



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ

PROGRAMA DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA

**INFORME FINAL DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN
INSTITUCIONAL 2001**

PANAMÁ, AGOSTO DE 2002

INTRODUCCIÓN

Este documento constituye el Informe Final del Proceso de Autoevaluación Institucional desarrollado en la Universidad Tecnológica de Panamá (UTP) en el transcurso del primer semestre del año 2001 (abril-julio), de acuerdo con los lineamientos del CSUCA-SICEVAES.

Inicialmente se presentan los nombres de las Autoridades de la Universidad Tecnológica de Panamá en ejercicio al momento de realizarse la Autoevaluación; los miembros de la Comisión de Autoevaluación Institucional; los miembros de los Equipos de Trabajo por Factor y el personal encargado del apoyo informático.

El informe se encuentra dividido en las siguientes secciones:

1. Caracterización Institucional: presenta la información que identifica y caracteriza a la Universidad Tecnológica de Panamá.
2. Prólogo: contiene la descripción del proceso metodológico de la autoevaluación institucional.
3. Síntesis Institucional: constituye un resumen descriptivo y analítico de la visión e imagen que tiene la Institución de sí misma, construida a partir de las fortalezas, debilidades y acciones de mejoramiento más relevantes producto del análisis integral de los resultados finales del proceso de autoevaluación.
4. Autoevaluación por factor: comprende los aspectos más relevantes de los resultados del proceso de autoevaluación institucional, por cada factor evaluado y audiencias institucionales realizadas, de acuerdo a los informes de los equipos de trabajo.
5. Apéndices: Contiene documentación sustentadora de los resultados del informe.

La Comisión de Autoevaluación Institucional confía en que los resultados obtenidos en este primer esfuerzo de autoevaluación realizado bajo el marco del CSUCA-SICEVAES, fortalecerán el proceso de mejoramiento continuo de la Universidad Tecnológica de Panamá.

AUTORIDADES (Año 2001)

Rector	Ing. Héctor Montemayor
Vicerrectores	
Académico	Ing. Salvador Rodríguez
Investigación, Post-Grado y Extensión	Ing. Ramón Argote
Administrativo	Lic. Viera González
Secretaría General	Dra. Tisla M. de Destro
Decanos de las Facultades	
Ingeniería Civil	Ing. Obdulia Villarreal
Ingeniería Eléctrica	Ing. Gabriel Flores
Ingeniería Industrial	Ing. Delia de Benítez
Ingeniería Mecánica	Ing. Benigno Vargas
Ingeniería de Sistemas Computacionales	Ing. Inmaculada de Castillo
Ciencias y Tecnología	Ing. Jorge L. Rodríguez
Coordinador General de los Centros Regionales	Ing. Urbano Alain
Directores de los Centros Regionales	
Azuero	Ing. Rubén Espitia
Bocas del Toro	Ing. Agapito Santos
Coclé	Ing. Horacio Apolayo
Colón	Ing. Celso Spencer
Chiriquí	Ing. Carlos Ruiz
La Chorrera	Lic. Jeremías Herrera
Veraguas	Ing. Fernando González

COMISION INSTITUCIONAL DE AUTOEVALUACION

Nombre	Unidad a la que Pertenece
Ing. Lourdes R. de Torres (Coordinadora)	Oficina de Evaluación y Acreditación Universitaria
Ing. Gloria Villalaz de Alaín	Centro Regional de Azuero
Ing. Gladys de Vargas	Dirección de Planificación Universitaria
Lic. Gisela Barahona	Bienestar Estudiantil
Lic. Nedelka Espinosa	Asesoría Legal
Ing. Héctor Ulloa	Centro Regional de La Chorrera
Ing. Mara de Prado	Facultad de Ingeniería de Sistemas Computacionales

MIEMBROS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO POR FACTOR

Factor	Miembros	Unidad a la que pertenece
Proyecto Institucional	René Pardo *	Dirección de Planificación Universitaria
	Ing. Fátima Rudas	Facultad de Ing. de Sistemas Computacionales
	Ing. Elizabeth Araúz	Vice-Rectoría de Investigación. Post-Grado y Extensión
Gestión Institucional	Dr. Gregorio Urriola *	Relaciones Externas
	Ing. Benigno Vargas	Coordinación General de los Centros Regionales
	Ing. Ariadna Quintero	Vicerrectoría Académica
Recursos Físicos	Ing. Javier Navarro*	Centro de Proyectos
	Ing. Leoncio Ambulo	Facultad de Ing. Civil
	Ing. Dalys Guevara	Dirección de la Extensión de Tocumen
Recursos de Información	Ing. Boris Gómez*	Centro de Cómputo
	Ing. Vivian Valenzuela	RTAC - II
	Lic. Edilda F. de Morales	Biblioteca
Docencia	Lic. Reynalda de Arrocha *	Planificación Universitaria
	Ing. Mariana de McPherson	Facultad de Ing. Industrial
	Dr. Clifton Clunie	Facultad de Ing. de Sistemas Computacionales
Investigación	Dr. Oscar Ramírez*	Centro Experimental de Ingeniería
	Ing. Leopoldo Manso	Centro de Producción e Investigaciones Agroindustriales
	Ing. Lino Ruiz	Facultad de Ing. Mecánica
Extensión	Dr. Mauro Destro*	Unidad Enlace Universidad - Empresa
	Ing. José Herrera	Facultad de Ing. Industrial
	Dr. Juan Collantes	Facultad de Ciencias y Tecnología
Post - Grado	Dr. Eléicer Ching *	Centro Experimental de Ingeniería
	Ing. Esmeralda Hernández	Facultad de Ing. Industrial
	Ing. Medardo Logreira	Facultad de Ing. Eléctrica
Profesores y Otros Recursos Humanos	Ing. Axel Martínez*	Dirección de Recursos Humanos
	Ing. Angelino Harris	Facultad de Ing. Civil
	Ing. Oribel Ortega	Centro de Producción e investigaciones Agroindustriales
Estudiantes	Lic. Grace de Lasso *	Dirección de Bienestar Estudiantil
	Lic. Luisa de Wilson	Dirección de Pre - Ingreso
	Ing. Geomara de Escobar	Facultad de Ing. Mecánica
Graduados	Lic. Laura Villegas *	Vice-Rectoría de Investigación, Post-Grado y Extensión
	Ing. Ricardo Rivera	Vice-Rectoría de Investigación, Post-Grado y Extensión
	Lic. José Luis Vergara	Centro Regional de La Chorrera

* Coordinador

APOYO INFORMÁTICO

Ing. Jayro A. Pineda G. Oficina de Evaluación Universitaria

1. CARACTERIZACION INSTITUCIONAL

a) Nombre

Universidad Tecnológica de Panamá

b) Reseña Histórica

La Universidad Tecnológica de Panamá es la institución nacional estatal autónoma de mayor jerarquía en cuanto a la educación superior científica - tecnológica se refiere.

La institución tuvo su origen en la antigua Facultad de Ingeniería de la Universidad de Panamá.

En 1975, la Facultad de Ingeniería se transformó en el Instituto Politécnico de la Universidad de Panamá. Durante los años 1975 a 1980, considerado como un período de transición, se creó la estructura académica - administrativa que serviría de base para la nueva Universidad.

La ley 18 de 13 de agosto de 1981 creó la Universidad Tecnológica de Panamá, con autonomía, personería jurídica, patrimonio propio y facultad para organizar sus estudios, programas, investigaciones y servicios.

En 1981 se ofrecían seis carreras de licenciatura y quince carreras técnicas.

En la actualidad, la Universidad Tecnológica de Panamá tiene una oferta de estudios académicos de: 16 maestrías, 21 postgrados, 24 licenciaturas y 18 técnicas.

c) Organización

Las políticas, reglamentos y disposiciones que rigen la Universidad, se deciden a través de sus Órganos de Gobierno, a saber: Consejo General Universitario, Consejo Academia); Consejo de Investigación. Postgrado y Extensión, Consejo Administrativo, Juntas de Facultad, Juntas de Institutos Tecnológicos Regionales y Juntas de Centros Regionales.

En cuanto a su funcionamiento se distinguen las siguientes áreas: Académica, investigación, Post-Grado y Extensión y Administrativa.

El área académica está integrada por seis facultades:

- ❖ Facultad de Ingeniería Civil
- ❖ Facultad de Ingeniería Eléctrica
- ❖ Facultad de ingeniería Industrial
- ❖ Facultad de ingeniería Mecánica
- ❖ Facultad de Ingeniería de Sistemas Computacionales
- ❖ Facultad de Ciencias y Tecnología.

La Universidad cuenta en la actualidad con siete Centros Regionales ubicados en las regiones de Azuero, Bocas del Toro, Coclé, Colón, Chiriquí, La Chorrera y Veraguas. En estos centros se imparten carreras a nivel técnico relacionadas con el desarrollo de la región, así como también algunas de las carreras de licenciatura y programas de maestría ofrecidos por las diferentes Facultades, en la Sede Central de esta Universidad.

El área de Investigación está integrada por cinco centros de investigación:

- ❖ Centro de Cómputo

- ❖ Centro de Investigaciones Hidráulicas e Hidrotécnicas
- ❖ Centro de Producción e investigaciones Agroindustriales
- ❖ Centro de Proyectos
- ❖ Centro Experimental de Ingeniería.

Estos centros desarrollan proyectos de investigación de interés nacional e internacional.

El área administrativa está organizada en Direcciones, Departamentos y Secciones que brindan los servicios necesarios para el buen funcionamiento integral de la Universidad.

La Universidad Tecnológica de Panamá ha proporcionado al País, desde su fundación en 1981 hasta la actualidad, un aproximado de 23,248 profesionales en los diferentes niveles y áreas de la ingeniería, que con sus conocimientos teórico- prácticos contribuyen al desarrollo del País.

Misión de la Universidad Tecnológica de Panamá:

Formar y capacitar integralmente al más alto nivel, recurso humano que genere, transforme, proyecte y transfiera ciencia y tecnología para emprender, promover e impulsar el desarrollo tecnológico, económico, social y cultural del País.

Visión de la Universidad Tecnológica de Panamá:

1. Mantiene una oferta académica permanentemente actualizada y con alto nivel de excelencia acorde a la realidad nacional y a las tendencias mundiales; fundamentada en conocimiento, en las habilidades, en las actitudes y en los valores.
2. Posee y forma recurso humano íntegro, idóneo, motivado, consciente de sus deberes y derechos, con alto grado de compromiso, con sentido de identidad y pertenencia y comprometido con el bienestar y desarrollo de la Universidad y de la Sociedad.
3. Posee instalaciones e infraestructura necesarias a nivel nacional, equipadas con los últimos adelantos tecnológicos para cumplir con su misión.
4. Cuenta con los mecanismos que permiten lograr los recursos para hacerle frente a sus necesidades y para promover el desarrollo científico-tecnológico.
5. Es la Institución de Educación Superior Tecnológica acreditada internacionalmente en sus actividades sustantivas de Docencia, Investigación, Extensión y Administración.
6. Mantiene una estrecha y continua vinculación con los sectores socioeconómicos y con sus egresados.
7. Extiende el radio de influencia de su gestión hacia la comunidad a lo largo de la República, desempeñando un papel relevante como ente de desarrollo.
8. Cuenta con programas de investigación que aseguran la transformación, adecuación, proyección y transferencia de conocimiento en el campo de la Ciencia y Tecnología.

d) Información que describe y caracteriza la institución**d.1 Localización y Dirección de la Universidad Tecnológica de Panamá**

Actualmente se cuenta con diferentes instalaciones a nivel nacional, tanto en la ciudad capital como en diferentes provincias del País (ver cuadro # 1 pág. #7).

d.2 Fecha de creación de la Universidad: 13 de agosto de 1981**d.3 Fecha en que otorgó los primeros grados académicos o títulos profesionales:** En el año 1982**d.4 Tipo de institución:** Pública (estatal).**d.5 Tipo de autorización legal para su funcionamiento:**

Mediante la ley # 18 del 13 de agosto de 1981, reformada por la ley de la República # 7 del 17 de marzo de 1982 y la ley # 15 del 27 de mayo de 1982, se crea la Universidad Tecnológica de Panamá, la cual en su artículo 1 preceptúa:

“Artículo 1: Créase la Universidad Tecnológica de Panamá la cual es autónoma, tiene personería jurídica, patrimonio propio, facultad para administrarlo y facultad para organizar sus estudios, programas, investigaciones y servicios.

Estará constituida por el Instituto Politécnico, quien ya goza de su propio presupuesto, personal administrativo, docente y bienes. La Universidad Tecnológica de Panamá se regulará por el Régimen Especial del Instituto Politécnico, con excepción de las normas que vinculan a la Universidad de Panamá, hasta el momento en que se sancione la Ley que expida el Consejo Nacional de Legislación y que la regulará con carácter permanente.”

La Ley N° 17 del 9 de octubre de 1984, reformada por la Ley N° 57 del 26 de julio de 1996, organiza a la Universidad Tecnológica de Panamá, y en su artículo 1 establece:

“Artículo 1: Créase la Universidad Tecnológica de Panamá, la cual se regirá de acuerdo con la Constitución, la Ley, el Estatuto y los Reglamentos que legítimamente adopte, la cual tendrá carácter oficial o estatal”

d.6 Tipo, nivel y duración de estudios profesionales o académicos que tiene autorización para ofrecer:

El artículo 3 de la Ley N° 17 de 9 de octubre de 1984 “Por la cual se organiza la Universidad Tecnológica de Panamá autoriza a esta institución, lo siguiente:

“Organizará e implementará el estudio de las carreras que culminan en la formación de profesionales a niveles técnicos, de licenciatura, postgrado y cualquier otro que sea propio de la educación superior”.

Nivel Académico	Duración (años)
Técnico	3
Licenciatura	5
Post-Grado	1
Maestría	2

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ
PROGRAMA DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA
PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2001**

CUADRO #1

**INFORMACIÓN QUE DESCRIBE Y CARACTERIZA A LA INSTITUCIÓN A NIVEL NACIONAL.
d.1 LOCALIZACIÓN Y DIRECCIÓN**

Instalaciones de la UTP	Dirección	Apartado Postal	Nº de Teléfono	Nº de Fax	Correo Electrónico	Sitio Web
Provincia de Panamá	Calle Manuel Espinosa Batista, Panamá	6-2894 El Dorado Panamá, República de Panamá	(507) 263- 8000 Ext. 2102 (Rectoría)	(507) 264 - 9149 (Rectoría)	utp@utp.ac.pa	http://www.utp.ac.pa
Campus, Dr. Víctor Levi Sasso	Vía Ricardo J. Alfaro, Panamá	6-2894 El Dorado Panamá, República de Panamá	(507) 236- 4122 (507) 236 - 4133 (507) 236 - 4570			
Extensión de Tocumen	Vía Tocumen, Panamá	6-2894 El Dorado Panamá, República de Panamá	(507) 266-8382 (507) 266- 8011	(507) 220 - 7103		
Oficinas Administrativas	Vía Ricardo J. Alfaro, Panamá	6-2894 El Dorado Panamá, República de Panamá	(507) 236- 5583 (507) 236- 0444	(507) 236 - 2512		www.viceintra.utp.ac.pa
Howard (Antigua Base Militar)	Howard, Antigua Base Militar	6-2894 El Dorado Panamá, República de Panamá	(507) 316- 1183	(507) 316 - 1163		

Centros Regionales

Azuero	Avenida, Villa La Heroica, Los Santos	6-2894 El Dorado Panamá, República de Panamá	(507) 966 - 8452	(507) 966 - 9255	utpazuero@ns.ls.utp.ac. pa	www.ls.utp.ac.pa
Bocas del Toro	Finca 13 Empalme,	6-2894 El Dorado Panamá, República de Panamá	(507) 758 - 8373	(507) 753 - 7490	utpbocas@bocas.bt.utp.ac.pa	www.bt.utp.ac.pa
Chiriquí	Urbanización La Sonde, Chiriquí	6-2894 El Dorado Panamá, República de Panamá	(507) 775-4563	(507) 774 - 3012	administrator@ns.ch.ac.pa	www.ns.ch.utp.ac.pa
Coclé	Llano Marín, Penonomé, Coclé	6-2894 El Dorado Panamá, República de Panamá	(507) 997 - 9750	(507) 997 - 9182	utpcocle@cc.utp.ac.pa	www.cc.utp.ac.pa
Colón	Antiguo Fuertes Davis o Residencial José Dominador Bazán, Colón	6-2894 El Dorado Panamá, República de Panamá	(507) 473 -0136 (507) 473- 0337	(507) 473-0136 (507) 473- 0337		www.co.utp.ac. (en construcción)
La Chorrera	Barriada Rincón Solano # 1, La Chorrera, Panamá	6-2894 El Dorado Panamá, República de Panamá	(507) 244 - 0377	(507) 244 - 1917	cstaff@cho.utp.ac.pa	www.cho.utp.ac.pa
Veraguas	Barriada San Antonio, Vía Interamericana, Santiago	6-2894 El Dorado Panamá, República de Panamá	(507) 999-3991 (507) 999-3637	(507) 999-3244		www.ve.utp.ac.pa

d.7 Estudios profesionales o académicos a nivel de postgrado y su duración, que ofrece la Universidad en el presente:

Facultad de Ingeniería Civil	Duración	Total de Créditos
Maestría en Ingeniería Estructural	3 semestres	36
Maestría en Ingeniería Ambiental	4 semestres	36
Maestría en Ciencias Ambientales	4 semestres	36
Maestría en Ingeniería Geotécnica	3 semestres	36
Maestría en Administración de Proyectos de Construcción	3 semestres	36
Maestría en Desarrollo Urbano y Regional	3 semestres	36
Postgrado en Sistemas de Información Geográfica	5 módulos	25
Postgrado en Ingeniería Ambiental	4 semestres	21
Postgrado en Ingeniería Geotécnica	3 semestres	21
Postgrado en Ingeniería Estructural	3 semestres	21
Postgrado en Ciencias Ambientales	4 semestres	21
Postgrado en Administración de Proyecto de Construcción	3 semestres	21
Postgrado en Desarrollo Urbano y Regional	3 semestres	21
Facultad de Ingeniería Eléctrica	Duración	Total de Créditos
Postgrado en Ingeniería Eléctrica Industrial	2 semestres y 1 verano	20
Postgrado en Ingeniería Electrónica Digital	2 semestres y 1 verano	21
Facultad de Ingeniería Industrial	Duración	Total de Créditos
Maestría en Ingeniería Industrial con Especialización en Administración	4 semestres y 2 veranos	48
Maestría en Ciencias con Especialización en Administración Industrial	4 semestres y 2 veranos	48
Postgrado en Formulación, Evaluación y Gestión de Proyectos de inversión	11 meses	20
Postgrado en Alta Gerencia	11 meses	25
Facultad de Ingeniería Mecánica	Duración	Total de Créditos
Maestría en Fuentes Renovables de Energía	4 semestres	39
Maestría en Ingeniería Mecánica	4 semestres y 1 verano	39
Maestría en Ingeniería de Planta	3 semestres y 1 verano	39
Maestría en Mantenimiento de Planta	3 semestres y 1 verano	39
Postgrado en Fuentes-renovables de Energía	4 semestres	27
Postgrado en Ingeniería de Planta	3 semestres	30
Postgrado en Mantenimiento de Planta	3 semestres	30
Especialista en Manufactura y Automatización	2 semestres	17
Especialista en Mantenimiento Industrial	2 semestres	17
Especialista en Administración Energética y Protección Ambiental	2 semestres	17

Facultad de Ingeniería de Sistemas Computacionales	Duración	Total de Créditos
Maestría en Ciencias Computacionales	4 semestres y 1 verano	39
Maestría en Auditoría de Sistemas y Evaluación de Control Informático	4 semestres y 1 verano	45
Maestría en Ingeniería del Software Aplicada	4 semestres	42
Postgrado en Auditoría de Sistemas	2 semestres y 1 verano	25
Postgrado en Informática Aplicada a la Educación	2 semestres y 2 veranos	25
Postgrado en Ingeniería del Software Aplicada	3 semestres	27
Postgrado en Comercio Electrónico	2 semestres y 2 veranos	29

Fuente: Memoria Institucional 2031 Universidad Tecnológica de Panamá.

d.8 Estudios profesionales o académicos a nivel de grado (licenciatura) y su duración que ofrece la universidad en el presente:

Facultad de Ingeniería Civil	Duración	Total de Créditos
Licenciatura en Ingeniería Agrícola	10 semestres y 1 verano	205
Licenciatura en Ingeniería Civil	10 semestres y 1 verano	211
Licenciatura en Operaciones Marítimas y Portuarias	10 semestres y 3 veranos	192
Licenciatura en Tecnología en Dibujo de Ingeniería	4 semestres y 1 verano	84 más 84 de la Carrera Técnica
Licenciatura en Tecnología de Edificaciones	6 semestres y 2 veranos	84 más 111 de la Carrera Técnica
Licenciatura en Tecnología de Riego y Drenaje	4 semestres	74 más 132 de la Carrera Técnica
Licenciatura en Tecnología Sanitaria y Ambiental	4 semestres y 1 verano	70 más 116 de la Carrera Técnica
Licenciatura en Tecnología Topográfica	4 semestres y 1 verano	71 más 90 de la Carrera Técnica
Facultad de Ingeniería Eléctrica	Duración	Total de Créditos
Licenciatura en Ingeniería Eléctrica y Telecomunicaciones	10 semestres	209
Licenciatura Ingeniería Eléctrica y Electrónica	10 semestres	211
Licenciatura en Ingeniería Electromecánica	10 semestres y 1 verano	218
Licenciatura en Tecnología Eléctrica	4 semestres diurnos y 5 semestres nocturnos	78 más 101 de la Carrera Técnica
Licenciatura en Tecnología Electrónica	4 semestres diurnos y 5 semestres nocturnos	87 más 117 de la carrera Técnica

Facultad de Ingeniería Industrial	Duración	Total de Créditos
Licenciatura en Ingeniería Industrial	10 semestres y 4 verano	223
Licenciatura en Ingeniería Mecánica Industrial	10 semestres y 4 veranos	242
Licenciatura en Tecnología Administrativa	4 semestres	75 más 106 de la Carrera Técnica
Licenciatura en Tecnología Industrial	4 semestres y 1 verano	66 más 110 de la carrera Técnica
Facultad de Ingeniería Mecánica	Duración	Total de Créditos
Licenciatura en Ingeniería Mecánica	10 semestres y 2 veranos	189 hasta IV año 217 sin tendencia 229 con tendencia Naval 224 con tendencia en Ing. Ambiental
Licenciatura en Tecnología de Mecánica Industrial	4 semestres	209 incluye 134 de la carrera Técnica
Facultad de Ingeniería de Sistemas Computacionales	Duración	Total de Créditos
Licenciatura en Ingeniería de Sistemas Computacionales	10 semestres 1 verano	214 tendencia de Sistemas de Información 211 tendencia en Computación
Licenciatura en Tecnología de Programación y Análisis de Sistemas	4 semestres y 1 verano	71 más 122 de la carrera Técnica
Vicerrectoría Académica	Duración	Total de Créditos
Licenciatura en Administración de Aviación	8 semestres	131
Licenciatura en Administración de Aviación-Opción a Vuelo	8 semestres	130

Fuente: Memoria Institucional 2001 Universidad Tecnológica de Panamá.

d.9 Estudios al nivel de pre-grado o grado asociado y duración de los mismos, que otorga la universidad en el presente (Carreras Técnicas):

Facultad de Ingeniería Civil	Duración	Total de Créditos
Técnico en Ingeniería con Especialización en Dibujo	5 semestres	84
Técnico en Ingeniería con Especialización en Edificaciones	6 semestres y 1 verano	111
Técnico en Ingeniería con Especialización en Riego y Drenaje	6 semestres y 3 veranos	132
Técnico en Ingeniería con Especialización en Saneamiento y Medio Ambiente	6 semestres y 2 veranos	116

Técnico en Ingeniería con Especialización en Topografía	5 semestres y 1 verano	90
Facultad de Ingeniería Eléctrica	Duración	Total de Créditos
Técnico en Ingeniería con Especialización en Electricidad	6 semestres versión diurna, 7 semestres versión nocturna	101
Técnico en Ingeniería con Especialización en Electrónica	6 semestres versión diurna, 8 semestres versión nocturna	117
Facultad de Ingeniería Industrial	Duración	Total de Créditos
Técnico en Ingeniería con Especialización en Administración	6 semestres y 1 verano	106
Técnico en Ingeniería con Especialización en Tecnología Industrial	6 semestres y 2 verano	110
Facultad de Ingeniería Mecánica	Duración	Total de Créditos
Técnico en Ingeniería con Especialización en Mecánica Industrial	6 semestres y 3 veranos	134
Técnico en Ingeniería con Especialización en Refrigeración y Aires Acondicionados	6 semestres	97
Facultad de Ingeniería de Sistemas Computacionales	Duración	Total de Créditos
Técnico en Ingeniería con Especialización en Programación y Análisis de Sistemas	6 semestres y 2 veranos	122
Vicerrectoría Académica	Duración	Total de Créditos
Técnico en Despacho de Vuelo	4 semestres	61
Técnico en Electrónica de Aviación	4 semestres	81
Técnico en Mecánica de Aviación	3 módulos (2 años)	118

Fuente: Memoria Institucional 2001 Universidad Tecnológica de Panamá.

d.10 Número de graduados en la promoción 2001 por nivel:

Maestría	26
Postgrado	391
Licenciatura en Ingeniería	497
Licenciatura en Tecnología	497
Licenciatura	12
Técnico en Ingeniería	859
Gran Total	2,282

d.11 Organización del calendario docente y duración real de los periodos (# de semanas lectivas): anual, semestres, trimestres, cuatrimestres, y otros:

El régimen de estudios es semestral y el calendario académico se organiza en tres periodos: 2 (dos) semestres y un verano. Los semestres tienen una duración aproximada de 16 semanas, y el verano una duración aproximada de 8 semanas.

d.12 Carga académica (en horas o créditos) para el estudiante de tiempo completo a nivel de grado y de post-grado:

La universidad define como estudiante regular a aquellos que matriculan 15 créditos o más a nivel de Pre - Grado y Grado; y a nivel de Postgrado aquellos que matriculan 9 créditos en régimen semestral y 3 en régimen modular.

d.13 Población Estudiantil (Primer semestre 2001):

- a) Total de estudiantes matriculados: 16,102 estudiantes
- b) No se cuenta con la estadística de estudiantes tiempo completo hombres y mujeres.
- c) No se cuenta con la estadística de estudiantes tiempo parcial hombres y mujeres.
- d) Estudiantes en carreras de Postgrado, según sexo:
- | | |
|--------------|------------|
| Hombres | 596 |
| Mujeres | 209 |
| Total | 805 |
- e) Estudiantes en carreras de Grado, según sexo:
- | | |
|--------------|-------------|
| Hombres | 5773 |
| Mujeres | 2563 |
| Total | 8336 |
- f) Estudiantes en carreras de Pre-grado, según sexo:
- | | |
|--------------|-------------|
| Hombres | 5327 |
| Mujeres | 1634 |
| Total | 6961 |
- g) No se cuenta con la estadística de estudiantes de cursos libres.
- h) Número de becados
Número de estudiantes de primer ingreso con mención honorífica atendidos en el primer semestre de 2001: 607 estudiantes. (Fuente: Bienestar Estudiantil) (ver Distinción Honorífica por Méritos Académicos en el apéndice # 1).
- i) Número de estudiantes en Educación Continua:
La Universidad Tecnológica de Panamá como institución de educación superior, se ha caracterizado por ofrecer a sus miembros y a la comunidad en general, una serie de servicios de valor agregado que proporcionan a los profesionales de las distintas disciplinas, un sinnúmero de oportunidades de actualización y mejoramiento continuo para el enriquecimiento de sus habilidades, destrezas y conocimientos.
Entre los servicios de valor agregado se destaca el Programa de Educación Continua, a través del cual las diferentes unidades brindan capacitación a profesionales de instituciones y empresas de diversa índole. Muchas de estas capacitaciones son exclusivamente de carácter externo, ofrecidas mediante convenios e intercambios, beneficiándose ambas partes. Otras son brindadas de manera abierta por diferentes unidades de la Institución, beneficiándose con ello tanto a miembros de

esta Universidad, como a estudiantes y público en general (capacitaciones mixtas).

Consolidado de Acciones de Capacitación, Programa de Educación Continua y otras Capacitaciones Año 2001

Tipo de Acción	Acciones de Capacitación							
	Externas (1)		Mixtas (2)		Internas (3)		Total	
	Cantidad	Participación	Cantidad	Participación	Cantidad	Participación	Cantidad	Participación
Total	83	2081	94	5763	46	1551	223	9368
Seminarios	53	1005	20	596	24	888	97	2489
Conferencias	8	495	27	1583	3	188	38	2266
Charlas	3	137	15	2016	10	211	28	2364
Cursos	14	415	5	235	---	---	19	650
Seminarios – Taller	4	19	9	513	---	---	13	532
Video Conferencias	---	---	12	517	---	---	12	517
Jornadas	---	---	2	145	6	207	8	352
Talleres	---	---	2	32	1	2	3	38
Otros (4)	1	10	2	95	2	55	5	160

- (1) Se refiere a capacitaciones dirigidas solamente a miembros de la comunidad.
- (2) Se refiere a capacitaciones dirigidas a miembros de la comunidad en conjunto con funcionarios de la U.T.P.
- (3) Se refiere a capacitaciones dirigidas a funcionarios y / o estudiantes de la U.T.P.
- (4) Incluye capacitaciones tales como: simposios, paneles y diplomados.

Fuente: Memoria Institucional 2001, Universidad Tecnológica de Panamá.

- j) La distribución de estudiantes según Facultad, Carrera y Sede del primer semestre del año 2001.
Véase página # 14.

Fuente: Memoria Institucional 2001 Universidad Tecnológica de Panamá.

d.14 Personal que labora en la Universidad:

- a) Cantidad total de funcionarios: 2,450

	Estamento				Gran Total
	Administrativo	Investigación	Docente		
			TC	TP	
Cantidad	1139	49	367	850	2450

- b) Distribución de profesores par nivel académico (ver cuadro # 2, pág. 15).

d.15 Listado de carreras evaluadas y acreditadas por un organismo internacional o nacional externo de la universidad durante los últimos cinco años: carrera de post-grado, de grado, de pre-grado.

No se han realizado evaluaciones de carreras.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ
PROGRAMA DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA
PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2001

CUADRO # 2

DISTRIBUCIÓN DE PROFESORES POR UNIDAD Y GRADO ACADÉMICO

Unidad	Tipo de Profesores			Grado Académico				
	T C	T P	Total	Doctorado	Maestría	Postgrado	Licenciatura	Técnico
Facultades:								
Ingeniería Civil	48	44	92	4	12	6	70	---
Ingeniería Mecánica	35	20	55	4	10	7	33	1
Ingeniería Eléctrica (**)								
Ingeniería Industrial	25	35	60	2	36	14	8	---
Ingeniería de Sistemas Computacionales (*)	44	39	83	3	34	1	6	---
Ciencias y Tecnología	39	85	124	4	28	26	66	---
Centros Regionales:								
Azuero	22	70	92	2	13	35	37	5
Bocas del Toro	3	23	26	---	---	---	4	22
Coclé	19	52	71	---	---	---	70	1
Colón	14	101	115	---	29	-34	57	5
Chiriquí	35	83	118	2	17	27	69	3
Chorrera	11	95	106	---	10	13	77	6
Veraguas	25	89	114	2	26	33	48	5
GRAN TOTAL	320	736	1056	23	215	196	545	48

Fuente: Unidades correspondientes

(*) Nivel Académico sólo de Personal Docente Tiempo Completo

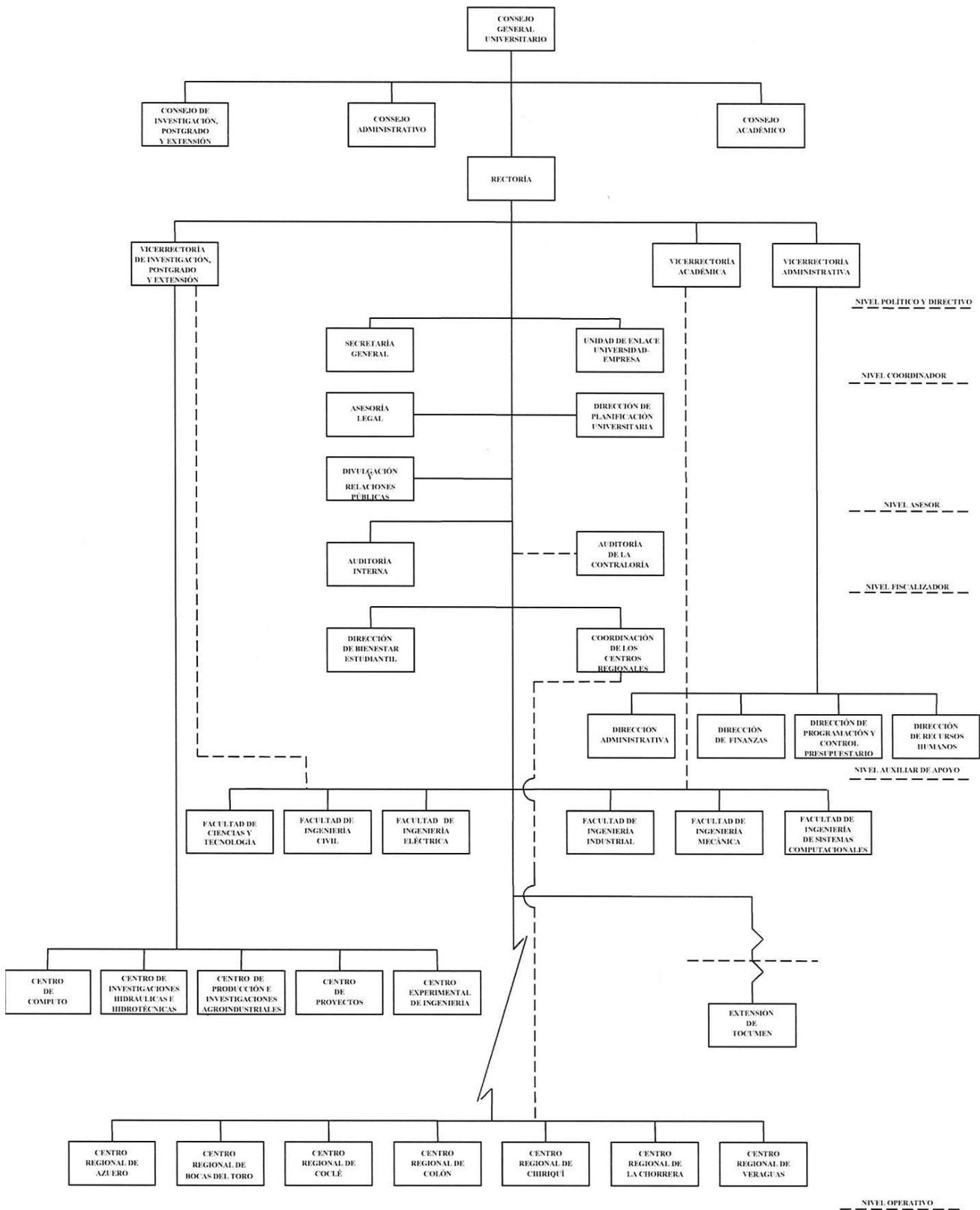
(**) No se recibió información

Cuadro 4. MATRICULA TOTAL POR SEDE, SEGUN FACULTAD Y CARRERA
PRIMER SEMESTRE 2001

FACULTAD Y CARRERA	TOTAL	PANAMÁ (1)	SEDES REGIONALES							
			SUB TOTAL	AZUERO	BOCAS DEL TORO	COCLÉ	COLÓN	CHIRIQUÍ	LA CHORRERA	VERAGUAS
GRAN TOTAL	16,102	9,082	7,040	1,068	180	703	1,301	1,499	1,017	1,272
Porcentaje	100.0	56.3	43.7	6.6	1.1	10.0	8.1	9.3	6.3	7.9
Total de Maestría	237	216	21	8				4		9
Total de Post-Grado	568	409	159	20		18	46	13	25	37
Total de Licenciaturas	8,336	5,426	2,910	481	47	203	554	720	315	590
Lic. en Ingeniería	5,825	4,325	1,500	324		50	33	529	135	429
Licenciatura	266		266							
Lic. en Tecnología	2,245	1,101	1,144	157	47	153	255	191	180	161
Total de Técnico en Ing.	6,961	3,011	3,950	559	133	482	701	762	677	636
FACULTAD DE ING. CIVIL	3,367	1,623	1,744	234	17	192	375	373	217	336
Sub-Total de Maestrías y Post-Grados	236	202	34			18		1		15
Maestría en Ing. Ambiental	94	85	9							9
Maestría en Ing. Estructural	35	35								
Maestría en Geotécnica	14	14								
Post-Grado en Ciencias Ambientales	1		1							1
Post-Grado en Admón de Proyectos	68	67	1					1		
Post-Grado en Ing. Ambiental	23		23							
Post-Grado en Ing. Estructural	1	1				18				5
Sub-Total de Lic. en Ingeniería	1,643	1,012	631	114		50	5	233	71	158
Lic. en Ing. Agrícola	27		27							27
Lic. en Ing. Civil	1,616	1,012	604	114		50	5	233	71	131
Sub-Total de Licenciatura	266		266				266			
Lic. en Operaciones Marítimas Portuarias	266		266				266			
Sub-Total de Lic. en Tecnología	123	18	105	8		29		28	15	25
Lic. en Tecn. en Dibujo de Ing.	3	1	2							2
Lic. en Tecn. de Edificaciones	89	2	87	8		29		28	15	7
Lic. en Tecn. en Riego y Drenaje	1		1							1
Lic. en Tecn. Sanitaria y Ambiental	30	15	15							15
Sub-Total de Técnicos en Ing.	1,099	391	708	112	17	95	104	111	131	138
Técnico en Ing. con Esp. en Dibujo	30	30								
Técnico en Ing. con Esp. en Edificaciones	716	264	452	71	17	80	44	90	77	73
Técnico en Ing. con Esp. en San. y Medio Ambiente	153	54	99			2	39	21		37
Técnico en Ing. con Esp. en Topografía	200	43	157	41		13	21		54	28
FACULTAD DE ING. ELÉCTRICA	2,922	1,798	1,124	188		147	208	230	166	185
Sub-Total de Post-Grado	27	27								
Post-Grado en Electrónica y Digital	8	8								
Post-Grado en Electrónica Industrial	19	19								
Sub-Total de Lic. en Ingeniería	1,235	993	242	54			5	69	42	72
Lic. en Ing. Eléctrica y Electrónica	608	505	103				3	43	9	48
Lic. en Ing. Electromecánica	627	488	139	54			2	26	33	24
Sub-Total de Lic. en Tecnología	367	218	149	24		26	55	33	11	
Lic. en Tecn. Eléctrica	159	60	99	24		26	29	15	5	5
Lic. en Tecn. Electrónica	208	158	50				26	18	6	
Sub-Total de Técnicos en Ing.	1,293	560	733	110		121	148	128	113	113
Técnico en Ing. con Esp. en Electricidad	648	232	414	53		82	102	57	55	65
Técnico en Ing. con Esp. en Electrónica	647	328	319	57		39	46	71	58	48
FACULTAD DE ING. INDUSTRIAL	3,542	2,172	1,370	224	48	138	257	282	203	218
Sub-Total de Maestrías y Post-Grados	355	242	113	28			46	3	25	11
Maestría de Ing. Ind. con Esp. en Administración	31	23	8	8						
Maestría en Ciencias con Esp. en Admón. Industrial	24	21	3					3		
Post-Grado en Alta Gerencia	274	172	102	20			46		25	11
Post-Grado en Formulación, Eval. y Gestión de Proyectos de Inv.	26	26								
Sub-Total de Lic. en Ingeniería	1,204	946	258	77			17	82	22	60
Lic. en Ing. Industrial	910	713	197	54			8	63	22	50
Lic. en Ing. Mec. Industrial	294	233	61	23			9	19		10
Sub-Total de Lic. en Tecnología	661	340	321	30	30	53	79	52	51	26
Lic. en Tecn. Administrativa	320	164	156	24		33	36	21	31	11
Lic. en Tecn. Industrial	341	176	165	6	30	20	43	31	20	15
Sub-Total de Técnicos en Ing.	1,322	644	678	89	18	85	115	145	105	121
Técnico en Ing. con Esp. en Administración	715	361	354	86		48	29	80	54	57
Técnico en Ing. con Esp. en Tecn. Industrial	607	283	324	3	18	37	86	65	51	64
FACULTAD DE ING. MECÁNICA	1,371	719	652	70		72	181	107	88	134
Sub-Total de Maestrías y Post-Grados	55	42	13					13		
Maestría en Ing. de Planta	22	22								
Maestría en Mantenimiento de Planta	9	8	1					1		
Post-Grado en Ing. de Planta	14	4	10					10		
Post-Grado en Mantenimiento de Planta	8	6	2					2		
Especialista en Admón. Energética y Protección Amb.	2	2								
Lic. en Ing. Mecánica	335	289	46	2			6	11		27
Lic. en Tecn. Mecánica Industrial	235	72	163	18		19	55	18	27	26
Sub-Total de Técnicos en Ing.	746	316	430	50		53	120	65	61	81
Técnico en Ing. con Esp. en Mecánica Ind.	678	248	430	50		53	120	65	61	81
Técnico en Ing. con Esp. en Refrigeración y Aire Acond.	68	68								
FACULTAD DE ING. DE SISTEMAS COMP.	4,900	2,750	2,150	352	115	154	280	507	343	399
Sub-Total de Maestría y Post-Grados	132	112	20							20
Maestría en Ciencias Computacionales	8	8								
Post-Grado en Auditoría de Sistemas	55	55								
Post-Grado en Inf. Aplicada a la Educación	69	49	20							
Lic. en Ing. de Sistemas Computacionales	1,408	1,085	323	77				134		112
Lic. en Tecn. de Prog. y Análisis de Sistemas	859	453	406	77		26	66	60	76	84
Técnico en Ing. con Esp. en Prog. y Análisis de Sist.	2,501	1,100	1,401	198	98	128	214	313	267	183

(1) Incluye Instituto América, Sede Provisional, Campus Dr. Victor Levi Sasso y Tocumen

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ



DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA

d.16 Sistema de ingreso y admisión:

La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Tecnológica de Panamá participa de manera significativa en el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo. Las unidades académicas y de investigación poseen sus propias normas para la selección de personal.

