

ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN CONTINUA DEL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

UPDATE AND CONTINUOUS TRAINING OF THE UNIVERSITY OF PANAMA'S TEACHERS

Francisco Valdés¹ y Mónica Contreras²

- 1 Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Colón. Área Gestión Marítima. Email. igondola@yahoo.com  orcid.org/0000-0002-3391-0145
- 2 Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Colón. Área Zoología de Vertebrados Email. monicanuzhat@gmail.com  orcid.org/0000-0003-0972-6951

RESUMEN

Este artículo tiene como propósito orientar sobre el proceso de formación continua que el docente de la Universidad de Panamá recorre durante su carrera académica. En el primer apartado se presentan algunos enfoques de educación continua bajo el modelo educativo universitario. En el segundo apartado se presenta un escenario de Formación Continua, en particular actualización y capacitación profesional del docente universitario a través del marco legal y la infraestructura que lo sostiene. El tercer apartado se presenta el contexto y las competencias que debe poseer el docente de la Universidad de Panamá frente a una sociedad en permanente cambio. En definitiva, el proceso de educación continua debe contemplar tanto el enfoque tradicional, como el contemporáneo, si se quiere generar conocimiento, impactar en el aprendizaje y resolver problemas que la sociedad demanda.

PALABRAS CLAVE: Formación continua, actualización y capacitación profesional, Universidad de Panamá

ABSTRACT

This article aims to guide the process of continuous training that the professor of the University of Panama goes through during his academic career. In the first section, some approaches to continuous education are presented under the university educational model. The second section presents a scenario of Continuous Education, in particular updating and professional training of the university teacher through the legal framework and the infrastructure that supports it.

The third section presents the context and the competences that the professor of the University of Panama faced with a permanent changing society. In short, the continuous education process must contemplate both the traditional and the contemporary approach, if knowledge is to be generated, impact on learning and solve problems that society demands.

KEYWORDS: Continuous education, update and professional training, University of Panama

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, de la UNESCO (1998), la importancia de las universidades radica en que representan un valioso recurso para la construcción de futuros mejores para las sociedades. Esto se debe a que la educación, en general, señala Galaz, Padilla, y Gil, (2007) está revestida por la esperanza que a través de ella se pueden lograr los cambios necesarios en la estructura social, así como encontrar respuesta a los grandes problemas que aquejan a la sociedad.

Los países que han caminado exitosamente hacia el progreso, han apostado a la educación superior como la herramienta más poderosa para asegurar el desarrollo y progreso mediante la formación de profesionales y técnicos calificados y el fomento de la investigación y de las aplicaciones de la ciencia. Es por ello que es deber del Estado y de toda la sociedad dar prioridad a la educación superior para que nuestra juventud avance hasta alcanzar una educación integral comprometida socialmente y pertinente a las nuevas exigencias de los sectores productivos, del mercado laboral y las necesidades sociales en el contexto nacional e internacional (García De Paredes, 2008)

Por otra parte, si la educación superior tiene una función social preponderante, una misión o razón de ser, parece lógico suponer que la formación para sus docentes también tendría que estar orientada en ese mismo sentido (Alanís Jiménez, 2018).

La Universidad de Panamá, con amplio sentido de pertinencia social, concibe al profesor como un líder, mediador y el motor que impulsa las capacidades de los alumnos, planificando y diseñando experiencias de aprendizaje más que la simple transmisión de los contenidos; en consecuencia, su formación debe concebirse y

realizarse desde la perspectiva de la adquisición y aplicación de herramientas didácticas suficientes, que le permitan estrategias y técnicas de aprendizaje para los diferentes contenidos declarativos, procedimentales y actitudinales permitiendo, en los estudiantes, el logro de competencias propias de su profesión y la conciencia del valor de su creatividad como sujeto educativo y la expresión permanente de la calidad de sus aprendizajes, tal como lo expresa la Misión de esta institución:

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 (Modelo Educativo y Académico, 2008).

