de alguna enfermedad crónica? SÍ _____ NO _____
Explique _____

¿Tiene algún impedimento físico? SÍ ___ NO ___

Explique _____

¿Tiene algún tipo de discapacidad? SÍ ___ NO ___

Explique _____

¿Ha recibido tratamiento psiquiátrico o psicológico? SÍ ___ NO ___

Explique _____

INFORMACIÓN LABORAL

Ocupación _____

Tipo de empleo: Gobierno _____ Privado _____ Mixto _____

Negocio propio _____ Otro _____

Cargo que desempeña _____

Desde cuándo _____

Tipo de actividades que desarrollo en su empleo _____

INFORMACIÓN ACADÉMICA

Grado Académico	Título Obtenido	Nombre de la Institución	Año	País/ciudad
Doctorado				
Maestría				
Postgrado				
Licenciatura				
Tecnólogo				
Bachillerato				
Otros				

OTROS ESTUDIOS

Título	Créditos Aprobados	Nombre de la Institución	Año	País

IDIOMAS QUE DOMINA

Idioma	Nivel				Certificado por
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente	

CONOCIMIENTO INFORMÁTICO

¿ Tiene conocimiento del uso del correo electrónico? SÍ _____ NO _____

¿ Tiene conocimiento de los programas informáticos?

Programas	NIVEL				
	SÍ	NO	BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO
Word					
Excel					
Power Point					
Photo Shop					
Illustrator					
Auto Cad					
Otros					

HABILIDADES TÉCNICAS

Equipos	NIVEL				
	SÍ	NO	BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO
Copiadoras					
Fax					
Libreta electrónica					
Otros					

EJECUTORIAS

Producción Intelectual (debidamente comprobada)

Investigaciones	
Libros	

Folletos/Apuntes	
Artículos/ensayos	
Ponencias/conferencias	
Creaciones artísticas	

PRODUCCIÓN ACADÉMICA REALIZADA

APOYO ADMINISTRATIVO

	Universidad	Instituto Superior	Año/periodo
Cargo administrativo			
Tareas de dirección			
Comisiones			
Otras			

EXPERIENCIA DOCENTE (Comprobada)

¿ Tiene conocimiento Pedagógico? SÍ ___ NO ___ Dónde lo obtuvo _____

- Profesor de Segunda Enseñanza
 Seminarios especializados
 Postgrado
 Maestría
 Doctorado

OTROS ANTECEDENTES DE INTERES

Actividad	
Actividades de extensión solidarias realizadas por el aspirante/docente	
Actividades de extensión remuneradas	
Promociones y licencias	
Premios y distinciones obtenidas durante el año de ejercicio de la docencia	
Premios y distinciones que no conduzcan a puntajes	
Calificación promedio obtenida por el docente en la encuesta aplicada a los estudiantes en los cursos que tuvo a su cargo	
Asistencia a Congresos y Conferencias Internacionales	
Asociaciones Nacionales y/o Extranjeras de las cuales es o fue miembro	
Cualquier otro dato de interés	

EXPERIENCIA PROFESIONAL TÉCNICA (Comprobada)

Institución	Año

REFERENCIAS PERSONALES Y PROFESIONALES (no familiares)

Nombre	Tipo de referencia	Teléfono
1.		
2.		
3.		

Para ingresar y/o continuar en el servicio docente es indispensable que el o la aspirante o docente apruebe satisfactoriamente pruebas psicológicas, psiquiátricas y físicas.

Los docentes que ya hayan ingresado al sistema deberán anualmente comprobar su producción académica, premios y distinciones recibidas durante el año de ejercicio, la calificación promedio obtenida o evaluación docente, sus actividades de extensión y sobre todo su capacidad psicológica y psiquiátrica debidamente acreditada por profesionales idóneos de la rama respectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚZ-ROVIRA, Héctor; ARAÚZ-ROVIRA, José N., 1996, **Metodología de la Investigación**, editado en la Imprenta de la Universidad Santa María La Antigua, Panamá, 137 págs.

