



IMPORTANCIA DE LA INDUCCIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO-ACADÉMICO PARA SU ADAPTABILIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL

IMPORTANCE OF THE INDUCTION AND SOCIALIZATION OF ACADEMIC HUMAN RESOURCES FOR THEIR ADAPTABILITY AND JOB PERFORMANCE

Roma Monge de Ruíz, Libertad Fernández G

Universidad de Panamá. Panamá

Correo: roma.monge@up.ac.pa ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5143-2589>

Universidad de Panamá. Panamá

Correo: libertad.fernandez@up.ac.pa ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3705-4761>

*Autor de correspondencia: libertad.fernandez@up.ac.pa

Fecha de recepción: 15/09/2023/ Fecha de aceptación: 20/11/2023

DOI <https://doi.org/10.48204/societas.v26n1.4718>

Resumen

Con el objetivo de diseñar un manual de inducción y socialización del recurso humano-académico, que contribuya a su adaptabilidad y desempeño laboral en el desarrollo de su carrera académica-docente, al ingresar a través del concurso formal de banco de datos en el Centro Regional Universitario de Veraguas, se aplicó durante los meses de junio-julio del año 2022, un formulario en línea de manera remota a través del correo electrónico institucional, a 119 docentes que participan de este proceso para el periodo 2023. El 82.35% (98) respondieron dicho instrumento, el cual recopiló los resultados de la Facultad y Carrera, el conocimiento sobre la Filosofía Institucional, las normas del Estatuto Universitario, Reglamentos de Evaluación de Ejecutorias, Organización Docente y la Estructura Académica (Departamento / Áreas) a la cual aplica. Como aspecto concluyente se determinó que 89.79 % (88), considera que la falta de un proceso de inducción, socialización y de la orientación en el manejo de las normas y procedimientos que se ejecutan dentro de la institución vinculado a éste, afecta el desarrollo de la adaptabilidad y desempeño académico, laboral y profesional como docente en la universidad.

Palabras Clave: Inducción, Socialización, Adaptabilidad, Desempeño Laboral, Recursos Humanos.



Abstract

With the objective of designing a manual for the induction and socialization of the human-academic resource, which contributes to their adaptability and work performance in the development of their academic-teaching career, when entering through the formal database contest at the Regional University Center of Veraguas, an online form was applied remotely through the institutional email during the months of June-July of the year 2022, to 119 teachers who participated in this process for the period 2023. 82.35% (98) responded to said survey, which compiled the results of the Faculty and Career, knowledge about the Institutional Philosophy, the rules of the University Statute, Regulations for Evaluation of Executions, Teaching Organization and the Academic Structure (Department / Areas) to which it applies. As a conclusive aspect, it was determined that 89.79% (88) consider that the lack of a process of induction, socialization and orientation in the management of the norms and procedures that are executed within the institution linked to it, affects the development of adaptability and academic, work and professional performance as a university teacher.

Keywords: Induction, Socialization, Adaptability, Work Performance, Human Resources.

Introducción

La Universidad de Panamá, como entidad de educación superior, destaca entre sus principios y fines educativos, el establecimiento de reglamentos de orden general y especiales; cada uno de ellos con directrices específicas, las cuales son las regentes de la regulación y cumplimiento de los procesos y procedimientos que se circunscriben en el funcionamiento a nivel académico, administrativo y estudiantil de la institución. Es ello que, el análisis de las normas académicas-legales vigentes del reglamento de banco de datos, permite establecer un vínculo entre la importancia del proceso de inducción y socialización del recurso humano-académico y su adaptabilidad y desempeño laboral para el aspirante a la carrera docente a nivel superior en todas las Unidades Académicas que conforman esta universidad.

El universo profesional, encierra un sinnúmero de personas que, poseen las competencias y tienen la experiencia laboral que les facilita su incorporación al mundo educativo a nivel superior; sin embargo, destaca Albornoz (2019) que, también es evidente la existencia de profesionales que ingresan a la universidad, sin las capacidades propias de esta actividad y que son atraídos por una profesión que parece exigir poco y con mínimos controles.

Bajo esta situación, la Universidad de Panamá como institución de educación superior, gestiona a través de las distintas instancias administrativas que la conforman y acorde a las disposiciones legales que la ley le confiere, promueve la reglamentación de procedimientos, la creación de manuales y en

ocasiones, hasta las guías e instructivos de ciertos procesos e instrucciones, con el fin de estandarizar y a su vez, regularizar y facilitar la participación de los aspirantes a la carrera académica-docente en cada una de las distintas Unidades Académicas a nivel nacional.

Bajo esta situación, la Universidad de Panamá como institución de educación superior, gestiona a través de las distintas instancias administrativas que la conforman y acorde a las disposiciones legales que la ley le confiere, promueve la reglamentación de procedimientos, la creación de manuales y en ocasiones, hasta las guías e instructivos de ciertos procesos e instrucciones, con el fin de estandarizar y a su vez, regularizar y facilitar la participación de los aspirantes a la carrera académica-docente en cada una de las distintas Unidades Académicas a nivel nacional.

Antecedentes

El Centro Regional Universitario de Veraguas, inició sus actividades educativas como la Extensión Universitaria de Santiago, mediante Ley N°60 de 11 de diciembre de 1961, y como Centro Regional, según Decreto de Gabinete N°144 de 3 de junio de 1970; la cual comparte la misión y visión institucional de la Universidad de Panamá, con adecuaciones y especificidades que demanda el contexto y los objetivos de su creación.

Este Centro Regional Universitario, es una unidad académica-administrativa de la Universidad de Panamá, que está regida por la ley, estatuto y normativa general de la institución y las específicas establecidas para los Centros Regionales, constituyen el marco que regula las cinco actividades sustantivas de la institución: docencia, investigación, extensión, gestión y servicio.

Como destacan los antecedentes, esta unidad académica registra un notable crecimiento y desarrollo educativo sostenido desde sus inicios y que actualmente, se hace evidente a través del funcionamiento de 16 facultades y 38 ofertas académicas; lo cual representa una matrícula aproximada a los 5612 estudiantes, atendida por 406 docentes y 153 funcionarios administrativos (Secretaría Académica (CRUV), 2022).

Queda claro que, el incremento en la matrícula de la población estudiantil en los últimos años, ha propiciado la necesidad de contratación de un mayor número de docentes, lo que se convierte en un factor determinante para el análisis de las condiciones de la inducción y socialización del recurso humano-académico, para su adaptabilidad y desempeño laboral en esta unidad académica; atendiendo las normas y disposiciones reguladas a través de la Ley 24 de 14 de julio de 2005, el Estatuto Universitario y otros reglamentos de ingreso, permanencia y desarrollo de la carrera académica.