La Dirección de Recursos Humanos tramita las acciones de personal correspondientes para el personal administrativo, docente y de investigación, una vez que las mismas hayan sido aprobadas por el Rector (en el apéndice # 2 se encuentra descrito el sistema de ingreso de personal a la U.T.P. por estamento y el de los estudiantes).

d.17 Aranceles:

La Universidad Tecnológica de Panamá esta exceptuada del pago de impuesto de importación de mercancía que realice el Estado, de material didáctico, de laboratorio, para el uso de sus centros docentes de acuerdo al Código Fiscal en su artículo 535.

d.18 Organigrama:

La página # 16 se presenta la Estructura Organizativa de la Universidad Tecnológica de Panamá.

d.19 Para los cargos o posiciones institucionales en el organigrama, señalar el nombre de los funcionarios, su titulo o grado académico y nombre de la posición o cargo:

En el apéndice # 3 se encuentra el listado de funcionarios que ocupan puestos directivos y la cantidad de funcionarios que ocupan cada uno de los cargos existentes en la respectiva unidad de la Institución. Se excluyen docentes tiempo parcial.

d.20 Monto global del Presupuesto año 2001:

B/. 28,341,000.00

d.21 Distribución del Presupuesto por grandes rubros:

Detalle del Gasto	Monto (en Balboas)
FUNCIONAMIENTO	27,041,000.00
Servicios Personales	19,624,028
Servicios no Personales	2,431,672
Materiales y Suministros	1,132,800
Maquinaria y Equipo	133,300
Compra de Existencia	399,400
Transferencia Corriente	3,050,200
Servicio de la Deuda	269,600
INVERSIÓN	1,300,000
TOTAL DE FUNCIONAMIENTO + INVERSIÓN	28,341,000

Fuente: Dirección de Planificación Universitaria

d.22 Balance Económico correspondiente a los años 1999, 2000 y 2001:

(ver apéndice # 4)

- Balance General
- Estados de Resultados
- Estados de Cambios en el Patrimonio
- Estados de flujos de Efectivo

Fuente: Dirección de Finanzas de la U.T.P.

d.23 Composición del gasto Institucional y sus fuentes, al 30 de diciembre de 1999; al 31 de diciembre de 2000 y al 31 de diciembre de 2001.

(ver apéndice # 5)

- Ejecución de ingreso según su objeto
- Ejecución presupuestaria a nivel de objeto del gasto

Fuente: Dirección de Finanzas de la U.T.P.

d.24 Reporte de Donaciones Recibidas por la Universidad, de parte de Entidades no Gubernamentales (Período: 01 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 2001).

(ver apéndice # 6)

2. PRÓLOGO

Descripción del proceso metodológico de autoevaluación Institucional.

La Universidad Tecnológica de Panamá, consciente de la necesidad de aplicar la filosofía del mejoramiento continuo en las áreas Docentes, de Investigación y Administración, presentó en 1994 una propuesta al Consejo Administrativo sobre la necesidad de aplicar un Proceso de Autoevaluación a realizarse cada dos años.

Bajo esta visión, en el período comprendido entre 1995 y 1996, se realiza la Primera Autoevaluación Institucional, habiéndose elaborado previamente el documento guía que utilizaron todas las unidades. En enero de 1997 las unidades presentaron sus informes de Autoevaluación a una Comisión Técnica, conformada por directivos universitarios (Rector, Vice-Rectores, Director de Planificación, Director Administrativo, Coordinador de Centros Regionales, Coordinación de Asuntos Estudiantiles y Coordinadora del Proceso de Autoevaluación), en donde se evaluaron los resultados y se establecieron los aspectos deficientes y algunas medidas de mejoras para tales aspectos.

El 5 de mayo de 1998, el Consejo Administrativo en la Reunión Ordinaria N° 01 - 98, aprobó la incorporación de la Universidad Tecnológica de Panamá al Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA). En noviembre de 1998, se otorga el espacio físico requerido para el funcionamiento de la Oficina de Coordinación del Programa de Evaluación y Acreditación Universitaria en esta Institución.

Posteriormente, en septiembre de 1998, se da inicio a la preparación del informe de la segunda etapa del Proceso de Autoevaluación correspondiente al periodo de 1997-1998, sufriendo el documento guía algunas modificaciones. Este informe es presentado por las unidades en el periodo del 15 al 18 de diciembre de 1998, ante una Comisión Técnica conformada por autoridades universitarias.

En 1999 la Universidad Tecnológica de Panamá, por ser miembro del CSUCA, se encamina entonces a la realización del Proceso de Autoevaluación Institucional bajo el Sistema Centroamericano de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SICEVAES), conformándose a partir del mes de junio de 1999, la Comisión Institucional de Autoevaluación, que tiene la responsabilidad de que el Proceso de Autoevaluación se realice de manera eficiente y eficaz.

➤ **Conducción de la Autoevaluación:**

A partir del mes de junio de 1999, se dio inicio a las reuniones de trabajo de la Comisión Institucional de Autoevaluación con el objetivo de Planificar y Organizar el Proceso de Autoevaluación Institucional de la Universidad.

Principales acciones realizadas por la Comisión Institucional de Autoevaluación:

- Se realizó un taller durante los días 9 y 10 de junio de 1999 para confeccionar el nuevo Documento Guía para la Autoevaluación Institucional y para la Autoevaluación de Programas Académicos que utilizaría la Universidad Tecnológica de Panamá bajo el marco del CSUCA - SICEVAES (análisis del documento # 6 del CSUCA). Asistió a este taller, el personal de la Institución que participó en el Taller Regional Itinerante de Capacitación a Protagonistas de los Procesos de Autoevaluación del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SICEVAES), realizado el 25 y 26 de noviembre de 1998 en el Paraninfo Universitario de la Universidad de Panamá.
- Se elaboró la Guía Preliminar de Autoevaluación Institucional en base a la revisión y análisis del documento # 6 del CSUCA, por factor, criterios y preguntas orientadoras.
- Se sometió dicha guía a consulta de las diferentes unidades e instancias de la Universidad Tecnológica de Panamá, promoviendo su revisión, así como las opiniones o sugerencias de modificación.
- Se diseñó la estructura organizativa del Sistema de Autoevaluación Institucional y el modelo general del Proceso de Autoevaluación Institucional para la Universidad Tecnológica de Panamá (ver apéndice # 7). Se definieron las funciones y responsabilidades, objetivos generales y resultados esperados de la Comisión Institucional de Autoevaluación y de los Equipos de Trabajo por Factor (ver apéndice # 8).
- Se realizaron capacitaciones a los miembros de la Comisión Institucional, Equipos de Trabajo por Factor, así como a representantes de distintas unidades de la Universidad.
- Se elaboraron y validaron los instrumentos a utilizarse para la recolección de información, a saber:
 - a) Seis encuestas (Docentes, Investigadores, Estudiantes, Funcionarios Administrativos, Egresados y Empleadores).
 - b) Catorce cuestionarios para instancias específicas de la Institución, tales como Autoridades Universitarias, Dirección de Planificación Universitaria, Bienestar Estudiantil, Unidades Académicas, Unidades de Investigación, Vice - Rectoría Académica, Vice - Rectoría Administrativa, Vice - Rectoría de Investigación Post-Grado y Extensión, Secretaria General, Biblioteca, Librería / RTAC-II, Relaciones Externas, Orientación Psicológica y Pre - Ingreso.
- Se realizó un proceso de sensibilización a la comunidad universitaria en el cual se distribuyeron panfletos con información alusiva al Proceso de Autoevaluación Institucional y separadores de libros.
- Se determinó administrar las encuestas, a la comunidad universitaria mediante muestras representativas. Los cálculos de las muestras fueron realizados por un especialista en Estadística, de acuerdo con la siguiente información que le fue proporcionada:
 - ❖ Cantidad de funcionarios que laboran en la U.T.P. a nivel nacional por instalación, unidad y estamento.

- ❖ Matrícula total por sede (Panamá y Centros Regionales), según facultad y carreras, primer semestre 2001 (cifra preliminar actualizada al 20 / 04 /2001).
- ❖ Total de graduados por sede (Panamá y Centros Regionales) según facultad y promoción (1998 - 1999 - 2000) y niveles académicos obtenidos.
- ❖ Cantidad de empleadores por facultad y Centros Regionales.
Cabe resaltar que toda esta información fue otorgada por las unidades respectivas (Dirección de Recursos Humanos, Secretaría General, Facultades y Centros Regionales).
- En el transcurso del primer semestre 2001 (4 al 8 de junio) se entregó formalmente, mediante nota dirigida a las unidades académicas, administrativas y de investigación de la Universidad Tecnológica de Panamá, las encuestas y cuestionarios respectivos, adjuntándose el instructivo de aplicación de cuestionarios, glosario de términos, metodología para la distribución de encuestas para estudiantes, docentes, funcionarios administrativos, investigadores, egresados y empleadores: periodo de administración y fecha de entrega a la Oficina de Evaluación y Acreditación Universitaria (ver modelo de nota, de documentos emitidos en el apéndice # 9).
- Se realizó un seminario taller para los miembros de los Equipos de Trabajo por Factor sobre los siguientes temas:
 - ❖ Elaboración de Informe Final y Plan de Mejoramiento
 - ❖ Análisis de los Resultados de los Instrumentos de Evaluación Administrados en el Proceso de Autoevaluación Institucional 2001.
- Se determinó la Estructura del Informe Final de Autoevaluación Institucional y en base a esta, se elaboró una descripción general de lo relativo a la confección del informe preliminar por factor del Proceso de Autoevaluación Institucional, la cual fue entregada a los equipos de trabajo (ver apéndice # 10).
- Se remitió mediante nota, la documentación necesaria a los coordinadores de los equipos de trabajo por factor (respuesta de los cuestionarios de las unidades por factor, informe estadístico de los resultados de las encuestas aplicadas por factor, para la elaboración del informe preliminar por factor).
- Se reorganizó el cronograma general de actividades del Proceso de Autoevaluación Institucional (ver apéndice # 11).
- Se solicitó información relevante a las diferentes unidades de la Institución, para dar inicio a la elaboración del Informe Final de Autoevaluación Institucional 2001.
- Se planificó y elaboró la logística para llevar a cabo las Audiencias Institucionales, con el consenso de la comunidad universitaria. La divulgación de estas Audiencias Institucionales, se realizó a través de nota enviada por el señor Rector, dirigidas a los Vice — Rectores, Decanos, Coordinador General de Centros Regionales, Secretaria General, Directores de Centros Regionales, Directores de Centros de Investigaciones, Directores y Jefes de Departamentos y Secciones, dando instrucciones para que se confeccionaran murales, pancartas e invitaciones a los diferentes estamentos de la comunidad universitaria, a fin de lograr la mayor participación posible.
Para coadyuvar a la divulgación se cursó instrucción a las diferentes unidades, referente al Proceso de Autoevaluación Institucional así como volantes alusivas a las audiencias con su respectivo calendario (ver apéndice # 12).

- Se elaboró una guía para la divulgación de los resultados de los informes preliminares por factor para los miembros de los equipos de trabajo, con el fin de preparar la presentación oficial de los resultados del factor correspondiente en las audiencias institucionales. Dicha guía fue entregada a los miembros de los Equipos de Trabajo junto con el calendario de las audiencias institucionales (ver apéndice # 13).
 - Se envió nota a los miembros de los equipos de trabajo por factor para la entrega del Informe Final por factor, anexando las recomendaciones sugeridas en las audiencias institucionales.
 - Elaboración del Informe Final de Autoevaluación Institucional por la Comisión Institucional de Autoevaluación, con base en los Informes Finales por Factor de los Equipos de Trabajo.
 - Entrega del Informe Final de Autoevaluación al Rector.
- **Responsables del proceso de Autoevaluación Institucional 2001:**
- Rector
 - Oficina del Programa de Evaluación y Acreditación Universitaria.
 - Miembros de la Comisión Institucional de Autoevaluación
 - Miembros de los Equipos de Trabajo por Factor
- **Participantes:** Comunidad Universitaria, Egresados y Empleadores.
- **Recursos:**
- Espacio Físico: Oficina del Programa de Evaluación y Acreditación Universitaria.
 - Útiles y Materiales: papelería, lápices, plumas, tinta para impresora, etc. (obtenidos en el Almacén de la Universidad Tecnológica de Panamá por la Oficina del Programa de Evaluación y Acreditación Universitaria).
 - Equipo computacional: Pertenece a la Oficina del Programa de Evaluación y Acreditación Universitaria.
 - Captadores de encuestas: Recurso Humano de apoyo al proceso (adicional al responsable del proceso).
 - Especialista en Estadística.
- **Organización:** Se estableció un Cronograma a seguir de acuerdo con las etapas establecidas por el Sistema Centroamericano de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SICEVAES) (ver cronograma de actividades en el apéndice # 11).
- **Estrategias de análisis de encuestas:**
- Con base en los instrumentos de autoevaluación y tomando en consideración los diferentes factores y criterios establecidos por el CSUCA, se llevó a cabo un proceso automatizado, para generar los resultados estadísticos de la autoevaluación, utilizando el Sistema SAS y la Base de Datos ACCESS. Se determinó trabajar con muestras representativas de cada estamento para lo cual se cursaron notas al respecto. Se generaron diferentes cuadros por factor y se llevó a cabo las

interpretaciones pertinentes, por parte del especialista en Estadística. El apéndice # 14 presenta lo siguiente:

- a) Nota enviada al Lic. Florentino Vega entregando las cifras del año 2001 para el cálculo de las muestras representativas a utilizar en el proceso de autoevaluación institucional, con información y formatos utilizados.
- b) Nota recibida de parte del Estadístico indicando la metodología utilizada distribución de muestras de:
 - Funcionarios por instalación, unidad y estamento que laboran en la Universidad Tecnológica de Panamá.
 - Matrícula total por sede según facultad y carrera, primer semestre 2001.
 - Cantidad de graduados por sede, según facultad y título obtenido, promoción 1998, 1999, 2000.
- c) El informe ejecutivo preparado por el Lic. Florentino Vega, especialista en Estadística, que presenta la metodología utilizada para realizar el muestreo y procesamiento de las encuestas administradas.

➤ **Fuentes de información:** (ver apéndice # 15).

➤ **Administración de Instrumentos y procedimientos para recopilar y analizar:** Se enviaron notas a las unidades académicas, administrativas y de investigación de la U.T.P., indicándoles el período de administración, fecha de entrega, cantidad de encuestas, y cuestionarios respectivos, metodología para la administración de encuestas, instructivo de aplicación de cuestionarios (Ver apéndice # 9).

➤ **Factor, criterios e indicadores:** (en el apéndice # 16 se presenta un cuadro en el cual se describen los factores, criterios e indicadores utilizados en las encuestas y cuestionarios del Proceso de Autoevaluación Institucional, además del cuadro que presente los factores evaluados en los instrumentos de autoevaluación).

➤ **Finalidad del Informe Final de Autoevaluación:**

- Establecer los planes de mejoramiento de la Institución, a partir de los resultados de la autoevaluación.
- Diagnosticar la realidad institucional a fin de proponer las mejoras pertinentes.

3. SÍNTESIS INSTITUCIONAL

La Universidad Tecnológica de Panamá es la institución nacional estatal autónoma de mayor jerarquía en cuanto a educación superior científica tecnológica se refiere. Como entidad dedicada a la formación de profesionales, ofrece carreras de Licenciatura en Ingeniería, Licenciatura en Tecnología y Carreras Técnicas, además de Programas de Post-Grado y Maestría que se brindan en diversas disciplinas.

La Universidad Tecnológica de Panamá, consciente de la necesidad de aplicar la filosofía del mejoramiento continuo en las áreas Docentes, de Investigación y Administración, se encaminó a la realización del Proceso de Autoevaluación Institucional bajo el Sistema Centroamericano de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SICEVAES).

De manera sucinta describimos los principales hallazgos de este proceso de autoevaluación institucional, realizado en el año 2001, siguiendo la metodología del CSUCA – SICEVAES.

La Universidad tiene establecida su misión y visión, y todos los sectores que la conforman manifiestan conocerlas, excepto el sector estudiantil.

En cuanto a su estructura orgánica, está claramente definida. Existe correspondencia entre el marco jurídico de la institución y su misión; sin embargo, la comunidad universitaria manifiesta no conocer un plan estratégico institucional, elemento básico para el funcionamiento de toda institución o empresa.

La gestión institucional aparece evaluada, por la comunidad universitaria, con una calificación regular. Los aspectos críticos que merecen ser mejorados son los referentes a difusión y aplicación clara de los mecanismos de rendición de cuentas. La política de comunicación interna y de difusión de logros debería mejorarse sensiblemente, ya que reforzaría la buena imagen y percepción que se tiene del liderazgo institucional.

Los aspectos referentes a servicios administrativos, mejor ponderados por la comunidad universitaria son: Finanzas, Secretaría General, Recursos Humanos, Bienestar Estudiantil y Servicios de Internet, además de la limpieza de esta casa de estudios superiores.

Los resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes, docentes e investigadores arrojan que los Recursos de Información que brinda la Universidad son deficientes.

El aspecto más castigado en esta evaluación fue el del material bibliográfico de las bibliotecas. La percepción de docentes, estudiantes e investigadores en la capital, con relación a los Recursos de Información se ve afectada por el hecho de que la Universidad Tecnológica de Panamá está ubicada en demasiadas instalaciones físicas, sin los recursos necesarios.

La percepción de estudiantes y docentes de los Centros Regionales, en relación con los recursos de información es mejor que la del área metropolitana.

Los programas de estudios a nivel de pre-grado, grado y post-grado son creados atendiendo a las necesidades de la sociedad y son definidos y estructurados de acuerdo a procesos metodológicos que consideran las opiniones de los empleadores y graduados. Sin embargo, los análisis de costo / oportunidad de estos programas de estudio no son conducidos científicamente.

Los ejes curriculares definidos en las Unidades Académicas, incluyendo los Centros Regionales, presentan una relación con la Misión de la Universidad, pero no existe una clara definición de las políticas y normativas curriculares que permitan una implementación uniforme en todas las unidades académicas.

Las políticas y criterios de admisión a los programas de estudios a nivel de pre-grado, grado y post-grado son ampliamente conocidos por los aspirantes a ingresar a la Universidad Tecnológica de Panamá, de esta manera se garantiza la igualdad de oportunidades para los interesados.

La calidad de la enseñanza en las diferentes sedes universitarias se garantiza a través de las coordinaciones de carrera, con la implementación de los planes de estudios y contenidos de asignaturas. Sin embargo, en algunos casos, esta calidad se ve afectada por las diferencias existentes en infraestructuras (laboratorios, talleres, recursos audiovisuales, recursos bibliográficos, otros) que poseen las diferentes sedes.

Los planes de estudio presentan un diseño coherente, pues su estructura caracteriza la relación entre los elementos técnicos y los procedimientos curriculares; de manera que la flexibilidad puede concretarse para adecuar la planificación a las necesidades de las regiones. Sin embargo, para el caso de los Centros Regionales, esta adecuación ha sido parcialmente exitosa.

De manera general son aplicados, en grados diferenciados, procesos permanentes de evaluación y actualización de los perfiles, planes y programas de estudio en las diferentes Unidades Académicas.

No se mantiene un registro estadístico completo y actualizado de los niveles de deserción de los estudiantes, así como tampoco, un estudio del comportamiento de los mismos durante su vida universitaria. Pero se presentan algunos indicadores que concluyen que los niveles de deserción y graduación son medianos, ya que el estudiante promedio tarda un poco más del tiempo nominal para la conclusión de su carrera universitaria a nivel de técnico y licenciatura.

La Gestión Académica se desarrolla en las unidades académicas y en los Centros Regionales a través de los procesos de capacitación, asesoría y apoyo para el diseño curricular ofrecidos por la Dirección de Planificación Universitaria. Sin embargo, en las unidades académicas, no es posible identificar mecanismos de seguimiento para evitar

el fracaso académico. El Departamento de Psicología analiza los casos de estudiantes de índices bajos y se les ofrece orientación para la continuación de sus estudios en la Universidad.