BERNAL, Juan Bosco, 1993, **Metodología y Técnicas Específicas para la Formulación y Evaluación de Proyectos en la esfera de la Educación**, Serie B, Módulo IV, UNESCO/Cap.C.R.

BERNAL, Juan Bosco, 2001, **La educación Superior en Panamá, Situaciones, Problemas y Desafíos**, Panamá, 93 págs.

CASTAÑEDA YAÑEZ, Margarita, 1978, **Los Medios de la Comunicación y la Tecnología Educativa (Cursos Básicos para la Formación de Profesores)**, 1ª edición, editorial Trillas, México, 184 págs.

Colección Biblioteca de la Educación Superior, 1995, **Educación y Desarrollo de Recursos Humanos en la Cuenca del Pacífico, Una Visión Internacional**, Lito Enfoque, S.A. de C.V., México, 213 págs.

Contraloría General de la República. Dirección de Estadística y Censo, 2001, **Situación Cultural-Educación**, Panamá, 172 págs.

Contraloría General de la República. Dirección de Estadística y Censo, 2001, **Censos Nacionales de Población y Vivienda, Vol. II**, Panamá, 525 págs.

Contraloría General de la República. Dirección de Estadística y Censo, 2004, **Panamá en Cifras**, Panamá, 264 págs.

Contraloría General de la República. Dirección de Estadística y Censo, 1999, **Manual para la Elaboración y Publicación de Cuadros Estadísticos**, 4ª edición, Panamá, 24 págs.

Contraloría General de la República. Dirección de Estadística y Censo, 2002, **Manual para la confección de Gráficos Estadísticos**, Panamá, 71 págs.

CONTRERAS DOMINGO, José, 1997, **La Autonomía del Profesorado**, ediciones Morata, S.L., Madrid, 231 págs.

DE JUAN HERRERO, Joaquín, 1966, **Introducción a la Enseñanza Universitaria (Didáctica para la Formación del Profesorado)**, editorial Dykinson S.L., Madrid, 175 págs.

DÍAZ-BARRIGA, Frida; LULE, María de Lourdes; PACHECO PINZÓN, Diana; ROJAS-DRUMMOND, Silvia; SAAD DAYÁN, Elisa; **Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior**, editorial Trillas, México.

DEL RINCÓN, Delio; ARNAL, Justo; LATORRE, Antonio; SANS, Antoni, 1995, **Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales**, editorial Dykinson, Madrid.

GONZÁLEZ MAURA, Viviana, 2000, **Psicología para educadores**, 1ª edición, editorial Pueblo y Educación, La Habana, Cuba, 295 págs.

HARGREAVES, Andy, 1995, **Profesorado, Cultura y Postmodernidad de la Enseñanza Superior**, reimpresión, Ediciones Morata, S.R.L., Madrid, 303 págs.

HENRY C, Lucas, Jr. 1986, **Concepto de los Sistemas de Información para la Administración**, 2ª edición, editorial McGraw-Hill, México, 44 págs.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LUCÍO, Pilar, 1999, **Metodología de la investigación**, 2ª edición, editorial Mc Graw Hill, México, 501 págs.

Informe sobre desarrollo humano 2004, **La libertad cultural en el mundo diverso de hoy**, (PNUD), Ediciones Mundi-Prensa, 285 págs.

KOONTZ, Harold y WEHRICH, Heins, 1991, **Administración**, trad. Marco Antonio Malfavón Martínez, 3ª edición en español, editorial McGraw-Hill, México, 771 págs.

LÉXICOS. Ciencias de la Educación, 1991, **Tecnología de la Educación**, editorial Santillana, S.A., Madrid, 524 págs.

LÓPEZ RUPÉREZ, Francisco, 1994, **La Gestión de la Calidad en Educación**, editorial La Muralla, S.A., Madrid, 167 págs.