En esta perspectiva, el Modelo Educativo y Académico de la Universidad de Panamá, tomando los aportes de Nisbeth (1991), concibe al docente universitario, como aquél que enseña a los estudiantes a aprender a aprender; es decir, que tiene las capacidades y habilidades para el acceso a construir su conocimiento; a su vez, este docente asume el rol de orientador: que formula los retos, es crítico, propositivo; le compete enseñar a los estudiantes estrategias de aprendizaje metacognitivas para el desarrollo de competencias genéricas y específicas que contribuyan a la toma de decisiones en una sociedad en permanente cambio.

Lo expresado en el Modelo Educativo y Académico de la Universidad de Panamá, desde este punto de vista, responsabiliza al docente universitario, tal como lo manifestó Díaz Barriga (2010), como responsable último del eventual éxito que impactan en la generación de conocimiento, construcción de aprendizaje y las necesidades demandados por la sociedad.

Vargas (2016), considera que:

Las condiciones actuales de la sociedad en que nos ha tocado vivir, implica el cambio continuo, lo que nos obliga al uso de nuestra creatividad en busca de nuevas alternativas para la resolución de los problemas. Múltiples caminos, diversas lógicas conllevan a la construcción de nuevos conocimientos. Nuevas formas de acción frente a los problemas nos obligan al trabajo conjunto, a la búsqueda de soluciones de manera colaborativa; hemos pasado de la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento en la transición a la sociedad de la sabiduría.

El contexto actual conlleva cambios importantes sobre la función y formación del docente universitario, que se ha construido sobre supuestos que hoy en día están en crisis (Zabalza y Zabalza, 2012). Nos preguntamos, frente a los desafíos que demanda la sociedad y políticas educativas de universitarias, ¿Cómo se organiza, planifica, desarrolla y evalúa el proceso de formación continua, actualización y capacitación profesional, en la Universidad de Panamá?

En este documento nos proponemos dar a conocer aspectos organizativos del proceso de actualización y capacitación profesional del docente de la Universidad de Panamá. No pretendemos hacer un análisis del impacto que tienen los programas de perfeccionamiento docente sobre los vacíos de conocimiento, las necesidades del docente, las condiciones laborales y las demandas de la sociedad. Tampoco los efectos que estos tengan sobre el aprendizaje de los profesores, en su enseñanza y aprendizaje de los estudiantes o comunidad educativa.

Haremos el siguiente recorrido analítico: Concepciones actuales de formación continua del docente universitario, modelos de formación docente, normativas vigentes, escenarios formativos en la Universidad de Panamá y su evaluación; tomaremos como referente literatura publicada en los últimos años, La Declaración de UNESCO, Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Modelo Educativo y Académico de la Universidad de Panamá, normativas vigentes en Panamá sobre formación continua y el Estatuto de la Universidad de Panamá.

DESARROLLO

1. *Formación Continua del Docente Universitario*

Es amplia la literatura que trata de dar significado al término formación, nosotros acuñaremos los aportes de Cruz (2005), quien describe dos familias de significados cuando se habla de “formación”: una, la de la intervención pedagógica y otra, la de la conciencia que se tiene de sí para decidir.

Ahora bien, en el caso específico de la formación para docentes de nivel superior, la literatura ha sido escasa y poco trabajada (Alanís Jiménez, 2018; Santillana, Vilorio y Cordero, 2013); La formación de docentes puede ser inicial o continua. La primera se refiere a la preparación previa al ejercicio de la profesión, por lo que ahí entrarían los cursos de licenciatura, mientras que la formación continua se da cuando se está ejerciendo la profesión (Delors et al, 1997), con el fin principal o exclusivo de mejorar los conocimientos, habilidades y/o actitudes profesionales, de forma que puedan impartir su enseñanza con mayor calidad o eficacia (Nieto y Alfageme, 2017).

Por otra parte, la formación continua puede contar con reconocimiento oficial de grado (maestría o doctorado, por ejemplo), en cuyo caso es además calificada como “formal”, mientras que, de no contar con dicho aval, es considerada “no formal” (Yurén, 2005).

2. *Enfoques y Modalidades de Formación Continúa*

Nieto y Alfageme- González (2017) presentan la siguiente clasificación:

2.1. Enfoque Tradicional vinculados a la modalidades de entrenamiento técnico individual. Entre estas:

- Comunicación: modalidades consistentes en presentaciones, diálogos y discusiones en grupo, como por ejemplo: conferencias, charlas, coloquios, debates, mesas redondas, jornadas, congresos, encuentros, simposios...