A pesar de que la carga académica de los docentes merma la actividad de investigación, existe cierta relación entre la docencia, la investigación y la extensión, que fundamentalmente se da a través de las Prácticas Profesionales, Conferencias, Seminarios, Clínicas Técnicas, Tesis y Proyectos de Investigación.

La situación actual de la investigación de la Universidad Tecnológica de Panamá se puede catalogar como deficiente; sin embargo, se detectan grandes fortalezas, que en su conjunto, definen un gran potencial para el desarrollo de la investigación formal y organizada. Muchos de los mecanismos que se requieren para facilitar el proceso ya existen y están enmarcados dentro de las políticas de desarrollo institucional de la Universidad, y apoyados en el marco de la ley 17 de 9 de octubre de 1984.

La Universidad Tecnológica de Panamá necesita contar con una unidad que le permita detectar problemas y necesidades de la sociedad, que puedan ser resueltas mediante las actividades de investigación.

La vinculación entre los programas que ofrece la Universidad Tecnológica y la sociedad panameña, se da a través de Tesis, Prácticas Profesionales y Servicios Técnicos, pues estas modalidades tienen, en la mayoría de los casos, un alto componente de trabajo con la comunidad.

Con relación a la cobertura de las carreras y disciplinas, la Universidad Tecnológica presenta algunas experiencias de programas de estudios a nivel de licenciatura con instituciones extranjeras, de reconocido prestigio; tal es el caso del Programa de Aviación, y de Educación a Distancia, como lo es la Universidad Virtual. Estas experiencias indican que un porcentaje de la población estudiantil que participa en estos programas, pertenecen a diferentes puntos geográficos del país y, en algunos casos, de la región de Centro y Sur América.

Actualmente en la Universidad Tecnológica de Panamá no existen normas institucionales tendientes a regular los asuntos relacionados con la extensión; se sienten carencias significativas que dificultan la orientación administrativa de la misma. Por lo general, cada dependencia universitaria ejerce sus propias normas de administración de la Extensión.

La esencia de una Universidad es generar, captar, adaptar, aplicar y transmitir conocimiento, por lo cual es indispensable contar con acciones de Extensión coordinadas, interdisciplinarias e interdepartamentales, donde se ponga en práctica el conocimiento adquirido para el desarrollo y bienestar del País.

En el aspecto de Post – Grado, cuya oferta se ha ido incrementando en respuesta a la demanda existente en el país, se percibe la existencia de políticas que no son

ampliamente conocidas dentro de la comunidad universitaria. Pero se tienen estructuras concretas, tales como la Vice - Rectoría de Investigación Postgrado y Extensión, Vice - Decanato de Investigación Postgrado y Extensión, Coordinación de Postgrado, y en los Centros Regionales los Subdirectores de Investigación, Postgrado y Extensión, cuya función está directamente relacionada con el postgrado y favorecen su desarrollo.

El personal de la Universidad Tecnológica de Panamá tiene una disposición positiva para superarse académicamente, y por ende, aportar sus conocimientos al trabajo en beneficio de la Institución. Esto lo demuestra la gran cantidad de funcionarios que cuentan con estudios a nivel de post-grado y maestría, así como aquellos que actualmente cursan estudios de Doctorado.

La Universidad Tecnológica de Panamá ha concentrado muchos esfuerzos en la inversión en capital humano. Para lograr tal propósito, se han celebrado convenios con varias universidades extranjeras y se promueven becas para estudios formales en el extranjero. También, se implementó el programa de exoneración de matrícula para los funcionarios; se ofrecen seminarios, cursos, conferencias y otros.

La mayoría de las unidades encuestadas conocen la existencia de las normas y reglamentaciones que regulan muchas de las actividades de la Universidad; sin embargo, algunos procesos no se manejan de manera uniforme a nivel institucional, tal como los criterios considerados para la selección de los docentes en cada una de las Facultades o Centros Regionales.

En cuanto a la disposición y motivación del sector estudiantil en las diversas actividades que realiza la Institución, se percibe con claridad que se tiene un gran porcentaje de aceptación, en cuanto a que contribuyen a una formación integral de calidad.

La oferta académica brindada por la Universidad Tecnológica de Panamá, en todos los niveles, cuenta con un número creciente de estudiantes; sin embargo, la duración promedio de los estudios no se logra en los tiempos establecidos, por lo que se deberá realizar un estudio profundo de los diferentes aspectos involucrados, a fin de determinar las causas de este comportamiento.

En el aspecto relacionado con los Graduados de la Universidad, se pone de manifiesto la ausencia de diagnósticos relacionados con el empleo, subempleo o desempleo de los egresados.

En virtud de que los egresados son el producto que brinda la Universidad Tecnológica de Panamá al mercado laboral, por ende al País, y en base a su misión que es formar y capacitar integralmente, al más alto nivel, recurso humano, deben implantarse mecanismos, para dar continuidad a ese recurso formado, con la intención de verificar su mejoramiento continuo.

En la Universidad Tecnológica de Panamá los recursos materiales, financieros y de infraestructura arrojan resultados ligeramente positivos, desde el punto de vista de la pertinencia, indicando con ello que existen los mecanismos y recursos materiales, financieros y de infraestructura que coadyuvan a que la labor enseñanza–aprendizaje se realicen en las condiciones adecuadas lo cual es corroborado por la opinión de los estudiantes.

Sin embargo, existe un elemento constante que resalta en los resultados obtenidos ya que los equipos, laboratorios y mobiliarios no son adecuados, no atienden a estándares internacionales ni satisfacen el desarrollo de las diversas actividades de la Institución.

En cuanto a la eficiencia, los resultados indican que no existe una distribución adecuada de los recursos financieros en cuanto a docencia, administración e investigación. No se cuenta con sistema de costos que nos permitan conocer a detalle el costo de operación por alumno, por función docente, investigación y extensión, por carrera, entre otras, lo cual dificulta la medición de la eficiencia.

4. AUTOEVALUACION POR FACTOR

Corresponde a los resultados obtenidos del proceso de autoevaluación institucional, lo cual incluye tanto los factores evaluados a través de los diferentes instrumentos, como también la retroalimentación recibida a través de las Audiencias Institucionales.

Los informes finales por factor fueron elaborados por un equipo de trabajo, designado oficialmente por el Rector.

A continuación presentamos un cuadro que incluye una definición para cada uno de los factores y los criterios de calidad tomados en cuenta en la autoevaluación, a fin de brindar un claro contexto de los mismos.

Factor	Definición
Proyecto Institucional	Se refiere a la universalidad, equidad, coherencia e integridad de la filosofía particular de la institución en cuanto al tipo de actividad académica y a las funciones globales que realiza.
Gestión Institucional	Se refiere a la coherencia, eficiencia e integridad de la administración, organización, cultura organizacional y gobierno de la institución.
Recursos Físicos, Financieros	Se refiere a la pertinencia y eficiencia en el uso de los recursos materiales y financieros con que cuenta la institución.
Recursos de Información	Se refiere a la universalidad, pertinencia y eficiencia en la posesión y uso de los recursos de información.
Docencia	Se refiere a la pertinencia, coherencia, eficiencia e impacto de los programas y procesos de enseñanza aprendizaje tendientes a la formación de profesionales, científicos y artistas.
Investigación	Se refiere a la pertinencia, coherencia, eficiencia e impacto de los programas y procesos tendientes a generar conocimientos y tecnologías en los distintos ámbitos de la realidad.
Extensión Social	Se refiere a la pertinencia, coherencia, eficiencia, equidad e impacto de la interacción entre la universidad y la sociedad, a través de la comunicación, prestación de servicios, producción de bienes, asesorías y otras actividades.
Post - Grado	Se refiere a la pertinencia, coherencia, eficiencia e impacto de la oferta, administración y gestión de los programas de postgrado y su contribución al desarrollo de la sociedad.
Profesores y otros Recursos Humanos	Se refiere a la universalidad, pertinencia, equidad e impacto de la gestión de los recursos que laboran en la institución.
Estudiantes y Otros Servicios Estudiantiles	Se refiere a la pertinencia, equidad y eficiencia de la estructura y procesos que se generan en función de los estudiantes.
Factor Graduados y Relación con la Sociedad	Se refiere a la pertinencia e impacto en la sociedad de los profesionales, científicos y artistas graduados por la universidad.
Criterios de Calidad	Definición
Universalidad	Se refiere a la dimensión intrínseca del desarrollo de la institución, esto es, el conocimiento humano que a través de sus campos de acción le sirven como base de su identidad. También hace referencia a la multiplicidad y extensión de los ámbitos en que se ejecutan los programas, así como el ámbito geográfico y social en que ejerce su influencia.

Criterios de Calidad	Definición
Pertinencia	La pertinencia se entenderá como la correspondencia entre la misión fines y principios perseguidos y los requerimientos de la sociedad y medio ambiente. Manifiesta la vinculación de la universidad con la sociedad en la búsqueda de respuestas a los problemas y necesidades de una región o país. Expresa la conceptualización de la universidad, la satisfacción de las opciones curriculares, la consolidación de los criterios educativos institucionales y la oportunidad sociohistórica.
Equidad	Esta referido al sentido de la justicia con que opera la institución en el contexto social. En el contexto institucional, se refiere a los procesos de toma de decisiones, políticas y normativas respecto a sistemas de admisión, evaluación, promoción, reconocimiento de méritos académicos: y en el contexto general, considera la no discriminación en todos los órdenes, el reconocimiento de las diferencias (de pensamiento, entre otras), y la aceptación de las diversas culturas en sus múltiples manifestaciones.
Coherencia	Es el grado de correspondencia e integración intrainstitucional entre: misión, propósitos, políticas, estructuras, procesos y los medios que se disponen.
Eficiencia	Se refiere al uso óptimo y racional de los recursos institucionales para garantizar el logro de los objetivos propuestos. Comprende los aspectos académicos y administrativos. En lo académico permite saber como se utilizan los medios y recursos para el desarrollo óptimo de las funciones sustantivas de la institución. En lo administrativo refleja como se canalizan e integran los distintos recursos para garantizar el funcionamiento operativo y sustancial de la institución.
Impacto	El impacto se refiere al grado de influencia interna y externa que ejerce la universidad. A lo interno se refiere a los procesos de cambio o influencias observables que realiza la institución sobre los estudiantes y a la interacción resultante de estos procesos en los demás miembros de la comunidad universitaria. A lo externo, se refiere a los efectos inmediatos y mediatos que se producen en los destinatarios y la sociedad general, que se expresan en el aporte real a la solución de problemas específicos y al efecto multiplicador de las experiencias en la sociedad y el medio ambiente.
Integridad	Hace referencia a la transparencia, responsabilidad y honestidad institucional en el cumplimiento de la misión y fines establecidos. Implica el respeto por los valores y referentes éticos universales que inspiran el servicio educativo de toda institución de estudios superiores.

Para efectos de la descripción de los resultados obtenidos para cada factor, incluiremos una descripción general del resultado, un cuadro que refleja las fortalezas, debilidades, propuestas de mejoras, responsables de las mencionadas mejoras, valoración y conclusiones, elaboradas por los equipos de trabajo designados para esta función.

FACTOR:

"PROYECTO INSTITUCIONAL"

Equipo de Trabajo:

Arq. René Pardo (Coordinador)
Ing. Fátima Rudas
Ing. Elizabeth Araúz

I. DESCRIPCIÓN:

La Universidad Tecnológica de Panamá, es una institución estatal, como tal está sujeta a las disposiciones y normas que rigen la Administración Pública Nacional.

Su estructura organizacional es de carácter estable, es decir; poco dinámica dada la condición y forma empleada en la toma de decisiones. Como toda instancia gubernamental que depende de la reunión de asambleas, consejos, comisiones, otros, para la aprobación y puesta en marcha de planes, programas proyectos, normas, reglamentos y otros; debe involucrar grandes períodos de tiempo.

No obstante se puede acotar con certeza, que la Universidad Tecnológica es una institución eficiente, en términos generales. Sin embargo, es obligatorio puntualizar que ésta tiene establecida una misión, al igual que su visión y ha realizado y realiza acciones tendientes a que la comunidad universitaria en general las conozcan. Los conceptos que en las mismas se esbozan plantean y dejan evidencia de los objetivos presentes y futuros de esta Institución de educación superior.

El Proyecto Institucional se refiere a la universalidad, coherencia e integridad de la filosofía particular de la institución en cuanto al tipo de actividad académica y a las funciones globales que realiza.

El resultado de este análisis se hizo en base a encuestas y cuestionarios administrados a los diferentes estamentos de nuestra universidad, así como de la información recabada de las presentaciones de las audiencias institucionales realizadas.

A continuación se presenta un cuadro que indica las fortalezas, debilidades, propuestas y responsables, así como la valoración y conclusiones del factor evaluado.

FACTOR: PROYECTO INSTITUCIONAL

FORTALEZAS

1. Existencia de correspondencia entre el marco jurídico y la misión Institucional.
2. Existe correspondencia entre la Visión y Misión de la Institución, ya que se capacita al recurso humano con miras a la formación de un profesional idóneo, para el desarrollo científico-tecnológico, cónsono con la realidad nacional.
3. Estructura organizacional definida.
4. Pleno conocimiento por parte de docentes, investigadores y Administrativos de la Misión y Visión de la Institución.
5. Clara definición de la Misión y Visión con respecto a la cobertura de los campos del saber científico y tecnológico.
6. La oferta de la Universidad Tecnológica de Panamá responde a los requerimientos de la Sociedad. Institución de prestigio con excelente Formación Académica.
7. Existencia suficiente de medios e instrumentos escritos y electrónicos (Internet), para el rendimiento de cuentas a la sociedad a disposición de la Universidad Tecnológica de Panamá.
8. Existencia de un programa de ingreso del estudiante al sistema universitario; claramente definido y con dependencias que lo administran.
9. Existencia de sistemas de evaluación y promoción estudiantil, claramente señalados y establecidos.
10. Sistema de promoción de docentes e investigadores debidamente normados.
11. Reconocimiento al mérito académico a los estudiantes, algunos establecidos en el Estatuto Universitario, y otros a través de programas y proyectos que desarrollan las facultades.
12. Reconocimiento al mérito al docente e investigador a través de lo normado por el capítulo V, Sección D del Estatuto Universitario.

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ El Plan Estratégico Institucional no es manejado y conocido por todos los sectores de la comunidad universitaria. ➤ No todos los niveles de la estructura organizacional tienen claro los procedimientos que deben aplicarse para la realización de algunos procesos administrativos. ➤ Bajo conocimiento de la misión y visión institucional por parte del sector estudiantil. ➤ Escaso presupuesto para la divulgación de la labor realizada. ➤ El día del Ingeniero y del Arquitecto pasa prácticamente inadvertido en la Universidad Tecnológica de Panamá. ➤ No existe a nivel institucional, un sistema de ingreso formal, establecido y documentado. ➤ No existe la política de considerar como primera opción, a funcionarios de la institución para llenar vacantes que surjan dentro de la Universidad. ➤ No existe un sistema de evaluación para los investigadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promover el conocimiento a través de acciones de capacitación y divulgación a todos los sectores de la comunidad universitaria, del Plan Estratégico Institucional, de forma que se pueda trabajar unidos para el logro de objetivos y metas comunes. ➤ Promover el conocimiento, a través de acciones de capacitación a todos los niveles involucrados, de los procedimientos administrativos que se realizan en la Institución. ➤ Diseñar e institucionalizar un programa de Inducción a la vida universitaria. ➤ Institucionalizar de manera obligatoria la práctica profesional del estudiante graduando. ➤ Desarrollo de acciones de diseño y puesta en marcha de un programa de investigación que responda a/y en conjunto con la sociedad. ➤ Continuar y profundizar en el conocimiento de las necesidades del mercado a través de actividades diagnósticas, encuestas, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rectoría, Dirección de Planificación Universitaria, Relaciones Públicas. ➤ Vicerrectoría Administrativa, Dirección de Planificación Universitaria. ➤ Dirección de Recursos Humanos, Bienestar Estudiantil. ➤ Vicerrectoría Académica. ➤ Vicerrectoría de Investigación Postgrado y Extensión. ➤ Dirección de Planificación Universitaria, Facultades. ➤ Vicerrectoría de Académica, Facultades, Sedes Regionales

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ No existe un sistema de promoción para los administrativos y aún cuando existen algunos procedimientos aislados los mismos no son conocidos ampliamente. ➤ El sistema de evaluación existente para los docentes de grado y postgrado, se fundamenta en la aplicación de una encuesta a los estudiantes y no cubre todos los aspectos requeridos para una adecuada evaluación. ➤ No existe un sistema de evaluación de los docentes de postgrado. ➤ El sistema de evaluación del desempeño para el personal administrativo no llena las expectativas institucionales. ➤ El sector administrativo no cuenta con un sistema que reconozca el mérito académico. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseñar y poner en práctica un programa de divulgación y promoción de la oferta de educación continua, a través de diferentes medios de comunicación. (Periódicos, Internet, Radio, etc.) ➤ Desarrollar al máximo el Portal de la Institución en Internet para difundir el quehacer universitario en la Universidad Tecnológica de Panamá. ➤ Crear y poner en práctica programas radiales y de televisión ligadas a la labor de la Universidad Tecnológica de Panamá. ➤ Instituir el premio, galardón, condecoración, etc. al mérito, al profesional de la Ingeniería y Arquitectura. ➤ Implementar un programa de reclutamiento y selección, que se aplique a docentes, investigadores y administrativos. El mismo debe garantizar igualdad de oportunidades para los interesados, entre otros aspectos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rectoría, Pannet, Relaciones Públicas. ➤ Rectoría, Relaciones públicas ➤ Rectoría. ➤ Rectoría, Vicerrectoría Administrativa, Dirección de Recursos Humanos

III. VALORACIÓN

La Universidad Tecnológica de Panamá, como institución estatal participa de manera directa en el proceso de desarrollo nacional, al formar recurso humano calificado que dicho proceso demanda; por lo que la pertinencia de su oferta académica en relación a dicho proceso es adecuada; sin embargo, se hace necesario agilizar y crear a futuro, mecanismos de ajustes con miras a ampliar y/o diversificar dicha oferta, dada las grandes variantes del mercado.

Por otro lado, se hace necesario una revisión de los procesos de acceso del estudiante a la institución, los cuales deberán fundamentarse en los méritos, la capacidad, los esfuerzos, la perseverancia y la determinación de los aspirantes. El establecimiento de sistemas de evaluación, promoción y reconocimiento al personal que labora en los diferentes estamentos de la institución, son acciones impostergables, su revisión y puesta en marcha mejorará gradualmente la equidad institucional.

La comunidad universitaria, deberá realizar sus mejores esfuerzos para lograr, un accionar coherente y organizado; por lo que se hace necesario institucionalizar la práctica de elaboración y desarrollo de planes de trabajo a todos los niveles de la estructura organizacional; actividades éstas que producirán orden y sobre todo integridad institucional.

Los mecanismos de divulgación internas están débiles, por lo que será necesario fortalecer los que existen y crear otros tales como programas de inducción a la vida universitaria; y de manera externa, programas radiales y de televisión en los que la Universidad Tecnológica de Panamá aporte de viva voz y directamente, soluciones y asesorías a problemas del acontecer nacional que sean de su competencia. Es por ello, que esta Institución como un todo, debe hacerse presente y manifiesta en el acontecer nacional.

IV. CONCLUSIONES:

Luego de las lecturas y análisis de la información relativas a la evaluación del Factor Proyecto Institucional, por cada uno de los criterios que lo integran, se presentan a manera de conclusión los siguientes señalamientos:

1- Que la Universidad tiene establecida su misión y visión, más sin embargo; el sector estudiantil manifiesta, en un porcentaje mayoritario, no conocerla; en tanto que los demás sectores plantean un conocimiento pleno de las mismas.

2- Que entre el marco jurídico de la institución y la misión de ésta existe correspondencia y que además, su estructura orgánica está claramente definida; sin embargo la comunidad universitaria manifiesta no conocer un plan estratégico institucional, elemento básico y uno de los tres vértices necesarios para el funcionamiento de toda institución o empresa.

FACTOR:

"GESTIÓN INSTITUCIONAL"

Equipo de Trabajo:

Dr. Gregorio Urriola (Coordinador)

Ing. Benigno Vargas

Ing. Ariadna Quintero

I. DESCRIPCIÓN

La gestión institucional se entiende como la eficiencia, integridad y coherencia en el comportamiento, actuación y manejo del equipo directivo y del resto de los responsables de guiar a la Universidad en su desarrollo.

Los resultados de este análisis surgen de la revisión de las estadísticas compiladas con base a cuestionarios y a encuestas aplicadas a los diferentes estamentos que componen la Universidad Tecnológica de Panamá, así como a personal directivo y responsables de las unidades académicas, tanto en las sedes metropolitanas como en los Centros Regionales en el interior del país. Se suma, además, la información recabada en las audiencias públicas donde la versión preliminar de este mismo informe fue presentada y discutida con participación masiva de la comunidad universitaria en los Centros Regionales de La Chorrera y de Veraguas.