MARTÍN, Warren Bryan, 1971, **Estrategias para la Reforma de la Enseñanza Superior**, 1ª edición, editorial Piados, Argentina, 147 págs.

MEDINA DOMÍNGUEZ, Valentín, 1973, **Hacia un Cambio de Actitud en Educación**, 2ª edición aumentada, Editora de la Nación, Panamá, 230 págs.

MEDINA DOMÍNGUEZ, Valentín., 1986, **El Problema de la Universidad y el Profesor Universitario**, Eupan, Universidad de Panamá, Panamá, 114 págs.

MORLES, VÍCTOR., 1981, **La Educación de Postgrado en el Mundo**, Ediciones dela Facultad de Humanidades y Educación, Universidad Central de Venezuela, Caracas,331 págs.

PINEDA, Elia Beatriz; De ALVARADO, Eva Luz; De CANALES, Francisca H., 1994, **Metodología de la investigación (Manual para el desarrollo de personal de salud)**, 2ª edición, Publicación de la Organización Panamericana de la Salud, Washington, 225 págs.

POLLACK, PHILIP, 1961, **Carreras y Oportunidades del Mundo Actual**, Compañía General Fabril editora, Buenos Aires, 219 págs.

RUÍZ DEL CASTILLO, Amparo y ROJAS SORIANO, Raúl., 1999 **Vínculo Docencia Investigación para una Formación Integral**, 1ª reimpresión, Plaza y Valdés editores, México, 168 págs.

SANTAMARÍA AMBRÍZ, Rocío,1995, **Los Desafíos del Postgrado en América Latina**, editorial Colecciones Udual 6, 1ª edición, México, 108 págs.

UNESCO, 1973, **Estudios Superiores: Exposición Comparativa de los Sistemas de Enseñanza**, ediciones Promoción Cultural, S.A., Barcelona, 593 págs.

UNESCO, 1983 **Las Funciones de la Administración de la Educación**, Barcelona.

WARREN BRYAN, Martín., 1971, **Estrategias para la Reforma dela Enseñanza Superior**, 1ª edición, editorial Piados, Argentina, 147 págs.

WERTHER Jr., William B. y DAVIS, Keith.,1992, **Administración de Personal y Recursos Humanos**, 3ª edición, traducción Joaquín Mejía Gómez, editotial McGraw-Hill, México, 395 págs.

ENCICLOPEDIAS Y DICCIONARIOS

ENCICLOPEDIA GENERAL DE LA EDUCACIÓN, 1998, editorial Grupo Océano, España, Vol. I, 528 págs.

ENCICLOPEDIA DE LA NUEVA EDUCACIÓN, 1966, tomo I, ediciones Apis, Madrid, 495 págs.

DICCIONARIO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, 1990, Directores Giuseppe Florez d'Arcais, ediciones Paulinas, Madrid, 1870 págs.

DICCIONARIO DE LA EVALUACIÓN Y DE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVAS, 1985, ediciones Oikos-tau, S.A., Barcelona, 49 págs.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 1992, vigésima primera edición, 2 tomos, Madrid, 2133 págs.

NUEVO EQUIPO DIDÁCTICO OCÉANO, 2001, Océano Grupo editorial, 8 tomos, Barcelona.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA, 1994, **Diccionario de la Lengua Española**, vigésima primera edición, editorial Espasa Calpe, S.A., Madrid, tomos I y II

DISPOSICIONES LEGALES

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA LA ANTIGUA, 2002, **Estatuto Orgánico**, Ediciones de Secretaría General, Panamá.

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA LA ANTIGUA, 1988, **Reglamento del Profesor**, Panamá.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, **Estatuto Universitario**.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, 1996, **Reglamento General de Estudios de Postgrados**.

