

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y
ORGANIZACIONAL**

**IMPACTO DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA DOCENTES DEL
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE COLÓN DE LA UNIVERSIDAD DE
PANAMÁ**

LUZ EDITH VÁSQUEZ RUIZ

INFORME DE PROYECTO DE INTERVENCIÓN II

**PRESENTADO COMO UNO DE LOS REQUISITOS PARA OBTENER EL
GRADO DE MAESTRO EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL**

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ

2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todos los míos, que me han permitido que hoy pueda estar donde estoy: mis padres, abuelos; así como también a los que vienen después; como mi hijo Julio César, esta es una forma de hacer cosas en beneficio de los demás.

También lo dirijo con todo mi cariño a los que soñamos con un mundo mejor, con oportunidades para todos en igualdad, paz y amor fraterno.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a cada uno de los funcionarios, colaboradores, docentes, colegas, amigos y directivos de la Universidad de Panamá, así como al Director del Centro Regional Universitario de Colón, Prof. Juan F. Macías, por facilitar y colaborar ampliamente en el desarrollo y culminación del mismo. Mi asesor al Prof. Juan Villar, que vio en este proyecto una oportunidad para aportar a los docentes de la Universidad de Panamá, primera casa de estudios del país. Y de manera muy especial hasta la eternidad, donde nos veremos, a mi gran amigo, docente, abogado y gestor dentro de la Universidad de Panamá q.e.p.d. Prof. Alexis Cuevas, por su aporte invaluable para afinar detalles al Programa de Inducción.

Y sin duda, agradecida con nuestro Padre Dios por ser infinitamente bondadoso en cada fase o proyecto de mi vida, por su guía y fuerza.

ÍNDICE

APROBACIÓN.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICAS	viii
ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	ix
RESUMEN	x
RESUME.....	x
PALABRAS CLAVES.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	10
1.1 Antecedentes	11
1.2 Análisis Situacional	13
1.3 Descripción del problema general	14
1.4 Definición del problema seleccionado	16
CAPÍTULO II	18
2.1 MARCO TEÓRICO.....	19
2.2 MARCO REFERENCIAL	22
2.3 MARCO LEGAL	24
CAPÍTULO III	27
3.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	28
3.1.1 Objetivos General y Específicos	28
3.1.2 Preguntas de investigación:	28
3.1.3 Población y muestra:.....	29
3.1.4 Tipo y diseño de investigación:	30
3.1.5 Definición de variables:	31
3.1.6 Técnica de recolección de información:.....	32
3.1.7 Modelo Estadístico de análisis de resultados:	33
3.1.8 Criterios de Inclusión:.....	34

3.1.9 Criterios de Exclusión:	34
3.1.10 Aspectos éticos en la investigación con sujetos humanos:.....	34
3.1.11 Fases generales del Proyecto de intervención:.....	35
3.1.12 Cronograma de actividades:.....	35
CAPÍTULO IV	37
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	38
Gráficas de los Resultados Obtenidos.....	49
CAPÍTULO V	58
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
Bibliografía	61
Entrevistas realizadas a diferentes instancias de la Universidad de Panamá y del Centro Regional Universitario de Colón.....	63
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	38
Tabla 2	38
Tabla 3	39
Tabla 4	39
Tabla 5	40
Tabla 6	40
Tabla 7	41
Tabla 8	42
Tabla 9	42
Tabla 10	43
Tabla 11	43
Tabla 12	44
Tabla 13	44
Tabla 14	45
Tabla 15	45
Tabla 16	46
Tabla 17	47
Tabla 18	47

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 – Datos Demográficos – Sexo (Grupo Inducido)	49
Gráfica 2 – Datos Demográficos – Facultades (Grupo Inducido)	49
Gráfica 3 – Años de servicio (Grupo Inducido)	50
Gráfica 4– Turno (Grupo Inducido)	50
Gráfica 5– Rango de edad (Grupo Inducido)	51
Gráfica 6 – Variable – Conocimiento Organizacional – Dimensión Administrativa (Grupo Inducido)	51
Gráfica 7– Variable – Conocimiento Organizacional – Dimensión Académica (Grupo Inducido)	52
Gráfica 8 – Variable – Conocimiento Organizacional – Desarrollo Docente (Grupo Inducido)	52
Gráfica 9– Efectividad del Programa de Inducción (Grupo Inducido)	53
Gráfica 10– Comparativo de datos demográficos-Sexo(Inducidos Vs No Inducidos)	53
Gráfica 11- Comparativo de datos demográficos-Facultades (Inducidos Vs No Inducidos)	54
Gráfica 12- Comparativo de datos demográficos-Años de servicio (Inducidos Vs No Inducidos)	54
Gráfica 13- Comparativo de datos demográficos-Turno (Inducidos Vs No Inducidos)	55
Gráfica 14- Comparativo de datos demográficos-Rango de edad (Inducidos Vs No Inducidos)	55
Gráfica 15 - Comparativo de Variable Conocimiento Organizacional-Dimensión: Administrativa(Inducidos Vs No Inducidos)	56
Gráfica 16 - Comparativo de Variable Conocimiento Organizacional Dimensión: Académica (Inducidos Vs No Inducidos)	56
Gráfica 17- Comparativo de Variable Conocimiento Organizacional-Dimensión: Desarrollo Docente (Inducidos Vs No Inducidos)	57
Gráfica 18- Comparativo de Efectividad de un Programa de Inducción (Inducidos Vs No Inducidos)	57

ABREVIATURAS UTILIZADAS

UP – Universidad de Panamá

CRUC – Centro Regional Universitario de la Universidad de Panamá

RESUMEN

Este proyecto de intervención en el campo de la Psicología Industrial y Organizacional, busca evidenciar la importancia de implementar un Programa de Inducción para docentes del Centro Regional Universitario de Colón de la Universidad de Panamá. Este programa de inducción, facilitaba información administrativa, académica y desarrollo docente; lo cual le permitió al docente participante, adquirir más conocimientos acerca de sus funciones, lo que redundará en su buen desempeño laboral y mejor desenvolvimiento dentro de la organización. Se evidencia que los docentes que no participaron en la inducción dada, reflejan menos conocimientos en comparación con los que sí fueron objeto de nuestro estudio.

RESUME

This intervention project in the field of Industrial and Organizational Psychology seeks to demonstrate the importance of implementing an Induction Program for teachers of the Colón Regional University Center of the University of Panama. This induction program provided administrative, academic and teacher development information; which allowed the participating teacher to acquire more knowledge that will result in their laboral performance and better development within the organization. It is evident that the teachers who did not participate in the given induction reflect less knowledge than if they had participated.

PALABRAS CLAVES

- Programa de Inducción
- Administrativo
- Académico
- Desarrollo docente
- Desempeño laboral

INTRODUCCIÓN

En toda organización que busca ir en avanzada ante los cambios constantes en el mundo actual, la inducción constituye un medio para alinear a los nuevos colaboradores o miembros de una organización. Existen evidencias en otros escenarios de los beneficios que se retornan a la organización cuando se realizan programas de inducción. En este documento referente a la implementación de un Programa de Inducción para Docentes en el Centro Regional Universitario de Colón de la Universidad de Panamá, encontraremos en el Capítulo No. I, antecedentes, análisis de la situación y una descripción del problema seleccionado.

En el Capítulo II, se presenta un marco teórico, así como un marco referencial y marco legal, que vienen a sustentar el tema a analizar.

En el Capítulo III, se detallan aspectos metodológicos del proyecto como son: objetivo general y específicos, preguntas de investigación, población y muestra a trabajar, tipo y diseño de investigación, definición de variables, técnica de recolección de información, modelo estadístico para analizar los resultados, criterios de inclusión, aspectos éticos, fases del proyecto y cronograma de actividades.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados, discusión y análisis de los mismos. Y en el Capítulo V, se añaden conclusiones de todo el proyecto realizado y se presentan algunas recomendaciones producto de todo lo trabajado. Así como la bibliografía de soporte, se incluyen anexos referentes a todo lo desarrollado como documentos, fotos, instrumentos aplicados, otros.

La implementación de este proyecto de intervención, pretende sostener a través de los datos y resultados evidenciados la importancia que las organizaciones realicen programas de inducción a sus colaboradores. Sin duda, la Universidad de Panamá en su proceso de mejora continua, no puede quedarse atrás y este trabajo sirve de sustento para incorporar en su gestión administrativa un Programa de Inducción a sus Docentes o Personal Académico.

CAPÍTULO I

1.1 Antecedentes

La Universidad de Panamá constituye la máxima casa de estudios a nivel superior de la República de Panamá, creada mediante Decreto Presidencial del Presidente Harmodio Arias Madrid, el 29 de mayo de 1935. Inaugurada el 7 de octubre de ese mismo año e inició clases al día siguiente con una matrícula de 175 estudiantes en las carreras de Educación, Comercio, Ciencias Naturales, Farmacia, Pre Ingeniería y Derecho. La universidad empezó a funcionar en el turno nocturno en uno de los pabellones del Instituto Nacional. Posteriormente bajo la administración del Presidente Enrique A. Jiménez, el gobierno compró alrededor de 60 hectáreas en el barrio El Cangrejo, las cuales destinó para la construcción de un campus universitario y la Escuela de Artes y Oficios, Melchor Lasso de la Vega.

La primera piedra de la Universidad fue colocada el 2 de octubre de 1947 y el 9 de octubre el presidente Enrique A. Jiménez y el primer rector de la Universidad de Panamá, Octavio Méndez Pereira decidieron trasladar el monumento a Miguel de Cervantes Saavedra de la Plaza de Cervantes, luego Plaza Porras, al nuevo Campus (Universidad de Panamá, 2019).

Las obras de construcción de los primeros edificios iniciaron en enero de 1948 y el 29 de mayo de 1950 se iniciaron clases con los primeros cuatro edificios: Administración y Biblioteca, Humanidades, Ingeniería y Arquitectura y Laboratorio de Ciencias.

Con motivo del Cincuentenario de la República, el rector Octavio Méndez Pereira inauguró oficialmente el Campus el 1 de noviembre de 1953.

Para el año 1960 ya se contaba con 11 edificios adicionales, entre ellos los de Bioquímica, Farmacia y Administración Pública y Comercio. En la siguiente década

1960-1970 el Campus ganó 15 edificios, entre ellos Odontología, Derecho y se construyó el Centro Experimental de Investigaciones Agropecuarias en Tocumen. En la década de 1970-1980 se construyeron 17 edificios (Biología, Laboratorio Especializado de Análisis, Arquitectura, Ingeniería, otro de Humanidades, Biblioteca Interamericana Simón Bolívar y Facilidades Estudiantiles) y se compraron los edificios del DEXA y el Canal Once.

En 1972 el Ministerio de Educación y la AID firmaron un préstamo para la construcción de los primeros Centros Regionales Universitarios de Chiriquí y Veraguas. En la siguiente década se construyeron los Centros Regionales de Azuero y Coclé y la Facultad de Ciencias Agropecuarias en Chiriquí y varios edificios para los Centros Regionales Universitarios de Veraguas y Chiriquí.

A finales de 1979 la Universidad de Panamá recibió las instalaciones del Colegio Secundario de Rainbow City en Colón donde empieza a funcionar el Centro Regional Universitario de Colón.

En la década entre 1990 y 2000 se construyó el Centro Regional de Panamá Oeste y 4 edificios de investigación en el Campus. En el año 1999 la Autoridad de la Región Interoceánica le traspasó a la Universidad de Panamá las instalaciones del Colegio Secundario de Curundu, hoy Campus universitario Harmodio Arias Madrid y el Hospital Veterinario de Corozal. Durante esta época el Campus aumentó su infraestructura en 19 edificios más, incluyendo la compra de los edificios del COIF, Hispania Noriega y la Fundación Universidad de Panamá. En este período se construyó el Centro Regional Universitario de Bocas del Toro, la Extensión Docente de Chepo y Darién y las Universidades Populares de Azuero y Coclé, hoy Universidades del Trabajo y La Tercera Edad.

Con todo este recuento histórico podemos documentar como la Universidad de Panamá se ha ido expandiendo y desarrollando en todo el país con sus diferentes sedes regionales y en el campus central.

Podemos señalar de la misma:

- **MISIÓN:** Formar profesionales y ciudadanos fundamentados en los más altos estándares de calidad, íntegros, humanistas, innovadores, con compromiso social y conciencia crítica nacional, que coadyuven en la transformación de una sociedad incluyente y equitativa, bajo la orientación del desarrollo humano, la sostenibilidad ambiental y el principio de la Educación Superior como bien público social, derecho humano y deber del Estado.
- **VISIÓN:** Consolidar la Universidad como la principal Institución de Educación Superior del país, líder en la formación de profesionales de calidad, basada en un alto perfil docente, investigación pertinente, vinculación con la sociedad, innovación, internacionalización, producción científica y tecnológica, con una oferta académica acreditada y referente para el desarrollo nacional, fortalecida como un espacio encuentro y reflexión del país.
- **VALORES:**
 - Equidad
 - Justicia
 - Integridad
 - Tolerancia
 - Respeto
 - Identidad Nacional
 - Solidaridad
 - Responsabilidad
 - Transparencia
 - Compromiso
 - Excelencia

1.2 Análisis Situacional

En el Centro Regional Universitario de la Provincia de Colón ubicado en el Corregimiento de Cristóbal, en la Avenida Randolph, es el segundo en importancia por la cantidad de estudiantes, administrativos y planta docente que le albergan; posee una planta docente actual

de 303 (al momento de iniciar el estudio). Ofrece las siguientes facultades como: Administración Pública, Ciencias Naturales y Exactas, Derecho y Ciencias Políticas, Humanidades, Economía, Administración de Empresas y Contabilidad, Ciencias de la Educación, Enfermería, Bellas Artes, Informática, Electrónica y Comunicación, y Psicología (Universidad de Panamá Centro Regional de Colón, 2019).

En lo correspondiente a los colaboradores, a través de la Dirección de Recursos Humanos se realiza inducción a todo colaborador administrativo que ingresa a laborar, sin embargo, los nuevos colaboradores docentes que ingresen a laborar, no se les realiza una inducción como tal. Esto repercute de tal manera que los mismos no están claros al momento de ingresar todo lo referente a la historia, misión, visión, valores, políticas, reglas, aspectos administrativos, proceso de banco de datos, herramientas tecnológicas, información académica y otros elementos que le permitirán desempeñarse óptimamente en su carrera docente. Como consecuencia de no llevarse a cabo una inducción a los colaboradores docentes, los mismos desconocen desde elementos básicos administrativos e inclusive de su ejecución como docente, los cuales se van conociendo en la marcha tras ensayo y error, equivocaciones y en algunas ocasiones por lo que otros docentes compartan de manera voluntaria.

Este proyecto de intervención sería la oportunidad de aportar a la Universidad de Panamá la implementación de un programa de inducción para los docentes de la citada organización.

1.3 Descripción del problema general

En entrevistas realizadas en el 2018, a la Dra. Yolanda Bazán de Franco, de la Dirección Curricular y Evaluación Académica de la Universidad de Panamá, la cual cuenta con una trayectoria profesional y académica dentro de la instancia universitaria de aproximadamente 30 años; señaló que no existe un “Programa de Inducción” para los docentes, antes de ingresar a laborar en las diferentes facultades.

A su vez, indica que, a pesar de no existir una inducción como tal, toda la información requerida para el conocimiento del docente se encuentra de manera virtual en la página web de la institución.

De igual forma la Lic. Elizabeth Cedeño, Analista de Recursos Humanos, ubicada en el Departamento de Servicio y Atención al Personal Académico, manifestó que no realizan ningún programa de inducción a los docentes, pues su labor fundamental radica en la elaboración de contratos, acciones de personal y resoluciones.

En la Dirección de Recursos Humanos, existe un Programa de Inducción para el personal administrativo, sin embargo, en el proceso de recolecta de documentación e información, a la fecha no se ha logrado verificar dicho programa con alguna unidad administrativa.