Por lo antes expuesto, para efectos del ingreso a la carrera académica en la Universidad de Panamá, los aspirantes deben cumplir con un conjunto de requisitos fundamentales, consignados en el Reglamento de Banco de Datos, aprobado por el Consejo General Universitario, en reunión N°2-18 de 4 de julio de 2018; y que busca garantizar la idoneidad y la excelencia en el personal docente en todas las especialidades impartidas en la unidad académica, en correspondencia con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 24 y en el artículo 179 del Estatuto Universitario (Ley No.24 Orgánica de la Universidad de Panamá, 2005).

Para finalizar, se hace notorio en el ámbito educativo, el estudio del proceso de inducción y socialización del recurso humano-académico, el cual se ha convertido en un aspecto central en el análisis de la adaptabilidad y desempeño laboral del aspirante a la carrera docente a nivel superior; ya que año tras año se incrementa el número de profesionales que aplican y participan del proceso de concurso formal de banco de datos (ordinarios y extraordinarios) en esta unidad académica.



Planteamiento general del problema

El reglamento de banco de datos, es el instrumento académico-jurídico que, establece, ordena y regula el proceso de ingreso en la Universidad de Panamá; por lo que: El concurso de banco de datos, es el proceso especial que se realiza anualmente entre los aspirantes a ingresar a la carrera académica, de acuerdo con la certificación de evaluación de sus títulos, otros estudios, ejecutorias, y evaluación de la experiencia académica y profesional (Reglamento de Banco de Datos (UP-VA), 2018). Cabe señalar que, para el período académico 2021-2022, fueron seleccionados 119 docentes como resultado del

proceso de banco datos ordinario y extraordinario, lo que representa el 29.31% del total de profesores de la unidad académica (Sub-Dirección (CRUV), 2022).

Dicho reglamento, sistematiza el proceso de ingreso a la carrera académica; sin embargo, no se establece en el mismo, ni en ninguna otra disposición académica actual (Ley 24, Estatuto Universitario, Acuerdo Académico), la necesidad de contar con un programa de inducción y socialización para el personal docente, que es contratado, luego de finalizado la fase de reclutamiento y selección; por lo que, es natural que la incorporación a un nuevo trabajo y a una nueva organización, puede generar niveles de incertidumbre, nerviosismo y estrés, que precisan ser minimizados para garantizar una mejor adaptabilidad y desempeño laboral, y sobre todo en la praxis docente, que requiere del manejo de recursos humanos (estudiantes).

Por su parte, Werther et al. (2014) destaca que, dentro del proceso administrativo, la inducción es un procedimiento que se pone en práctica en las organizaciones (públicas o privadas), a través del cual se ofrece al nuevo personal, la información necesaria para que pueda sin demoras, con confianza y seguridad, incorporarse a su puesto de trabajo y contribuir eficazmente en el logro de objetivos y metas institucionales.



Con relación a la inducción del personal académico, Rodríguez (2022) indica que, los profesores necesitan en sus primeros años de experiencia docente, saber identificar claramente los problemas principales en las etapas iniciales del desarrollo profesional; por lo que, la Universidad de Panamá, debe considerar esta información para delinear políticas de inducción y socialización del recurso humano-académico, capaces de arrojar luces que sirvan para el desarrollo autónomo y permanente de todos los profesionales que ingresan a la carrera docente a nivel superior, considerando sus diferentes itinerario, trayectorias y las etapas o ciclos de la vida profesional en la institución.

En este contexto, se percibe la necesidad y se requiere examinar el proceso y los procedimientos de incorporación del nuevo docente, en el Centro Regional Universitario de Veraguas -Universidad de Panamá- y su influencia en la adaptabilidad, desempeño y desarrollo de la carrera académica-docente.

Por lo antes expuesto, es oportuno reflexionar y preguntarse lo siguiente: ¿Contribuirá una propuesta de diseño de un manual de inducción y socialización del recurso humano-académico que ingresa por banco de datos, en la adaptabilidad y desempeño laboral para el desarrollo de su carrera académica-docente?

Claramente la interrogante, involucra ciertos factores que se destacan como relevantes del proceso de inducción y socialización, y que, a su vez tienen una manifestación determinante en la adaptabilidad, el desempeño laboral y en el desarrollo de su carrera académica-docente; aunado a lo anterior, es importante conocer como juzgan los actores de las distintas facultades, departamentos y carreras, la influencia de la inducción en este proceso.

Objetivos generales y específicos

Objetivo general

- Diseñar un manual de inducción y socialización del recurso humano-académico que ingresa por banco de datos en el Centro Regional Universitario de Veraguas (Universidad de Panamá), que contribuya a su adaptabilidad y desempeño laboral en el desarrollo de su carrera académica-docente.



Objetivos específicos

- **Caracterizar** los factores principales que inciden en el proceso de inducción y socialización del recurso humano-académico que ingresa por banco de datos en el Centro Regional Universitario de Veraguas (Universidad de Panamá).
- **Identificar** en el proceso de ingreso por banco de datos, los elementos que impiden la adaptabilidad del recurso humano-académico.
- **Referenciar** las buenas prácticas, experiencias y orientaciones que coadyuven al mejor desempeño laboral del recurso humano en el desarrollo de su carrera académica-docente.

En consecuencia, la investigación resalta la importancia de la inducción y socialización del recurso humano-académico para su adaptabilidad y desempeño laboral, en el Centro Regional Universitario de Veraguas, la cual es conducente a brindar un aporte innovador en atención a la participación de los actores de las diferentes carreras contempladas en la oferta de banco de datos de esta unidad académica y con el fundamento para el diseño de una propuesta estratégica de investigación, que genere un valor agregado de carácter práctico y educativo.

Materiales y métodos

La inducción y socialización en el contexto académico, proporciona al nuevo recurso humano-académico, que ingresa por concurso formal de banco de datos, de toda la información necesaria para poder adaptarse a su rol como docente; y a su vez, le facilita identificarse con la institución y así adaptarse al ambiente laboral educativo. Este proceso no resulta fácil, ya que se desarrolla bajo normas legales, reglamentos y acuerdos académicos que, inciden en su adaptabilidad profesional y, por ende, en el desempeño de la labor educativa, con eficiencia, eficacia y sobre todo con la tranquilidad necesaria para desarrollarse plenamente.