DIRECCIONES VIRTUALES

www.unsl.edu.ar/cie Web del Centro de Informática Educativa (CIE) de la Universidad Nacional de San Luis.

www.Monografias.com

www.Usma.ac.pa

www.up.ac.pa/dirección administrativa/institutos

www.campus-oei.org/observatorio/biblio2.htm

www.iespana.es/cruvie/articulos/perfil docente.htm

ANEXOS

ANEXO N° 1

CRONOGRAMA DE LA INVESTIGACIÓN

ACTIVIDADES	SEP				OCT				NOV				DIC				ENE				FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEP				OCT				NOV			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Asignación del Profesor Director de la tesis																																																												
Aplicación de instrumentos																																																												
de la USMA																																																												
Aplicación de instrumentos																																																												
Aplicación de instrumentos de Rec. H. UDI																																																												
Aplicación de instrumentos al Director de Rec. Humanos USMA																																																												
Aplicación de instrumentos al Director de Rec. Humanos U.P.																																																												
Entrega de resultados de la aplicación de los instrumentos																																																												
Entrega del borrador de la investigación																																																												
Corrección del borrador de la investigación																																																												
Entrega final de la investigación																																																												
Sustentación																																																												

ANEXO N° 2

PROGRAMACIÓN FINANCIERA

ACTIVIDADES	COSTO
Selección del Tema	B/. 30.00
Revisión y Adquisición de Bibliografía	370.00
Materiales	120.00
Redacción de Borradores del Diseño	200.00
Manuscrito del Diseño	40.00
Confección de Instrumentos	150.00
Elaboración Final del Diseño	300.00
Otros Gastos:	
Transporte	300.00
Tinta	200.00
Papel	85.00
Copias y espirales	25.00
Empaste	30.00
	Sub-Total B/.1,850.00
	Monto Total B/.1,850.00

ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR (TRANSICIÓN)

INSTRUMENTO N° 1

ENCUESTA PARA DOCENTES DE LOS PROGRAMAS DE POSTGRADOS

- 1 Esta encuesta tiene por objetivo determinar si son adecuados los procedimientos de reclutamiento y selección del personal docente de Postgrados de las Universidades De Panamá, del Istmo y la Universidad Católica Santa María La Antigua.
- 2 El análisis y los resultados se utilizarán para la discusión, conclusiones y recomendaciones, en el marco de esta investigación.

La información suministrada se tratará de manera confidencial.

INTRUCCIONES: Por favor marcar la respuesta seleccionada con una "X"

Datos Generales:

1. Sexo: Masculino Femenino
2. Edad: Indique en cuál intervalo está ubicada su edad.
 - Menos de 35 años
 - De 35 a 44 años
 - De 45 a 54 años
 - Más de 55 años

3. Años De Servicio en el nivel de Postgrado

- Menos de cinco años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 15 años
- De 16 a 20 años
- Más de 20 años

4. Indique el nombre de la (s) universidad (es) en donde labora actualmente

5. Si ha laborado o labora en otra Universidad indique su nombre

6. Indique el grado más alto que posea

- a. Licenciatura b. Postgrado c. Maestría d. Doctorado

7. ¿Dónde obtuvo la especialidad (postgrado, maestría y doctorado)
¿En qué año? _____

8. Años de servicio a nivel de postgrados: _____

9. ¿Cuántos cursos dicta?:

10. ¿Qué tipo de actividad desarrolla en la Universidad?

- a. Docencia b. investigación c. Extensión

11. Tipo de nombramiento que posee

Permanente Temporal

12. Si su nombramiento es permanente, indique:

a. Labora a tiempo completo b. Labora a tiempo parcial

13. Su categoría actual es:

a. T. Tiempo completo b. T. Tiempo parcial

14. Brinda Usted servicios de Tutoría a los participantes de los programas de postgrados.

SÍ NO

15. ¿Recibe Usted remuneración adicional por los servicios de tutoría?

SÍ NO

16. ¿Se actualiza usted permanentemente para su labor docente?