Se consultó al Prof. José Álvaro, presidente de la Asociación de Profesores de la Universidad de Panamá (APUDEP), si conocía de la existencia de algún programa de inducción a docentes, señalando que “no tiene conocimiento de ninguno y en dado caso, le corresponde a la Vicerrectoría Académica realizarlo”. La APUDEP, por su parte proporciona capacitaciones a los docentes en diferentes temas para el desarrollo docente. Se entrevistó al Prof. Damián Espino, Secretario General de la Asociación de Empleados de la Universidad de Panamá (ASEUPA-SINTUP), aclarando que ellos velan principalmente por los colaboradores administrativos (también agremian a docentes) de la Universidad, pero que tampoco tiene conocimiento de la existencia de un programa de inducción para los docentes.

El Centro Regional Universitario de Colón (CRUC) es la segunda extensión en importancia de la Universidad de Panamá, no solo por las carreras que se ofrecen a la comunidad colonense, sino también por la cantidad de estudiantes que se atienden en dicha extensión.

En muchos de los procesos y modelo administrativo de la Universidad de Panamá destaca un modelo burocrático en su gestión. Max Weber creador del modelo burocrático de la administración destaca algunos aspectos claves del modelo propuesto: **carácter legal de las normas y reglamentos, carácter formal de las comunicaciones, carácter racional y división del trabajo, impersonalidad en las relaciones, jerarquía de la autoridad, rutinas y procedimientos estandarizados, competencia técnica y meritocracia,**

especialización de la administración, profesionalización de los participantes y total posibilidad de prever el funcionamiento (Chiavenato, 2014)

A su vez, las nuevas tendencias en la Administración apuntan hacia fortalecer la Educación Corporativa con el respaldo de la TI (Herramientas Tecnológicas), donde se da: **aprendizaje corporativo, oportunidades de aprendizaje que sustenten los asuntos organizacionales más importantes y un plan de las tres C: ciudadanía corporativa, contexto situacional y competencias claves (Chiavenato, 2014).**

Este programa de intervención pretende, por un lado, diseñar, ejecutar y a su vez verificar que efectos se obtienen de la implementación de un programa de inducción a los docentes del Centro Regional Universitario de Colón, considerando la situación actual de los docentes en dicho centro y que apunta a proporcionarles todos aquellos elementos e información institucional para su desarrollo de carrera interna.

1.4 Definición del problema seleccionado

Podemos definir nuestro problema como: **¿Influirá la implementación de un programa de inducción, en los docentes del Centro Regional Universitario de Colón, en la adquisición de conocimiento de la Universidad de Panamá?**

En las organizaciones actuales, se realiza un proceso de inducción a los nuevos colaboradores para que los mismos conozcan las políticas, estructura, funcionamiento, jerarquía y todo lo concerniente a la organización a la cual entrarán a formar parte. Se ha evidenciado en experiencias previas, que los programas de inducción facilitan la inserción y desarrollo de los nuevos colaboradores, lo cual redundará en un desempeño más eficaz y por ende en la satisfacción y motivación laboral de los mismos. Los colaboradores administrativos de la Universidad de Panamá reciben una inducción al ingresar (de acuerdo a la Dirección de Recursos Humanos, sin embargo, algunos colaboradores administrativos indicaron no haberla recibido); sería oportuno que también a los colaboradores docentes se le realice una inducción adaptada a su condición de académicos.

Como hemos señalado anteriormente, **en el Centro Regional Universitario de Colón, no existe un programa de inducción a los docentes que ingresan a laborar en dicho centro,**

por esta razón se propone diseñar, ejecutar y verificar el impacto que pueda generar en los docentes que participen en el programa.

En primera instancia los beneficiados con este proyecto serían los colaboradores docentes del Centro Regional Universitario de Colón y en segunda instancia la institución de la Universidad de Panamá, pues al tener colaboradores instruidos de todo el aspecto administrativo, académico y de desarrollo docente, redundará en su desempeño laboral.

Ser una universidad acreditada con estándares internacionales que le permita competir con otras universidades tanto de la región como a nivel mundial, requiere fortalecer el factor docente y maximizar el desempeño de los mismos. Realizando algunas gestiones administrativas como un **“Programa de inducción”** que influya en su competitividad y redunden en alcanzar los objetivos organizacionales.

Se quiere ofrecer este proyecto como una evidencia de la importancia de un Programa de Inducción para docentes y que sirva de referente para el resto de las demás extensiones regionales e inclusive el Campus Central.

Se espera que esta propuesta, sea un aporte para mejorar la calidad y eficiencia docente, pues el mismo al contar con la información clara de la organización universitaria a la que ingresa, podrá desempeñarse adecuadamente y en consiguiente redundará en alcanzar los objetivos trazados por la Universidad para mantenerse a la vanguardia de las exigencias nacionales e internacionales.

Se reitera, el problema de este proyecto de intervención: **¿Influirá la implementación de un programa de inducción, en los docentes del Centro Regional Universitario de Colón, en la adquisición de conocimiento de la Universidad de Panamá?**

A pesar que inicialmente no se había contemplado la utilización de TICs para el proyecto, la situación de la pandemia del Covid-19, obligó a darle un giro al proyecto y considerar la incorporación de herramientas virtuales y tecnológicas para efectuar el proyecto de intervención.

CAPÍTULO II

2.1 MARCO TEÓRICO

En muchos de los pasos y procesos administrativos de la Universidad de Panamá se resalta un modelo burocrático en su gestión. Max Weber creador del modelo burocrático de la administración destaca algunos aspectos claves del modelo propuesto: **carácter legal de las normas y reglamentos, carácter formal de las comunicaciones, carácter racional y división del trabajo, impersonalidad en las relaciones, jerarquía de la autoridad, rutinas y procedimientos estandarizados, competencia técnica y meritocracia, especialización de la administración, profesionalización de los participantes y total posibilidad de prever el funcionamiento** (Chiavenato, 2014)

A su vez, las nuevas tendencias en la Administración apuntan hacia fortalecer la Educación Corporativa con el respaldo de la TIC (Herramientas Tecnológicas), donde se da: **aprendizaje corporativo, oportunidades de aprendizaje que sustenten los asuntos organizacionales más importantes y un plan de las tres C: ciudadanía corporativa, contexto situacional y competencias claves** (Chiavenato, 2014).

Se considera que la inducción “**es el proceso que proporciona a los empleados nuevos, información básica de los antecedentes de la compañía; en dicho proceso se le dice a los empleados sobre las actitudes, normas, valores y patrones de conducta que son esperados por la organización**” (Arango Restrepo, 2012).

Es decir, que una inducción representa suministrar todo tipo de información que pueda facilitar al nuevo colaborador, en este caso al docente, de tal manera que su adaptación al nuevo entorno laboral sea mucho más efectiva para su desempeño. Sabemos que este periodo de adaptación puede oscilar entre 3 a 6 meses, sin embargo, este tiempo se puede dilatar si se desconocen procedimientos, procesos o estructura de la organización a la cual se pretende incorporar.

Podríamos pensar que la inducción solamente corresponde a nuevos colaboradores, pero en aquellas organizaciones grandes y con estructura compleja, se realizan inducciones sucesivas para facilitar la adaptación y fase de desarrollo de los miembros que pertenecen.

En primera instancia se considera que la responsabilidad de realizar una inducción, corresponde al jefe inmediato en coordinación con el encargado de la gestión del personal,

lo cual varía de organización a organización, como una Gerencia, Dirección, Departamento u otro similar de Recurso Humano o Talento Humano.

Podemos indicar que el propósito de la inducción es:

- Facilitar el ajuste del nuevo colaborador a la organización.
- Proporcionar información respecto a la estructura, administración, tareas y expectativas de desempeño.
- Calmar los temores que se puedan tener.
- Inculcar sentido de pertenencia.

Algunos consideran que la inducción consta de 2 etapas:

- Primera Etapa, se proporciona información general sobre la organización.
- Segunda Etapa, es responsable el supervisor inmediato, lo cual conlleva requerimientos del puesto, la seguridad, visita al departamento o área para que lo conozcan, espacio de preguntas y respuestas, y presentación a los otros compañeros y compañeras del trabajo.

Una guía de lo que debe contener un programa de inducción de manera general, puede ser:

- Información sobre la organización:
 - Introducción y saludo de la máxima autoridad
 - Reseña histórica
 - Misión, Visión, Valores
 - Estructura organizacional
 - Sucursales, productos y servicios que ofrece
 - Beneficios e incentivos
 - Reglas y normas del personal, políticas organizacionales
 - Organigrama general o seccionado
 - Imágenes de la organización (estructuras, áreas, servicios, jefaturas, productos, otros que se consideren).
 - Jornada laboral, aspectos legales.

- Sobre el puesto que va a ocupar:
 - Características, funciones, relaciones con otros puestos, medios de trabajo, expectativas de desarrollo, salario
 - Actividades a su cargo y relación con los objetivos de la organización.
 - Retribución a detalle (sueldo, categoría, nivel, rango, clasificación)
 - Información sobre medidas e índices de rendimiento en el cargo.
 - Funciones que cumple la unidad a la cual pertenece.
 - Seguridad, normas, reglamentos y funciones que debe cumplir para preservar la seguridad personal y la del resto del personal.
- Inducción específica dada por el jefe inmediato:
 - Presentación entre colegas.
 - Mostrar el lugar de trabajo.
 - Objetivos de trabajo del área, estrategia.
 - Ratificación de las funciones del puesto y entrega de medios/materiales/herramientas necesarias.
 - Explicar el proceso de evaluación de desempeño.
 - Relaciones personales referente al clima organizacional, jerarquía, costumbre.
 - Diagnóstico de las necesidades de aprendizaje.
 - Métodos y estilos de dirección que se emplean.
 - Otros aspectos relevantes del puesto, área o equipo de trabajo.
 - Misión de su Departamento.
 - Visión: Objetivos y Metas propuestas.
 - Intercambio de expectativas.

Todo programa de inducción se le pueden incorporar elementos adicionales de manera creativa para incentivar, motivar y conectar al nuevo colaborador con la organización a la cual se va a integrar, sin duda será un elemento clave que inspirará al mismo en los productos

o servicios que se ofrece, de tal manera que el mismo se identifique como parte del engranaje que colabora en el resultado final de lo que se ofrece o proporciona al final.

¿Nos hemos preguntado, por qué algunas organizaciones llegan a conectar a sus miembros y logran que los mismos se sientan orgullosos de formar parte de ella?

El éxito de esa identificación, en muchos de sus casos, está basado en un programa de inducción cuidadosamente preparado y adaptado a lo que se pretende captar, conservar y que se desarrolle dentro de la organización.

Somos conscientes que en la actualidad, la retención del talento humano, constituye uno de los mayores retos en los Departamentos que tienen que ver con la gestión del Recurso Humano, por lo tanto, a través de programas de inducción debidamente elaborados y constantemente actualizados, no solo en contenido, sino en despertar y conectar con la emoción de las personas. Conscientes que la mayoría de las ocasiones, las emociones de manera sutil y solapada determinan la mayoría de las acciones y decisiones del ser humano.

Con todo lo referente a la virtualidad, el nuevo cambio que ha surgido apunta a considerar la facilidad, versatilidad y múltiples opciones para poder llegar a los colaboradores en todas las opciones posibles para cumplir con los objetivos de una inducción. Otras fuentes consultadas destacan la importancia de dar un trato especial a los colaboradores, los cuales son cada vez más considerados como talento humano que determinan de manera significativa la productividad de la organización. (Robbins & Judge, 2013) (Arnold & Randall, 2012) (Landy & Conte, 2005) (Sistemas Jurídicos S.A, 2005)

2.2 MARCO REFERENCIAL

A nivel de investigaciones referentes a programas de inducción a docentes se pueden indicar algunos temas revisados en los últimos años a nivel internacional como:

- **Proceso de inducción mediado por TIC para personal administrativo y docente en la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A** (Vega Morales, 2017), esta investigación fijó como objetivo desarrollar una estrategia virtual para los procesos de inducción del personal docente y administrativo que se vinculará a

la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A., a través de la plataforma Moodle.

Entre los hallazgos se destacó la importancia de realizar los procesos de inducción a través de las TIC ya que otorgan flexibilidad para el manejo del tiempo y los contenidos, facilitan el aprendizaje de las temáticas y aumentan el grado de motivación de los funcionarios, permitiendo a futuro el desarrollo de nuevos entrenamientos o capacitaciones. En esta investigación desarrollada en Colombia, se observa un proceso de inducción apoyado en las TIC como medio para facilitar lo que se desea inducir al docente universitario.

- **Modelo teórico-contextual para el profesor novel en la Universidad de Sonora: perfil socio-académico-laboral, aprendizaje y conocimiento profesional y programa de inducción a la docencia** (Domínguez Cárdenas, 2017), esta investigación se desarrolló a partir de las políticas públicas referentes a la formación de profesores noveles (novatos) en instituciones de educación superior, específicamente en la Universidad de Sonora. Desarrollando el modelo teórico y contextual para determinar el perfil socio-académico-laboral de los docentes, su aprendizaje profesional y conocimiento profesional, así como el programa de inducción a la docencia universitaria el cual se está implementando actualmente. En este estudio se hace énfasis en trabajar en función de un perfil profesional del docente, el cual se introduce a través de un programa de inducción, el cual ya está siendo utilizado en dicha universidad en Méjico.
- **La formación docente en momentos de cambios: ¿Qué nos dicen los profesores principiantes universitarios?** (Bozu & Imbernon M., 2016), en este estudio cualitativo con una metodología de estudios de casos múltiple examina la opinión de los profesores principiantes de la Universidad de Barcelona sobre las consecuencias del proceso de implementación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Entre los hallazgos más importantes, cabe destacar su percepción sobre la implementación del EEES y las propuestas que dan sobre los cambios que debería realizar la Universidad para una verdadera reforma de la formación de los docentes. En esta investigación se señala que entre las experiencias de formación inicial más comunes están los programas de inducción o iniciación en la docencia universitaria

encaminados a proporcionar al “joven” profesor/a acompañamiento en sus inicios profesionales, a través de una formación teórico-práctica y un proceso de mentoría por parte de los docentes experimentados. Esto deja en evidencia, que los programas de inducción forman parte del proceso de inserción laboral del docente en sus funciones a nivel de la docencia superior, inclusive mejorando sus procesos para ser competitivos en el campo internacional.

En su mayoría muchos estudios realizados evalúan programas de inducción propuestos para los docentes universitarios que solo enmarcan la formación en la parte pedagógica o herramientas en su ejercitar docente, sin embargo, se carece de estudios que amplíen procesos de inducción que contemplen otros elementos que el docente necesita saber en la universidad a la cual se incorpora.

A nivel de la Universidad de Panamá reposan investigaciones relacionadas al tema como: **Programa de inducción para la Empresa Pepsico - Sucursal Aguadulce** (Cruz, 2016), **Propuesta de un Manual de inducción para los funcionarios administrativos de la Universidad de Panamá, en el marco de un sistema de carrera administrativa** (Arroyo Arcia, 2000) y **Guía para la formulación de un programa de inducción dirigido a las instituciones estatales del sistema de Carrera Administrativa** (Chambonnet & Jiménez, 1998). Todos estos estudios hablan de la importancia de la implementación de programas de inducción, sin embargo no se encontraron estudios referentes a programas de inducción a docentes universitarios.

Este proyecto de intervención sería la oportunidad de aportar a la Universidad de Panamá la implementación de un programa de inducción para los docentes de la citada organización.

2.3 MARCO LEGAL

Podemos señalar que en lo que corresponde al aspecto legal de manera formal, nuestras reglamentaciones como en: el **Código de Trabajo de la República de Panamá, Estatuto Universitario de la Universidad de Panamá, Ley N° 24 Orgánica de la Universidad de Panamá y Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá**; ninguno de los citados documentos señalan la formalidad o

importancia que el colaborador, empleado o nuevo funcionario, se le tenga presente la realización de una inducción antes de ingresar a laborar.