Por lo antes expuesto, destaca Hernández-Sampieri y Mendoza (2018a) que, toda investigación presenta características particulares que depende más bien de la situación o problema que se desea resolver y del contexto del estudio; por lo que, atendiendo las particularidades del proceso de inducción y socialización aplicado al proceso de ingreso a la carrera académica a la Universidad de Panamá a través del concurso de banco de datos, se facilita el camino para desarrollar una investigación de tipo exploratoria, descriptiva, transversal y bajo el enfoque no experimental.



De igual forma, el concepto de población de la investigación, lo define Metcalfe et al. (2019), como la colección completa de todos los elementos a estudiar y que, a su vez, presenta en su totalidad tanto de los sujetos seleccionados, como los aspectos u objetos de estudio dentro de la población; sin embargo, Chaudhuri (2019), definen dicho concepto como la totalidad de los elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia o bien, es la unidad de análisis del estudio.

Para efectos de esta investigación, la población total encuestada para el periodo académico 2022-2023, fue de 119 profesores, distribuidos entre las 16 facultades; a través de las cuales se solicitan y gestionan las plazas correspondientes a los departamentos y áreas de especialidad, en atención a las necesidades previamente detectadas en las coordinaciones de facultad. Por lo que, al efectuar los cálculos y operaciones estadísticas necesarias para determinar la muestra por accesibilidad destaca Chaudhuri y Pal (2022), que es en esencia, parte de un grupo o subgrupo de la población a investigar, a la que pertenecen ese conjunto definido como profesores de banco de datos al que denominamos población investigada. Cabe señalar que, existen diferentes métodos, procedimientos y pasos para determinar los resultados del cálculo del tamaño de la muestra, lo que señala Hernández-Sampieri y Mendoza (2018b), que:

$$n' = \frac{P(1-P)}{V^2} = \frac{P(1-P)}{(se)^2} \quad n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}} \quad S = se = V$$

Donde se consideró:

- n' = Tamaño de la muestra sin ajustes.
 n = Tamaño de la muestra con ajustes.
 N = Tamaño de la población a encuestar (119).
 $se = 0.06 = 6\%$ = Error Estándar (propuesto por las investigadoras).
 $P = 0.5 = 50\%$ = Probabilidad de Ocurrencia.
 V^2 = Varianza de la población a encuestar.
 S^2 = Varianza de la muestra.



permite obtener un nivel de confiabilidad al proceso de investigación realizado, atendiendo a sus resultados.

Este formulario se estructuró para compilar en su primera sección, la facultad y carrera en la que aplica; en la segunda sección, se formularon preguntas que se orientan al manejo de las disposiciones académicas, recursos tecnológicos, a las normas y reglamentos de banco de datos, adicional las funciones y tareas de la praxis educativa per se y para finalizar, lo relativo al proceso de inducción, socialización y los factores que inciden en la adaptabilidad y desempeño académico en la institución.

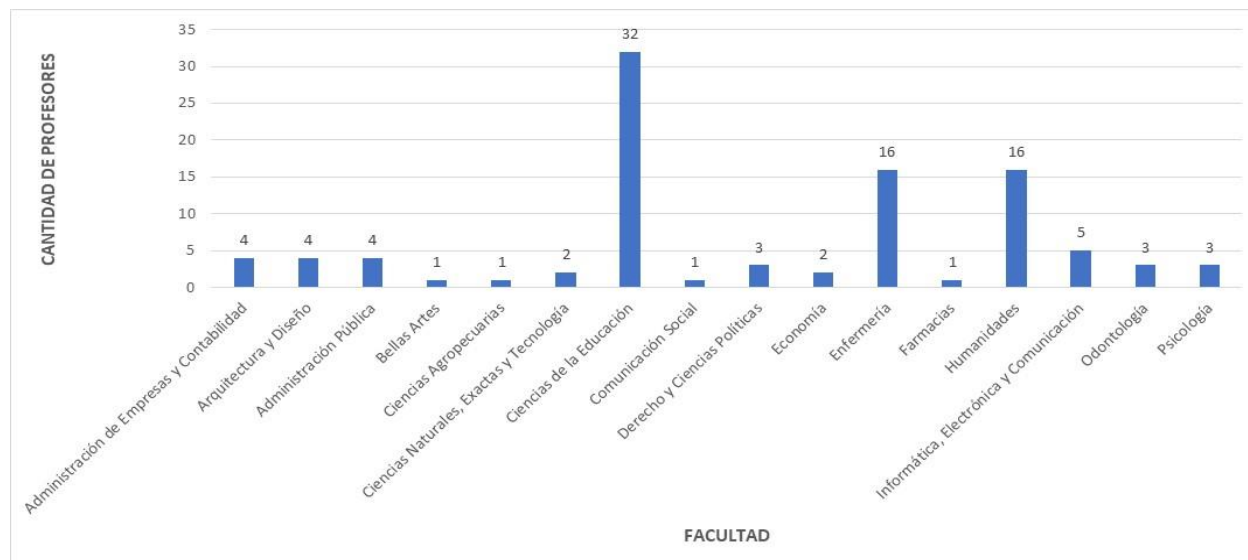
Para finalizar, la presentación del estudio estadístico de los datos recopilados, se utilizó la aplicación informática IBM SPSS Statistic, la cual facilita un amplio espectro para el análisis de tipo estadístico, el cual es de fácil manejo y de gran flexibilidad para la administración de los datos.

Resultados

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del formulario en línea de forma remota enviado a los profesores que participan del concurso formal de banco de datos para el periodo 2022-2023, permite hacer el análisis de la información recopilada; por lo que, en primera instancia, se determinó la facultad en la que aplican, como se observa en la figura 1.

**Figura 1.**

Facultad en la que aplica para Banco de Datos (CRUV).



El gráfico superior compara los resultados derivados del análisis del instrumento de recolección de datos, el cual destacan que, 32 (32.65%) de los encuestados pertenecen a la Facultad de Ciencias de la Educación, lo que reitera dicha cantidad por la presencia de ofertas académicas en los programas anexos que son administrados por esta Unidad Académica. Cabe señalar que, las Facultades de Enfermería y Humanidades, presentan igual cantidad de resultados, lo que se puede relacionar con la importancia de la formación en salud, y por la diversidad de ofertas educativas que son impartidas en ésta.