El cuadro general que emerge de esta auto evaluación indica que la percepción general es que la gestión institucional está a un nivel calificado como regular, presentando aspectos de nivel bueno y hasta excelente, proliferando debilidades o deficiencias en una gran cantidad de aspectos y graves deficiencias en algunos pocos segmentos consultados.

FACTOR: GESTIÓN INSTITUCIONAL

FORTALEZAS

1. Relación entre estructura de la universidad y las funciones que se desempeñan.
2. Buena aplicación de los manuales de funciones
3. Existencia de sistemas automatizados de gestión.
4. Existencia de mecanismos para la toma de decisiones en los órganos de gobierno.
5. Existencia de mecanismos para la toma de decisiones ejecutivas.
6. Cumplimiento de las normas y procedimientos institucionales.
7. Conciencia del deber rendir cuenta de las acciones que se realizan
8. Buena percepción de la acción directiva de la universidad
9. Servicios de Finanzas, Secretaría General, Recursos Humanos y Bienestar Estudiantil
10. Servicios de limpieza
11. Servicios de librería
12. Servicio de Internet

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORA	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Revisión de los manuales de funciones. ❖ Análisis organizacional y de análisis de funcionamiento ❖ Frecuencia de revisión de los procedimientos y normativas institucionales. ❖ Nivel de satisfacción del personal sobre procesos de planificación, control y evaluación ❖ Oportunidad de las acciones administrativas. ❖ Mecanismos que aseguran la calidad del servicio y los resultados que brinda la UTP. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Definir periodicidad y procedimientos para la revisión de manuales existentes. ❖ Evaluación de la pertinencia de los manuales existentes. ❖ Reforzar el departamento de análisis organizacional. ❖ Capacitación en tareas de análisis y diseño organizacional. ❖ Capacitar a la alta dirección en temas de organización y liderazgo por valores. ❖ Definir periodicidad y procedimientos para la mejora de procedimientos y normativas institucionales. ❖ Evaluar los procedimientos críticos. ❖ Evaluar con detalle la satisfacción de clientes internos y externos sobre los distintos procesos de planificación, control y evaluación. ❖ Evaluar los tiempos de respuesta y las reacciones de acciones administrativas. ❖ Desarrollar auditorías administrativas. ❖ Iniciar el proceso de acreditación de laboratorios y centros. ❖ Capacitación en calidad. ❖ Reorganizar la VIPE 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dirección de Personal ❖ Dirección de Recursos Humanos ❖ Secretarías Administrativas de Centros Regionales ❖ Vicerrectoría Administrativa ❖ Dirección de Recursos Humanos ❖ Vicerrectoría Administrativa ❖ Vicerrectoría Administrativa ❖ Dirección de Centros ❖ Secretarías Administrativas ❖ VIPE

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORA	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Planificación administrativa ❖ Clima organizacional para asegurar la integridad de las acciones de la institución. ❖ Mecanismos de rendición de cuentas que se aplican ❖ Percepción sobre la relación entre prioridades e interés institucional ❖ Ambiente institucional para la investigación ❖ Mecanismos de transmisión de información ❖ Servicio de cafetería ❖ Transporte ❖ Reparación y mantenimiento ❖ Biblioteca a efectos de investigación ❖ Fotocopiado 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Capacitación en planificación de tareas a nivel de unidades y centros. ❖ Auditorías administrativas. ❖ Revisión del sistema de evaluación de puestos y de incentivos. ❖ Difusión de mecanismos existentes. ❖ Diseño de nuevos mecanismos de rendición de cuentas, especialmente para la comunidad universitaria de base, por ejemplo, jornadas de difusión por centro y facultad. ❖ Auditorías administrativas ❖ Reestructurar la VIPE ❖ Boletín interno, resumen de resoluciones, memorandos y otros. ❖ Audiencias públicas periódicas. ❖ Instituir el Día de la Evaluación. ❖ Contratación de nueva gerencia. ❖ Ampliación de flota de autobuses o contrato de servicio. ❖ Auditoría administrativa ❖ Adquisición de nuevos acervos ❖ Suscripción de nuevas revistas científicas. ❖ Ampliar horarios ❖ Reparación y adquisición de equipos 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dirección de Planificación ❖ Dirección de Recursos Humanos ❖ Rectoría ❖ Vicerrectoría Administrativa ❖ Vicerrectoría Administrativa ❖ Vicerrector de Investigación ❖ Consejo de Investigación ❖ Consejo General ❖ Decanos ❖ Directores de Centros. ❖ Vicerrectoría Administrativa ❖ Vicerrectoría Administrativa ❖ Dirección de servicios administrativos ❖ Dirección de Biblioteca y VIPE ❖ Vicerrectoría Administrativa.

III. VALORACIÓN

Respecto a la percepción de fortalezas y debilidades, desde la perspectiva docente, en general se identifican las siguientes, en orden de importancia:

Servicios considerados como buenos: Secretaría General, Recursos Humanos, Finanzas e Internet. Igualmente pueden reportarse como fortalezas la oportunidad de las acciones administrativas emprendidas a favor de la docencia, la conciencia sobre el deber de rendir cuentas y la percepción sobre la acción directiva universitaria.

La debilidad claramente percibida por el estamento de los docentes es el conocimiento que se tiene de aplicación de rendición de cuentas.

El resto de los aspectos no aparecen como fortalezas ni debilidades. Sin embargo consideramos que dado que no son fortalezas claras, deberían considerarse debilidades no graves pero posibles de corregirse.

Los investigadores ubicaron las siguientes fortalezas: los servicios de Internet, Secretaría General y Fotocopiado. También se preceptúa como una fortaleza la acción directiva universitaria y la conciencia del deber de rendir cuentas.

Las debilidades principales son: conocimiento de la aplicación de mecanismos de rendición de cuentas, y servicios como la biblioteca. Llama también la atención que este estamento considera que el ambiente de la Universidad Tecnológica de Panamá no es propicio para su quehacer. Esta percepción es una clara debilidad para la gestión institucional, la cual comporten los docentes que trabajan en la Sede Provisional.

En el sector administrativo la calificación del factor gestión institucional fue regular, con un promedio de 79.36%, con tendencia hacia bueno considerando a 10 sedes administrativas entre Centros Regionales, Tocumen, Orillac y la Sede Provisional. Es importante señalar que el aspecto más débil es el desconocimiento de los mecanismos que posee la Institución para la rendición de cuentas, en el cual según los resultados hay un desconocimiento generalizado por parte de este estamento hacia a este aspecto. Sin embargo podemos mencionar que en el aspecto de servicio de INTERNET fue el mejor evaluado por parte del funcionario administrativo, con un porcentaje de 84.9%.

Los estudiantes de la Universidad Tecnológica de Panamá, detectan como fortalezas los servicios: de limpieza, Secretaría Académica, Bienestar Estudiantil, Secretaría General y Seguridad. Resulta muy importante resaltar que esta buena percepción de servicios administrativos que hacen a la gestión es una importante fortaleza, pues son masivos y de contacto casi diario para los estudiantes.

En cuanto a las debilidades, la más acusada es el aspecto de rendición de cuentas, tanto en el conocimiento del deber de rendir cuentas y la percepción de que se está rindiendo cuentas. De los servicios ofrecidos por la universidad, las debilidades son: fotocopiado, transporte, cafetería.

Todos los demás aspectos aparecen en una situación de regular (ni fortaleza ni debilidad clara), si bien la abundancia de calificaciones en torno al 75% parece indicar un que se está en un umbral de satisfacción, pero que todo es posible de mejorarse.

Finalmente, hay que indicar que los estudiantes, en general tienen una regular apreciación del liderazgo institucional, aspecto éste que cabría reforzar en el futuro.

Analizando la información por sede, los resultados entre la Sede Panamá y los Centros Regionales, corroboran la apreciación general arriba esbozada, excepto para los servicios de Bienestar Estudiantil, que puede considerarse una fortaleza en los Centros Regionales y una debilidad en la Sede Panamá.

Igualmente los servicios de transporte, librería y cafetería son una debilidad desde la perspectiva de los Centros Regionales.

El análisis por facultad es enormemente contrastante, si bien las fortalezas apuntadas a nivel general se mantienen, así como las debilidades, se resalta negativamente el aspecto de mecanismos de rendición de cuentas.

Detallando la información por facultad, se tiene que los puntajes más débiles se obtienen casi sistemáticamente en la Facultad de Sistemas Computacionales seguidos por sus colegas de la Facultad de Ingeniería Industrial y los mejores, se detectan en la Facultad de Ingeniería Mecánica.

IV. CONCLUSIONES

El factor gestión institucional aparece considerado por la comunidad universitaria a nivel de calificación regular. No obstante, el promedio parece indicar que esta apreciación de regular tiende a un sesgo positivo.

Empero la mayoría de las dimensiones calificadas se mueven en un rango de calificaciones bastante pobres.

Los aspectos críticos que merecen ser considerados, para ser mejorados son los referentes a difusión y aplicación clara de los mecanismos de rendición de cuentas. De hecho la política de comunicación interna y de difusión de logros debería mejorarse sensiblemente. Este aspecto, de mejorar, reforzaría la buena imagen y percepción que se tiene del liderazgo institucional.

Los aspectos mejor ponderados por la comunidad universitaria de los servicios administrativos, hablan bien del ejercicio de centros críticos como lo son Finanzas, Secretaría General, Recursos Humanos y Bienestar Estudiantil. Igualmente la limpieza de esta casa de estudios superiores.

La comunidad se siente satisfecha por los servicios de Internet y de librería, que son apoyos esenciales para las labores académicas.

Deben reforzarse servicios tales como Biblioteca.

El sector de investigación merece una gestión mejor y más acorde con su importancia fundamental dentro de la misión de la universidad.

FACTOR:

"RECURSOS MATERIALES, FINANCIEROS Y DE INFRAESTRUCTURA"

Equipo de Trabajo:

Ing. Javier Navarro (Coordinador)

Lic. Edith Miranda (Asistente)

Ing. Dalys Guevara

I. DESCRIPCIÓN

A continuación se brindan cifras resultados y conclusiones provenientes del análisis estadístico realizado de las encuestas administradas.

Además se incluyen resultados relacionados a diferentes aspectos inherentes a materiales, equipos, infraestructuras y a los montos presupuestarios e inversión que se utilizan en el cumplimiento de las metas y objetivos de los proyectos y programas institucionales.

El 91% de las unidades encuestadas coinciden en indicar que existen y se aplican políticas financieras en la Universidad Tecnológica de Panamá.

En relación a los estados financieros la Vice - Rectoría Administrativa indica que sí existen y se envían a la administración central, Contraloría General, al Ministerio de Economía y Finanzas y trimestralmente a la Asamblea Legislativa.

La Vice - Rectoría Administrativa y la Dirección de Planificación Universitaria, señalan que existen mecanismos adecuados para la distribución de los recursos, los cuales están en función de los programas, metas y objetivos institucionales, formuladas a través del plan de trabajo. Estos objetivos y metas dan prioridad a la academia, y a la satisfacción de la demanda de materiales y suministros, para el buen funcionamiento de la institución.

El 97% de las unidades encuestadas consideran que sí existen mecanismos para la consecución de los recursos adicionales. Los mismos se dan a través de donaciones, proyectos de autogestión, solicitudes de créditos adicionales, ofrecimientos de cursos, asesorías, entre otros, el 3% desconoce la existencia de los mecanismos.

El 93% de las unidades encuestadas, señalan que existen mecanismos para asegurar la adecuación entre los recursos disponibles y las necesidades, lo cual se lleva a cabo a través del Presupuesto Institucional, en la figura de las redistribuciones o traslados de partidas, resoluciones ejecutivas, y otros. Igualmente indican que se realizan evaluaciones mensuales de lo asignado y ejecutado.

Sin embargo, el 7% señala que no existen estos mecanismos, por cuanto las necesidades son mayores a los recursos disponibles.

El 71% de las unidades encuestadas indicó que sí existe coherencia entre el plan anual de la universidad y el presupuesto.

El 29% restante opina que no existe coherencia, ya que, siempre durante el año fiscal deben realizarse ajustes al presupuesto asignado.

El 75% de las unidades encuestadas coinciden en indicar que la infraestructura disponible es la adecuada para satisfacer los requerimientos de los estudiantes. El otro

25% (Facultad de Ingeniería de Sistemas y Centro Regional de Veraguas) indican que no es la adecuada por cuanto presenta filtraciones de agua, falta de cielo raso, espacio reducido, iluminación y ventilación inapropiada, falta de salones de clases, entre otros.

El 57% de las unidades encuestadas (Facultades y Centros Regionales) señalan que los equipos, laboratorios y mobiliarios disponibles son los adecuados para satisfacer el quehacer académico, mientras que el 43% restante (una (1) Facultad y dos (2) Centros Regionales) señalan que no lo satisfacen, ya que la tecnología cambia rápidamente y las asignaciones presupuestarias no están acorde con esta realidad. Igualmente indican, hay escasez de sillas, escritorios, falta de aulas.

Por otro lado, el 50% de las unidades encuestadas (Facultades y Centros Regionales y Vicerrectoría Académica) indicó que sí existe concordancia de la infraestructura y los equipos con los estándares internacionales académicos. El otro 50%, (Facultad / Centro Regional) señalan categóricamente que no existe esa concordancia y/o no tienen la información requerida, que les permita establecer si se cumple con estándares internacionales.

El 85% de las unidades encuestadas (Vicerrectoría de Investigación y las Unidades de Investigación) consideran que los equipos, laboratorios y mobiliarios disponibles, no son los adecuados para satisfacer el quehacer de la investigación. Indican las unidades, que a pesar que se han hecho esfuerzos por mejorar tanto los equipos como los laboratorios todavía no satisfacen el quehacer de la investigación.

El 100% de las unidades encuestadas (Unidades de Investigación, Vicerrectoría de Investigación) opina que no existe concordancia de la infraestructura y los equipos con los estándares internacionales de investigación.

El 71% de los encuestados (unidades académicas) señalan que los equipos, laboratorios y mobiliario disponibles son los adecuados para satisfacer el quehacer administrativo. El otro 29% señala que faltan computadoras, programas y mobiliario para mejorar las labores administrativas.

Por otro lado, el 75% de los encuestados consideran que no existe concordancia entre la infraestructura y los equipos con los estándares internacionales administrativos. Se indica que se requieren más edificios, más laboratorios que se modernicen y actualicen constantemente, además de la disgregación de las instalaciones. Mientras que el 25% admite que no maneja esta información.

La Vicerrectoría Administrativa y la Dirección de Planificación Universitaria coinciden en indicar que la composición de gastos es: Salario 70.2%, Inversión 3.6%. Mientras que para el financiamiento y mantenimiento, la Vicerrectoría Administrativa indica que es del 26.2%, la Dirección de Planificación Universitaria señala que debe especificarse más. Por otro lado, el porcentaje de gastos por área es de: Docencia 60%, Administración 35% e Investigación y Postgrado de solamente 5%.

No hay coincidencia entre los valores presentados por la Vicerrectoría Administrativa y la Dirección de Planificación en cuanto al gasto o inversión por cada estudiante. (Diferencia de 24%). Por otro lado, Secretaría General indica que no cuenta con la información necesaria.

La Vicerrectoría Administrativa nos indica que el gasto o inversión por cada graduado es de B/.5,600.00 aproximadamente, la Dirección de Planificación Universitaria indica que la fórmula presentada no coincide con lo real.

Sin embargo, los encuestados coinciden en que la razón o proporción de empleados de la institución entre estudiantes es de 0.21.

En cuanto a la razón empleados entre graduados, las unidades encuestadas presentan un pequeña diferencia, es decir: $1.07/1.214 = 0.13$.

Por otro lado el 90% de los encuestados opinan que no existe un sistema de costo de operación por alumno. El 10% indica que si existe y se aplica a nivel de pregrado.

Solamente el 32% de las unidades entrevistadas indican que sí existe y se aplica un sistema de costo de operación por función docente, investigación y extensión, a nivel de pregrado. Mientras que el 68% opina que no existe ni se aplica.

El 55% de los encuestados (Unidades Académicas, Planificación Universitaria) indican que no existe ni se aplica un costo de operación por carrera. Mientras que el 45% (Unidades Académicas, Vicerrectoría Académica) considera que sí existen pero no se aplica.

En un 100%, tanto las autoridades universitarias como la Dirección de Planificación coinciden en admitir que sí existen procesos de racionalización y optimización de los recursos en la Institución.

El 50% de las unidades entrevistadas indica que sí existen sistemas de planificación y control de la adquisición de los recursos materiales. Mientras que el otro 50% se limita a indicar que no existe.

Opiniones emitidas por los estudiantes, docentes, administrativos e investigadores encuestados ante el factor de recursos físicos

1. Cómo considera usted que las instalaciones en que la universidad desarrolla sus actividades académicas / administrativas y/o investigación satisfacen los requerimientos de los estudiantes, administrativos o investigadores:

➤ **Control de Ruido:**

Tanto los Docentes de la Sede Provisional como los administrativos en la Sede-Tocumen opinan que el control de ruido en esas sedes es deficiente (menor de 70%). Sin embargo, en términos generales y a nivel nacional tanto los estudiantes como los docentes, administrativos e investigadores consideran que el control de ruido es de 76.85%, lo cual en la escala utilizada es regular con tendencia a bueno.

➤ **Control de Contaminación:**

En cuanto al control de contaminación, los Docentes de la Sede Provisional señalan que el mismo es de 67.34% lo cual es deficiente con tendencia a regular. Los encuestados, en términos generales opinan que el control de contaminación, a nivel nacional es regular con tendencia a bueno (77.67%).

➤ **Temperatura:**

Los estudiantes del Centro Regional de Coclé y Chiriquí coinciden en señalar que la temperatura es deficiente en esas áreas, 64.28% y 70.42% respectivamente. Los administrativos encuestados en la Sede-Tocumen opinan que la temperatura es deficiente (69.84%), con tendencia a regular. Por otro lado, el promedio general, a nivel nacional para este aspecto es de un 76.80%, lo cual es regular con tendencia a bueno.

➤ **Iluminación:**

Los docentes de la Sede-Instituto América indican que la iluminación es deficiente (67.86%). Mientras que los administrativos del Centro Regional de La Chorrera opinan igualmente que es deficiente (66.66%). Pero, en términos generales este aspecto fue calificado en promedio con un 79.58%, lo cual es regular con tendencia a bueno.

➤ **Espacio Físico:**

Los estudiantes de la Sede-Instituto América (67.86%), los docentes de la Sede Instituto América (64.28%) y los docentes de la Sede Provisional (69.38%), coinciden en señalar que el espacio físico es deficiente. Por otro lado, los administrativos de la Sede - Tocumen (68.25%), Sede Provisional (64.15%), Centro regional de Azuero (69.64%), Centro Regional de La Chorrera (68.25%) y el Centro Regional de Veraguas señalan que el espacio físico en esas áreas es deficiente con tendencia a regular.

Sin embargo, en términos generales el promedio es de 74.65%, lo cual es regular según la escala utilizada.

➤ **Mobiliario:**

Los estudiantes de la Sede Provisional (67.82%); los docentes de la Sede-Instituto América (64.28%), de la Sede Provisional (64.28) y de la Facultad de Ingeniería de Sistemas Computacionales (67.53) coinciden en opinar que el mobiliario es deficiente con tendencia a regular. Igualmente opinan los administrativos encuestados en el Centro Regional de La Chorrera (66.66%).

El promedio para este aspecto a nivel nacional es de 74.47% lo cual indica que en términos generales el mobiliario es regular.

2. Los equipos, laboratorios y el mobiliario disponibles son adecuados para satisfacer el quehacer académico, administrativo o de investigación:

Los estudiantes de la Sede Provisional (69.7%), de los Centros Regionales de Azuero (68.66%), de Coclé (70.64%), Chiriquí (66.96%) y La Chorrera (69.45%) y de la Facultad de Ingeniería Eléctrica (67.19%) admiten que los equipos, laboratorios y mobiliario disponibles no son adecuados para satisfacer el quehacer académico.

Por otro lado, los docentes de: Sede Instituto América, Sede Víctor Levy, Sede Provisional; los del Centro Regional de Azuero, Coclé, Chiriquí, La Chorrera, Veraguas y las Facultades de Civil, Eléctrica, Mecánica y Sistemas consideran que no son los adecuados para el quehacer académico.

Los administrativos de la Sede-Tocumen, del Centro Regional de Azuero y del Centro Regional de La Chorrera coinciden en señalar que los equipos, laboratorios y el mobiliario, no satisfacen el quehacer administrativo, arrojando un promedio de 65.72%

Los investigadores opinan que es muy deficiente (58.82%).

En términos generales para este aspecto, los encuestados indican que es deficiente con tendencia a regular.