A pesar de evidencias científicas como las investigaciones presentadas en el marco referencial, todavía no se le ha dado el carácter legal que sea un derecho del individuo o un deber de la organización o institución, en el caso de la Universidad de Panamá, para que sea considerado como parte de los procesos administrativos de los diferentes colaboradores, y en el caso que nos corresponde al personal docente.

Esto debería estar contemplado y debidamente registrado por lo menos en el Estatuto Universitario de la Universidad de Panamá.

Sin embargo, los estudiantes tienen un Programa denominado **IVU “Introducción a la Vida Universitaria”**, el cual es realizado todos los años a los nuevos estudiantes de primer ingreso, el cual es llevado a cabo por la Dirección de Investigación y Orientación Psicológica, en las diferentes unidades académicas, sea por Facultad o en los Centros Regionales.

En el caso del personal administrativo, la Dirección de Recursos Humanos, señala que realiza inducción a todo colaborador administrativo que ingresa a laborar, sin embargo, en el Centro Regional Universitario de Colón, en entrevistas realizadas a funcionarios administrativos, los mismos indicaron que no habían recibido alguna inducción antes de ingresar a laborar. La misma dirección indicó que su responsabilidad, solo corresponde a los funcionarios administrativos.

Sería oportuno, que quede debidamente registrado de manera legal, la incorporación de Programas de Inducción a los colaboradores docentes, para que no quede como algo opcional, sino como parte de un requisito para conocer la organización a la cual pertenecerá.

Cabe señalar que el Estatuto Universitario que regula la Universidad de Panamá destaca algunos artículos como:

Artículo 9: Las unidades académicas y administrativas realizarán foros, encuentros, debates, talleres, seminarios y otras actividades similares, orientadas a que las funciones académicas y otras actividades universitarias, sean realizadas sobre la base de una cultura de paz con justicia social.

Artículo 25, acápite f: Son funciones del Consejo General Universitario, establecer las directrices generales para el funcionamiento de la Universidad de Panamá y garantizar el funcionamiento de la docencia, la investigación, la extensión, la administración, la producción y los servicios existentes en ella o que se establezcan en el futuro.

Artículo 28, acápite a: Son principales funciones del Consejo Académico, establecer las políticas, estrategias y los programas institucionales para el desarrollo de las funciones de docencia, investigación, extensión y producción, así como los servicios y difusión cultural del conocimiento en la Universidad de Panamá.

Artículo 28, acápite b: Velar por la elevada calidad, la pertinencia, la eficiencia y la eficacia de la docencia, investigación, la extensión y la producción, así como de los servicios en todo el ámbito universitario (Universitario, 2015).

Todas las citas indicadas, respaldan elementos para incorporar un programa de inducción que vaya en mejorar la calidad, eficiencia y desarrollo de los docentes, esto impactará en todo el engranaje de la organización, pues los docentes como una de las piezas clave dentro de toda la comunidad universitaria, su aporte es significativo para la búsqueda de la excelencia universitaria.

CAPÍTULO III

3.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1.1 Objetivos General y Específicos

Objetivo general

- Diseñar e implementar un programa de inducción para colaboradores docentes del Centro Regional Universitario de Colón de la Universidad de Panamá.

Objetivos específicos

- Demostrar como un programa de inducción proporciona información general de la Universidad de Panamá en aspectos administrativos, académicos y de desarrollo docente.
- Comparar los conocimientos organizacionales de un grupo de colaboradores docentes que reciben inducción con un grupo de docentes que no la reciben.

3.1.2 Preguntas de investigación:

* ¿Habrá algún impacto en los docentes del Centro Regional

Universitario de Colón de la Universidad de Panamá que reciban un programa de inducción con respecto a los que no?

* ¿Los docentes que participan en un programa de inducción tendrán información general de la Universidad de Panamá, aspectos administrativos, académicos y de desarrollo docente, diferente a los que no participan en el programa?

3.1.3 Población y muestra:

Población, es de 136, quienes eran el total de aspirantes del Banco de Datos del Centro Regional Universitarios de Colón a inicios de 2019. Y los docentes que no son Banco de datos y deseen participar de manera voluntaria.

Muestra, para la ejecución del Proyecto de Intervención inicialmente se trabajaría con los docentes que se encontraban en calidad de Banco de Datos de las siguientes facultades: Humanidades, Administración de Empresas y Contabilidad, Bellas Artes, Ciencias de la Educación, Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, Derecho y Ciencias Políticas, Economía, Enfermería, Farmacia, Psicología e Informática, Electrónica y Comunicación. Pero considerando la situación de la Pandemia del Covid-19, se abrió la apertura para que participaran docentes que no estaban en calidad de Banco de Datos, y que indicaron desear participar en el proyecto de intervención. Se realizó un muestreo no probabilístico, en base a los turnos: matutino, vespertino y nocturno. Para el cálculo de la muestra a utilizar se contempló la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

n= tamaño de la muestra

N= Población (136)

Z= Nivel de confianza 90% = 1.28

P= Probabilidad de que ocurra el evento 50%=0.5

q= Probabilidad de que no ocurra el evento 50%=0.5

d= error de muestreo 10%= 10.04

$$n = \frac{136 * 1.28^2 * 0.5 * 0.5}{10.04^2 * (136-1) + 1.28^2 * 0.5 * 0.5} = 45$$

La muestra correspondía a 45 sujetos, para un NC de 90% y un margen de error de 10%, distribuidos en 2 grupos (uno que recibirá inducción y otro que no recibirá inducción). Se había considerado tomar una mayor muestra de docentes, sin embargo, la distribución de los mismos en 3 turnos y la diversidad de los horarios en las distintas facultades, dificultó coincidir con la mayoría de los mismos. Por otro lado, reiterando el **escenario de la pandemia del Covid-19**, efectuar toda la **ejecución del programa de manera totalmente virtual**, se vio afectada de manera significativa por la conectividad a través del internet y los equipos de los participantes. Esto hizo que los participantes finales a participar fueran **30 sujetos**.

3.1.4 Tipo y diseño de investigación:

Se contempló realizar un estudio exploratorio, considerando que previamente no se ha realizado un programa de intervención similar a docentes en la Universidad de Panamá ni en el Centro Regional Universitario de Colón; a su vez es cuantitativo, contemplando que se realizó una valoración cuantitativa de las variables o elementos de estudio. Y se considerada transversal, pues se ejecutó en un tiempo específico en el segundo semestre de 2020 e inicios de 2021. Se considera como un estudio prospectivo, porque sus resultados pueden ser aplicados en el futuro. A su vez es comparativo para verificar la diferencia en las 2 muestras, la que recibió el programa de inducción y la que no lo recibió.

3.1.5 Definición de variables:

Se comprende por variables “atributos, cualidades, características observables que poseen las personas, objetos, instituciones que expresan magnitudes que varían discretamente o en forma continua” (Ñaupás, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014).

Por otro lado, la inducción es “un proceso que proporciona a los empleados nueva información básica de los antecedentes de la compañía; en dicho proceso se les dice a los empleados sobre las actitudes, normas y patrones de conducta que son esperados por la organización” (Arango, 2012). Para este proyecto de intervención se consideraron las siguientes variables:

- * Variable Independiente - **Programa de Inducción:** Proceso que proporciona a los docentes en calidad de banco de datos u otro del CRUC información de aspectos administrativos, académicos y de desarrollo docente.

- * Variable Dependiente - **Conocimiento Organizacional:** Información de la Universidad de Panamá en los aspectos: administrativos, académicos y de desarrollo docente (Universitario, 2015).

Se consideró información legal que regula la Universidad de Panamá (Panamá, Ley No. 24 - Orgánica de la Universidad de Panamá, 2005), (Panamá, Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, 2016), (Universidad de Panamá, 2013).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
Variable	Tipo	Dimensiones	Indicadores	Indices
Conocimiento organizacional	Dependiente, cuantitativa, continua, politómica	* Administrativo: Información referente a estructura organizativa, visión, misión, valores, actitudes, documentos legales, evidenciados por escrito físicamente o virtualmente.	Muy alto: >=30% Alto: 26.97 - 29.9% Medio: 23.64 - 26.96% Bajo: 20.31 - 23.63% Muy bajo: <=20.30%	33 29 26 23 19
		* Académico: Información referente al personal académico debidamente establecido en el Estatuto Universitario.	Muy alto: >=30% Alto: 26.97 - 29.9% Medio: 23.64 - 26.96% Bajo: 20.31 - 23.63% Muy bajo: <=20.30%	33 29 26 23 19
		* Docente: Información referente al desarrollo profesional docente dentro de la Universidad, debidamente establecido en el Estatuto Universitario y otros documentos aprobados.	Muy alto: >=30.39% Alto: 27.05 - 30.38% Medio: 23.71 - 27.04% Bajo: 20.37 - 23.70% Muy bajo: <=20.36%	34 30 27 24 20
Programa de Inducción	Independiente, cuantitativa, continua, politómica	* Efectivo: Consideración de los participantes en el programa de inducción que señalen que fue de utilidad la información proporcionada.	Sí: 100 Más o menos: 50 No: 0	10 5 0

3.1.6 Técnica de recolección de información:

Es a través de las técnicas e instrumentos de investigación las herramientas mediante las cuales se recogen los datos e información necesaria para comprobar los objetivos del proyecto de intervención (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014).

Se contempló para este proyecto:

* Un cuestionario de 21 ítems, el cual se aplicó antes y después del programa de inducción, a través de una plataforma virtual de instrumentos de medición denominada “Monkey Survey”. El mismo contempló información de las dimensiones: administrativo (33%), académico (33%) y docente (34%), señalados en la variable dependiente. Así como también se compiló datos generales (sexo, edad, facultad, años de servicio, turno, otros) de los participantes. Y se exploró la efectividad del programa de inducción (sí, más o menos o no).

Se registraron datos de importancia observados durante todo el proceso de implementación del programa de inducción a los participantes. Se verificó la validez del instrumento a través de una valoración de expertos y la confiabilidad con la aplicación de una prueba piloto, antes de utilizar el cuestionario final. Todo este proceso buscó la utilización de un instrumento acorde a la realidad de la muestra a utilizar, contemplando los aspectos socioculturales de la extensión regional de Colón; así como el escenario actual de la pandemia del Covid-19, por lo cual todo se tuvo que realizar de manera virtual.

VARIABLE: CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL		
DIMENSIONES	ITEMS	PUNTUACION
Administrativa	3, 6, 9, 12,15,18	33%
Académica	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20	33%
Docente	1, 4, 7, 10,13, 16, 19	34%

VARIABLE: EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN		
DIMENSIONES	ITEMS	PUNTUACION
Sí	21	100%
Más o menos	21	50%
No	21	0%

3.1.7 Modelo Estadístico de análisis de resultados:

En este proyecto de intervención se había contemplado utilizar el programa SPSS Statistics el cual se utiliza desde la planificación hasta la recolección de datos para el análisis y la presentación de informes. Sin embargo, con la incorporación de Monkey Survey, no fue necesario utilizar la misma, pues esta proporciona la tabulación de los datos y facilita el análisis de los eventos registrados. Se utilizó Windows Excel para registrar información numérica, estadística y elaboración de gráficas para el análisis de los resultados obtenidos. Ambos recursos se utilizaron para una mayor comprensión y verificación de la data obtenida en la muestra intervenida, así como en el grupo control.

3.1.8 Criterios de Inclusión:

- Docentes en categoría de Banco de Datos, del Centro Regional Universitario de Colón de la Universidad de Panamá para el 2019 y el 2020.
- Docentes en categoría de Banco de Datos u otros, que firmen acuerdo de confidencialidad y de consentimiento informado con la investigadora.
- Docentes que no son categoría de Banco de Datos, del Centro Regional Universitario de Colón de la Universidad de Panamá y que de manera voluntaria se ofrecieron a participar en el proyecto de intervención, cuando fueron convocados. Esto se contempló por sugerencia y petición del Director del CRU de Colón.

3.1.9 Criterios de Exclusión:

- Docentes en categoría de Banco de Datos u otros, que no firmen acuerdo de confidencialidad y de consentimiento informado con la investigadora.
- Docentes que no son categoría de Banco de Datos, del Centro Regional Universitario de Colón de la Universidad de Panamá y que no firmen acuerdo de confidencialidad y de consentimiento informado con la investigadora.

3.1.10 Aspectos éticos en la investigación con sujetos humanos:

Considerando que es un estudio con sujetos humanos, se llenó documento de consentimiento informado de acuerdo a las especificaciones y recomendaciones del **Comité de Bioética de la Universidad de Panamá**; donde los participantes dieron su autorización para participar en la realización de dicho proyecto de intervención de manera libre, consensuada y sin ningún tipo de coacción o presión. Tanto los sujetos que participaron en el programa de inducción como los sujetos del grupo control, que no recibió inducción, llenaron el respectivo documento.

3.1.11 Fases generales del Proyecto de intervención:

* Diagnóstica, la cual consistió en indagar la existencia de un programa o proceso de inducción a docentes. Una vez verificada la información, se procedió a elaborar el proyecto a desarrollar.

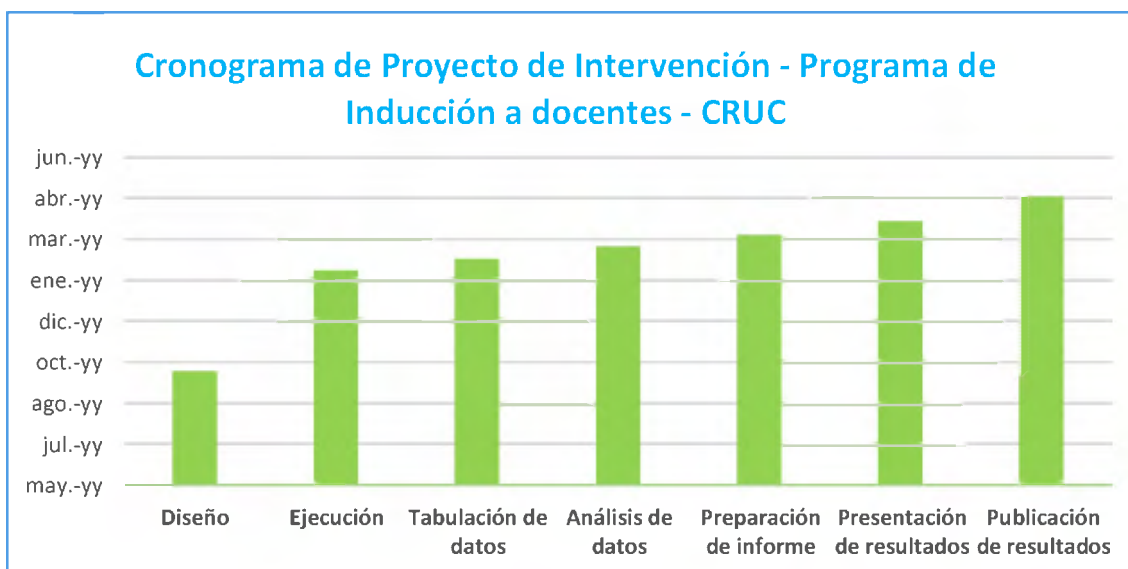
* Intervención, en esta fase se implementó el programa de inducción a docentes, donde se utilizaron los diferentes instrumentos, recursos y materiales preparados.

* Evaluación, de acuerdo a los instrumentos utilizados, se analizaron los resultados obtenidos en la fase de intervención.