- Transferencia: modalidades de aplicación real o simulada y desarrollo de conocimiento estandarizado, tales como cursos, talleres didácticos, seminarios temáticos, formación telemática o a distancia...

- Auto-aprendizaje: modalidades de estudio y reflexión para la resolución de interrogantes personales, como por ejemplo: lecturas, diarios, biografías profesionales, licencias por estudios, indagación/exploración personal, auto-evaluaciones, reflexión práctica...

2.2 Enfoque Contemporáneo, vinculados a modalidades de desarrollo profesional colegiado. Se incluyen:

- Revisión: modalidades de creación y utilización de conocimiento basado en la experiencia contrastada entre pares tales como mentor/ experto, observación entre iguales, amigo crítico, co-enseñanza o enseñanza compartida, visitas a escuelas, intercambio de experiencias.

- Resolución de problemas: modalidades de mejora contextualizada y sistemática de situaciones compartidas en equipos reducidos en el centro docente, como por ejemplo: seminarios de equipos docentes, grupos de trabajo, grupos de estudio, estudio de lecciones, círculos de aprendizaje, equipos de mejora...

- Colaboración: modalidades de mejora contextualizada y sistemática de situaciones compartidas en equipos amplios tales como proyectos de formación en centro, investigación-acción cooperativa, planes de mejora, proyectos de innovación educativa, otros.

3 *Escenarios formativos de actualización y capacitación en la Universidad de Panamá*

En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO (1998), se aprobaron documentos que insisten en la necesidad de la educación

permanente del profesorado universitario y su formación pedagógica. En uno de esos documentos se especifica: "Un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal.

3.1 Marco legal de formación continua en Panamá

La Ley Orgánica de Educación 47 de 1946, modificada por la Ley 34 de 1995 señal que:

El Ministerio de Educación (MEDUCA), conjuntamente con las universidades oficiales, se encarga de coordinar, planificar y organizar todo lo concerniente a la formación docente. En esta ley también se determina que los Programas de Capacitación en forma sistemática sólo son desarrollados por el Ministerio de Educación a través del Sistema Nacional de Desarrollo Profesional (SINDEPRO), de la Dirección Nacional de Formación y Perfeccionamiento Profesional y de la Universidad de Panamá.

La Universidad de Panamá, consigna, a través de la Ley 24 de 2005, lo siguiente:

“Artículo 18. El Consejo Académico es el máximo órgano de gobierno de la Universidad de Panamá, en lo relacionado con los asuntos académicos. Sus funciones principales son:

Establecer las políticas, las estrategias y los programas institucionales para el desarrollo de las funciones de docencia, investigación, extensión y producción, así como los servicios y la difusión cultural y del conocimiento en la Universidad de Panamá”.

El artículo 18 deja claro que entre las funciones de la Universidad de Panamá, se encuentra la de extensión, dentro de la cual una de sus más claras manifestaciones es la formación continua; los cursos, congresos, diplomados, talleres seminarios y demás acciones curriculares que se desarrollen con el objeto

de brindar actualización, capacitación técnica y profesional a distintos sectores de la sociedad y al personal docente y administrativo de la Institución.

3.2 Estructura organizativa y formación continua en la Universidad de Panamá

La Vicerrectora de Extensión de la Universidad de Panamá (VIEX) se constituye en la unidad que coordina y gestiona las distintas formas de educación continua (Actualización y Capacitación Profesional). Ver Figura 1

La Vicerrectoría está conformada por seis direcciones, siendo la Dirección de Educación Continua la encargada de avalar las actividades de actualización y capacitación profesional que organizan las diversas unidades académicas de la Universidad de Panamá; entre estos, los departamentos académicos, quienes planifican, organizan, dirigen y controlan las propuestas de seminarios, cursos y otras actividades de formación continua que atienden a diversos propósitos y población: profesores, profesionales y público en general.