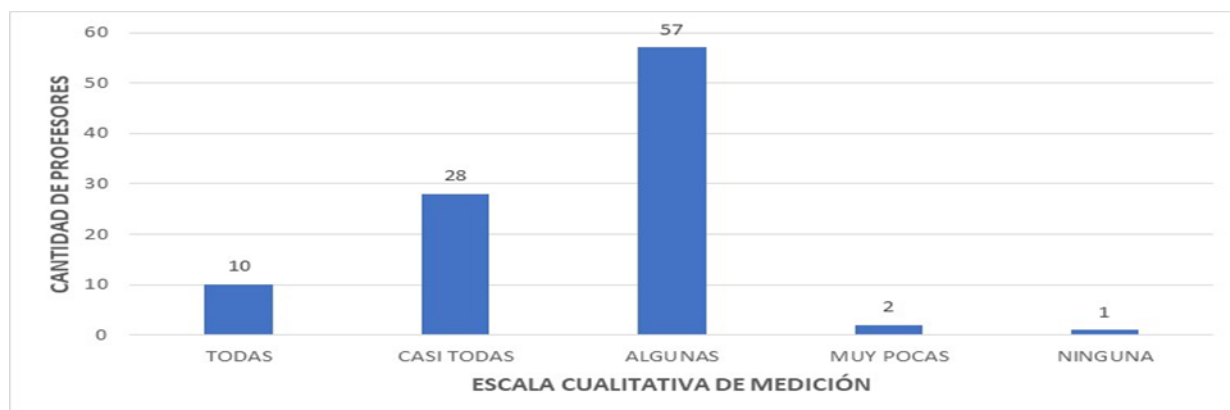
También, un aspecto muy importante y que se deriva de los resultados obtenidos, se enmarca en las carreras en donde se presenta mayor demanda de solicitudes; por lo que, 20 (62.5%), le corresponde a la Licenciatura en Educación Primaria, Preescolar y Psicopedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación.



Un aspecto que corrobora lo antes expuesto, se vincula al aumento de matrícula en esta Unidad Académica durante el último trienal (2019-2021), como lo presentan las estadísticas de la Universidad de Panamá, para este periodo académico, lo que conlleva el aumento de las solicitudes de banco de datos ordinarios y extraordinarios en cada facultad (Boletín Comparativo (UP), 2021). Continuando con la explicación de los resultados alcanzados, se indagó sobre el conocimiento de la Filosofía Institucional, los Órganos de Gobierno Universitario y las disposiciones generales que rigen la Universidad de Panamá, lo que dio como respuesta la información de la figura 2.

Figura 2:

Conocimiento de la Filosofía Institucional, los Órganos de Gobierno Universitario y las disposiciones generales que rigen la Universidad de Panamá.



Todo profesional que aspira ingresar a la Universidad de Panamá debe saber que la misma se rige bajo ciertas disposiciones que emanan de la Ley No.24 del 14 de julio de 2005, que son reguladas a través del Estatuto Universitario, de los acuerdos académicos y administrativos, y de los manuales de procedimientos generales; lo que denota la gran importancia de estas normas universitarias para el desempeño académico y administrativo.

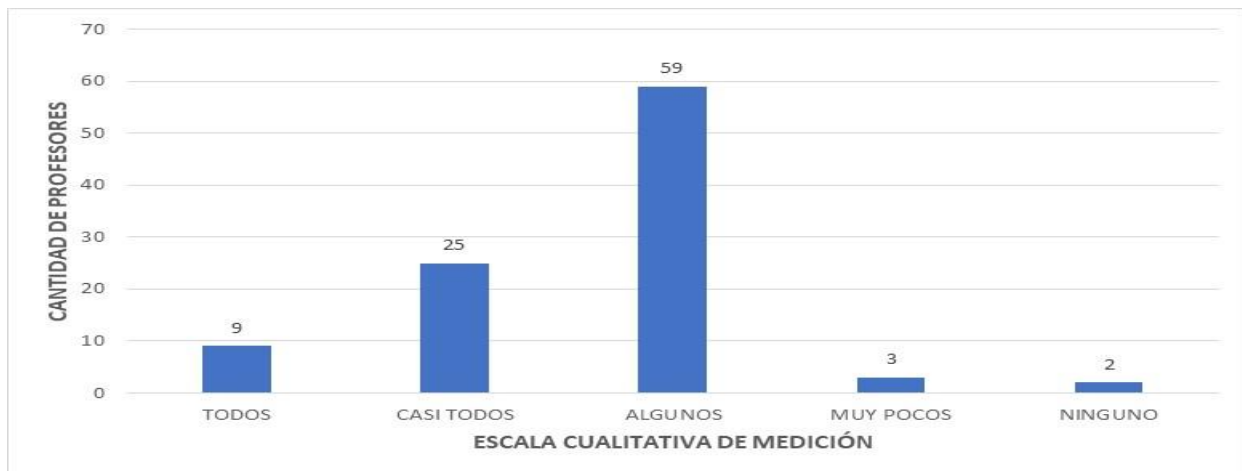


Para dar más claridad a lo antes expuesto, se destaca que 57 (58.16%) de los encuestados, sólo conoce algunas de las normas que rigen la labor docente en la institución; lo cual es un punto muy significativo para considerar la importancia de la propuesta de investigación.

En ese mismo orden de ideas, se indagó sobre los aspectos relacionados al ingreso y permanencia en la carrera docente dentro de la Universidad de Panamá, presentes en el Estatuto Universitario, el Reglamento de Evaluación de Ejecutorias, Manual de Organización Docente y en la Estructura Académica, lo que se presenta en la figura 3.

Figura 3:

Aspectos de Ingreso y Permanencia de la carrera docente (Estatuto Universitario, Reglamento de Evaluación de Ejecutorias, Manual de Organización Docente, Estructura Académica).