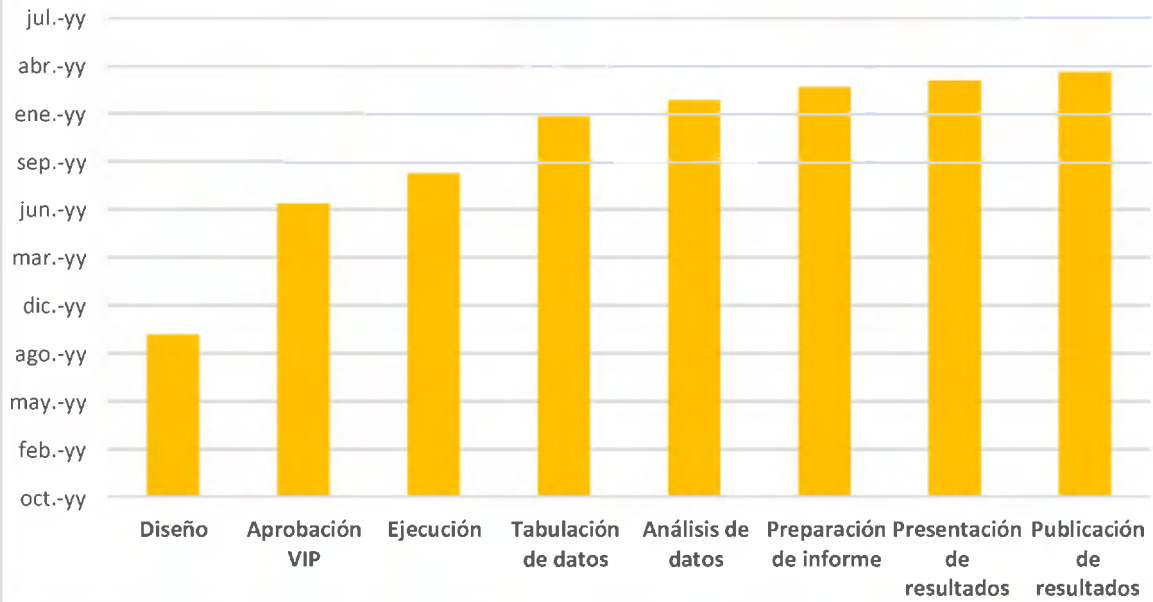
3.1.12 Cronograma de actividades:

El proyecto de intervención en su cronograma inicial, estaba contemplado para completarse entre mayo de 2019 a mayo de 2020, sin embargo con situaciones en el cambio de la reglamentación de los trabajos finales de maestría por parte de la Vicerrectoría de Investigación y Post grado de la Universidad de Panamá desde 2019, dificultó todo lo concerniente a la aprobación del código del proyecto para proceder a la ejecución, tabulación, análisis de datos y elaboración del informe final. Aunado a todas las afectaciones administrativas y de cuarentena durante el primer semestre de 2020, producto del Covid-19.

Se observará un primer cronograma que corresponde al inicial y posteriormente se observará como se tuvo que ajustar el cronograma a las situación del momento.



Cronograma Final del Proyecto de Intervención Programa de Inducción a docentes - CRUC



CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De los instrumentos aplicados presentaremos los resultados en función de 2 áreas a exponer y analizar: la muestra de docentes que dieron su aprobación para participar en el “Programa de Inducción para Docentes del Centro Regional Universitario de Colón de la Universidad de Panamá” y la muestra de docentes que fueron el grupo control que no participó en el programa de inducción.

Empezaremos con la **muestra de docentes que participaron en el programa de inducción.**

Tabla No.1 - DATOS DEMOGRÁFICOS - SEXO

Sexo	Mujeres	Hombres	Indiferenciado	Ninguno	Otro
Pre test	68.75	31.25	0	0	0
Post test	61.11	38.89	0	0	0
Promedio	64.93	35.07	0	0	0

Tabla 1

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Referente a la participación por sexo, se refleja que las mujeres (64.93%) participaron más que los hombres (35.07%), No se observa otro tipo de participación de acuerdo a este dato demográfico.

Tabla No.2 - DATOS DEMOGRÁFICOS - FACULTAD

Facultad	Facinet	Educación	Enfermería	Psicología	Bellas Artes	Adm. Pública	Adm. Empresas	Economía	Total
Pre test	6.25	18.75	12.5	12.5	25	25	0	0	100
Post test	5.56	11.11	11.11	16.67	22.22	16.67	11.11	5.56	100
Promedio	5.91	14.93	11.81	14.59	23.61	20.84	5.56	2.78	100

Tabla 2

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Se observa que los docentes de las Facultades que participaron de manera significativa fueron: Bellas Artes (23.61%), Administración Pública, Educación y Psicología. Mientras

que el (2.78%) de los docentes de las Facultades que no participaron fueron: Humanidades, Informática, Derecho y Farmacia.

Tabla No.3 - DATOS DEMOGRÁFICOS - AÑOS DE SERVICIO

Años de Servicio	1 a 4 años	5 a 10 años	11 a 20 años	21 años o más	Total
Pre test	81.25	0	18.75	0	100
Post test	61.11	5.56	27.78	5.56	100
Promedio	71.18	2.78	23.27	2.78	100

Tabla 3

**Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá.
 Autora: Luz E. Vásquez R.**

Referente a los años de servicio, la participación más alta fue de los docentes que tenía de 1 a 4 años en la universidad (71.18%) y seguidamente los que tienen de 11 a 20 años en la institución, en menor proporción de 5 a 10 años (2.78%) y de 21 años o más (2.78%). Esto refleja que a pesar de participar docentes con más de 5 años de servicio en la inducción los mismos desconocen algunos datos de la organización, lo cual se reflejará en los datos presentados más adelante.

Tabla No.4 - DATOS DEMOGRÁFICOS - TURNO

Turno	Matutino	Vespertino	Nocturno	Otro(Mixto)	Total
Pre test	31.25	18.75	37.5	12.5	100
Post test	38.89	16.67	33.33	11.11	100
Promedio	35.07	17.71	35.42	11.81	100

Tabla 4

**Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá.
 Autora: Luz E. Vásquez R.**

Referente a los turnos de los participantes: la mayoría de los mismos se distribuyeron en los turnos matutino (35.07%) y en el nocturno (35.42%), en menor proporción los de los turnos vespertino y mixto.

Tabla No.5 - DATOS DEMOGRÁFICOS - RANGO DE EDAD

Rango Edad	20-30 años	31-40 años	41-50 años	51 ó más	Total
Pre test	0	6.25	50	43.75	100
Post test	0	16.67	44.44	38.89	100
Promedio	0.00	11.46	47.22	41.32	100

Tabla 5

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

En lo que corresponde al rango de edad de los participantes, el rango de edad de mayor participación fue el de 41-50 años (47.22%), seguido del rango de 51 o más (41.32%) y en menor proporción de 31 – 40 años (11.46%). No participaron sujetos en el rango de edad comprendida de 20-30 años.

Referente a los instrumentos aplicados a los docentes que participaron en el Programa de Inducción, se les realizó un pre y un post test, consistía en resolver el documento aplicado antes de recibir el Programa de Inducción y una vez culminado dicho programa.

El Programa de Inducción estaba dirigido a medir 3 áreas de conocimiento (Variable Conocimiento Organizacional) de los docentes participantes, los cuales eran: **Administrativo, Académico y Docente**. Pasaremos a analizar los resultados obtenidos de cada área de conocimiento.

Tabla No.6 - VARIABLE : CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	ITEMS						Promedio	Ponderación
I - Administrativa	8	11	14	17	20	23	100.00	33%
Pre test	62.5	56.25	56.25	50	68.75	31.25	54.17	17.88%
Post test	76.47	94.12	52.94	58.82	41.18	52.94	62.75	20.71%
							Diferencia:	2.83%

Tabla 6

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

En la dimensión **Administrativa**, que incluía conocimientos administrativos de la Universidad de Panamá y del Centro Regional Universitario de Colón, estaba conformado por 6 ítems que verificaban dichos aspectos.

Se observó que el promedio obtenido en el post test fue de 62.75% superior al pre test donde se obtuvo en puntuación promedio 54.17%.

La ponderación de esta dimensión era de 33% y la diferencia fue de un 2.83% como un incremento posterior al Programa de Inducción. Esto refleja que los docentes participantes incrementaron sus conocimientos administrativos de la Universidad de Panamá y del Centro Regional Universitario de Colón.

Tabla No.7 - VARIABLE : CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	ITEMS							Promedio	Ponderación
II - Académica	7	10	15	16	19	22	25	100.00	33%
Pre test	56.25	18.75	43.75	81.25	93.75	75	62.5	61.61	20.33%
Post test	47.06	52.94	47.06	82.35	100	58.82	88.24	68.07	22.46%
								Diferencia:	2.13%

Tabla 7

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

En la dimensión **Académica**, que incluía conocimientos referentes a la labor académica que requiere saber el docente para desempeñar sus labores con los estudiantes, preparación de sus clases y todo lo que gira en torno a las mismas, estaba conformado por 7 ítems que verificaban dichos aspectos.

Se observó que el promedio obtenido en el post test fue de 68.07% superior al pre test donde se obtuvo en puntuación promedio 61.61%.

La ponderación de esta dimensión era de 33% y la diferencia fue de un 2.13% como un incremento posterior al Programa de Inducción. Esto refleja que los docentes participantes incrementaron sus conocimientos académicos para el desempeño de sus labores como tal con los estudiantes, sus clases y la preparación de todo lo relacionado.

Tabla No.8 - VARIABLE : CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	ITEMS							Promedio	Ponderación
III - Docente	6	9	12	13	18	21	24	100.00	34%
Pre test	0	81.25	18.75	81.25	81.25	6.25	68.75	48.21	16.39%
Post test	47.06	70.59	47.06	70.59	94.12	58.82	64.71	64.71	22.00%
								Diferencia:	5.61%

Tabla 8

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

En la dimensión **Docente**, que incluía conocimientos referentes a como crecer profesionalmente dentro de la carrera académica y beneficios a los que tiene derecho, estaba conformado por 7 ítems que verificaban dichos aspectos.

Se observó que el promedio obtenido en el post test fue de 64.71% superior al pre test donde se obtuvo en puntuación promedio 48.21%.

La ponderación de esta dimensión era de 34% y la diferencia fue de un 5.61% como un incremento posterior al Programa de Inducción. Esta diferencia fue la más significativa de las 3 dimensiones de conocimientos. Esto refleja que los docentes participantes incrementaron sus conocimientos sobre los beneficios a los que tiene derecho, así como crecer profesionalmente y hacer carrera como docente en la Universidad de Panamá.

Tabla No.9 - VARIABLE: EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

DIMENSIONES	ITEM 25		
IV - Efectividad	Sí	Más o menos	No
Pre test	100	0	0
Post test	94.12	0	5.88
Ponderación	97.06	0	2.94

Tabla 9

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Referente a la dimensión o variable relacionada a la efectividad del programa de inducción un 97.06% manifestó que consideraban que era efectivo la realización de un programa de inducción, cabe destacar que al finalizar la inducción dada a los docentes, que consistió en 2

sábados de 6 horas en total (3 horas por sábado), los mismos manifestaban la importancia que el mismo se realice para todos los docentes e inclusive que fuese más tiempo para revisar con más calma algunos temas que no se pudieron revisar a profundidad.

Es decir, en términos generales tanto la variable de conocimiento organizacional como la de efectividad del programa de inducción, reflejaron cambios de manera significativa y positiva. A pesar de las dificultades tecnológicas y de conectividad que afectaron que se pudiera realizar con fluidez todo el proceso de inducción.

A continuación, presentaremos los **datos obtenidos con el Grupo Control** y su respectivo análisis de los datos obtenidos.

Tabla No.10 - DATOS DEMOGRÁFICOS - SEXO

Sexo	Mujeres	Hombres	Indiferenciado	Ninguno	Otro
Pre test	68.75	31.25	0	0	0
Post test	61.11	38.89	0	0	0
Grupo control	63.64	36.36	0	0	0
Promedio	64.5	35.5	0	0	0

Tabla 10

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Referente a la participación por sexo, se refleja una tendencia similar con el grupo que participó en el programa de inducción, donde las mujeres (63.64%) participaron más que los hombres (36.36%), a su vez tampoco se observa otro tipo de participación de acuerdo a este dato demográfico.

Tabla No.11 - DATOS DEMOGRÁFICOS - FACULTAD

Facultad	Facinet	Educ.	Enf.	Psic.	Bellas Artes	Adm. Pública	Adm. Empresas	Eco.	Inform.	Total
Pre test	6.25	18.75	12.5	12.5	25	25	0	0	0	100
Post test	5.56	11.11	11.11	16.67	22.22	16.67	11.11	5.56	0	100
Grupo control	27.27	9.09	9.09	9.09	9.09	0	27.27	0	9.09	100
Promedio	13.03	12.98	10.90	12.75	18.77	13.89	12.79	1.85	3.03	100.00

Tabla 11

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Se observa que los docentes de las Facultades que participaron de manera significativa en el Grupo Control fueron: Facinet (27.27%), Administración de Empresas (27.27% y de manera similar: Educación, Enfermería, Psicología, Bellas Artes e Informática con un 9.09%. Mientras que las docentes de las Facultades que no participaron fueron: Humanidades, Derecho, Farmacia, Administración Pública y Economía.

Tabla No.12 - DATOS DEMOGRÁFICOS - AÑOS DE SERVICIO

Años de Servicio	1 a 4 años	5 a 10 años	11 a 20 años	21 años o más	Total
Pre test	81.25	0	18.75	0	100
Post test	61.11	5.56	27.78	5.56	100
Grupo control	45.45	45.45	9.09	0	100
Promedio	62.60	17.00	18.54	1.85	100.00

Tabla 12

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Referente a los años de servicio, la participación del grupo control se distribuyó de manera equitativa entre los docentes que tienen de 1 a 4 años en la universidad (45.45%) y los que tienen de 5 a 10 años en la institución (45.45%), en menor proporción de 11 a 20 años (9.09%) y de 21 años o más no hubo participación.

Tabla No.13 - DATOS DEMOGRÁFICOS - TURNO

Turno	Matutino	Vespertino	Nocturno	Otro(Mixto)	Total
Pre test	31.25	18.75	37.5	12.5	100
Post test	38.89	16.67	33.33	11.11	100
Grupo control	27.27	0	63.64	9.09	100
Promedio	32.47	11.81	44.82	10.90	100.00

Tabla 13

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Referente a los turnos de los participantes del Grupo Control: la mayoría de los mismos se distribuyeron en los turnos nocturno (63.64%) y en el matutino (27.27%), en menor

proporción el turno mixto (9.09%). No hubo participación de docentes en el turno vespertino (0%).

Tabla No.14 - DATOS DEMOGRÁFICOS - RANGO DE EDAD

Rango Edad	20-30 años	31-40 años	41-50 años	51 ó más	Total
Pre test	0	6.25	50	43.75	100
Post test	0	16.67	44.44	38.89	100
Grupo control	18.18	18.18	45.45	18.18	100
Promedio	6.06	13.70	46.63	33.61	100.00

Tabla 14 Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

En lo que corresponde al rango de edad de los participantes del Grupo Control, el rango de mayor participación fue el de 41-50 años (45.45%), los demás rangos de edad tuvieron una participación similar de un 18.18%.

A este momento la mayoría de los datos demográficos son bastantes similares tanto en la muestra que participó en el Programa de Inducción como el Grupo Control que no recibió la inducción.

Ahora procederemos a comparar y analizar los datos obtenidos del instrumento aplicado al Grupo Control, que fue el mismo aplicado en el pre n y el post test a los docentes que recibieron la inducción.

Tabla No.15 - VARIABLE : CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	ITEMS						Promedio	Ponderación
I - Administrativa	8	11	14	17	20	23	100.00	33%
Pre test	62.5	56.25	56.25	50	68.75	31.25	54.17	17.88%
Post test	76.47	94.12	52.94	58.82	41.18	52.94	62.75	20.71%
Grupo control	54.55	27.27	63.64	81.82	27.27	36.36	48.49	16.00%
							Diferencia:	-4.71%

Tabla 15

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

En la dimensión **Administrativa**, recordamos que incluía conocimientos administrativos de la Universidad de Panamá y del Centro Regional Universitario de Colón.

Se observó que el promedio obtenido por el Grupo Control fue 48.49% por debajo del promedio obtenido tanto en el pre test como en el post test de los participantes en la inducción.