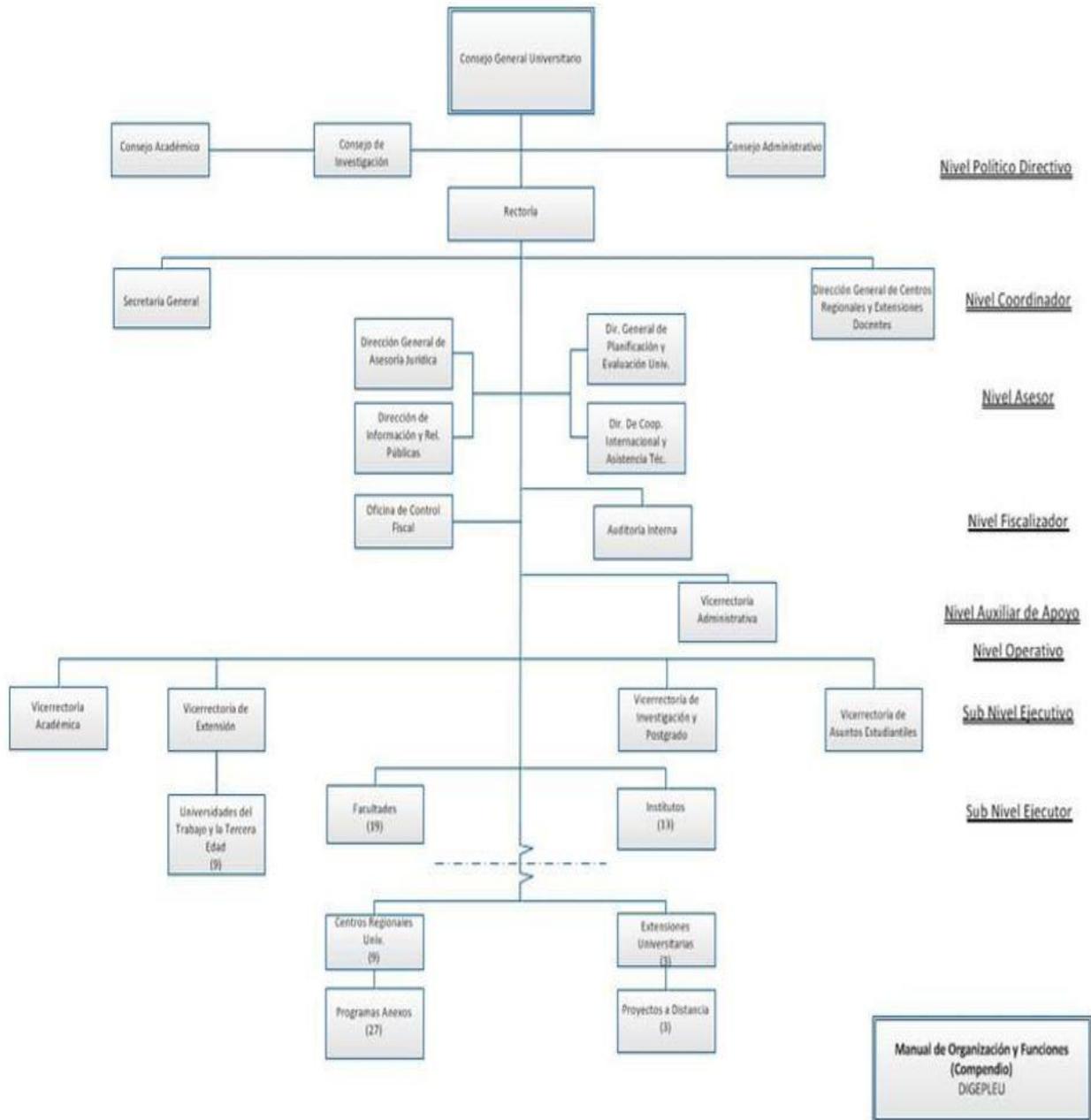


Figura 1. Organigrama de la Universidad de Panamá

3.3 Evaluación de la formación continua de docentes de la Universidad de Panamá

Los eventos de actualización y capacitación profesional del docente de la Universidad son ponderados tanto en la carrera académica, como en su desempeño de acuerdo al Reglamento del Sistema de Evaluación de los Profesores (2013), Capítulo V, Artículo 13 que establece:

La Evaluación de la Función de Docencia se realizará a todos los profesores. Considera las actividades académicas del profesor, vinculadas a dicha función, tales como: La actualización en el conocimiento de su disciplina, La actualización en el conocimiento de métodos y técnicas del proceso enseñanza-aprendizaje, La asesoría a los estudiantes en sus consultas, La asesoría en trabajos de graduación, La participación como jurado de trabajo de graduación, La respuesta oportuna a los reclamos de nota, La entrega puntual de calificaciones, La cantidad de exámenes parciales aplicados en los cursos, La cantidad y características de las otras actividades evaluadas, y La ponderación asignada a los exámenes y otras actividades sujetas a evaluación en el curso.

En la Carrera Académica, la actualización y capacitación son evaluadas con carácter de puntuación, la formación continua en este sentido denominada de Perfeccionamiento Académico, es regulada por el Estatuto Universitario, Capítulo V, Artículo 231, tal como se muestra en la Figura 2

4 Desafíos en la formación continua del docente de la Universidad de Panamá

Ros Garrido y García Rubio (2016) presentan un conjunto de competencias que debe poseer el docente universitario, que para nuestro caso, se ve enfrentado a cambios e innovaciones externa como cambios en la política educativa, acreditación institucional, aprobación de un nuevo Plan de Estudio o actualización del mismo, o bien en el plano personal, donde requiere una estabilidad laboral, sea esta por Resolución, Reclasificación o Concurso de Cátedra.

Se debe dotar al profesorado de las competencias profesionales necesarias para desempeñar de manera eficaz y eficiente su quehacer educativo, atendiendo a la diversidad de alumnos y de ritmos de aprendizaje, con una metodología variada y adaptada a los diferentes estilos de aprendizaje, donde el foco principal debe situarse en el alumnado y en su pleno desarrollo personal y social.

El profesorado hoy tiene una tarea mucho más complicada que antaño, y necesita estar en posesión de distintas metodologías, de múltiples estrategias de aula en donde cada vez es más importante el uso adecuado de las nuevas tecnologías, y la comunicación para la resolución de conflictos

DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN		
	ÁREA DE CONOCIMIENTO O ESPECIALIDAD	ÁREA AFÍN	ÁREA CULTURAL
A. Perfeccionamiento Académico (2) (Mínimo de 40 horas en no menos de 5 días)	2	1	0.5
A. Diplomado: "Formación de Tutores en Ambiente Virtuales de Aprendizaje" (48 horas en no menos de 5 días)	2*		
A. Seminario: "Las TICS: Una Herramienta para la Enseñanza en el Nivel Superior" (Mínimo de 40 horas en no menos de 5 días)	2*		
B. Perfeccionamiento Académico (2) (Hasta de 80 horas en no menos de 10 días)	4	2	1
B. Diplomado "Formación de Tutores en Ambiente Virtuales de Aprendizaje" (80 horas en no menos de 10 días)	4*		
C. Perfeccionamiento Académico (2) (1 mes, mínimo 120 horas)	6	3	1.5
Perfeccionamiento Académico (2) (3meses, mínimo 160 horas)	8	4	2
Perfeccionamiento Académico (2) (6 meses, mínimo 200 horas)	10	5	2.5
Perfeccionamiento Académico (2) (9 meses, mínimo 240 horas)	12	6	3
Perfeccionamiento Académico (2) (12 meses, mínimo 280 horas)	14	7	3.5
Estadía Postdoctoral			
Estadía de un año	15	7.5	3.75
Estadía de seis meses	7.5	3.75	1.88
Estadía de tres meses	3.75	1.88	0.94

* Puntuación válida para todas las áreas de conocimiento.

** Puntuación válida para todas las áreas de conocimiento de la disciplina para la que se dicta, distinta del área de Didáctica de la Especialidad.

*** Puntuación válida para todas las áreas de conocimiento, distinta del área de Curriculum de la Facultad de Ciencias de la Educación.

- (1) Se reconocerán tres (3) puntos adicionales al título de licenciatura obtenido con un índice de 2.5 o más o su equivalente.
- (2) La definición de los mismos se establecerá en el manual de procedimientos para la evaluación de ejecutorias que deberá ser aprobado por el Consejo Académico.