SI NO

17. ¿Qué tipo de innovaciones presenta en el desempeño de su cátedra?

Tecnológicas: _____, _____, _____

Metodológicas: _____, _____, _____

18. ¿Ha hecho o hace aporte intelectuales a su desarrollo docente? SÍ NO

Indique en qué áreas:

Investigaciones Elaboración y publicación de libros

Publicaciones de artículos Elaboración de textos y folletos

Otros

19. ¿Esta Universidad cuenta con una carrera docente?

SÍ NO

Explique:

20. ¿Cómo se selecciona el personal de los programas de postgrados de esta Universidad?

21. ¿Cuáles son los requisitos mínimos esenciales que exige esta Universidad al momento de la selección de los docentes de los programas de postgrados?

22. ¿Está reglamentada la carrera docente de su Universidad?

SÍ NO

23. ¿Considera Usted que los requisitos de la carrera docente de su Universidad contribuyen al:

- Perfeccionamiento del perfil docente
- Al desempeño de sus actividades en el proceso de enseñanza

Explique:

22. A su juicio qué debilidades y fortalezas presenta la carrera docente que existe en su Universidad:

FORTALEZAS

DEBILIDADES:

23. Se considera usted motivado para involucrarse en los programas y/o proyectos de su Facultad y/o Universidad.

SÍ NO

Por qué: _____

24. ¿Considera usted que su Universidad le brinda los incentivos necesarios por su labor docente?

SÍ NO

Por qué:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 4

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR (TRANSICIÓN)

INSTRUMENTO N° 2

ENCUESTA PARA EL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Esta encuesta tiene por objetivo determinar si son adecuados los procedimientos de reclutamiento, selección y evaluación del personal docente de Postgrados de las Universidades De Panamá, del Istmo y la Universidad Católica Santa María La Antigua. El análisis y los resultados se utilizarán para la discusión, conclusiones y recomendaciones, en el marco de esta investigación.

La información suministrada se tratará de manera confidencial.

INSTRUCCIONES: Por favor marcar con “X” la respuesta de su elección.

Datos Generales

1. Sexo: Masculino Femenino

2. Edad: Indique en cuál intervalo está ubicada su edad.

- Menos de 35 años
- De 35 a 44 años
- De 45 a 54 años
- Más de 55 años

3. Años De Servicio en el nivel de Postgrado

Menos de cinco años

De 6 a 10 años

4. Otras Universidades Donde Labora:

5. ¿Cuenta esta Universidad con una carrera docente?

SÍ ¿Desde cuándo? _____

NO ¿Por qué? _____

6. Considera Usted que la carrera docente de esta Universidad afecta o influye en el desempeño de los profesores de los programas de postgrados y maestrías?

sí NO

¿Por qué? _____

7. Indique los aspectos más relevantes de la carrera docente de esta Universidad.

8. ¿Cuáles considera Usted son las debilidades y fortalezas de la carrera docente de esta Universidad?

FORTALEZAS: _____

DEBILIDADES: _____

9. ¿Cómo se selecciona el personal de los programas de postgrados y maestrías de esta Universidad?

10. ¿Cuáles son los requisitos mínimos esenciales que exige esta Universidad al momento de la selección de los docentes de los programas de postgrados y maestrías?

11. En su condición de Director de Recursos Humanos de esta Universidad considera Usted que debe mejorarse la carrera docente.

SÍ NO

¿Por qué?