La ponderación de esta dimensión era de 33% y la diferencia de ponderación del Grupo Control y del Post test, fue de un -4.71%. Esto nos indica que hay una diferencia en el conocimiento adquirido de los participantes en el programa de inducción en comparación con los que no lo recibieron.

.Tabla No.16 - VARIABLE : CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	ITEMS							Promedio	Ponderación
II - Académica	7	10	15	16	19	22	25	100.00	33%
Pre test	56.25	18.75	43.75	81.25	93.75	75	62.5	61.61	20.33%
Post test	47.06	52.94	47.06	82.35	100	58.82	88.24	68.07	22.46%
Grupo control	54.55	45.45	45.45	90.91	100	54.55	72.73	66.23	21.86%
								Diferencia:	-0.60%

Tabla 16

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Recordemos que, en la dimensión **Académica**, se incluyen conocimientos referentes a la labor académica que requiere saber el docente para desempeñar sus labores con los estudiantes, preparación de sus clases y todo lo que gira en torno a las mismas.

Se observó que el promedio obtenido en el Grupo Control fue de 66.23% inferior al resultado post test donde se obtuvo una puntuación promedio 68.07%.

La ponderación de esta dimensión era de 33% y la diferencia de ponderación del Grupo Control y del Post test, fue de un -0.60. A pesar de ser una diferencia menor, se marca nuevamente que hay un cambio en el conocimiento adquirido de los participantes en el programa de inducción en comparación con los que no lo recibieron.

Tabla No.17 - VARIABLE : CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	ITEMS							Promedio	Ponderación
III - Docente	6	9	12	13	18	21	24	100.00	34%
Pre test	0	81.25	18.75	81.25	81.25	6.25	68.75	48.21	16.39%
Post test	47.06	70.59	47.06	70.59	94.12	58.82	64.71	64.71	22.00%
Grupo control	0	90.91	36.36	100	90.91	0	72.73	55.84	18.99%
								Diferencia:	-3.01%

Tabla 17

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

En la dimensión **Docente**, reiteramos que incluía conocimientos referentes a como crecer profesionalmente dentro de la carrera académica y beneficios a los que tienen derecho.

Se observó que el promedio obtenido en el Grupo Control fue de 55.84% muy por debajo al resultado del post test donde se obtuvo una puntuación promedio 64.71%.

La ponderación de esta dimensión era de 34% y la diferencia de ponderación del Grupo Control y del Post test, fue de un -3.01%. Esto nos sustenta nuevamente que hay una diferencia en el conocimiento adquirido acerca de cómo crecer profesionalmente dentro de la Universidad de Panamá en comparación con los que no recibieron la inducción.

Tabla No.18 - VARIABLE: EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

DIMENSIONES	ITEM 25		
IV - Efectividad	Sí	Más o menos	No
Pre test	100	0	0
Post test	94.12	0	5.88
Grupo control	100	0	0
Ponderación	98.04	0	1.96

Tabla 18

Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

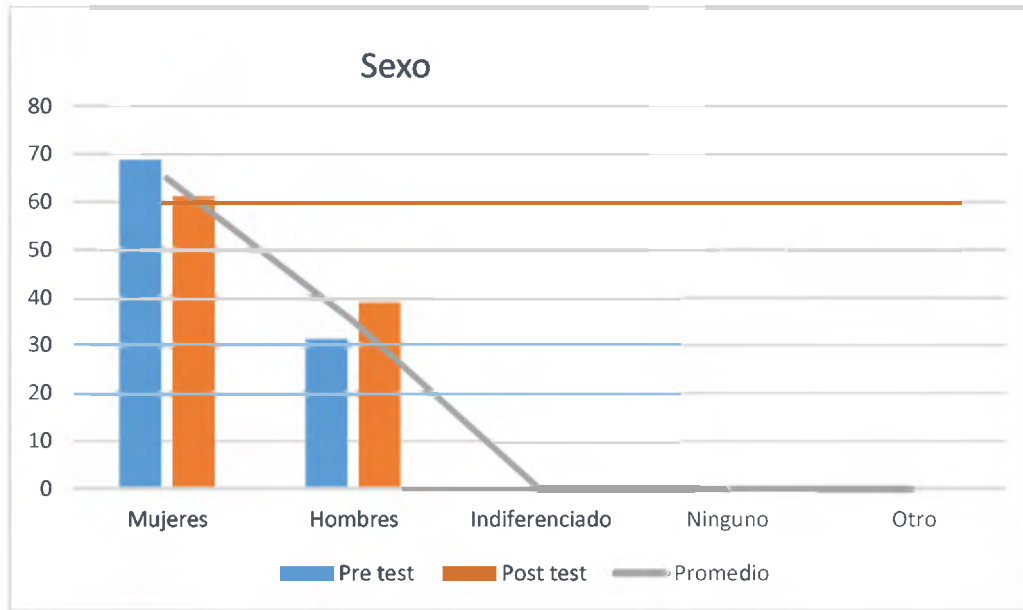
Referente a la dimensión o variable relacionada a la efectividad del programa de inducción un 100% manifestó que consideraban que un Programa de Inducción le facilitaría la adquisición de conocimientos, información y datos de la Universidad de Panamá y del Centro Regional Universitario de Colón. Los sujetos destacaban de manera verbal, que hay muchas cosas que desconocen de la Universidad. Un dato importante del Grupo Control, es que este

contaba con personas que tenían más de 5 años en la organización y sin embargo, desconocían aspectos administrativos, académicos y de crecimiento docente.

Al comparar y analizar los datos del Grupo Control Vs. la muestra que recibió un Programa de Inducción, verificamos que, en las diferentes dimensiones de la variable de conocimiento organizacional, se evidenció que los resultados obtenidos posterior al programa de inducción realizado, son superiores a los del Grupo Control. Ambas muestras, los que recibieron y los que no recibieron inducción, señalan la importancia implementar un Programa de Inducción para los docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá.

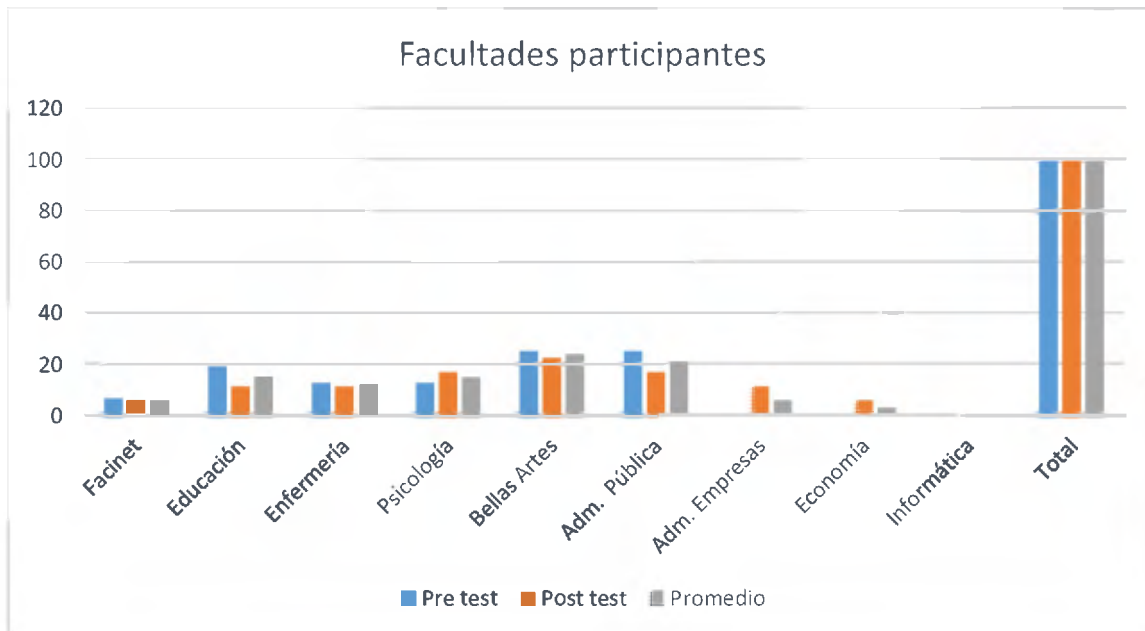
Gráficas de los Resultados Obtenidos.

Gráfica 1 – Datos Demográficos – Sexo (Grupo Inducido)



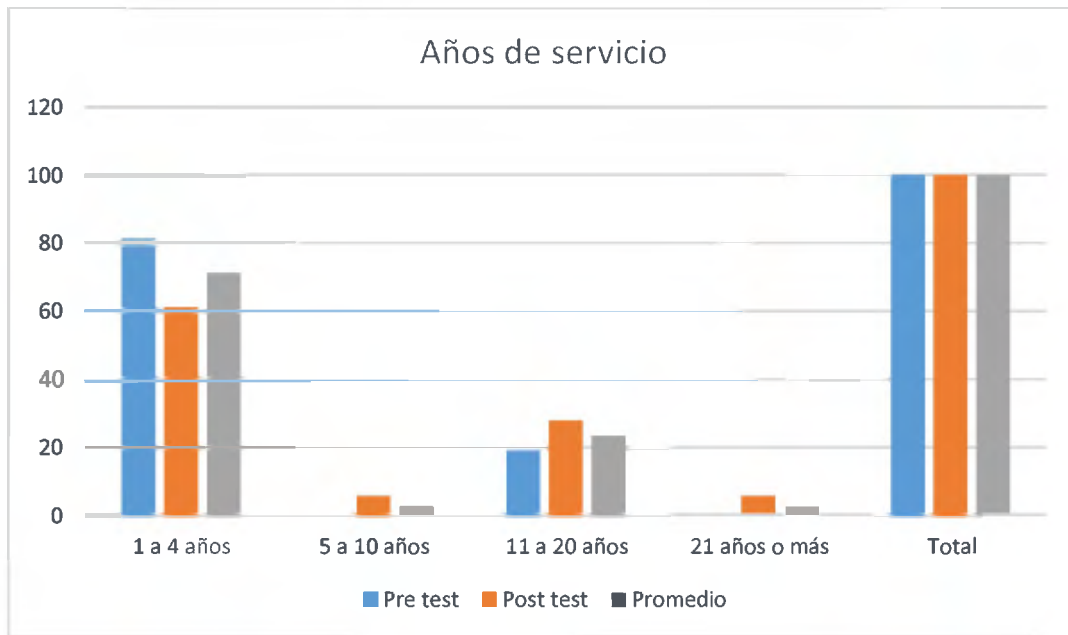
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 2 – Datos Demográficos – Facultades (Grupo Inducido)



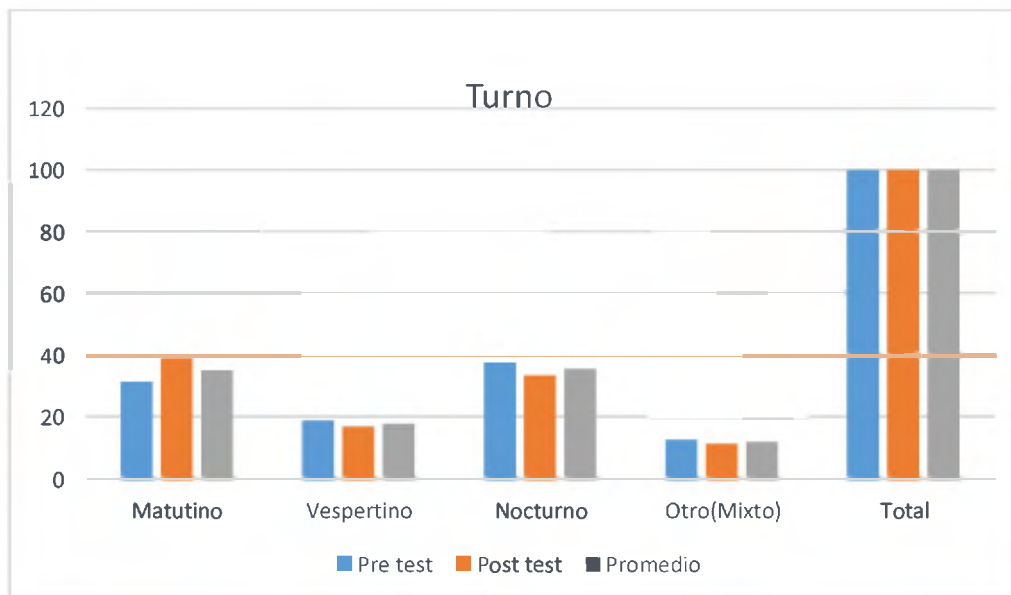
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 3 – Años de servicio (Grupo Inducido)



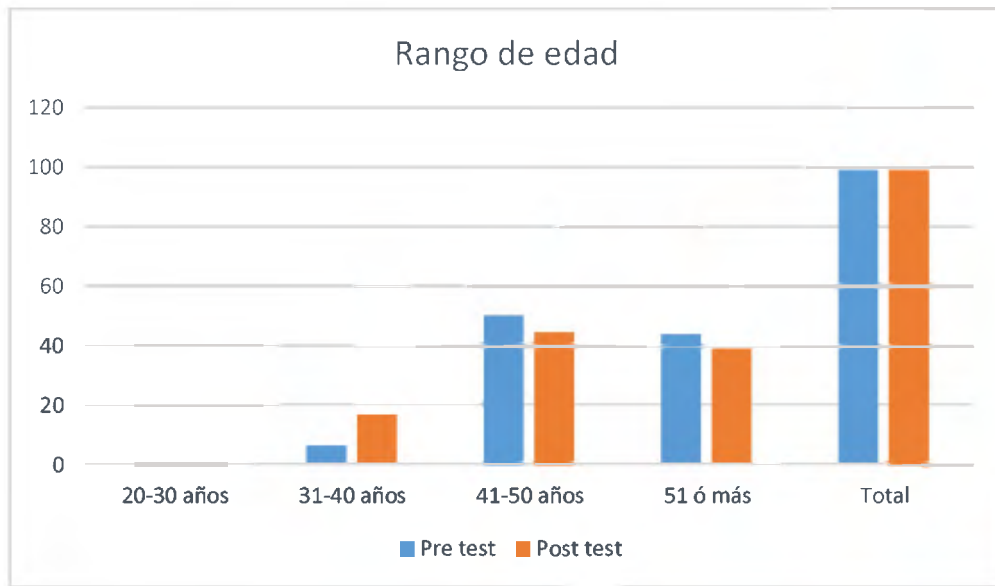
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 4– Turno (Grupo Inducido)



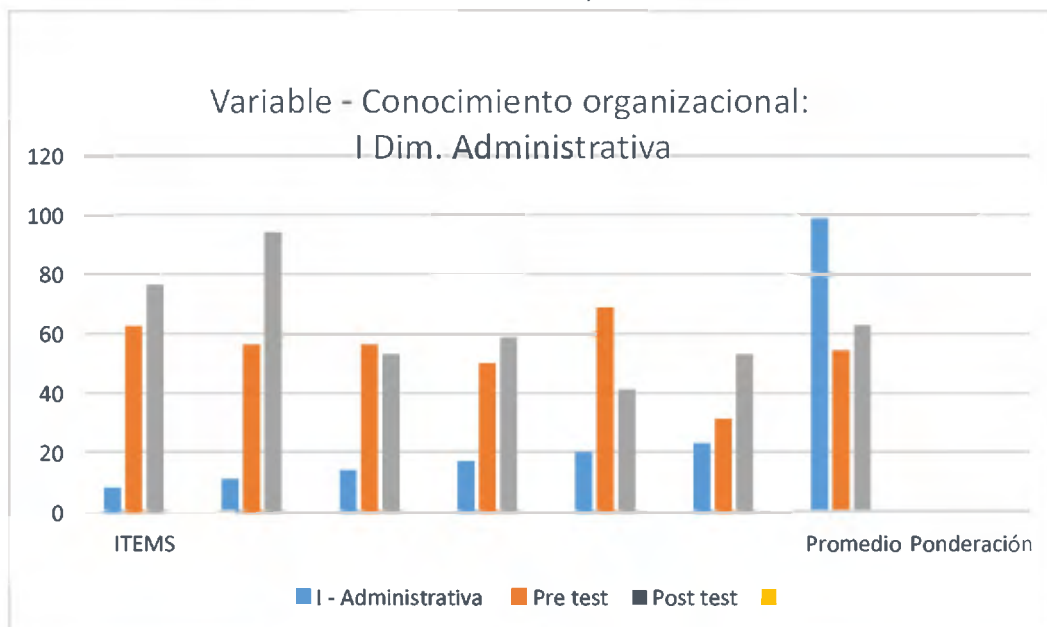
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 5– *Rango de edad (Grupo Inducido)*