3. Los equipos de apoyo audiovisual son adecuados y cónsonos con la tecnología que se demanda en la actualidad:

Los estudiantes de Sede-Tocumen (69.84%); Sede-Víctor Levy; Sede Provisional (69.87%), de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Sistemas Computacionales indican que los equipos de apoyo audiovisual no son adecuados ni cónsonos con la tecnología que se demanda en la actualidad. Sin embargo, en general la puntuación obtenida de 71.85% indica que es regular.

Todas las unidades encuestadas en el sector docente a excepción del Centro Regional de Bocas del Toro y Veraguas señalaron que los equipos de apoyo audiovisual no son adecuados, obteniendo un puntaje de 43.82%, muy deficiente según la escala utilizada.

Resumiendo, tenemos que el promedio general, de ambos estamentos encuestados, es de 57.85% lo cual es muy deficiente.

FACTOR: RECURSOS MATERIALES, FINANCIEROS Y DE INFRAESTRUCTURAS

FORTALEZAS		
<p>1. Es satisfactorio para los estudiantes, docentes y administrativos las instalaciones en las cuales la Universidad desarrolla sus diferentes actividades. El porcentaje obtenido, en términos generales es constante, en cuanto al control de ruido, control de contaminación, temperatura, iluminación, espacio físico y mobiliario. Mientras que para los investigadores lo son en cuanto a control de ruido, control de contaminación, iluminación, y espacio físico.</p> <p>2. El 72.18 de los estudiantes y el 74.42% de los administrativos consideran que los equipos, laboratorios y el mobiliario disponibles son los adecuados para satisfacer el quehacer académico y/o administrativo.</p> <p>3. En cuanto a los equipos de apoyo audiovisual, los estudiantes en promedio, señalan que sí son adecuados y cónsonos con la tecnología que se demanda en la actualidad.</p> <p>4. El 91% de las unidades encuestadas indican que sí existen y se aplican políticas financieras en la Institución.</p> <p>5. De forma unánime, las unidades encuestadas señalan que sí existen estados financieros, además existen los mecanismos adecuados para la distribución de los recursos, los cuales se dan en función de programas, metas y objetivos institucionales, formulados a través del Plan de Trabajo Anual, teniendo como prioridad la satisfacción de la academia.</p> <p>6. Hay consenso entre las unidades encuestadas (97%) en cuanto a que en la universidad existen mecanismos para consecución de ingresos adicionales, ellos son los proyectos de autogestión, donaciones, solicitudes de créditos adicionales, ofrecimientos de cursos, asesorías, seminarios, entre otros.</p> <p>7. Las Autoridades Universitarias, Unidades Académicas, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría Administrativa, Dirección de Planificación y Vicerrectoría de Investigación, coinciden en señalar que sí existen los mecanismos que aseguran la adecuación entre los recursos disponibles y las necesidades, es decir a través del Presupuesto Institucional en las figuras de las redistribuciones o traslados de partidas, resoluciones ejecutivas, etc.</p> <p>8. En términos generales, las unidades encuestadas señalan que sí existe coherencia entre el plan anual de la universidad y el presupuesto, a pesar de que usualmente deben hacerse ajustes presupuestarios que escapan al control de la Institución.</p> <p>9. Las unidades académicas encuestadas tienden a opinar que los equipos, laboratorios y mobiliario disponibles son los adecuados para satisfacer el quehacer académico.</p> <p>10. Las unidades académicas (Facultades y Centros Regionales) encuestadas se inclinan favorablemente al indicar que los equipos, laboratorios y mobiliario son los adecuados para satisfacer el quehacer administrativo.</p> <p>11. El 100% de autoridades universitarias y la Dirección de Planificación coinciden en señalar que sí existen procesos de racionalización y optimización de los recursos en la Institución.</p>		
DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Los administrativos de Tocumen, Sede Provisional, y algunos Centros Regionales consideran que el espacio físico no es el adecuado para desarrollar sus labores administrativas. ❖ Los investigadores indican que en cuanto a temperatura y mobiliario, las instalaciones de la universidad no son las adecuadas para desarrollar sus actividades de investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Desarrollar un estudio que permita según sea el caso, mejorar las instalaciones y/o redistribuir el espacio físico de las unidades específicas. ❖ Mejorar las instalaciones de los investigadores en cuanto a temperatura y mobiliario a través de la adquisición de unidades de aire acondicionado y escritorios, sillas, entre otros, según sea el caso. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Centro de Proyectos. ❖ Vicerrectoría Administrativa ❖ Vicerrectoría de Investigación. ❖ Centros de Investigación.

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABLES
<p>❖ En su gran mayoría, los docentes encuestados consideran que los equipos, laboratorios y el mobiliario disponibles no son adecuados para satisfacer el quehacer académico. A excepción de la Extensión de Tocumen (74.28%), Bocas del Toro (85.71%) y Facultad de Eléctrica (71.42%) que señalan que sí son adecuados.</p> <p>❖ La mayoría de los investigadores señalan categóricamente que los equipos, laboratorios y el mobiliario disponible no son los adecuados para satisfacer el quehacer de la investigación. (58.82%).</p> <p>❖ Los docentes a nivel nacional consideran que los equipos de apoyo audiovisual no son los adecuados y cónsonos con la tecnología que se demanda en la actualidad (43.82%). Apenas el Centro Regional de Bocas del Toro y Veraguas considera que sí.</p> <p>❖ Existen opiniones divididas en cuanto a la existencia o no de concordancia de la infraestructura y los equipos con los estándares internacionales académicos: Mientras que la Vicerrectoría Académica opina que no existe concordancia, cuatro (4) unidades académicas (Facultades y Centros Regionales) indican que sí existe.</p> <p>❖ Es evidente, según las unidades académicas (Facultades y Centros Regionales), las unidades de investigación (Centros de Investigación) y la Vicerrectoría de Investigación, que los equipos, laboratorios y mobiliarios disponibles no son los adecuados para satisfacer el quehacer de la investigación.</p>	<p>❖ Dotar de los equipos y mobiliario necesario para equipar los laboratorios, a través de un proyecto de abastecimiento nacional programado para aquellas unidades que lo requieran.</p> <p>❖ Es urgente diseñar un programa de abastecimiento que permita suministrar los equipos, laboratorios y el mobiliario adecuado a los investigadores, de manera que puedan desarrollar mejor sus actividades.</p> <p>❖ Suministrar de forma rápida y eficiente equipos de apoyo audiovisual más actualizados que los actuales. La actualización de los mismos debe ser planificada a través de un proyecto que urge cumplir.</p> <p>❖ Diseñar programas y proyectos que permitan incorporar en el desarrollo de las infraestructuras estándares internacionales y adquirir equipos acordes con las mismas.</p> <p>❖ Diseñar, desarrollar y llevar a su ejecución de forma urgente un proyecto que permita el suministro de los equipos y mobiliario requerido por los laboratorios para satisfacer el quehacer de la investigación.</p>	<p>❖ Vicerrectoría Académica ❖ Dirección de Planificación Universitaria ❖ Coordinación de Centros Regionales ❖ Facultades</p> <p>❖ Vicerrectoría de Investigación. ❖ Centros de Investigación ❖ Coordinación Centros Regionales. ❖ Dirección de Planificación Universitaria.</p> <p>❖ Vicerrectoría Académica. ❖ Facultades. ❖ Coordinación Centros Regionales. ❖ Vicerrectoría Administrativa.</p> <p>❖ Vicerrectoría Académica. ❖ Coordinación de Centros Regionales. ❖ Facultades. ❖ Centros Regionales ❖ Centro de Proyectos. ❖ Vicerrectoría Administrativa</p> <p>❖ Vicerrectoría de Investigación ❖ Centros de Investigación. ❖ Dirección de Planificación Universitaria</p>

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABLES
<p>❖ Las unidades de investigación (Centros de Investigación), unánimemente indican que no existe concordancia de la infraestructura y los equipos con los estándares internacionales de investigación.</p> <p>❖ La mayoría de las unidades encuestadas (75%) indican que no existe concordancia entre la infraestructura y los equipos con los estándares internacionales administrativos.</p> <p>❖ La mayoría de las unidades académicas, la Dirección de Planificación y la Vicerrectoría de Investigación coinciden en señalar que no existe ni se aplica un sistema de costo de operación por función docente, investigación y extensión.</p> <p>❖ En cuanto a los costos de operación por carrera, las unidades académicas, la Dirección de Planificación y la Vicerrectoría de Investigación coinciden en que no existe ni se aplica un costo de operación por carrera.</p> <p>❖ Mientras que la Vicerrectoría Administrativa opina que no existen sistemas de planificación y control de la adquisición de los recursos materiales, la Dirección de Planificación Universitaria opina que sí, a través de proyecciones de gastos según las necesidades.</p> <p>❖ El 90% de las unidades encuestadas indican que no existe un sistema de costo de operación por alumno. El otro 10% indica que existe y se aplica pero a nivel de pregrado.</p>	<p>❖ Analizar la infraestructura actual de los Centros de Investigación y recomendar en base a estándares internacionales, su modificación o redistribución de espacio físico, al igual que el suministro de los equipos cónsonos con los mismos.</p> <p>❖ Mejorar o ajustar hasta donde sea posible el diseño de la infraestructura y el suministro de los equipos con estándares internacionales administrativos.</p> <p>❖ Realizar los estudios pertinentes a fin de diseñar un sistema de costo de operación por función docente, investigación y extensión.</p> <p>❖ Instar a las unidades correspondientes a fin de que se diseñe un sistema para saber cuál es el costo de operación por carrera, de manera que conozcamos nuestros niveles de eficiencia al respecto.</p> <p>❖ Mejorar los niveles de coordinación entre las unidades que tienen que ver directamente con los sistemas de planificación y de adquisición de los recursos materiales en la Institución.</p> <p>❖ Realizar los estudios necesarios para ampliar el sistema de costo de operación por alumno que actualmente se aplica a nivel de pregrado, para que sea aplicado a todos los otros niveles educativos de la institución a nivel nacional.</p>	<p>❖ Vicerrectoría de Investigación. ❖ Centros de Investigación</p> <p>❖ Vicerrectoría Administrativa.</p> <p>❖ Vicerrectoría Académica ❖ Vicerrectoría Administrativa ❖ Vicerrectoría de Investigación ❖ Secretaria General</p> <p>❖ Vicerrectoría Académica ❖ Vicerrectoría Administrativa. ❖ Vicerrectoría de Investigación</p> <p>❖ Vicerrectoría Administrativa. ❖ Dirección de Planificación Universitaria.</p> <p>❖ Vicerrectoría Académica. ❖ Facultades. ❖ Centros Regionales ❖ Dirección de Planificación Universitaria.</p>

III. VALORACIÓN

Los criterios y opiniones vertidos en los distintos instrumentos estadísticos utilizados para evaluar el factor de Recursos Materiales, Financieros y de Infraestructura en la Institución arrojan resultados ligeramente positivos, desde el punto de vista de la pertinencia, indicando con ello que sí existen los mecanismos y recursos materiales, financieros y de infraestructura que coadyuvan a que la labor enseñanza aprendizaje se realice en las condiciones adecuadas requeridas, lo cual es corroborado por la opinión de los estudiantes.

Sin embargo, existe un elemento constante que resalta en los resultados obtenidos y es que los equipos, laboratorios y mobiliario no son adecuados, no atienden a estándares internacionales ni satisfacen el desarrollo de las diversas actividades en la Institución. Igualmente este resultado es compartido por lo estudiantes y docentes encuestados.

En cuanto a la eficiencia, los resultados indican que no existe una distribución adecuada de los recursos financieros en cuanto a Docencia, Administración e Investigación. No se cuenta con sistemas de costos que nos permitan conocer al detalle el costo de operación por alumno, por función docente, investigación y extensión, por carrera, entre otros, lo cual dificulta la medición de la eficiencia.

Finalmente, se mide favorablemente la racionalización de los recursos, ya que existen y se aplican procesos para optimizar su utilización a nivel nacional.

FACTOR:

"RECURSOS DE INFORMACIÓN"

Equipo de Trabajo:

Ing. Boris Gómez (Coordinador)

Ing. Vivian Valenzuela

Lic. Edilda F. de Morales

I. DESCRIPCIÓN

Se refiere a la universalidad, pertinencia y eficiencia en la posesión y uso de los recursos de información.

En base a la evaluación realizada de la información recabada en encuestas y cuestionarios aplicados a los diferentes estamentos de nuestra Universidad, retroalimentada con la información de las audiencias institucionales, se presenta a continuación un cuadro que describe fortalezas y sus propuestas para consolidarlas. Debilidades y sus correspondientes propuestas de solución, así como los responsables de las mismas; la valoración y las conclusiones del factor.

FACTOR: RECURSOS DE INFORMACIÓN

FORTALEZAS	PROPUESTAS PARA CONSOLIDAR FORTALEZAS
❖ La existencia de una biblioteca en todos y cada uno de los Centros Regionales y en la Extensión de Tocumen.	❖ Cada Centro Regional y la Extensión de Tocumen debe procurar que su biblioteca desarrolle los servicios y actividades básicos para sus usuarios.
❖ La existencia de librerías en todos los Centros Regionales, por medio de las cuales los profesores, estudiantes e investigadores pueden adquirir libros a muy bajos precios.	❖ Debe crearse una red informativa vía Web de las publicaciones que ofrecen las librerías de la UTP, que faciliten el conocimiento y acceso a las referencias bibliográficas de interés.
❖ La existencia de un Centro de Distribución de Libros (RTAC-II) a través del cual los estudiantes, profesores e investigadores tienen acceso a la compra de textos universitarios a precios accesibles.	❖ Poner a disposición de los usuarios, en la página Web, el catálogo de libros que oferta el Centro de Distribución.
❖ La existencia de personal idóneo en el área de bibliotecología en la biblioteca Central (en la Sede), en la de Chiriquí y en la de Veraguas.	❖ Todas las bibliotecas de la UTP deben contar con personal idóneo en cantidad suficiente para satisfacer la demanda de los servicios y de las actividades internas de estas unidades, para lo cual es necesario que el personal ya nombrado se entrene en el área de bibliotecología y tecnología. En este sentido, se tiene programado abrir una maestría en la UTP en esta especialidad.
❖ El inicio de la integración de las bibliotecas de los Centros Regionales al proceso de automatización.	❖ Las bibliotecas de los Centros Regionales deben desarrollar sus páginas Web (con links a la página Web principal de la UTP y a la página Web de la Biblioteca Central).
❖ El catálogo automatizado de consultas en las bibliotecas de la Sede Provisional de la UTP y en la de Veraguas.	❖ La existencia de los catálogos automatizados en las bibliotecas de la Sede y en la de Veraguas deberá proyectarse de manera uniforme a todas las otras bibliotecas de la UTP, a fin de lograr la conectividad de las mismas. Permitir los préstamos de libros entre bibliotecas.
❖ El Proyecto de Ayuda a la Biblioteca (PAB), que se financia con los fondos obtenidos durante el proceso de la matrícula del primer semestre.	❖ En la actualidad, el aporte del PAB (Proyecto de Ayuda a la Biblioteca), se hace solamente durante el primer semestre; se debe evaluar la posibilidad de incorporarlo tanto al segundo semestre como a los cursos de verano, incluyendo los alumnos de postgrado y maestría de toda la UTP.
❖ La existencia de algunas políticas de acceso a los recursos de información .	❖ Se cuentan con algunas políticas de acceso a los recursos de información (para consultas en Internet, acceso a las bibliotecas UTP, etc.) pero se debe adoptar una política general (reglamento) para el uso de estos recursos, a través de un código de ética para el acceso estandarizado a los recursos de información. ❖ Dada la legislación vigente de transparencia pública en la República de Panamá, se debe definir una reglamentación interna que exponga los procedimientos institucionales requeridos para atender cualquier solicitud de información pertinente a las diversas áreas de la UTP.

FORTALEZAS	PROPUESTAS PARA CONSOLIDAR FORTALEZAS
❖ La presencia de representantes de algunas editoriales en el país (McGraw-Hill, Pearson y Limusa) a través de los cuales los profesores pueden conseguir material de promoción para ser utilizado en sus respectivos cursos.	❖ Referenciar, en la página Web del Centro de Distribución, a los representantes de las casas editoriales existentes en el país.
❖ Los diversos tipos de usuarios (estudiantes, profesores e investigadores) conocen y procuran el acceso a las redes de información, fundamentalmente de Internet.	❖ Se deben ampliar los servicios de las bibliotecas a nivel digital/virtual, ofreciendo los mismos a toda la comunidad UTP, como también a público en general.
❖ El porcentaje de uso del material bibliográfico y de las publicaciones periódicas es bueno (85.5%).	
❖ Las solicitudes formuladas a la Biblioteca y al Centro de Distribución (RTAC-II) se atienden favorablemente. Su calificación es "regular", cerca de "bueno" (77.5%).	
❖ El acceso a equipos computacionales para los quehaceres académicos y de investigación es "regular" (76.6%).	
❖ La Universidad Virtual que persigue la transformación de la educación panameña sin restricciones de tiempo ni espacio.	❖ Los procesos requeridos para trámites de matrícula (incluyendo el pago de las mismas), capacitación virtual de pre-ingreso, clases virtuales, biblioteca virtual, historia escolar del alumno, etc. son algunos de los múltiples subproductos que ofrece el programa Universidad Virtual

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Carencia de suscripciones periódicas a revistas, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Evaluar convenios de la UTP con organismos internacionales y universidades a fin de ampliar el acceso a sus publicaciones periódicas. Nota: A partir del año 2,002, la Biblioteca de la Sede Central dispondrá de dos (2) Bases de Datos: ABI Inform Research y Academic Research Library. Adicionalmente, se consultan bases de datos de Gale Group y EBSCO para su evaluación y/o adquisición. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dirección de la Biblioteca Central.
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Baja cantidad de ejemplares de libros por estudiante. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Establecer un fondo anual destinado a la compra de publicaciones periódicas ❖ Elaboración del Proyecto para la Compra de Publicaciones Periódicas, en donde se justifique la necesidad del mismo y se definan objetivos y metas ❖ Gestión del Proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dirección de la Biblioteca Central. ❖ Vicerrectoría Académica
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Bajo porcentaje anual de actualización de las colecciones. Dada la falta de colecciones actualizadas y suficientes para atender los servicios, la biblioteca aún no ha podido descartar aproximadamente un 15 % de su colección, la cual data de quince o más años de edición; adicionalmente existe un 20% de su colección que data de diez a quince años de edición ❖ El material bibliográfico de las bibliotecas no está adecuado a las necesidades académicas y de investigación de estudiantes, docentes e investigadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ De acuerdo a los estándares internacionales, las bibliotecas universitarias deben ofrecer al menos tres (3) títulos por cada estudiante matriculado. Para acercarse a este estándar, las bibliotecas universitarias deberán ampliar sus colecciones anualmente en un estimado de 6 % de su presupuesto general y adicionalmente mantener otras formas de adquisición de las colecciones como lo son: ❖ El Proyecto de Ayuda a la Biblioteca, conocido como PAB. ❖ Solicitud de donaciones bibliográficas de interés. ❖ Canje e intercambio de colecciones. ❖ Convenios con otras bibliotecas y organismos internacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Vicerrectoría Académica ❖ Encargados de las bibliotecas ❖ Vicerrectoría Académica ❖ Vicerrectoría Académica
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se debe establecer una política general para la adquisición de colecciones que contemple la cantidad de títulos y ejemplares para cada curso, la actualización anual de las colecciones y el acceso a redes de información relacionadas al currículum institucional, con carácter de urgencia. ❖ Considerar la adquisición de más títulos de libros en áreas generales como: español, ecología y otros. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Propuesta: Dirección de la Biblioteca Central. ❖ Gestión: Vicerrectoría Académica

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	RESPONSABLES
<p>❖ La Institución publica algunas revistas, guías, boletines y otras de interés, sin embargo las mismas tienen un tiraje promedio bajo.</p>	<p>❖ Es necesario promover y apoyar el desarrollo literario institucional en instancias administrativas, de docencia y de investigación, que conlleven a la edición progresiva de publicaciones tales como revistas, compendios, resumen. Ejemplos: ❖ Crear una unidad que promueva, evalúe y edite las publicaciones institucionales de estudiantes, profesores e investigadores ❖ Establecer mecanismos para incentivar la creación literaria. ❖ Evaluación anual de los tres mejores folletos de profesores y publicar determinada cantidad de los mismos. ❖ Compendiar, anualmente, las publicaciones que la UTP publica en el diario El Universal.</p>	<p>❖ Divulgación Técnica Educativa y Vicerrectoría Académica</p>
<p>❖ Existe limitado equipo computacional para la consulta automatizada en la Biblioteca Central y en algunos de los Centros Regionales. Inclusive, existen algunas bibliotecas sin acceso a equipo computacional y a programas automatizados de bibliotecas.</p>	<p>❖ Se requiere efectuar la compra de programas y equipos para la implantación y desarrollo del sistema automatizado de las bibliotecas UTP, a fin de crear, desarrollar y promover la consulta digitalizada y virtual. ❖ Las bibliotecas deben promover la realización de actividades de gestión y autofinanciamiento, para coadyuvar a la adquisición de equipos y programas que faciliten la modernización de las bibliotecas UTP.</p>	<p>❖ Dirección de la Biblioteca Central ❖ Encargado de cada biblioteca</p>
<p>❖ El acceso a los servicios de información a través de redes, bases de datos y otros servicios internacionales es deficiente para estudiantes, profesores e investigadores (59.69% y 66.19% y 66.7% respectivamente), en base a las encuestas realizadas.</p>	<p>❖ Se deben proveer más facilidades para la utilización de Redes, Bases de Datos y Otros Servicios Internacionales. ❖ Las bibliotecas UTP deben crear laboratorios para la consulta automatizada de bases de datos, materiales multimediales e Internet.</p>	<p>❖ Administración Central ❖ Cada encargado de biblioteca</p>
<p>❖ El recurso didáctico de apoyo para las labores de investigación y docencia es "muy deficiente" (38.37%).</p>	<p>❖ Se debe priorizar este aspecto, a la hora de establecer el proyecto anual de Presupuesto.</p>	<p>❖ Vicerrectoría Académica</p>