Figura 2. Evaluación de Ejecutorias. Perfeccionamiento Académico de la Universidad de Panamá

Fuente: Capítulo V, Estatuto Universitario 2005

CONCLUSIÓN

La Universidad de Panamá, con principios y valores centrados en el compromiso social de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Panamá, presenta avances para el logro de objetivos de desarrollo sostenible, acorde con las políticas educativas. Todo ello lo que hace es exigir al profesorado un mayor esfuerzo y dedicación, y ante todo una mejor formación continua, no formal para abordar los nuevos retos y circunstancias. Hoy día se erige sobre normas y disposiciones legales para regular la carrera académica y el desempeño de buenas prácticas educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alanís Jiménez, J. (2018). Consideraciones finales para la formación continua del personal docente universitario. *Revista Educación*. 42(2). Recuperado <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v42n2/2215-2644-edu-42-02-00228.pdf>
- Cruz, O. P. (2005). La formación docente. Una mirada genealógica del concepto. En Consejo Mexicano de Investigación Educativa. Memoria Electrónica (CD-ROM) del VIII Congreso Nacional de Investigación Educativa. Hermosillo, México: COMIE.
- Díaz Barriga Arce, F. (2010). Los profesores ante las innovaciones curriculares. *Universia*. 1(1):37-57
- Delors, J., Al Mufti, I., Amagi, I., Carneiro, R., Chung, F., Geremek, B., ... Nanzhao, Z. (1997). La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, presidida por Jacques Delors. México: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Estatuto de la Universidad de Panamá 2008 y sus modificaciones 2009, 2012 y 2015, Aprobado en Consejo General Universitario N° 22-08
- García De Paredes, G. (2008). Prólogo en Modelo Educativo y Académico de la Universidad de Panamá
- Ley 24 Orgánica de la Universidad de Panamá del 14 de julio de 2005. Gaceta Oficial N° 25 344

Ley 34 de 1995 por la cual se deroga, modifica, adiciona y subrogan artículos de la Ley 47 Orgánica de Educación de 1946. Gaceta oficial 22823

Nieto, J y Alfageme González, M. (2017). Enfoques, Metodologías y Actividades de formación docente. Profesorado, Revista de Curriculum y Formación del Profesorado. 21(3):61-81

Ros Garrido, A y García Rubio, J. (2016). La calidad en la Formación del profesorado del Sistema educativo y de los certificados de profesionalidad. EDETANIA 50: 101-119

Santillán, V. E., Vilorio, E., y Cordero, G. (2013). Formación y procesos sociohistóricos e institucionales: Universidades. En P. Ducoing, y B. Fortoul (Edits.), Procesos de formación (volumen I. 2002-2011, pp. 261-308). México: ANUIES-COMIE.

UNESCO. (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La educación superior en el siglo XXI. Visión y acción. París, Francia: UNESCO

Universidad de Panamá. (2009). Modelo Educativo y Académico de la Universidad de Panamá. Dirección General de Planificación y Evaluación Universitaria.

Universidad de Panamá. (2011). Manual de procedimientos para la evaluación de ejecutorias. Vicerrectoría Académica. Aprobado en Consejo Académico Ampliado N° 10-11 2 de marzo 2011.

Universidad de Panamá. (2018). Plan de Desarrollo Institucional 2017 – 2021. Aprobado en Consejo General Universitario N°2-18 de 4 de julio de 2018

Vargas, A. (2016). Editorial. AMMCI Memorias de Congresos. Revista de la Asociación Mexicana de Metodología de la Ciencia y de la Investigación. 1 (1). Recuperado de <http://www.ammci.org.mx/memorias/index.html>

Yurén, M. T. (2005). Ethos y autoformación en los dispositivos de formación de docentes. En M. T. Yurén, C. Navia, y C. Saenger (Coords.), Ethos y autoformación docente. Análisis de dispositivos de formación de profesores (pp. 19-45). Barcelona, España: Pomares.

Zabalza, M. Á., y Zabalza, M. A. (2012). Profesores y profesión docente. Entre el 'ser' y el 'estar'. Madrid, España: Narcea.