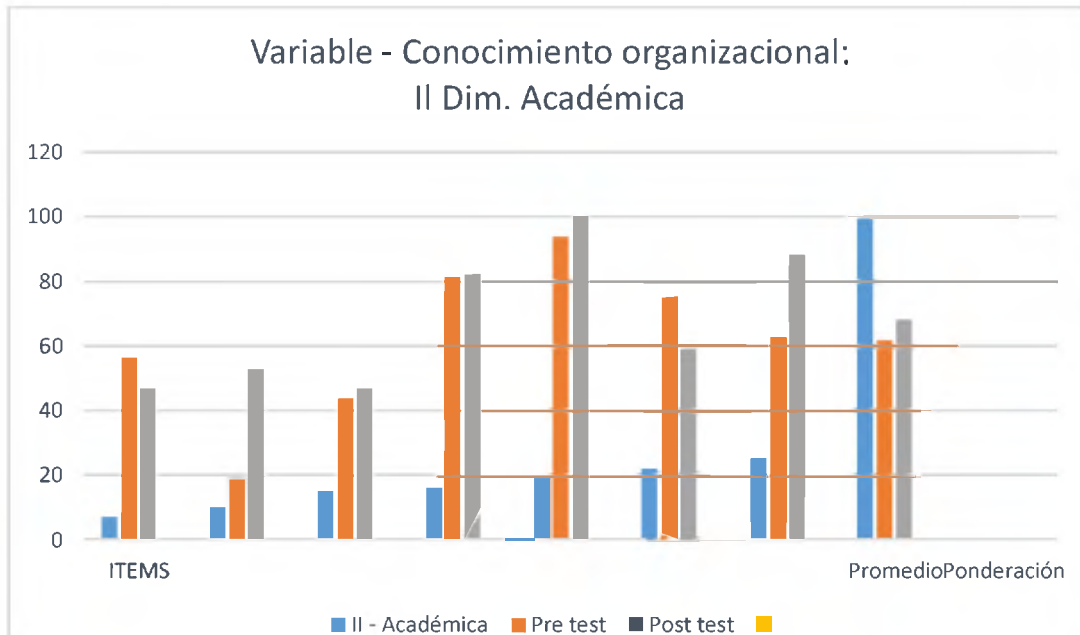
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 6 – *Variable – Conocimiento Organizacional – Dimensión Administrativa (Grupo Inducido)*



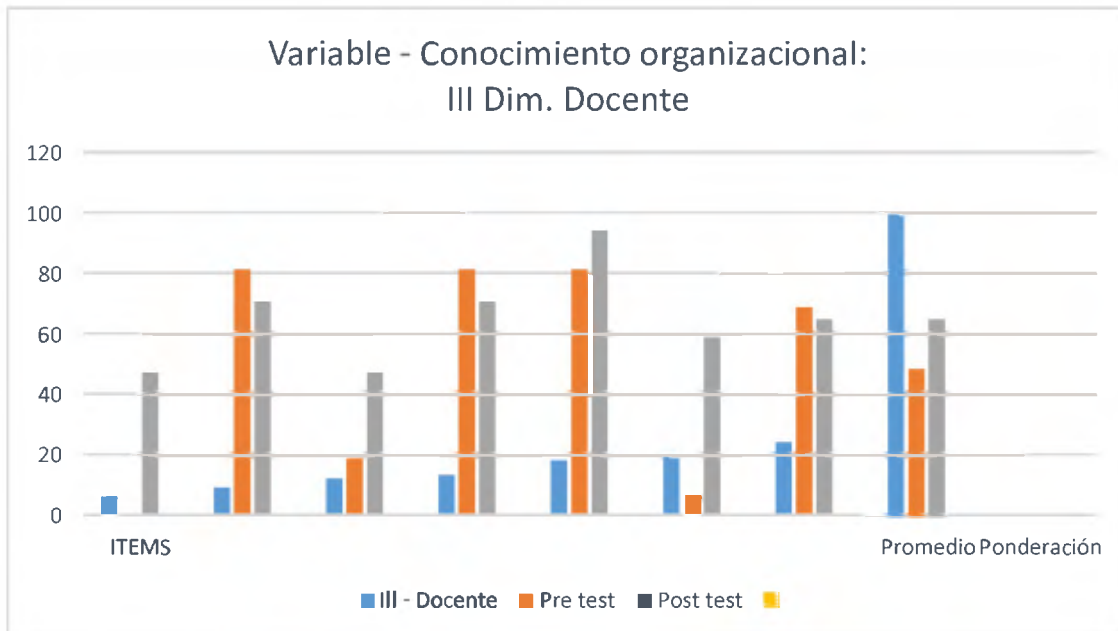
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 7– Variable – Conocimiento Organizacional – Dimensión Académica (Grupo Inducido)



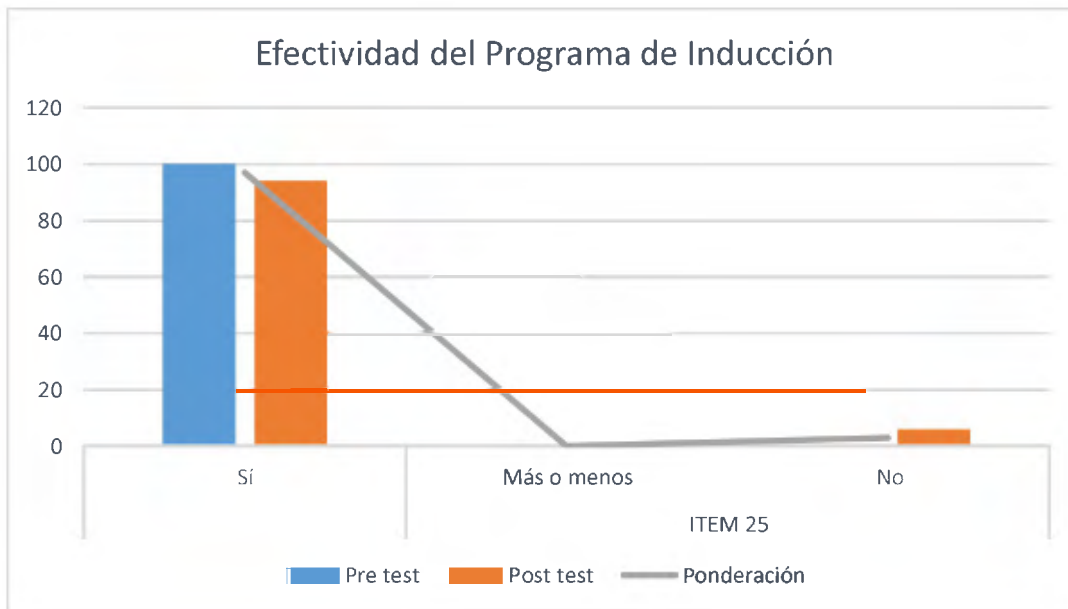
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 8 – Variable – Conocimiento Organizacional – Desarrollo Docente (Grupo Inducido)



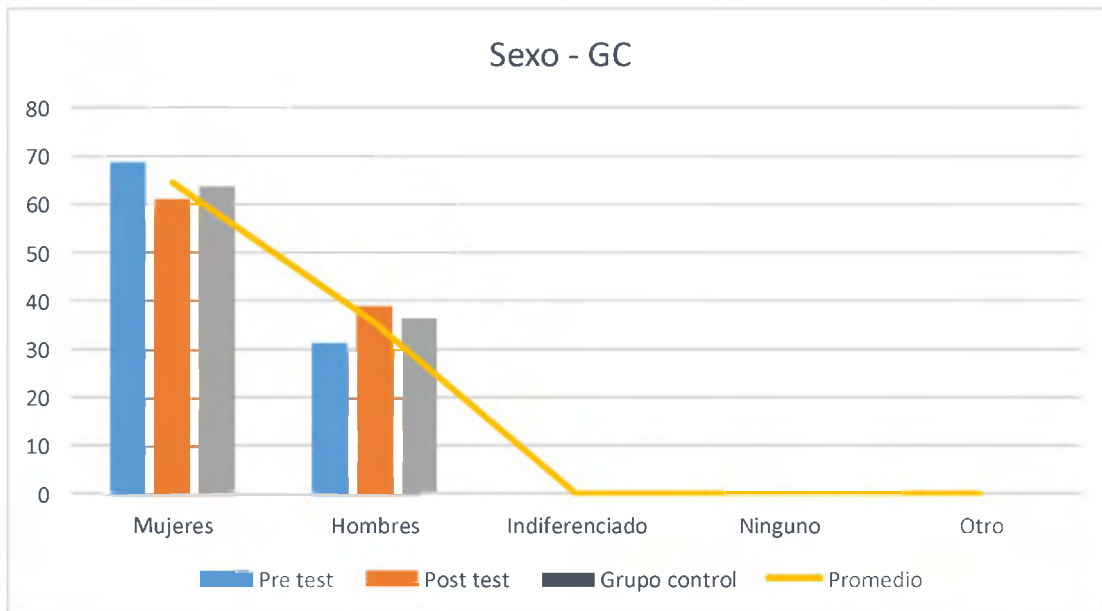
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 9– Efectividad del Programa de Inducción (Grupo Inducido)



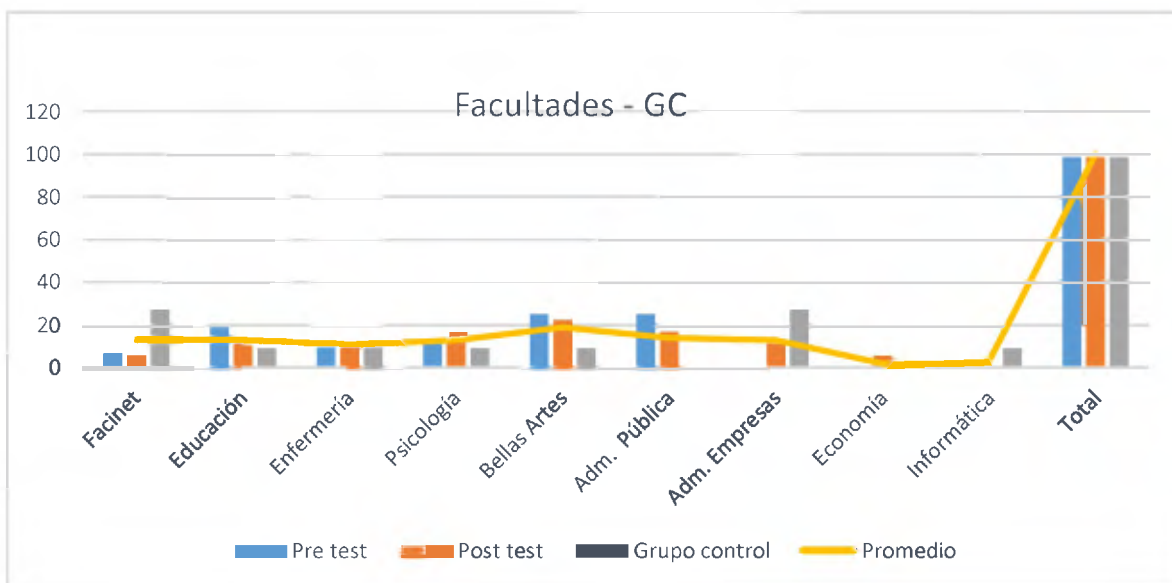
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 10– Comparativo de datos demográficos-Sexo(Inducidos Vs No Inducidos)



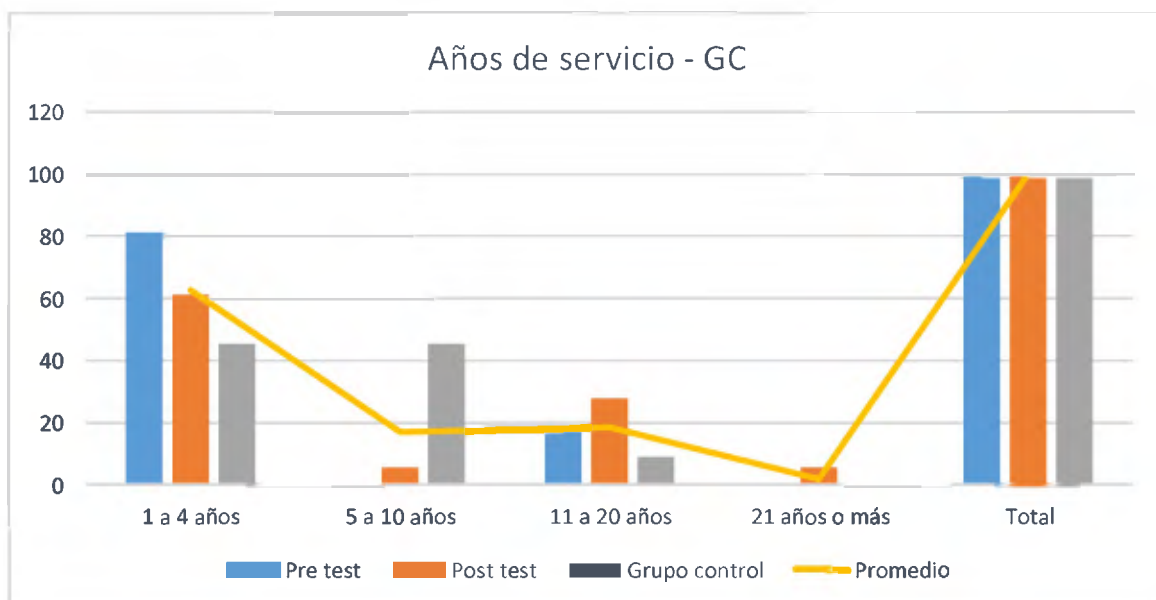
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 11- Comparativo de datos demográficos-Facultades (Inducidos Vs No Inducidos)



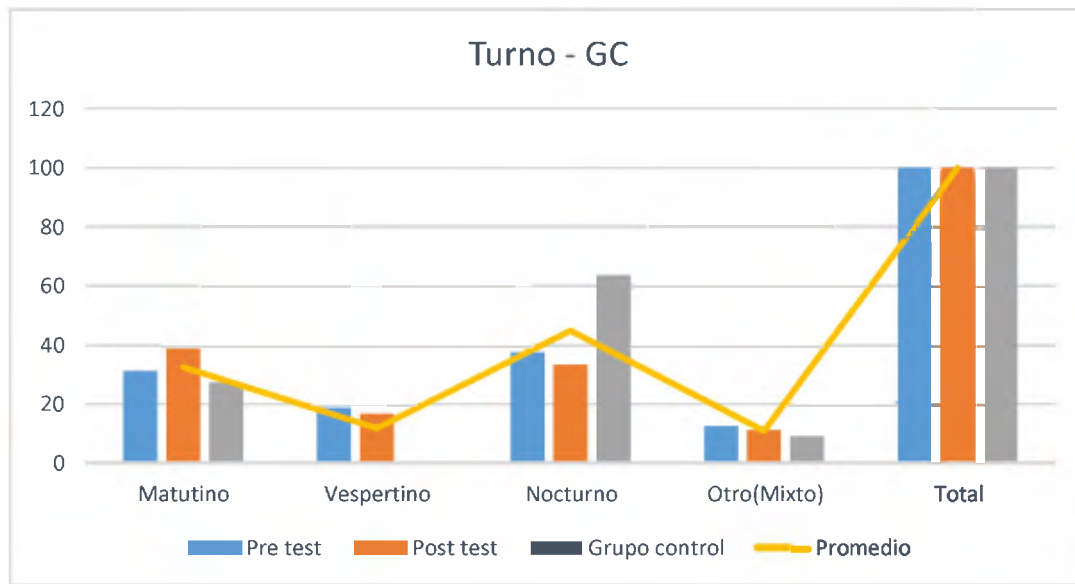
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 12- Comparativo de datos demográficos-Años de servicio (Inducidos Vs No Inducidos)