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Insuficiencia de personal en las bibliotecas. ❖ Falta de personal idóneo en algunas bibliotecas de Centros Regionales y Extensión de Tocumen. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ En las bibliotecas se deben contratar personal idóneo en bibliotecología, para las tareas técnicas que requiera la biblioteca; al igual se debe contratar personal auxiliar y especializado en informática para que efectúe las tareas de sistematización y organización de las redes. ❖ Es necesario que el personal con formación en licenciatura que actualmente labora en las bibliotecas UTP acceda a estudios especializados de informática; la UTP, recientemente ha establecido la maestría Administración de la Información y Redes, que persigue mejorar el conocimiento y la proyección en el manejo de la información, tanto en la UTP como en otras instituciones y organismos del país. Con lo anterior se prevé el mejoramiento de estos funcionarios en cuanto al uso de los recursos tecnológicos. ❖ Automatización de los procedimientos de biblioteca. ❖ Utilización de estudiantes de práctica profesional para el desarrollo de aplicaciones y organización de los procedimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Vicerrectoría Académica
<ul style="list-style-type: none"> ❖ El Proyecto de Ayuda a la Biblioteca (PAB) por el cual anualmente se efectúa la compra de libros y otras necesidades es insuficiente, tanto para disponer la cantidad de títulos por áreas de conocimiento como para suministrar la cantidad de ejemplares demandados por los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Actualmente la Biblioteca Central evalúa equipos de seguridad (lockers, bandas de seguridad para libros y otros materiales) a fin de impedir la salida no autorizada de libros y otros bienes de la biblioteca; de igual forma se implanta un sistema automatizado que incluye la captura e impresión del código de barra aplicable a diversos subproductos (libros, materiales multimediales, carné de usuarios, etc.; por lo cual se prevé una mayor productividad del personal y agilización de los servicios que ofrece la biblioteca. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Vicerrectoría Académica
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Los estudiantes que asisten a clases en instalaciones fuera de la UTP tienen limitaciones en el acceso a los servicios de biblioteca. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ A nivel de la capital se requiere de la integración de las diversas áreas de la UTP en el campus, a fin de facilitar el acceso a los servicios de la información que ofrece la biblioteca, es decir, que se concentren los recursos en una sola biblioteca. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Administración Central
<ul style="list-style-type: none"> ❖ La Biblioteca del Centro Regional de Bocas del Toro no cuenta con material bibliográfico adecuado para cubrir las necesidades académicas y de investigación de estudiantes y docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se deben atender las necesidades de adquisición de colecciones y equipos de las bibliotecas más críticas, con carácter de prioridad. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Biblioteca Central y Vicerrectoría Académica

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	RESPONSABLES
❖ Algo similar sucede con el Campus Víctor Levy Sasso y el Instituto América, que no cuentan con el material bibliográfico adecuado para cubrir las necesidades académicas y de investigación de estudiantes y docentes.	❖ En las próximas construcciones en el Campus Víctor Levy Sasso se debe considerar un espacio físico para la biblioteca del Campus, en donde reposen las colecciones actuales de las facultades de Mecánica, Civil y Eléctrica. ❖ Adicionalmente, en cada facultad debe haber un laboratorio de consulta automatizada al catálogo general de todas las bibliotecas.	❖ Administración Central
❖ Los estudiantes del turno nocturno tienen menor acceso a los recursos de información bibliográficos, de redes, bases de datos y otros servicios internacionales.	❖ Es necesario ampliar los horarios de atención a los usuarios de las bibliotecas de las diferentes sedes de la UTP. Igual con los laboratorios de computadoras para acceso a bases de datos e Internet.	❖ Vicerrectoría Académica
❖ Los profesores no conocen, consultan, ni recomiendan a sus estudiantes los recursos y servicios que ofrece la Biblioteca.	❖ Es necesario concientizar a los profesores en el conocimiento de los recursos y servicios que ofrecen las bibliotecas de la UTP, a fin de que estos conozcan y recomienden a sus estudiantes las referencias bibliográficas de cada curso en particular. ❖ Para ello se recomienda que las bibliotecas dicten charlas, desarrollen panfletos y envíen correo electrónico a los docentes enterándolos de los recursos con que cuentan las mismas.	❖ Cada encargado de biblioteca
❖ No hay unificación institucional de las políticas de acceso a los recursos de información.	❖ Deben establecerse criterios institucionales para el acceso a Internet. Para estos fines se deben valorar estándares establecidos en otras universidades.	❖ Centro de Cómputo

III. VALORACIÓN

Material bibliográfico de las bibliotecas:

El material bibliográfico de las bibliotecas no está adecuado a las necesidades académicas o de investigación de la Universidad, en especial, en cuanto a material especializado y actualizado. Esta situación es más crítica en el Centro Regional de Bocas del Toro, en el Centro Regional de la Chorrera, en la Sede Provisional y en el Campus Víctor Levy Sasso.

Llama la atención que el personal de investigación calificó extremadamente duro este aspecto.

Equipo computacional para las actividades académicas y de investigación:

La comunidad universitaria, en general, percibe que la institución brinda una mejor respuesta en cuanto al equipo computacional para las actividades académicas y de investigación, lo que se constituye en una buena señal en cuanto a las facilidades que brinda la Universidad para satisfacer la demanda de necesidades de Información.

Acceso a servicios de información a través de redes, base de datos y otros servicios internacionales:

Las facilidades de acceso a Internet para obtener información y servicios a nivel internacional fue mejor evaluado que los recursos de material bibliográfico de las bibliotecas.

Recursos didácticos de información para la labor docente y de investigación:

Los recursos didácticos de información para la labor docente y de investigación es "muy deficiente".

Sobresalen con calificaciones severas: el Instituto América, Chiriquí y la Sede Provisional, lo cual contrasta con el Centro Regional de Bocas del Toro que calificó este aspecto como excelente (100%).

IV. CONCLUSIONES

1. Los resultados de las encuestas y cuestionarios aplicados a estudiantes, docentes e investigadores arroja que los **Recursos de Información** que brinda la Universidad es muy deficiente (58%). Aunque este valor es calificado "muy deficiente", está cerca de la calificación "deficiente" (61 – 70%).
El aspecto más castigado en esta evaluación fue el del material bibliográfico de las bibliotecas.

2. Las exigencias de los estudiantes por bibliografía especializada y actualizada aumenta linealmente cuantos más años tiene el estudiante en la UTP, por lo que podemos concluir que se hace necesario dotar a las bibliotecas de mayor volumen de material especializado.
3. La percepción de docentes, estudiantes e investigadores en la capital, con relación a los Recursos de Información se ve afectada por el hecho de que la UTP está ubicada en demasiadas instalaciones físicas, sin los recursos necesarios.

La percepción de estudiantes y docentes de los Centros Regionales, en relación con los recursos de información es mejor que la del área metropolitana.

FACTOR:

"DOCENCIA"

Equipo de Trabajo:

Lic. Reynalda Arrocha (Coordinadora)

Ing. Mariana McPherson

Dr. Clifton Clunie

I. DESCRIPCIÓN

Este factor se refiere a la pertinencia, coherencia, eficiencia e impacto de los programas y procesos de enseñanza aprendizaje tendientes a la formación de profesionales.

El resultado de este análisis se diseñó en base a encuestas y cuestionarios aplicados a los diferentes estamentos de la universidad, así como de la información recabada de las presentaciones de las audiencias institucionales programadas.

En términos generales en cuanto a la oferta académica, las unidades académicas, Centros Regionales y Dirección de Planificación admiten que existe relación entre los programas que ofrece la UTP y las expectativas de la sociedad. También admiten que se hacen estudios de necesidades y estudios de mercadeo laboral y de la sociedad en general.

Se considera que la relación ingreso / egreso de los estudiantes en los últimos tres años es creciente. La matrícula ha aumentado en términos relativos y el porcentaje de graduados también tiende al incremento.

Se determinó que la opinión de los empleadores y de graduados se considera en el diseño de oferta académica.

Hay opinión dividida en cuanto a si existen y se utilizan mecanismos para realizar el costo de oportunidad de los programas. La gran mayoría opina que no existen estos mecanismos ni sistemas de información correspondientes.

La mayoría de los encuestados opinan que si hay una definición de ejes curriculares acorde con la misión de la Institución.

Se admiten y se manifiesta opinión favorable de la mayoría en cuanto a la implementación y existencias de políticas y normativas curriculares en todas las carreras y programas que se ofrecen.

La Unidad Administrativa correspondiente afirma que existe relación entre la oferta académica, la misión y los propósitos institucionales.

Todas las Autoridades Universitarias, Unidades Académicas y Centros Regionales admiten existencias de mecanismos para la elaboración del diseño de perfiles profesionales y planes de estudios.

Hay un conocimiento generalizado de la existencia e implementación de políticas y criterios de admisión de los aspirantes a ingresar a la UTP, asegurando igualdad de oportunidades.

En cuanto a la calidad académica la mayoría de Centros Regionales y Unidades Académicas consideran que esta se garantiza a través de coordinaciones y utilización de

los mismos planes de estudios y contenidos. A esto se incorpora la opinión de autoridades que se muestran acordes; en cuanto a que se contrata personal calificado en áreas de especialización. También hay opiniones de una unidad académica que considera que no puede existir una misma calidad académica, porque hay diferencia en infraestructuras, recursos, materiales, equipos y otros.

Los docentes encuestados en relación a la dedicación de labores administrativas de la academia, de extensión e investigación tienden a opiniones no favorables.

En torno a Diseño de Programas hay opiniones divididas en cuanto a si son contempladas o no las necesidades de estudiantes, y demás componentes de la formación integral del estudiantado.

Hay opiniones divididas en cuanto a la utilización de mecanismos de recopilación de opiniones de los estudiantes y sectores sociales para el diseño de programas y la existencia de las mismas.

Las Unidades Académicas y la Dirección de Planificación Universitaria opinan que los planes de estudios tienen un diseño coherente y gozan de flexibilidad. Sin embargo hay Centros Regionales que opinan que no existe tal flexibilidad.

Se reconoce que existe organización de los contenidos curriculares a través de las líneas o Áreas Curriculares existentes.

Los docentes de siete de las diez sedes encuestadas opinan que no se consideran sus opiniones en el diseño de programas.

Unidades Académicas, Autoridades y Dirección de Planificación afirman que existen mecanismos de vinculación en la extensión empero algunos Centros Regionales consideran que no existen mecanismos funcionales de vinculación entre la docencia con la extensión e investigación.

Hay opiniones divididas en cuanto a la existencia de procesos permanentes de evaluación y actualización de los perfiles, planes y programas de estudios; aunque si se admite la existencia de la normativa.

La opinión es unánime de que si se hacen estudios de demanda de carrera.

Existe organización y programación del quehacer curricular, pero se percibe la ejecución desde jerarquías diferentes.

La mayoría de los encuestados parece que no tienen un conocimiento general de los niveles de deserción y graduación, ni se conoce que porcentaje de estudiantes se gradúa en el tiempo previsto.

La mayoría de las unidades académicas y administrativas opinan que no existen mecanismos de seguimiento para evitar el fracaso académico.

Se afirma que existen estructuras centralizadas que facilitan los procesos curriculares.

Se afirma que hay correspondencia entre las estructuras centrales funcionales y los procesos académicos que desarrolla la Universidad.

Existen procesos de capacitación, asesoría y apoyo para el diseño curricular. Algunos Centros Regionales opinan que estos son esporádicos.

La opinión de las unidades académicas respecto a los procesos de planificación y evaluación en todos los programas y carreras es divergente. Algunas facultades afirman que se ha iniciado tales procesos, mientras que otras unidades opinan que no tienen conocimiento de que se implementen tales procesos.

Se reconoce la Tesis, Práctica Profesional y Servicios Técnicos como programas con un alto componente de trabajo en la comunidad. También se reconoce que todas las carreras usan tecnologías, algunas acordes con el entorno laboral.

No hay unidad en la opinión de las unidades académicas en relación a que los programas no están orientados a la solución de problemas específicos en beneficio de la comunidad.

Algunas unidades académicas afirman que existe interdisciplinariedad en aquellos programas que así lo ameritan; otras opinan que lo que hay es una especialización en los programas más que interdisciplinariedad.

A continuación se presenta un cuadro que describe las fortalezas, debilidades, propuestas de mejoras, responsabilidad, valoración, propuesta de solución, conclusiones con relación al criterio evaluado del factor respectivo.

FACTOR: DOCENCIA

FORTALEZAS		
<p>1. Las unidades académicas, los Centros Regionales y la Dirección de Planificación coinciden en admitir que existe relación entre los programas (formales o no, de Pre Grado o Post Grado) que ofrece la Universidad Tecnológica de Panamá y las expectativas de la sociedad; ya que aplican procesos metodológicos para el diseño de las ofertas educativas.</p> <p>2. La relación de ingreso/egreso de estudiantes es los últimos tres años es creciente, ya que la matrícula ha aumentado en términos relativos y el porcentaje de graduados también muestra tendencia al incremento.</p> <p>3. La opinión de los empleadores y de los graduados se considera en el diseño de la oferta académica para determinar la cantidad de vacantes, los requerimientos de personal, así como para la determinación de las áreas de especialización que se requiera. La obtención de esta información es a través de entrevistas, encuestas por el enlace que existe con las empresas en donde los estudiantes realizan las Prácticas Profesionales.</p> <p>4. Las autoridades universitarias, las unidades académicas, las unidades académicas, la Vice Rectoría Académica, la Dirección de Planificación Universitaria y cinco de la seis Facultades coinciden en opinar que sí hay una definición de ejes curriculares acordes con la Misión de la institución, de suerte que bajo la denominación de líneas curriculares y de los objetivos se orienta la formación del recurso humano en las diferentes carreras, en los campos de la ciencia, la tecnología y el humanismo.</p> <p>La mayoría de los docentes encuestados también expresan opinión favorable en torno a la existencia de ejes curriculares acorde a la misión de la Universidad.</p> <p>5. La unidad administrativa correspondiente, Dirección de Planificación, afirma que sí hay relación entre la oferta académica, la misión y los propósitos institucionales.</p> <p>6. Todas las autoridades universitarias, como las unidades académicas, los Centros Regionales coinciden en admitir que existen mecanismos para la elaboración del diseño de perfiles profesionales y planes de estudio.</p> <p>7. Los tipos de carreras que se ofrecen son el área de las Ciencias y de la Tecnología, en los niveles de carreras Técnicas, de Licenciatura y Programas Especializados de Post Grado y Maestría. Las modalidades de enseñanza que se ofrecen son presencial, modular y a distancia, ésta última a través de la Universidad Virtual.</p> <p>8. Existe un conocimiento generalizado acerca de las existencia e implementación de políticas y criterios de admisión de los aspirantes a ingresar a la Universidad Tecnológica de Panamá, de manera que aseguran la igualdad de oportunidades. Entre los instructivos que se emplean están los siguientes: las Pruebas de Pre-Calificación, las Pruebas de Suficiencia y el curso de Afianzamiento, para las carreras de Pre-Grado y Grado. En los cursos de Post Grado se recurre a las Evaluaciones de los Aspirantes y de las Solicitudes de Admisión.</p> <p>9. Las unidades académicas y la Dirección de Planificación coinciden al opinar que los planes de estudio tiene un diseño coherente, al tener una estructura que caracteriza la relación entre los elementos técnicos y los procedimientos curriculares; de manera que la flexibilidad puede concretarse para adecuar la planificación a las necesidades de las regiones.</p>		
DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABILIDAD
<p>❖ En cuanto a las Facultades, una de seis expresa que no se hacen estudios permanentes de evaluación y actualización de planes y programas de estudios, ya que no se cuenta con el personal, sin embargo admiten que se preparan encuentros esporádicos para retroalimentarse en forma directa.</p>	<p>❖ Se hace necesario ampliar el conocimiento de las políticas, normativas curriculares, así como de los procedimientos que se emplean para el diseño y organización de la oferta académica.</p>	<p>❖ Dirección de Planificación Universitaria. ❖ Vice-Rectoría Académica. ❖ Facultades ❖ Coordinación de Centros Regionales.</p>

FORTALEZAS

10. Se reconoce que a través de las Líneas Curriculares o Áreas Curriculares son las formas de organización los contenidos curriculares. Las unidades académicas amplían la respuesta al considerar que los contenidos curriculares y las estrategias metodológicas de los planes de estudio se organizan también con referencia al Perfil Profesional y los Objetivos fundamentales que cumplir y que orientan las capacidades que se deben lograr.
 11. La opinión es unánime que si se hacen estudios de demanda de las carreras.

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Las unidades académicas (Facultades y Centros Regionales) opinan que no existen mecanismo para efectuar el análisis costo/oportunidad de los programas, fundamentales porque no existen los sistemas de información correspondientes. ❖ Dos unidades académicas manifiestan que no se ha viabilizado la implementación y existencia de políticas y normativas curriculares en todos los programas y carreras, y que en la actualidad no se aplica la normativa y política curriculares. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Las actividades académicas, así como la gestión técnico-docente ameritan ser reforzadas en el uso oportuno de la información, tanto institucional como la correspondiente a las unidades académicas, de manera que puedan encauzarse toma de decisiones e iniciativas acordes a los procesos de replanificación y planificación estratégica 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Coordinaciones de Carreras ❖ Departamentos Académicos. ❖ Dirección de Planificación. ❖ Centro Regionales. ❖ Secretaria Académica
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Las respuestas de los 149 docentes encuestados en torno a la dedicación de labores administrativas de la academia, de extensión así como labores de investigación tiende a centrarse más hacia una opinión no favorable, al alcanzar la categoría No un 54.42%, en comparación con un 45.58% que si afirman que la carga académica lo permite. ❖ Existen dos opiniones diferenciadas en torno a los mecanismos que se utilizan para recopilar la opinión de los estudiantes y de los diferentes sectores sociales, para el diseño de programas: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Las Autoridades Universitarias y las Unidades Académicas, en su mayoría, opinan que es a través de entrevistas, encuestas (cuestionarios) a los empleadores y a los egresados, que se facilita la obtención de la opinión. ❖ Otra unidad académica (Centros Regionales) opinan que no existe ningún mecanismo para esto. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Sería conveniente que se dediquen esfuerzos a realizar estudios y diagnósticos de la eficiencia educativa, mediante la capacitación y el adiestramiento en técnicas investigativas aplicadas al desarrollo aplicadas al desarrollo curricular. ❖ Reglamentar las cargas horarias y las de investigación, de manera que sean consideradas la carga total del Docente. Como también visualizar esta normativa para su aplicación en los Centros Regionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Decanatos ❖ Dirección de Planificación ❖ Secretaría General ❖ Vice-Rectoría Académica

FORTALEZAS

- 12. Se afirma que si existen estructuras centralizadas que facilitan los procesos curriculares; las mismas son: Comisiones, Departamentos, Auditorías Académicas que tiene cada Facultad. En cuanto a los Centros Regionales las unidades descentralizadas son a través de la Coordinación de Extensión de facultades.
- 13. Se opina que si hay correspondencia entre las estructuras centrales funcionales y los procesos académicos que desarrolla la universidad; en tal sentido se admite que esta correspondencia la orientan las Vice Rectoría , Académica y la de Investigación, Post Grado y Extensión.
- 14. Si existen procesos de capacitación, asesoría y apoyo para el diseño curricular. La Dirección de Planificación Universitaria ha realizado algunas acciones de capacitación en el área curricular.
- 15. Algunas unidades académicas (Centros Regionales) opinan que las acciones son esporádicas y se dictan en Panamá y en el Centro Regional.
- 16. Los niveles de deserción y graduación son medianos, ya que la generación de estudiantes en promedio tarda un poco más al tiempo normal de las carreras Técnicas y de Licenciaturas, según informe la Dirección de Planificación Universitaria.
- 17. Las unidades académicas (autoridades universitarias y Centros Regionales) reconocen en las Tesis, Prácticas Profesionales y Servicios Técnicos como programas que tienen un alto componente de trabajo con la comunidad.
- 18. También se reconoce que todas las carreras usan tecnologías y existen programas que usan tecnologías acordes con el entorno laboral.
- 19. Entre algunas de esas tecnologías son: El uso de Software, Redes, Base de Datos, Taller de Edificaciones con retroexcavadoras, Topografía con tránsito, Niveles y GPS.
- 20. Las unidades académicas manifiestan que los programas consideran alternativas de actualización y educación continua.
- 21. Las unidades consultadas, Dirección de Planificación y Secretaria General, opinan que el ámbito regional de las carreras en la Universidad Tecnológica de Panamá es la de Sedes y Centros Regionales y últimamente a nivel regional de América Central y sur América (en los programas de Aviación y Universidad virtual).
- 22. La Dirección de Planificación sostiene la opinión que las carreras o programas de la Universidad Tecnológica de Panamá tienen un amplio ámbito socioeconómico, ya que su accesibilidad es posible a los diversos sectores que componen la estructura económica.