12. ¿Qué recomendaciones haría Usted para reclutar, seleccionar y nombrar los docentes de esta Universidad?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 5

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR (TRANSICIÓN)**

**CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN, CLASIFICACIÓN Y RECLASIFICACIÓN DEL
RECURSO HUMANO (DOCENTES) DE LOS SISTEMAS DE POSTGRADOS
SEGÚN ESTATUTOS Y REGLAMENTO UNIVERSITARIOS**

INSTRUMENTO N° 3

HOJA DE COTEJO

SELECCIÓN Y CONTRATACION

- | | | | |
|---|-----------------------------|----|--------------------------|
| | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> |
| 1. Ingreso por medio de Concursos Docentes | SÍ <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ingreso por Contratación Directa | SÍ <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| 3. Asistencia al Curso de Inducción para docentes | SÍ <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |

PASOS PARA LA APERTURA DE CONCURSOS

- | | | | |
|--|-----------------------------|----|--------------------------|
| 1. Directores de Escuela presentan a los Decanos las Necesidades de servicios docentes | SÍ <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| 2. El Decano verifica las necesidades de estos servicios | SÍ <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| 3. El Decano solicita al Vicerrector Académico la apertura de los concursos | SÍ <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |

REQUISITOS EXIGIDOS PARA PROFESORES DE POSTGRADOS

- | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|----|--------------------------|
| 1. Honorabilidad probada | SÍ <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| 2. Título de Postgrado | SÍ <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| 3. Competencia científica | SÍ <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |

- | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| 4. Competencia pedagógica | SÍ <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 5. Respeto por los valores que sustentan identidad de la Univ. | SÍ <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 6. Cumplir las disposiciones del Estatuto y Reglamentos | SÍ <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 7. Presentación de documentación requerida por la
Universidad al Director del Programa | SÍ <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 8. Incorporar en su curso Metodología requerida
por la Vicerrectoría de Postgrado e Investigación | SÍ <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 9. Preparación Informática | SÍ <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 10. Buena Salud física y mental | SÍ <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 11. Condiciones éticas y morales para ejercer la docencia | SÍ <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 12. Calidad de los créditos | SÍ <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 13. Ejecutorias | SÍ <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 14. Méritos y distinciones académicas | SÍ <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 15. Conocimiento de otros idiomas | SÍ <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA LA ANTIGUA
SOLICITUD DE SERVICIOS DOCENTES**

FOTO

INSTRUCCIONES PARA LLENAR ESTA SOLICITUD

1. Lea cuidadosamente.
2. Escriba con letra imprenta o a máquina. Si escribe a mano, use tinta.
3. Llene todos los espacios en blanco según sea el caso.
4. No omita ningún dato.

ESTA SOLICITUD DEBERÁ ACOMPAÑARSE DE LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

1. Dos (2) copias de la cédula o pasaporte.
2. Dos (2) copias del Curriculum Vitae.
3. Dos (2) copias de los títulos universitarios, debidamente evaluados y legalizados.
4. Dos (2) copias de los créditos de los estudios superiores realizados, debidamente evaluados y legalizados.
5. Dos (2) fotos tamaño carnet (recientes).
6. Original y copia del certificado de salud de fecha reciente.
7. Tres (3) cartas de referencias personales (no familiares).

Importante: Los títulos y créditos obtenidos en un país extranjero deben ser traducidos y autenticados por las autoridades correspondientes en ambos países e igualmente ser sometidos a reválida en la Universidad de Panamá de acuerdo a las disposiciones vigentes y registrados en el Ministerio de Educación.

1. DATOS PERSONALES

Cédula/Pasaporte _____ Seguro Social _____

Primer Nombre _____ Segundo Nombre _____

Apellido Paterno _____ Apellido Materno _____

Apellido de Casada _____

Fecha de Nacimiento _____ Sexo: Femenino Masculino Estado Civil: Soltero (a) Casado(a) Viudo (a) Otro _____