Los resultados muestran que 59 (60.2%) de los profesores, respondieron que conocen algunos de los aspectos (Estatuto Universitario, Reglamento de Evaluación de Ejecutorias, Manual de Organización Docente, Estructura Académica), que se vinculan al ingreso y permanencia de la carrera académica en la Universidad de Panamá. Cabe señalar que, es muy preocupante los resultados obtenidos, dado que más

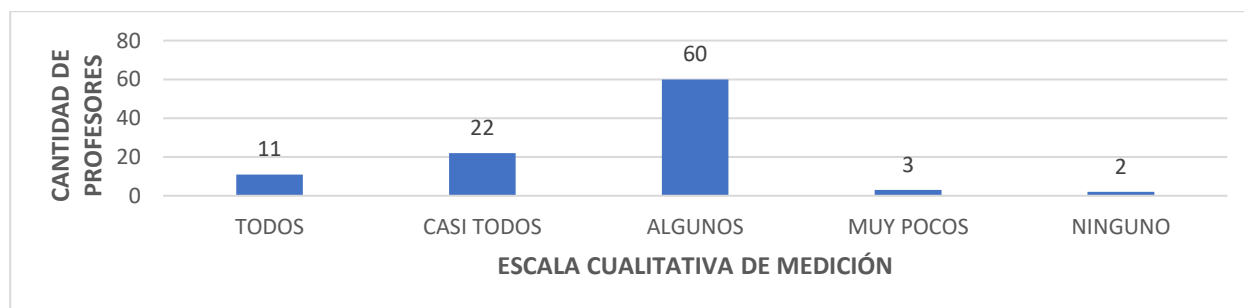


de la mitad de los docentes desconocen las normas y pautas que rigen el proceso académico y administrativo en la institución.

Por otro lado, un aspecto que resulta fundamental en todo este proceso, es el conocimiento del procedimiento para la entrega, recepción y evaluación de los documentos asociados al concurso de banco de datos; ya que 60 (61.2%) de los profesores respondieron que conocen algunos de estos procedimientos como se muestra en la figura 4, lo cual es otro elemento que se suma a la lista de factores que propician y sustentan dicha investigación.

Figura 4

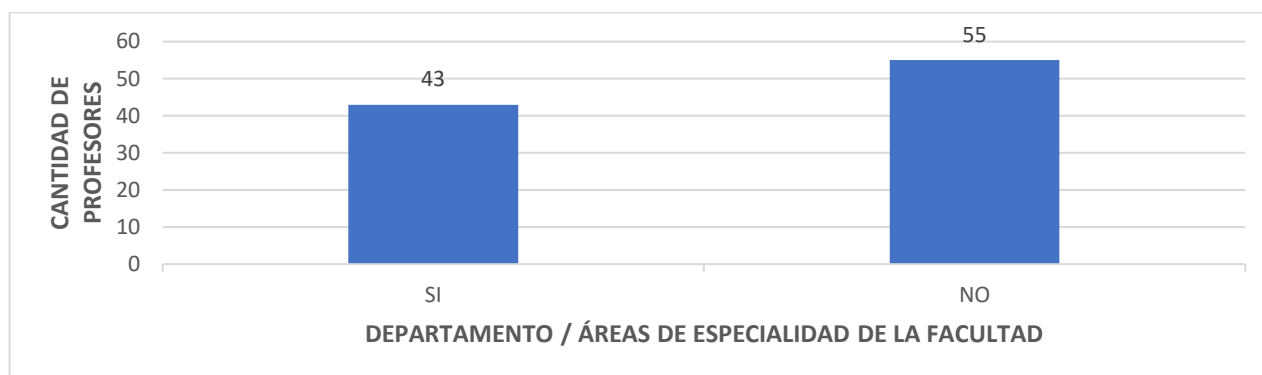
Proceso y Procedimiento para la entrega, recepción y evaluación de los documentos de banco de datos.



Continuando con el análisis de los resultados, se enfatiza en el conocimiento del departamento y las áreas de especialidad dentro de la facultad en la cual aplica para el concurso de banco de datos; por lo que, 55 (56.1%) de los docentes indicaron su desconocimiento como se presenta en la figura 5.

**Figura 5**

Departamento / Áreas de especialidad de la Facultad en la que aplica para concurso de banco de datos.



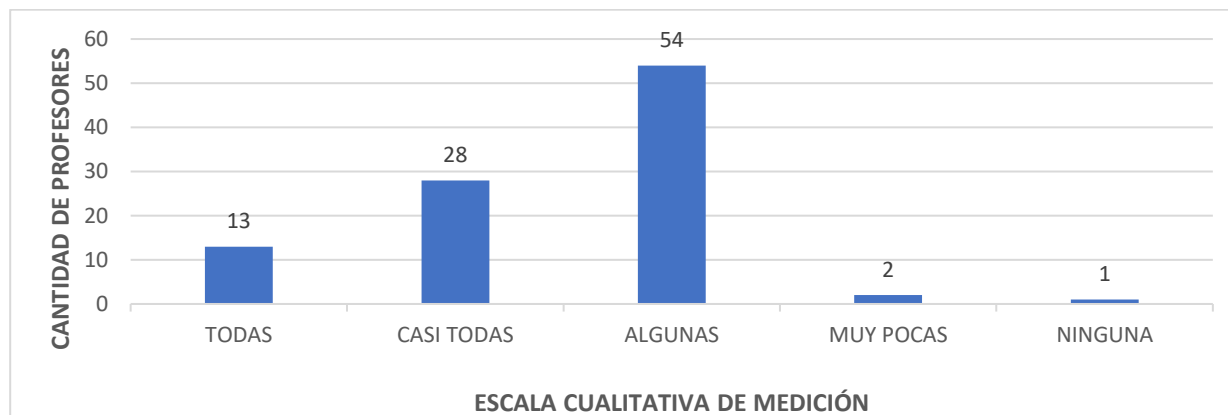
De lo anterior se desprende la gran importancia del conocimiento de la estructura académica establecida por la Universidad de Panamá, como parte fundamental del modelo académico institucional;

ya que cada facultad está organizada a través de departamentos y éstos a su vez, están constituidos por áreas de especialidades, las cuales están vinculadas a las evaluaciones de los documentos (títulos, ejecutorias y experiencias), al proceso de la organización docente y a la asignación y distribución de la carga horaria en la especialidad.

En el proceso de indagación y análisis de los datos obtenidos, se investigó sobre las funciones y tareas establecidas en las normas universitarias vigentes, vinculadas a la praxis docente, lo que dio como resultado que 54 (55.10%) conocen sólo algunas de éstas como se muestra en la figura 6.

**Figura 6**

Departamento / Áreas de especialidad de la Facultad en la que aplica para concurso de banco de datos.