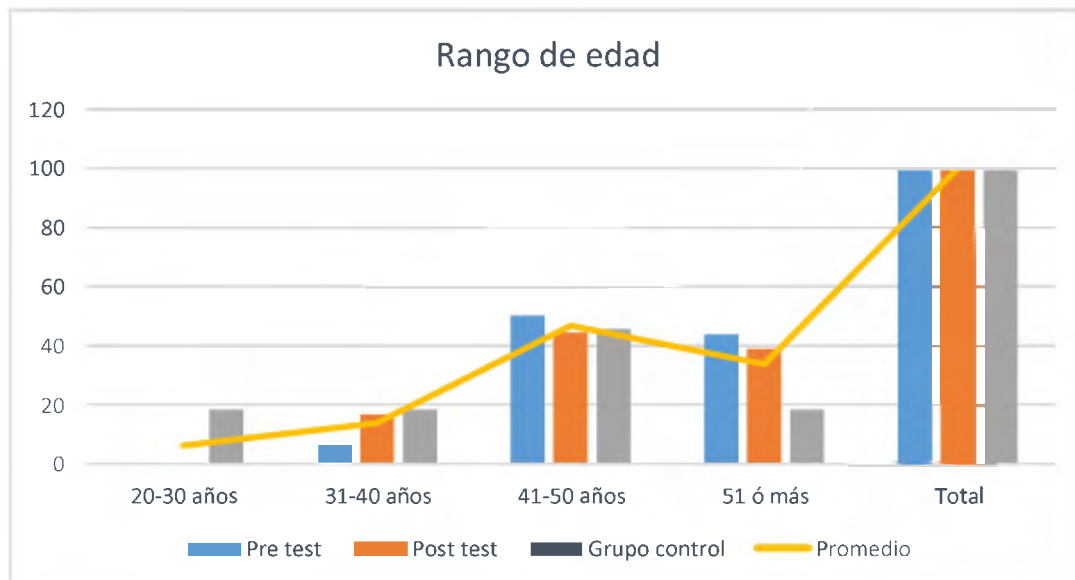
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 13- Comparativo de datos demográficos-Turno (Inducidos Vs No Inducidos)



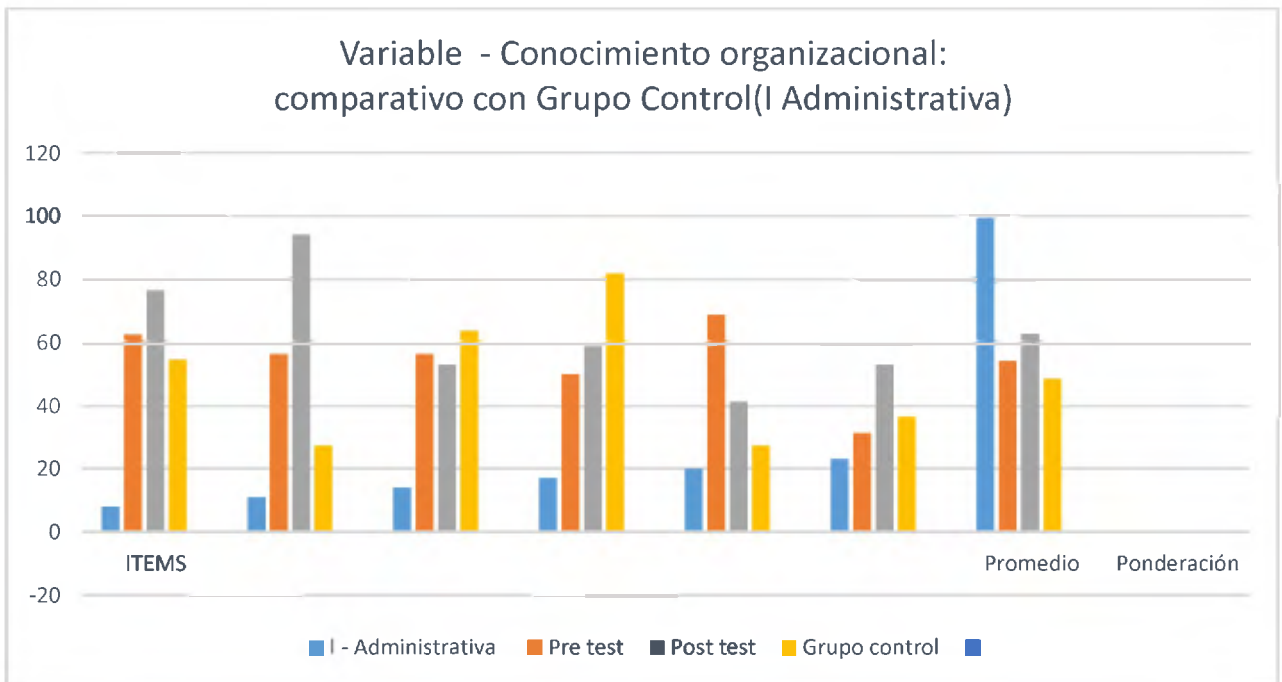
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 14- Comparativo de datos demográficos-Rango de edad (Inducidos Vs No Inducidos)



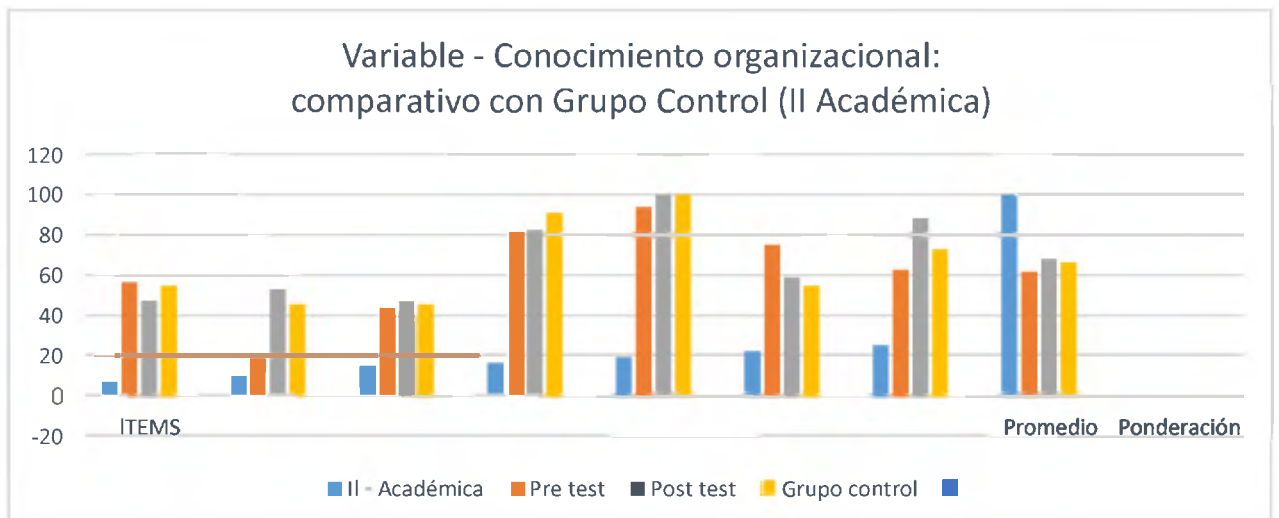
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 15 - Comparativo de Variable Conocimiento Organizacional-Dimensión: Administrativa(Inducidos Vs No Inducidos)



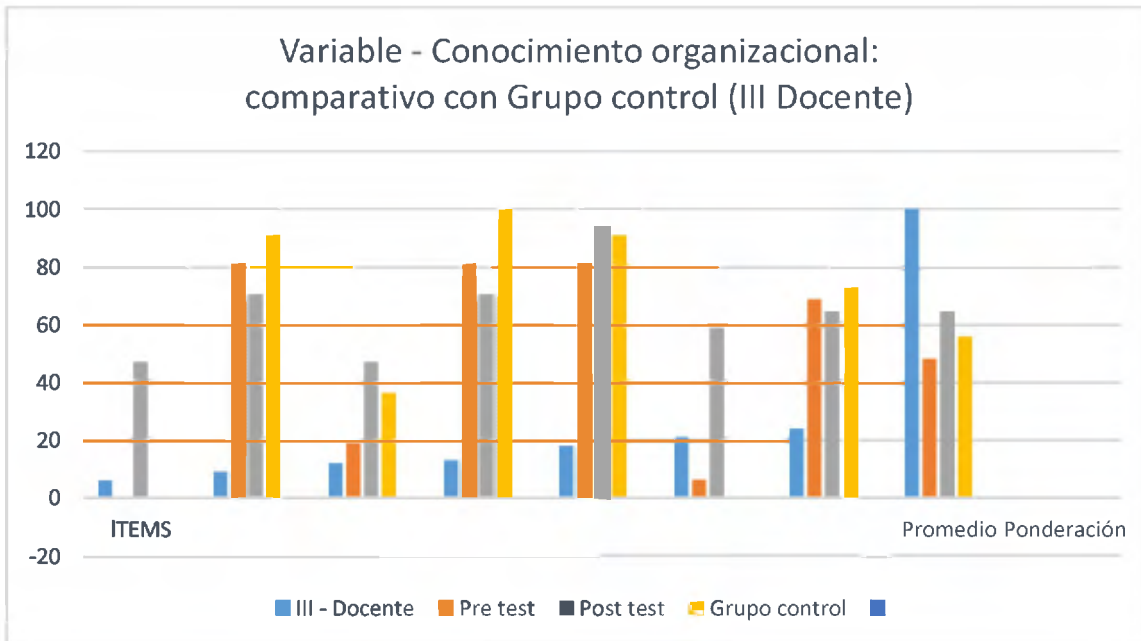
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 16 - Comparativo de Variable Conocimiento Organizacional Dimensión: Académica (Inducidos Vs No Inducidos)



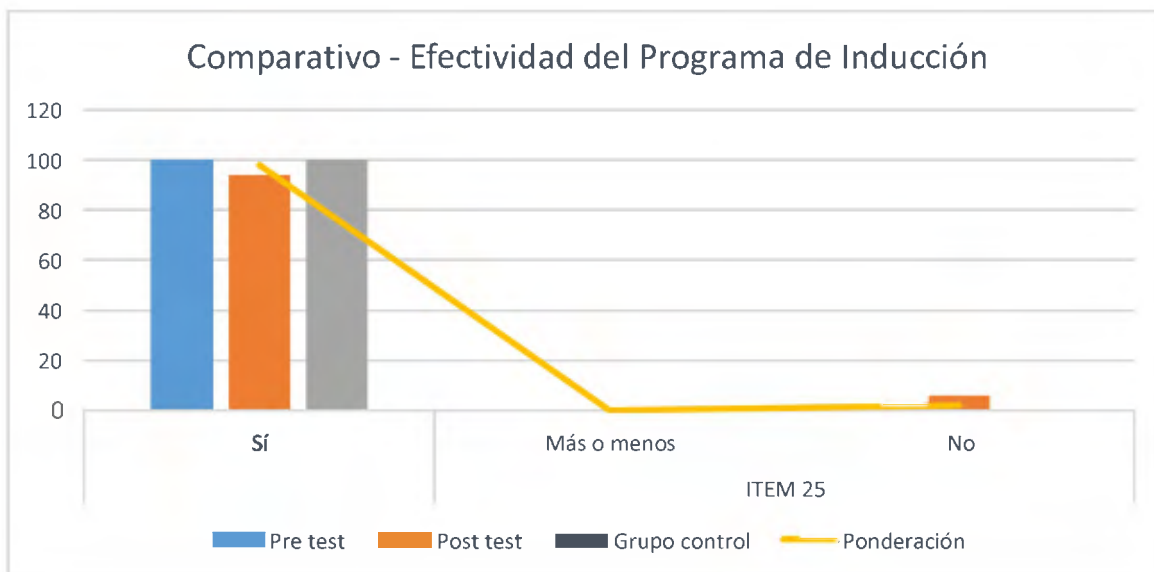
Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 17- Comparativo de Variable Conocimiento Organizacional-Dimensión: Desarrollo Docente (Inducidos Vs No Inducidos)



Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

Gráfica 18- Comparativo de Efectividad de un Programa de Inducción (Inducidos Vs No Inducidos)



Fuente: Impacto de un Programa de Inducción a Docentes del CRU de Colón de la Universidad de Panamá. Autora: Luz E. Vásquez R.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. Se evidenció un impacto con la implementación de un Programa de Inducción para docentes del Centro Regional Universitario de Colón de la Universidad de Panamá, donde la muestra de docentes participantes obtuvo en el pre test un promedio de 79% y posterior a la inducción en el post test un promedio de 81%.
2. Al comparar los aspectos o dimensiones de la variable de conocimiento organizacional: administrativa, académica y desarrollo docente, todas se incrementaron en 2.83%, 2.13% y 5.61% respectivamente. Una vez recibieron un Programa de Inducción los docentes participantes.
3. Al comparar los conocimientos organizacionales por el Grupo Control de docentes que no recibieron inducción con los que sí lo recibieron, los primeros obtuvieron un puntaje promedio de 80% el cual está por debajo de los que obtuvieron los docentes que recibieron la inducción, siendo 81%.
4. Al comparar los aspectos o dimensiones de la variable de conocimiento organizacional, entre el Grupo Control que no recibió inducción con respecto a los que sí recibieron inducción, los resultados fueron: administrativa (-4.71%), académica (-0.60%) y desarrollo docente (-3.01%). Todos están por debajo en el Grupo Control, demostrando que los que recibieron inducción, sus resultados fueron mayores.
5. Ambos grupos de docentes participantes, los que recibieron inducción y los que no recibieron, señalaron arriba del 98% la importancia de desarrollar un Programa de Inducción para los docentes del Centro Regional Universitario de Colón de la Universidad de Panamá. Pues los mismos consideran, que les permitirá desempeñarse efectivamente en sus funciones y crecer en la carrera académica.

RECOMENDACIONES

1. En base a los datos obtenidos en el Proyecto de Intervención, se sugiere incorporar un Programa de Inducción para docentes del Centro Regional Universitario de Colón de la Universidad de Panamá.
2. Considerando la experiencia de 6 horas en la inducción desarrollada, incorporar una inducción de 20 a 40 horas, las cuales pueden distribuirse entre presenciales, virtuales o semipresenciales. De esta manera se podrá abarcar más temas y profundizar en otros.
3. Por todo el escenario de la pandemia del Covid-19, la inducción realizada se hizo totalmente virtual. Habría que incorporar recursos y plataformas virtuales, para que la misma se pueda desarrollar de manera virtual sin contratiempos y facilitar la participación de docentes que se encuentran distantes o lugares poco accesibles, y que la virtualidad acorta significativamente estos espacios o limitantes.
4. Por la diversidad, complejidad y cambios operacionales de la Universidad de Panamá, podría facilitarse 2 fases de inducción, una para todo docente que se incorpora o tenga menos de 5 años y otra que facilite información de actualización a los docentes que posean más tiempo en la Universidad. Podría ser en fases específicas del año, que no interfieran con clases o cuando haya proyectos de mayor responsabilidad.
5. Ofrecer la propuesta del Programa de Inducción para la Dirección del Centro Regional Universitario de Colón, a las Vicerrectorías Académicas y Administrativas, con el fin de poder implementar y hacer realidad este programa.
6. Efectuar mediciones virtuales en situ, para corroborar la efectividad y mejoras que haya que realizar al programa, de tal manera que se adecúe a la realidad y necesidad de lo que los docentes requieren conocer.