Nacionalidad _____ País de Nacimiento _____ Tipo de Sangre _____

¿Padece alguna alergia? SI No Explique _____

¿Padece alguna enfermedad crónica? SI No Explique _____

¿Tiene usted algún impedimento físico? SI No Explique _____

Tipo de Transporte: Auto Propio Autobús Taxi Colegial Otro

¿Cuál es su pasatiempo favorito? _____

En Caso de Urgencia llamar a _____ Teléfono _____

Dirección Residencial _____
Casa/Calle _____ Barrio _____

Corregimiento

Distrito

Provincia

Apartado Postal

Zona

Ciudad

Teléfono _____ Celular _____ e-mail _____

Esposo (a) Cédula _____ Nombre _____

Apartado Postal _____ Zona _____ Ciudad _____

Teléfono de Oficina _____ Fax _____ Celular _____

e-mail _____

2. INFORMACIÓN FINANCIERA

Tipo de Empleo: Gobierno Privado Negocio Propio Otros

Lugar: _____ Cargo que desempeña _____

Teléfono de Oficina _____ Fax _____ Celular _____

Apartado Postal _____ Zona _____ Ciudad _____

Ingreso mensual personal (en balboas)

Ingreso mensual familiar (en balboas)

- Menos de 400 De 401 a 600
 De 601 a 800 De 801 a 1000
 De 1001 a 1200 De 1201 a 1400
 De 1401 a 1600 De 1601 y más

- Menos de 400 De 401 a 600
 De 601 a 800 De 801 a 1000
 De 1001 a 1200 De 1201 a 1400
 De 1401 a 1600 De 1601 y más

3. INFORMACIÓN ACADÉMICA

Título Obtenido	Nombre de la Institución	Año	País

a. OTROS ESTUDIOS

Título	Créditos Aprobados	Nombre de la Institución	Año

b. IDIOMAS QUE DOMINA

Idioma	Nivel				Certificado por
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente	

c. CONOCIMIENTO INFORMÁTICO

¿Tiene conocimiento del uso del correo electrónico? Sí No

¿Tiene conocimiento de los programas Informáticos

Nivel

Word : Sí No Básico Intermedio Avanzado

Excel : Sí No Básico Intermedio Avanzado

Power Point: Sí No Básico Intermedio Avanzado

Otros: _____

d. EJECUTORIAS

d.1 Producción Intelectual (debidamente comprobada)

a. Investigaciones	
b. Libros	
c. Folletos, Apuntes	
d. Artículos, Ensayos	
e. Ponencias, Conferencias, Creaciones Artísticas	

d.2 Apoyo Administrativo Universitario (cargo administrativo en universidades o institutos superiores)

d.3 Otras

4. EXPERIENCIA DOCENTE (comprobada)

¿Tiene conocimiento Pedagógico? Sí No donde

Prof. Segunda Enseñanza Seminarios Especializados Postgrado Maestría Doctorado

Institución	Año

5. EXPERIENCIA PROFESIONAL TÉCNICA (comprobada)

Institución	Año

6. OTROS ANTECEDENTES DE INTERES

a. Asistencias a Congresos y Conferencias Internacionales

b. Distinciones Nacionales y/o Extranjeras

c. Asociaciones Nacionales y/o Extranjeras de las cuales es o fue miembro

d. Cualquier otro dato de interés

7. MATERIAS QUE ASPIRA DICTAR

Materias	Escuela	Período	Turno

8. REFERENCIA PERSONALES (no familiares)

Nombre	Teléfono

9. DOCUMENTOS ADJUNTOS

OBSERVACIONES:

Además de los requisitos señalados en los reglamentos universitarios, y la asistencia a la charla de inducción, se requiere la plena disponibilidad de tiempo dentro del horario asignado. Los horarios son establecidos por las autoridades académicas conforme a las necesidades de la universidad, por lo tanto el número de horas asignadas a un docente puede variar de un periodo a otro

COMPROMISO PERSONAL:

Como profesor de la Universidad Católica Santa María La Antigua declaro que estoy consciente de los valores y de los principios éticos y morales que la sustentan. Por ende, me comprometo a respetar su estatuto orgánico y a cumplir con sus reglamentos.