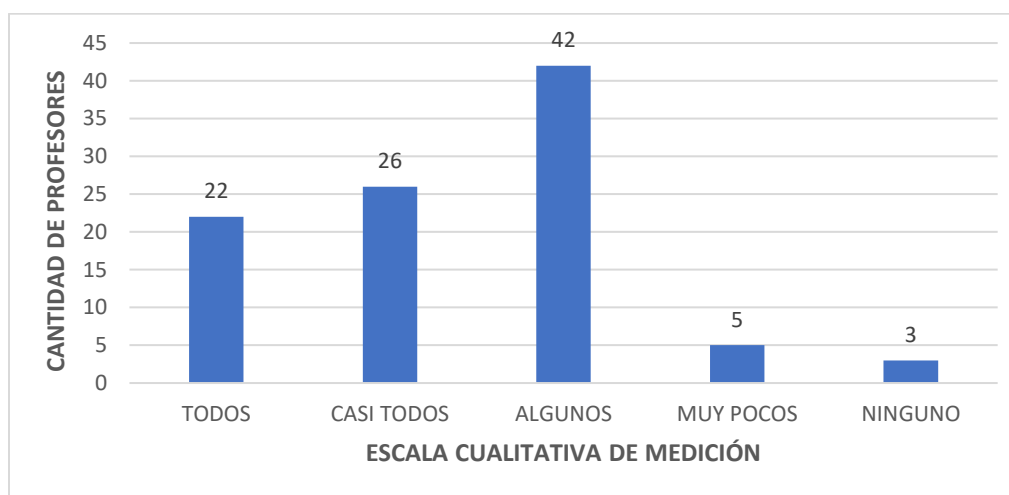
Es recurrente la condición en los resultados obtenidos según la escala de algunos(as); ya que evidencia las respuestas al punto de equilibrio de la métrica aplicada; lo cual pone de manifiesto el vacío en el conocimiento y manejo de las normas, procesos y procedimientos establecidos y/o relaciones al quehacer del ejercicio académico dentro de la Universidad de Panamá.

Profundizando en los puntos medulares de la investigación, se indagó sobre el manejo de los conceptos de Inducción, Socialización, Adaptabilidad y Desempeño de Recursos Humanos dentro del contexto universitario; lo cual dio como resultado que 42 (42.8%) de los encuestados señalan conocer

algunos de los términos propuestos; también es importante resaltar que por vez primera, 48 (48.9%) representa un alto porcentaje de los datos obtenidos que señala el conocimiento de los mismos, como se muestran en la figura 7.

**Figura 7**

Manejo de los conceptos de Inducción, Socialización, Adaptabilidad y Desempeño de recursos humanos en el contexto universitario.

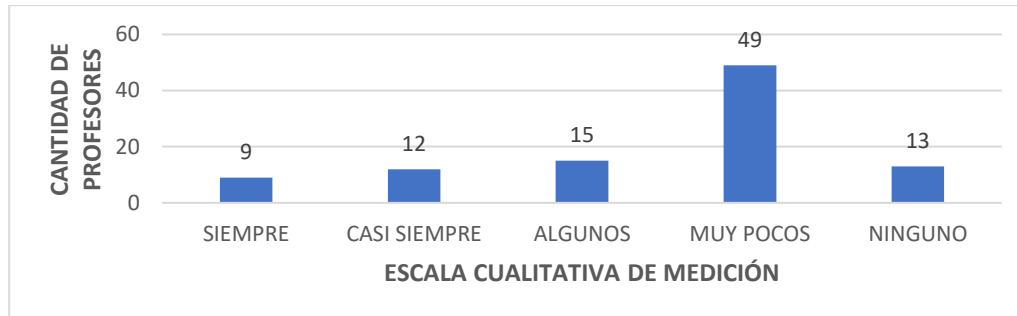


En otro orden de ideas, cada institución de educación superior implementa estrategias académicas y administrativas en busca del cumplimiento de sus objetivos institucionales; siendo una de ellas, los programas de inducción, a través de los cuales se planifican, organizan, ejecutan y hasta se evalúan, las acciones de docencia en materia del funcionamiento administrativo, lineamientos académicos y normas y acuerdos legales que rigen la universidad.

Por lo antes expuesto, se indagó sobre el desarrollo de jornadas o eventos académicos relacionados a la participación en los programas de inducción profesional universitaria al ingresar en esta unidad académica; lo que dio como resultados opiniones divididas como se muestra en la figura 8.

**Figura 8**

Participación en jornadas o eventos académicos de inducción universitaria.

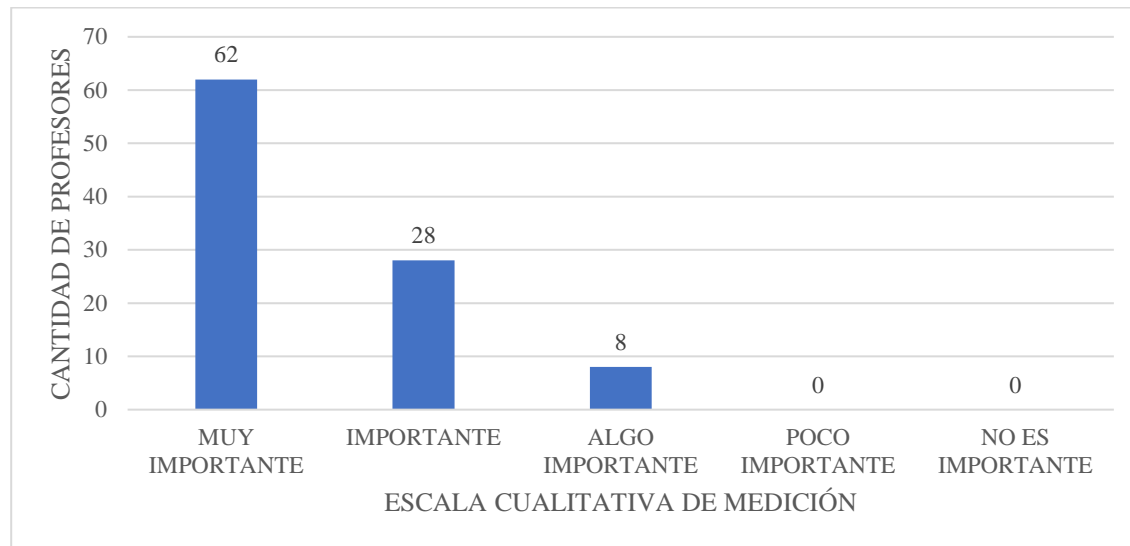


Los datos muestran que, al asociar los resultados obtenidos, 62 (63.2%) de los encuestados manifiestan haber participado en muy pocos o prácticamente ninguna actividad asociada a jornadas o eventos de inducción universitaria; lo que evidencia claramente que, existen algunas situaciones asociadas a dichas respuestas: (1) que no conocen de la existencia de dichos programas de inducción, (2) faltó más divulgación sobre el desarrollo de los mismos, (3) no se realizaron como resultado producto de la pandemia y, (4) que no existen formalmente programas de inducción que se desarrollan como parte de las políticas institucionales en esta unidad académica.