Bibliografía

- Arango Restrepo, A. A. (2012). *Psicología del Trabajo: Experiencias de 30 años de Consultoría en el Comportamiento y Desarrollo del Talento Humano*. Panamá: Edit. Universitaria "Carlos M. Gasteazoro".
- Arango, A. (2012). *Psicología del Trabajo, experiencias de 30 años de consultoría en el comportamiento y desarrollo del talento humano*. Panamá: Editorial Universitaria "Carlos M. Gateazoro".
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del Trabajo*. Méjico: Pearson.
- Arroyo Arcia, A. (2000). *Propuesta de un Manual de inducción para los funcionarios administrativos de la Universidad de Panamá, en el marco de un sistema de carrera administrativa*. . Obtenido de SIBIUP: http://kohasibiup.up.ac.pa/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=119855&shelfbrowse_itemnumber=224287#shelfbrowser
- Bozu, Z., & Imbernon M., F. (2016). La formación docente en momentos de cambios:¿Qué nos dicen los profesores principiantes universitarios? *Profesorado. Revista de Curriculum y Formación de Profesorado*, 20(3).
- Chambonnet, V. d., & Jiménez, M. O. (1998). *Guía para la formulación de un programa de inducción dirigido a las instituciones estatales del sistema de Carrera Administrativa*. Obtenido de SIBIUP: <http://kohasibiup.up.ac.pa/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=117721>
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Cruz, Y. (2016). *Programa de inducción para la Empresa Pepsico. Sucursal Aguadulce*. Obtenido de SIBIUP: <http://kohasibiup.up.ac.pa/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=213045>
- Domínguez Cárdenas, G. C. (2017). Modelo teórico-contextual para el profesor novel en la Universidad de Sonora: perfil socio-académico-laboral, aprendizaje y conocimiento profesional y programa de inducción a la docencia. *Congresos de Epistemopolis, Congreso Internacional de Educación y Aprendizaje*. Méjico, Sonora.
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial*. Méjico: McGraw-Hill.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, L., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Panamá, U. d. (2005). *Ley No. 24 - Orgánica de la Universidad de Panamá*. Panamá: Imprenta Universitaria.
- Panamá, U. d. (2016). *Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá*. Panamá: Estafeta Universitaria.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Méjico: Pearson.
- Sistemas Jurídicos S.A. (2005). *Código de Trabajo de la República de Panamá*. Colombia.
- Universidad de Panamá. (2019). Obtenido de www.up.ac.pa: <https://www.up.ac.pa/historia>

Universidad de Panamá Centro Regional de Colón. (2019). Obtenido de
www.up.ac.pa/Portal/cru_Colon:
http://consulta.up.ac.pa/PortalUp/cru_Colon.aspx?submenu=246

Universidad de Panamá, V. A. (agosto de 2013). Manual de Procedimientos para la Evaluación de ejecutorias. *Temas de actualidad, N°2*. Panamá, Panamá, Panamá: Instituto de Estudios Nacionales (IDEN).

Universitario, C. G. (2015). *Estatuto Universitario N°22-08*. Panamá: Estafeta universitaria.

Vega Morales, L. Á. (2017). Proceso de inducción mediado por TIC para personal administrativo y docente en la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A.

Entrevistas realizadas a diferentes instancias de la Universidad de Panamá y del Centro Regional Universitario de Colón

- Secretaria General – Mgter. Nereida Herrera
- Parlamentarias – Lic. Jessica Martínez
- Director de Centros Regionales Universitarios y Extensiones Universitarias – Dr. Carlos Bellido
- Vicerrector Académico – Dr. José Emilio Moreno Ramos
- Vicerrectoría Académica – Coor. General – Prof. Carmen Zorita
- Dirección de Banco de Datos – Prof. Dilia Valderrama
- Dirección de Concursos Formales/Ejecutorias – Prof. Irene de Lombardo
- Dirección Curricular y Evaluación de documentaciones académicas – Prof. Yolanda Bazán de Frago.
- Dirección de Servicios Académicos/Nombramientos por Resolución – Prof. Nilka Torres
- Organización Académica – Prof. Eloy Ríos
- Registros Académicos – Lic. Elizabeth Alemán
- Ascenso de Categorías – Lic. Mitzela Amaya
- Dirección de Evaluación de los Profesores – Lic. Jenifer García
- Vicerrectoría de Investigación y Post grado–Dirección Administrativa – Prof. Magdalena B. de Sánchez de Patiño
- Dirección de Post grado – Prof. Erick Santamaría
- Dirección de Investigación – Prof. Hanzel Villalaz
- Vicerrectoría de Extensión – Prof. Glodia Robles
- DIUP – VIEX – Prof. Maharany Rodríguez
- Educación Continua – VIEX – Prof. Emma Vargas
- Dirección de Extensión – Prof. Lesbia Arrocha
- Dirección General de Recursos Humanos – Lic. Jorge Tejada
- Jefatura del Departamento de Recursos Humanos – Lic. Soraya Ma. Abood de Delvalle
- Dirección de Reclutamiento y Selección - Lic. Nayarith Gordon
- Sección de Salud y Seguridad Ocupacional – Lic. Pablo A. Ponce
- Departamento de Servicios y Atención al Personal Académico – Lic. Yamileth Wilson
- Departamento de Bienestar Social – Lic. Margarita Tapia
- Dirección de Finanzas – Lic. Nelis Sánchez
- Dirección de Finanzas, Sección de Seguros – Lic Mayra Murillo
- Dirección de Finanzas, Sección de Planilla – Lic. Nelson Alexander González Vega
- Dirección General de Planificación y Evaluación Universitaria - Lic. Leo Díaz
- Dirección de Planificación Administrativa – Lic. Katya Rojas, Lic. Erika P. Jiménez
- Dirección General de Asesoría Legal – Lic. Mónica Ivankovich
- Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación – Secretaria Cecilia por Prof. Saulo Aisprúa
- Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Panamá(SIBIUP) – Lic. Sonia Gómez

- Asociación de Profesores de la Universidad de Panamá (APUDEP) – Prof. José Alvaro, Prof. Ricardo A. Him
- Asociación y Sindicato de Empleados de la Universidad de Panamá(ASEUPA-SINTUP) – Prof. Damián Espino Castillo
- Defensoría de los Universitarios – q.e.p.d. Prof. Alexis Cuevas
- Dirección General del CRU de Colón – Prof. Juan F. Macías
- Secretaría Administrativa del CRU de Colón – Prof. Julio Denis
- Dirección de Post grado del CRU de Colón – Prof. Jorge L. Macías
- Dirección Académica del CRU de Colón – Prof. Doraya Wong
- Dirección de Asuntos Estudiantiles del CRU de Colón – Secretaria Administrativa
- CIDETE del CRU de Colón – Prof. Guadalupe de Berrío
- COIF del CRU de Colón – Lic. Luz Gaviria
- Asesoría Legal del CRU de Colón – Prof. Berrío
- Centro Biopsicosocial del CRU de Colón – Lic. Ivette Caballero, Técnica Sabina
- Biblioteca del CRU de Colón – q.e.p.d. Valentina Thomas
- Cafetería del CRU de Colón- Funcionarios del la cafetería

ANEXOS




UNIVERSIDAD DE PANAMA
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO

Pag 2 VIP-107-2019-20
8 de julio de 2020

Observación: Al momento de recibir los proyectos de Intervenciones o Tesis para su codificación se debe adjuntar al proyecto Acta de Comisión Académica de aprobación de cada Proyecto y Formulario de Inscripción de Protocolos de Postgrado y Aval del Comité de Biotica de la Universidad de Panamá. Los proyectos a los cuales se les asigna código son los que entraron a la VIP antes del 1 de septiembre del 2019 y la realización del trabajo de campo, según la comisión académica del programa.

Atentamente,


Dra. Norma D. de Andrade
Directora de Postgrado





UNIVERSIDAD DE PANAMÁ – CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE COLÓN

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL, ORGANIZACIONAL Y SOCIAL

Proyecto de Intervención:

MEDICIÓN DEL IMPACTO DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN A DOCENTES DEL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE COLÓN DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigadora: Luz E. Vásquez Ruiz

Estimado participante, a través de este documento nos dirigimos a usted con respeto y en cumplimiento de los procedimientos establecidos por el Comité de Bioética de la Universidad de Panamá, en el cual se desea garantizar y velar que los participantes en todo proyecto de intervención y/o investigación participen de manera libre y con pleno conocimiento de la información completa, salvaguardando su integridad y cumpliendo con un proceso ético.

- a. **Justificación del proyecto de intervención:** En las organizaciones actuales se realiza un proceso de inducción a los nuevos colaboradores, para que los mismos conozcan las políticas, estructura, funcionamiento, jerarquía y todo lo concerniente a la organización a la cual formarán parte. Se ha evidenciado en programas de inducción previos que los mismos facilitan la inserción y desarrollo de los nuevos colaboradores, lo cual redundará en un desempeño más eficaz y por ende en la satisfacción y motivación de los mismos. Actualmente, en el CRU de Colón no se cuenta con un Programa de Inducción para los docentes y este proyecto, propone sentar las bases para que se realice a los nuevos docentes.
- b. **Lugar y participantes:** Este proyecto de intervención se llevará a cabo en el Centro Regional Universitario de Colón, en el mismo se trabajará con una muestra representativa de docentes de las diferentes facultades y de los diferentes turnos (matutino, vespertino y nocturno).
- c. **Beneficios:** En primera instancia serían los docentes del CRU de Colón, pues los mismos tendrían información tanto académica como administrativa/operativa del funcionamiento de la Universidad de Panamá, lo cual se reflejará en su desempeño laboral. Y a la organización como tal, le redundará en tener colaboradores en el área docente con conocimiento del funcionamiento de la institución, de manera precisa y con un costo reducido; lo cual fortalece la acreditación de la universidad. A su vez este proyecto pretende fortalecer los ODS: Trabajo decente y crecimiento económico, Reducción de las desigualdades, Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.

- d. **Riesgos:** No se identifican afectaciones para los participantes, pues la intervención a realizar, comprende facilitar conocimientos e información, nada que involucre una exposición física, emocional, mental ni social.
- e. **Metodología:** Una vez el participante proporcione su autorización, se coordinará participar en un “Programa de Inducción”, que involucra: inicialmente la aplicación de un pre test, participación de 2 horas en la inducción como tal y finalmente la aplicación de un post test. Todo esto se llevará a cabo en un solo encuentro, en un lugar previamente organizado y con todo el respaldo de la Dirección General y Coordinación de las diferentes facultades.
- f. **Confidencialidad:** Antes, durante todo el proceso e inclusive en la presentación de los resultados se mantendrá el anonimato de los participantes en la intervención a realizar. De esta manera cuidamos la dignidad e intimidad de todos participantes.
- g. **Retirarse:** Usted puede retirarse en cualquier momento del proyecto de intervención sin perjuicio de sus derechos generales, pero la información recogida previo al retiro será incluida en el análisis de datos.
- h. **Gastos:** Los costos que represente este proyecto de intervención son asumidos por el investigador y las instancias facilitadoras del mismo, y no corresponden para nada al participante, es decir no debe entregar dineros ni similares en especie.
- i. **Publicación de los resultados del Proyecto:** Los datos obtenidos de la intervención serán utilizados para evidenciar la efectividad o no del proyecto, siempre cuidando y garantizando la confidencialidad de los participantes.
- j. **Usted pudo realizar todas las preguntas referentes al proyecto de intervención y se le dieron las respuestas a satisfacción (favor indicar Sí o No):** _____

Se adjuntan los siguientes datos para su conocimiento y cualquier consulta que requiera:

Investigadora: Luz E. Vásquez R.	Cel.6254-0819	luzevasquez0115@hotmail.com
Comité de Bioética de la Universidad de Panamá-VIP que revisó el proyecto de intervención.	Tel. 523-5769	mbcomitebioeticaup@gmail.com

Agradeciendo su participación en este proyecto de intervención, que redundará en beneficio para proponer mejoras en la gestión de los docentes, dejamos plasmada su aceptación en este proceso con las firmas de usted como participante y de la investigadora a cargo.

Investigador/Supervisor del Proyecto	Prof. Juan V. Villar
Participante/Testigo Disc(nombre y cédula)	Firma

Investigador del Proyecto(nombre y cédula)	Firma
--	-------

Fecha	
-------	--

Versión No.1 PI 2020 / CRUC PÁG. 2
--

Programa de Inducción a Docentes - Univ Panamá - CRU de Colón

Wednesday, January 13, 2021

Powered by  SurveyMonkey

GC - Programa de Inducción a Docentes - Univ Panamá - CRU de Colón

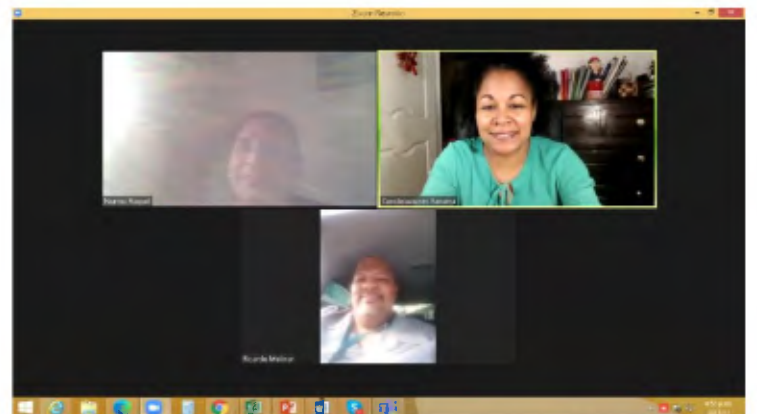
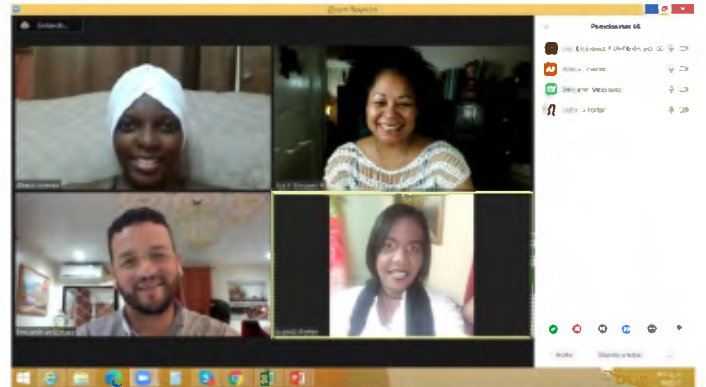
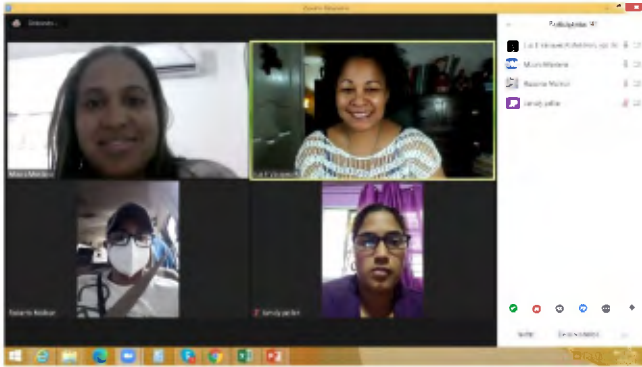
miércoles, 16 de febrero de 2021

Powered by  SurveyMonkey

Docentes del CRU Colón que participaron en el Programa de Inducción Octubre - 2020.



**Docentes que participaron como grupo control que no recibió inducción
Enero/Febrero - 2021.**



Enlace virtual para el desarrollo del Proyecto de Inducción a Docentes.

<https://prezi.com/view/2OvwfAOXAUtZkaLRqD9x/>

Enlaces virtuales para medición en el pre y post test a Docentes

<https://es.surveymonkey.com/r/NN8D8CR>

<https://es.surveymonkey.com/r/F2Q8PHW>

Enlace virtual para medición a grupo control de Docentes

<https://es.surveymonkey.com/r/5DHLB7M>