Firma del Solicitante

Fecha _____

PARA USO DE LA UNIVERSIDAD

Comentario/Observaciones _____

Procesado por: _____	Fecha _____
----------------------	-------------



UNIVERSIDAD DEL ISTMO



UNIVERSIDAD DEL ISTMO

SOLICITUD DE PLAZA DOCENTE

Febrero 2003

Solicitud que no se encuentre debidamente llena será excluida del Banco de Datos

I. DATOS PERSONALES:

(Adjunte foto tamaño carné, copia de cédula y carné de seguro social)

Nombre Completo:		
Fecha de Nacimiento:	Lugar de Nacimiento:	
No. de Cédula o Pasaporte:	No. Seguro Social:	
Tipo de Sangre:		
Dirección:		
No. Casa/Apartamento _____	Edificio _____	Avenida _____
Calle _____	Urbanización/Barrío _____	Corregimiento _____
Teléfonos:		
Residencia: _____	Tímbrgo: _____	Celular: _____
Apartado postal: _____		
Estado Civil: _____		
No. de Dependientes: _____		
Correo Electrónico: _____		
Ocupación: _____		
En caso de Urgencia Contactar a: _____		Teléfono: _____

II. DEPENDIENTES:

Nombre	Parentesco	Edad	Sexo	Viven Juntos	Independiente

III. FORMACIÓN ACADÉMICA:

(Adjunte fotocopia de Diplomas de títulos académicos y créditos obtenidos)

Grado Académico	Título Obtenido	Universidad	País	Fecha o Período
Doctorado				
Maestría				
Postgrado				
Licenciatura				
Tecnólogo				
Bachillerato				
Estudios Primarios				
Otros				

IV. EXPERIENCIA PROFESIONAL

(Mencione de la más reciente a la más antigua. Adjunte certificación de los cargos y funciones desempeñadas.)

Empresa:	
Área de actividad económica:	
Denominación del cargo y funciones principales:	
Fecha de Inicio:	Fecha de Terminación:
Jefe Inmediato:	

Empresa:	
Área de actividad económica:	
Denominación del cargo y funciones principales:	
Fecha de Inicio:	Fecha de Terminación:
Jefe Inmediato:	

Empresa:	
Área de actividad económica:	
Denominación del cargo y funciones principales:	
Fecha de Inicio:	Fecha de Terminación:
Jefe Inmediato:	

Empresa:	
Área de actividad económica:	
Denominación del cargo y funciones principales:	
Fecha de Inicio:	Fecha de Terminación:
Jefe Inmediato:	

Empresa:	
Área de actividad económica:	
Denominación del cargo y funciones principales:	
Fecha de Inicio:	Fecha de Terminación:
Jefe Inmediato:	

V. EXPERIENCIA DOCENTE
(Adjuntar Certificación Docente - Original)

Universidad:
Facultad:
Cátedras:
Período:

Universidad:
Facultad:
Cátedras:
Período:

Universidad:
Facultad:
Cátedras:
Período:

Universidad:
Facultad:
Cátedras:
Período:

VI. SEMINARIOS DE ACTUALIZACIÓN:
(Adjunte certificados de los seminarios de actualización.)

Universidad, Institución o Empresa:
Título del Curso o Seminario:
Fecha:
Horas:

Universidad, Institución o Empresa:
Título del Curso o Seminario:
Fecha:
Horas:

Universidad, Institución o Empresa:
Título del Curso o Seminario:
Fecha:
Horas:

X. **REFERENCIAS PERSONALES Y PROFESIONALES**
(Favor indicar el tipo de referencia)

Personales / Profesionales	Teléfonos
1.	
2.	
3.	

Firma del Solicitante:
Fecha de entrega del documento:
Recibido por:

PARA USO DE LA UNIVERSIDAD

ENTREVISTADO POR: _____ FECHA: _____

CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES CUALITATIVAS:

RECOMENDADO PARA LA(S) SIGUIENTE(S) CARRERA(S):

ASIGNATURAS:

Vo. Bo. – DIRECTOR

Vo. Bo. –VICERRECTORA ACADÉMICA