Como resultado de la pregunta anterior, se investigó sobre la importancia de conocer y participar de los programas de inducción y socialización profesional como parte del recurso humano académico que aspira ser docente universitario en esta unidad académica, se obtuvieron los siguientes resultados como se presenta en la figura 9.

**Figura 9**

Importancia de los programas de inducción y socialización académica universitaria.

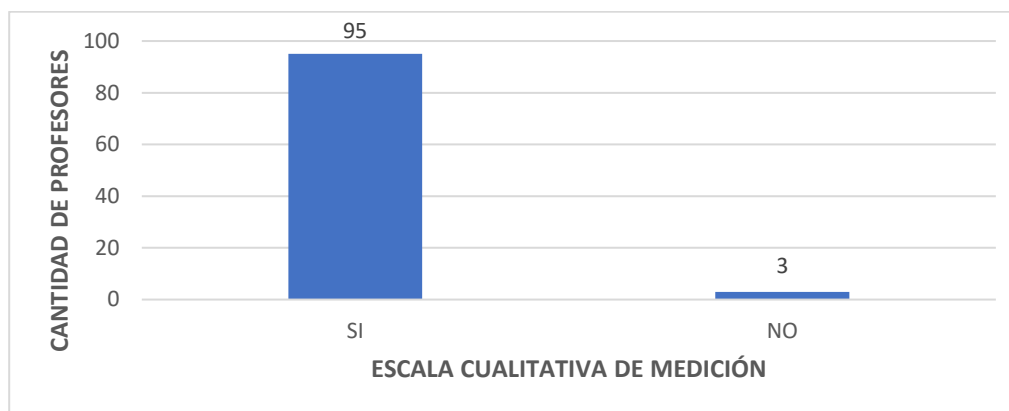


De forma muy significativa y precisa, las respuestas obtenidas señalan claramente que 90 (91.8%) de los encuestados, destaca la importancia de planificar, organizar, diseñar, implementar, desarrollar y evaluar programas académicos que giren entorno al proceso de inducción y socialización profesional del nuevo recurso humano que participa del concurso formal de banco de datos y que ingresa a formar parte del claustro educativo en esta unidad académica.

Para finalizar, se analizaron algunos aspectos que inciden en el desarrollo del proceso de adaptabilidad y desempeño académico al iniciar la actividad docente dentro de la institución; por lo que, se destaca la falta de orientación de las normas y los procedimientos vinculados al funcionamiento del quehacer educativo en la universidad, dando resultados los que se presentan en la figura 10.

**Figura 10**

Falta de orientación de las normas y procedimientos que afectan el desarrollo de adaptabilidad y desempeño académico.



Dentro del espectro de los resultados obtenidos, 95 (96.9%) de los profesores encuestados señalan de forma clara que, prácticamente es escasa o nula las orientaciones recibidas en referencia al manejo de las normas académicas vigentes y de los procedimientos vinculantes que coadyuvan al proceso de adaptabilidad y mejor desempeño académico como profesional de la educación superior en la unidad académica y por ende en la Universidad de Panamá.

Discusión

A nivel empresarial, institucional y organizacional, el capital humano se destaca como el principal elemento que conforma a las empresas modernas; por lo que, cada vez más se enfatiza sobre la gran importancia de su inducción y socialización, dentro del contexto de la administración de recursos humanos. Cabe señalar que, un recurso humano con las competencias profesionales, las aptitudes y habilidades adecuadas, cónsonas con el ejercicio de sus labores, proporciona a la empresa, mayor productividad y mejor desempeño de sus actividades y tareas para el logro de sus objetivos y a su vez, se obtiene un adecuado nivel de desarrollo y eficiencia.

De lo anterior, Cejas et al. (2017) destaca que, la inducción y socialización es el primer paso donde inicia la magia del proceso; puesto que es un aspecto lógico, sistemático y dinámico, desarrollado a través de una serie de acciones y funciones interrelacionadas; tanto para los trabajadores activos como para el nuevo colaborador que se integra en este caso en la universidad. Sin embargo, no es un concepto nuevo ya que, desde inicios de este siglo, ya se hablaba sobre la inducción como un proceso encaminado y dirigido a introducir o presentar a los nuevos colaboradores en una determinada organización.

En el ámbito educativo superior, la inducción del recurso humano-docente como actividad profesional, debe enfatizar un sinnúmero de aspectos básicos, procesos y procedimientos que rigen y se desarrollan dentro de la universidad; por lo que, se debe hacer mucho hincapié en la filosofía institucional, modelo educativo-académico, estatuto universitario, acuerdos académicos-administrativos, manuales, políticas y procedimientos generales de la propia institución universitaria.

En ese mismo orden de ideas y bajo el contexto de las instituciones de educación superior (Jama D., 2017) señala que, dentro de estas entidades, el proceso de inducción es clave para fortalecer, asegurar la permanencia y motivar al recurso humano-docente que ingresa a formar parte de una nueva organización educativa. Lo expuesto, enfatiza de forma significativa que el proceso de inducción se fundamenta en los principios de la selección de un profesional que dedicará sus esfuerzos al desarrollo de la praxis docente; por lo que, se requiere necesariamente de una estrategia dinámica de preparación dentro de la universidad para enfrentar este compromiso, las nuevas responsabilidades educativas y los retos que se exigen en la misma institución; los cuales sirven de base para la comprensión de los deberes y responsabilidades en el ejercicio de su actividad docente.

El conocimiento de la filosofía institucional, de los procedimientos académicos y los procesos administrativos constituye una responsabilidad y requisito esencial de la praxis docente, para efectos de un mejor desempeño y facilitar la adaptabilidad del personal académico, de las instituciones de educación superior.



Ello es reconocido y validado por organismos regentes de los procesos de calidad de la educación superior del país. Para efectos del proceso de Reacreditación Universitaria, la Matriz de evaluación para

la renovación de la acreditación institucional, para el período 2022, diseñada por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Panamá (CONEAUPA), establece diversos indicadores en los factores de Filosofía Institucional y Proyecto Académico. (CONEAUPA, 2022), vinculados al conocimiento de la comunidad universitario acerca de estos aspectos.

Además, como parte de este proceso, se elabora la Encuesta de Satisfacción de la Comunidad Universitaria (global y por unidades académicas) aplicada de manera virtual, a docentes, administrativos y estudiantes. (CONEAUPA (Encuesta de Satisfacción) 2022).

En el Centro Regional Universitario de Veraguas se aplicó a una muestra de 127 docentes, distribuido en 44.15% a profesores regulares, 48.8% a especiales, 4.7% a asistentes y 2.4% a extraordinario. Es importante acotar que la mayoría de los docentes a los que se aplicó la encuesta son básicamente docentes que no pertenecen al banco de datos.

Los resultados que arroja la encuesta en el Centro Regional Universitario de Veraguas señala que en relación al indicador N°1, Nivel de conocimiento de la Misión, Visión y Valores institucionales el 71.7% posee un conocimiento total, un 26.0% conocimiento parcial y un 2.4% conocimiento básico o mínimo.

Con respecto al indicador N°13, Nivel de conocimiento de las normas y reglamentos institucionales, el 39.4% indica que tiene un conocimiento total, un 55.1% conocimiento parcial y un 5.5% conocimiento básico o mínimo.

Complementando este indicador se preguntó acerca de Nivel de conocimiento de las normas y reglamentos académicos relacionados con la carrera docente, obteniendo lo siguiente: 49.6% tiene un conocimiento total, un 46.5% conocimiento parcial y 3.9% conocimiento básico o mínimo.

Esta información nos permite señalar que existe una divulgación insuficiente acerca de la filosofía institucional, normas y disposiciones académico-administrativas, vinculadas a la actividad docente, incluso a nivel de los docentes que no forman parte del banco de datos de la institución, y que se incrementa con el ingreso de nuevos docentes que no reciben ningún tipo de inducción al respecto.

Conclusiones

Todo proceso de inducción debe diseñarse de manera formal, ordenada, sistemática, proactiva y actualizada, garantizando la participación de las autoridades, de los profesionales designados como responsables.

El Plan de Desarrollo Institucional 2022-2026, establece como parte de sus objetivos estratégicos el Optimizar el desarrollo del talento humano y establecer criterios de mejora continua; por lo que, el docente universitario constituye un recurso humano vital en la actividad educativa y se requiere mejorar su conocimiento acerca de la filosofía institucional, normas y disposiciones académico-administrativas, que sustentan su ingreso y permanencia en la institución, resulta importante y esencial.

Se hace evidente que la Universidad de Panamá aspira que la comunidad universitaria conozca la filosofía institucional, los procedimientos académicos y los procesos administrativos; sin embargo, la realidad señala que a pesar de ser divulgados en diferentes recursos impresos, digitales y en la web, existe insuficiente información acerca de los mismos; lo que hace necesario diseñar otras alternativas que garanticen la aprehensión e internalización de la normativa institucional, principalmente en los docentes que ingresan por primera vez al sistema.



Los resultados de la investigación permiten evidenciar el desconocimiento de las normas legales, de los procedimientos académicos y de los procesos administrativos establecidos por la Universidad de Panamá para el concurso de banco de datos, lo cual no exime de su fiel cumplimiento; por ello, se hace necesario el desarrollo de políticas y estrategias institucionales que desarrollen y expliquen a través de programas de inducción y socialización universitaria, los aspectos vinculados a las normas legales, los procesos y procedimientos señalados en éstas.

Los procesos de inducción al personal docente deben establecerse como un programa obligatorio, planificado, organizado, sistematizado e institucionalizado, garantizando la participación de las autoridades y de los profesionales designados como responsables, para eliminar o minimizar las insuficiencias detectadas.

Referencias Bibliográficas

- Albornoz, O. (2019). *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)*. (i. (UNESCO), Editor) <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/156>
- Boletín Comparativo (UP). (2021). *Universidad de Panamá (Transparencia)*. <https://up.ac.pa/transparencia/boletinComparativo>
- Cejas, M., Vásquez, G., Chirinos, N., Hernández, G., Sandobal, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2017). *Administración de Recursos HUMANOS (La arquitectura estratégica de las organizaciones)* (ISBN: 978-9942-765-04-8 ed.). Ecuador: ESPE.
- Chaudhuri, A. (2019). *Survey Sampling*. CRC Press.
- Chaudhuri, A., & Pal, S. (2022). *A Comprehensive Textbook on Sample Surveys*. Springer.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos (El capital humano de las organizaciones)* (10ma ed.). McGraw-Hill.



Cozby, P. C., Mar, R. A., & Rawn, C. D. (2020). *Methods in Behavioural Research* (3ra ed.). McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación (Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta)*. McGraw-Hill.

Jama Díaz, E. (2017). *Proceso de inducción del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (Sede Esmeraldas)*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/974/1/JAMA%20D%c3%8dAZ%20%20EMILIA.pdf>

Ley No.24 Orgánica de la Universidad de Panamá. (14 de julio de 2005). <https://viceacademica.up.ac.pa/sites/viceacademica/files/2022-04/LeyOrganica.pdf>

Metcalfe, M., Green, D., Greenfield, T., Manzor, M., Smith, A., & Tuke, J. (2019). *Statistics in Engineering with Examples in MATLAB*. CRC Press.

Reglamento de Banco de Datos (UP-VA). (4 de julio de 2018). <https://viceacademica.up.ac.pa/sites/viceacademica/files/reglamentos/Reglamento de Banco de Datos-VA.pdf>

Rodríguez C., O., Dutari D., R., Fernández G., L., Rodríguez F., D., & Díaz R., K. (2022). Identificación de criterios académicos y técnicos para la selección de simuladores como recursos didácticos aplicados a la enseñanza de asignaturas prácticas en la licenciatura en informática para la gestión educativa y empresarial. 5(2), 50-66 pág. (R. V. Antataura, Ed.)

Rodríguez Zidán, E. (2022). *Revista Ibero Americana de Educación (OEI)*. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/349Rodriguez.pdf>



Secretaría Académica (CRUV). (2022). Estadísticas I Semestre. Sub-Dirección (CRUV). (2022). Estadística de Ingreso (Banco de Datos). Triola, M. (2018). Estadística (Décimosegunda ed.). Pearson Educación. Vicerrectoría Académica (UP). (2022). <https://viceacademica.up.ac.pa/descargables>

Werther, W., Davis, K., & Guzmán Brito, M. (2017). Administración de Recursos Humanos (Gestión del Capital HUmano) (8va ed.). McGraw-Hill.