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Los docentes no emiten una opinión favorables en cuanto a la facilidad que plantea la carga académica para la labores de extensión e investigación. ❖ En cuanto a los niveles de deserción y graduación de estudiantes parece no existir en la universidad un nivel de conocimiento general al respecto. ❖ La mayoría de las unidades académicas y administrativas concuerdan en opinar que no existen mecanismos de seguimiento para evitar el fracaso académico. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La responsabilidad vinculada a la evaluación de la eficiencia institucional, el rol de la docencia en la calidad académica; así como la evaluación del desempeño docente ameritan ser evaluados del desempeño docente ameritan ser evaluados sistémica y particularmente. De manera que se inicien procesos de autorreflexión sobre el que hacer académico, a fin de reorientar y dar seguimiento a los resultados favorables que se den. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Decanatos ❖ Coordinaciones ❖ Vice-Rectoría Académica ❖ Jefes de Departamentos. ❖ Dirección de Bienestar Estudiantil.

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABILIDAD
❖ No existe unidad en la opinión de las unidades académicas (Centros Regionales y Facultades) en relación a que los programas no están orientados a la solución de problemas específicos en beneficio de la comunidad.	❖ La orientación de la labor educativa contextualizada, así como la implementación de acciones en la comunidad, serían elementos favorecedores de una mejor percepción de la vida universitaria tecnológica y las acciones de inserción, adecuación y sobre todo de pertenencia	❖ Docentes ❖ Unidades Académicas ❖ Unidades de Coordinación ❖ Unidades de Asesoría. ❖ Dirección de Bienestar Estudiantil. ❖ Asociación de Egresados.

III. VALORACIÓN

La opinión evaluativa de la docencia que se desarrolla en la Universidad Tecnológica de Panamá, vista en función de las políticas y criterios de admisión, denota equidad, asegurándose así que existe igualdad de oportunidad en los que aspiran a ingresar a este centro de estudios superiores. Esta opinión es compartida por los estudiantes.

En consecuencia, se valora favorablemente el amplio ámbito socioeconómico que caracteriza a la cobertura regional, nacional e internacional, de las carreras.

La oferta académica es pertinente dado que se relacionan las expectativas de la sociedad en los programas, de suerte que la opinión de los empleadores y de los egresados son consideradas en el diseño de los programas educativos. Este aseguramiento de la pertinencia, se percibe tanto en la misión, como en la oferta académica y los propósitos institucionales, al coexistir mecanismos para el diseño de los perfiles profesionales, y de los planes, concretándose éstos mediante el estudio de demanda de las carreras que se ofrecen, a saber científicas y tecnológicas.

Sin embargo, no se percibe unidad de opinión con relación a la existencia de políticas curriculares, que sean garantía de la misma calidad de la enseñanza en las carreras que se ofrecen en las diversas sedes, como tampoco que en los programas se contempla la formación integral del estudiante, adaptación, creatividad e innovación. Dado que se asegura que no existen mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación permanente, tanto de los Programas de Estudio, como mecanismos para evitar el fracaso y la deserción estudiantil.

A pesar del punto de vista anterior, si se considera unánimemente que los planes de estudio tienen un diseño coherente, al tener una estructura sistémica que relaciona los elementos técnicos y los procedimientos.

IV. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Los diversos indicadores que han servido para evaluar la Docencia dejan entrever necesidades de atención institucional, así como conciliación entre los diversos estamentos, de manera que la capacidad resolutoria ante los problemas encontrados pueda ser encauzada en torno a los criterios: Pertinencia, la Calidad Académica y la Eficiencia.

En tal sentido, las estrategias que se proponen han de servir para orientar el rumbo de las deficiencias encontradas, de manera que se conciben las siguientes acciones:

- ❖ Capacitaciones en materia de los parámetros de la eficiencia educativa que se alcanza en las diferentes sedes y en los diferentes niveles educativos.
- ❖ Divulgación, Análisis y Puesta en Común de las Políticas y Normativas Curriculares, y los niveles de compromiso que se adquieren en los Planes de Trabajo Anual.

- ❖ Establecimiento de políticas institucionales que permitan encauzar la coherencia en el planeamiento, en el desarrollo curricular y por ende en la concreción de la misión y las finalidades educativas que caracterizan a la enseñanza científico, tecnológica.

V. CONCLUSIÓN

Una vez realizado nuestro análisis sobre el conjunto de criterios e indicadores del Factor Docencia, identificamos de manera general las siguientes conclusiones:

Con relación al Criterio Pertinencia

- ❖ Las Unidades Académicas, los Centros Regionales y la Dirección de Planificación admiten que los programas de estudios a nivel de pre-grado y post-grado son creados atendiendo a las necesidades de la sociedad y son definidos y estructurados atendiendo a procesos metodológicos considerando las opiniones de los empleadores y graduados. Sin embargo, no son conducidos científicamente los análisis de costo / oportunidad de estos programas de estudios.
- ❖ Los ejes curriculares definidos en las Unidades Académicas, incluyendo los Centros Regionales presentan una relación con la Misión de la Universidad. Sin embargo, no existe una clara definición de las políticas y normativas curriculares que permitan una implementación uniforme en todas las unidades académicas.

Con relación al Criterio Equidad

- ❖ Las políticas y criterios de admisión a los programas de estudios a nivel de pre-grado y post-grado son ampliamente conocidos por los aspirantes que desean ingresar a la Universidad Tecnológica de Panamá. De esta manera es garantizada la igualdad de oportunidades para los interesados.
- ❖ La calidad de la enseñanza en las diferentes sedes se garantiza a través de las coordinaciones de carrera, con la implementación de los planes de estudios y contenidos de asignaturas. Sin embargo, en algunos casos esta calidad se ve afectada por las diferencias existentes de las infraestructuras (laboratorios, talleres, recursos audiovisuales, recursos bibliográficos etc.) que poseen las diferentes sedes.
- ❖ A pesar de que la extensión y la investigación son actividades inherentes a la vida universitaria, esta última ve impedida su desarrollo por la carga horaria docente y la dedicación a labores de administración de la academia.

Con relación al Criterio Coherencia

- ❖ Las Unidades Académicas y la Dirección de Planificación admiten en que los planes de estudios presentan un diseño coherente, pues su estructura caracteriza la relación entre los elementos técnicos y los procedimientos curriculares; de

manera que la flexibilidad puede concretarse para adecuar la planificación a las necesidades de las regiones. Sin embargo, para el caso de los Centros Regionales, esta adecuación ha sido parcialmente exitosa.

- ❖ A pesar de que la carga académica de los docentes, merma la actividad de investigación, existe una relación de la docencia, la investigación y la extensión a través de las Prácticas Profesionales, Conferencias, Seminarios, Clínicas Técnicas, Tesis y Proyectos de Investigación.

Con relación al Criterio Eficiencia

- ❖ De manera general son aplicados, en grados diferenciados, procesos permanentes de evaluación y actualización de los perfiles, planes y programas de estudio en las diferentes Unidades Académicas, a pesar de la existencia de una normativa legal que la especifica, pero según la opinión general esta no es clara.
- ❖ No se tiene conocimiento de un registro estadístico completo y actualizado de los niveles de deserción de los estudiantes, así como un estudio del comportamiento de los estudiantes durante su vida universitaria. Sin embargo, la Dirección de Planificación, presenta algunos indicadores que concluyen que los niveles de deserción y graduación son medianos, ya que el estudiante promedio tarda un poco más del tiempo nominal para la conclusión de su carrera universitaria a nivel de técnico y licenciatura.
- ❖ La Gestión Académica se desarrolla en las unidades académicas y en los Centros Regionales a través de los procesos de capacitación, asesoría y apoyo para el diseño curricular ofrecidos por la Dirección de Planificación. Sin embargo, no son identificados, en las unidades académicas mecanismos de seguimiento para evitar el fracaso académico. El Departamento de Psicología estudia los casos de estudiantes de índices bajos y se les ofrece orientación para la continuación de sus estudios en la Universidad.

Con relación al Criterio Impacto

- ❖ Las Unidades Académicas y los Centros Regionales reconocen que la vinculación de los programas que ofrece la Universidad Tecnológica con la sociedad panameña, se da a través de Tesis, Prácticas Profesionales y Servicios Técnicos, pues estas modalidades tienen en la mayoría de los casos un alto componente de trabajo con la comunidad.
- ❖ En relación a la cobertura de las carreras y disciplinas la Universidad Tecnológica presenta algunas experiencias de programas de estudios a nivel de licenciatura con instituciones extranjeras de reconocido prestigio, como es el caso del Programa de Aviación, y de Educación a Distancia, como es el caso de la Universidad Virtual. Estas experiencias indican que un porcentaje de la población estudiantil que participa en estos programas pertenecen a diferentes puntos geográficos del país y en algunos casos de la región de Centro y Sur América.

FACTOR:

"INVESTIGACIÓN"

Equipo de Trabajo:

Dr. Oscar Ramírez (Coordinador)

Ing. Leopoldo Manso

Ing. Lino Ruiz

I. DESCRIPCIÓN

La estructura de investigación de la Universidad Tecnológica de Panamá está basada en la Ley 17 de 9 de Octubre de 1984 y sus modificaciones según la Ley No.57 de 26 de Julio de 1996, mediante la cual se crea:

- a) Vicerrectoría de Investigación, Postgrado y Extensión.
- b) Vice-decanatos de Investigación, Post-grado y Extensión
- c) Institutos y Centros de Investigación, Postgrado y Extensión.

Adicionalmente, se han creado las Sub-direcciones de Investigación, Post-grado y Extensión de Centros Regionales.

El artículo 19 de la Ley 17 de 9 de Octubre de 1984, asigna al Consejo de Investigación Post-Grado y Extensión la función de elaborar las políticas de investigación, postgrado y extensión de la Universidad Tecnológica de Panamá. La labor de investigación se realiza en la Universidad Tecnológica de Panamá de acuerdo a “Reglamento de la Carrera de Investigación”, aprobado por el Consejo de Investigación, Post-grado y Extensión en su sesión No. 16/86, celebrada el 7 de Octubre de 1986.

SÍNTESIS DE LA EVALUACIÓN DEL FACTOR INVESTIGACIÓN

Se detecta como un patrón que los aspectos evaluados que definieron la evaluación en la población encuestada fue ***“la falta de conocimiento de la existencia de políticas, áreas de investigación, y la falta de definición de líneas esenciales de investigación”***

De las encuestas realizadas a los distintos sectores se detectan las siguientes debilidades y fortalezas:

FORTALEZAS

1. Existe una estructura organizacional para el desarrollo de la investigación en la Universidad: Vicerrectoría, Centros de Investigación, Vice-decanatos de Investigación, y Sub-Direcciones de Investigación en Centros Regionales
2. Existen áreas específicas de investigación exclusivas de la UTP. Es decir, no hay otros organismos que se dediquen a la investigación formal en el país
3. Recurso humano para realizar investigación: profesores, estudiantes, investigadores
4. Suficiente personal capacitado en diversas áreas de investigación. Masa crítica suficiente para promover el desarrollo de la investigación

DEBILIDADES

1. Desconocimiento de la política de investigación
2. Desconocimiento de las Áreas de investigación
3. Desconocimiento de la definición de líneas de investigación
4. Percepción de falta de estímulo a los investigadores
5. Percepción de falta motivación y apoyo a los docentes para hacer investigación
6. Fraccionamiento de las sedes de la Universidad en la Ciudad de Panamá: Tocumen, Instituto América, Víctor Levi S, Sede Provisional.
7. Pobre vinculación de los estudiantes a los programas de investigación
8. Financiamiento de las actividades de investigación
9. No existe un reglamento para normar los servicios de investigación en la UTP.

PROPUESTAS DE SOLUCION

1. Políticas de Investigación

1.1, 1.2, 1.3: Política General, Políticas de Prioridad, Líneas Esenciales de Investigación

El Consejo de Investigación, Postgrado y Extensión (CIPE) debe definir las políticas generales, políticas de prioridad y líneas esenciales de investigación de la UTP tal

como lo establece la Ley. Asimismo debe establecer períodos definidos de revisión y actualización.

Cada unidad que hace investigación, debe generar al menos un proyecto enmarcado dentro de los lineamientos y políticas que establezca el CIPE, para la UTP y que puedan ejecutarse conjuntamente con grupos de investigadores regionales (Ej. CYTED y sus redes Iberoamericanas). A fin de que dichas investigaciones no sólo sean evaluadas internamente, sino también a lo externo. Adicionalmente esto brindaría un mayor intercambio de experiencias para nuestros investigadores.

- 1.4 Establecer un procedimiento formal para el reconocimiento de investigadores que hayan realizado investigaciones o servicios con aportes significativos. Continuar promoviendo el programa de estímulos materiales para investigadores cuyas actividades signifiquen aportes económicos sustanciales a la UTP.

El CIPE dentro de sus políticas de investigación, debe formalizar las diferentes formas de estímulo para todo aquel que participe en investigación o extensión, considerando dentro de estas formas, alternativas tales como: premios, publicación de trabajos en revistas, oportunidades de presentación de trabajos de investigación en Congresos, Simposios y eventos similares a nivel nacional e internacional, Estímulo material y programas de sabáticas.

Establecer un fondo para las direcciones de entidades de investigación para costear total o parcialmente la participación de investigadores en seminarios y cursos externos en aspectos esenciales para el desarrollo de la entidad. Esto además de un estímulo para el investigador, contribuye al desarrollo de la entidad y a su proyección al exterior.

2. Estructura organizacional

- 2.1. La investigación debe organizarse jerárquicamente de forma vertical por la Vice-Rectoría de Investigación Postgrado y Extensión (VIPE) según las políticas y lineamientos de investigación emanados del CIPE. Debe existir un margen **razonable** de libertad de iniciativas de investigación para las entidades e inclusive, investigadores; a fin de evitar la rigidez excesiva y promover así la creatividad.
- 2.3. Debe mejorarse la relación y comunicación de la VIPE con los centros de investigación y entre los centros. Igual que existen juntas de Centros Regionales y Junta de Facultades, debe existir una junta de Centros de Investigación, aunque no esté normada por la Ley. Otra forma de mejorar la comunicación y coordinación vertical y horizontal es la realización de eventos científicos.
- 2.4. Debe existir un sistema de apoyo a la investigación que detecte y ayude a resolver los problemas que frenen las investigaciones, ayudando a proveer los recursos

comunes de forma coordinada. Debe asignarse una partida anual para compra de literatura y suscripción a revistas especializadas.

3. Gestión de la Investigación en la Docencia y la Extensión

3.1 Debe haber una coordinación mayor entre las facultades y la VIPE, para el ofrecimiento y selección de los temas de investigación, que les permita a los estudiantes tener una mayor participación en los temas de investigación.

Promover en cada facultad un programa de becas para estudios de maestría, para los estudiantes de mayor índice de la promoción; con el propósito de que los mismos participen como apoyo en proyectos de investigación formalmente establecidos. (Este programa es de características similares al programa actual de becas de pre-grado)

Reconocer el tiempo que los docentes dedican al desarrollo de investigaciones como parte de su carga horaria en la organización docente.

Debe incrementarse la participación de investigadores en la actividad docente regular, como vía de revertir su experiencia práctica al conocimiento de los estudiantes.

3.2 Debe haber una mayor orientación de la extensión como etapa final de cada investigación, es decir fortalecer el concepto que la etapa final de la investigación es el conocimiento de sus resultados por la sociedad.

4. Financiamiento de la Investigación

5. Gestión de la Investigación

5.1. Debe llevarse un control y evaluación de todas las investigaciones realizadas en la UTP, ya que TODAS deben ser consideradas "costeadas por el estado". Estas investigaciones deben caer, dentro de lo posible en las líneas generales y esenciales de investigación, trazadas por el CONSEJO DE INVESTIGACIÓN.

5.2. Hay una ausencia de eventos CIENTÍFICOS, organizados por las entidades relacionadas con la investigación. Debe organizarse anualmente o bianualmente, un evento científico-tecnológico.

5.3. Debe incrementarse el número de profesionales de la UTP en participar, mediante la exposición de investigaciones en eventos nacionales e internacionales, debe mejorarse el sistema de documentación de esas participaciones por la VIPE y divulgarlas como estímulo para los participantes.

5.4. Debe materializarse cuanto antes una publicación científica y crear mecanismos que garanticen su sostenibilidad.

6. Vinculación de la Investigación con la Sociedad

- 6.2.** Debe activarse la figura de un gestor de proyectos de investigación y extensión por cada unidad que realiza estas funciones, a fin de que detecten necesidades y oportunidades de proyectos y den seguimiento a los convenios. Esta figura reforzaría y complementaría las funciones de la oficina de Enlace Universidad-Empresa.

La Universidad Tecnológica de Panamá necesita generar un mecanismo que sirva para detectar problemas y necesidades de la sociedad que puedan ser resueltas mediante las actividades de investigación. Esto se puede lograr a través de una oficina, la cual esté respaldada por especialistas de distintas disciplinas, de tal manera que cuando se detecte un proyecto potencial, puedan hacer una propuesta de solución. La oficina de gestión solamente detecta y facilita la comunicación y canaliza los proyectos, pero no se convierte en una entidad operativa.

III. VALORACIÓN

En base a los resultados de la evaluación a la que se refiere este informe, la situación actual de la investigación en la Universidad Tecnológica de Panamá, se puede catalogar como deficiente. No obstante, se detectan grandes fortalezas que en su conjunto definen un gran potencial para el desarrollo de la investigación formal y organizada. Muchos mecanismos que se requieren para facilitar el proceso ya existen y están enmarcados dentro de las políticas de desarrollo institucional de la Universidad, y apoyados en el marco de la Ley 17. Es necesario organizar, regular y canalizar toda actividad de investigación en la Universidad Tecnológica de Panamá por medio de los organismos definidos por ley para este propósito.

FACTOR:

"EXTENSIÓN"

Equipo de Trabajo:

Dr. Mauro Destro (Coordinador)

Dr. Juan Collantes

Ing. José Herrera

I. DESCRIPCIÓN

Muchas dependencias universitarias han desarrollado actividades consideradas de Extensión, ya que ponen a disposición de los distintos sectores, servicios que incorporan la aplicación del conocimiento científico - técnico. Han surgido centros de investigación, laboratorios, centros de servicios técnicos, centros culturales y deportivos relacionados con las diferentes áreas del conocimiento, la cultura y el deporte, ellas se están convirtiendo en fortalezas institucionales, aprovechables para una relación interactiva con los diferentes sectores sociales.

Muchas de estas actividades se han convertido en pequeñas fuentes de ingresos económicos para las dependencias universitarias y éstas se han ido encauzando hacia la estrategia de venta de servicios al medio externo. También se ofrecen numerosas actividades y servicios únicamente a costos de materiales o en forma gratuita a instituciones y comunidades de escasos recursos.

Sin embargo es preciso señalar, que en algunas unidades académicas y administrativas la Extensión es todavía muy débil, no se expresa como una actividad orgánicamente estructurada.

Desde el punto de vista reglamentario, actualmente en nuestra Universidad no existen normas institucionales tendientes a regular los asuntos relacionados con la Extensión. Se sienten carencias significativas que dificultan la orientación administrativa de la Extensión. Por lo general, cada dependencia universitaria ejerce sus propias normas de administración de la Extensión.

Estas y otras causas generan debilidades en la política de Extensión de nuestra universidad, entre las cuales podemos citar las siguientes:

- 1) Todavía la Extensión no se administra en forma centralizada, con un único reglamento para todas las unidades académicas, administrativas y culturales.
- 2) A la Extensión no se le asigna un lugar importante en el plan de trabajo de los docentes.
- 3) Las dependencias universitarias trabajan la Extensión independientemente, aún en aquellos asuntos donde puede haber trabajo conjunto.
- 4) Desconocimiento de la oferta y la demanda del medio, lo que dificulta la programación de la Extensión.
- 5) Entre las dependencias universitarias existe competencia inadecuada en la oferta de la Extensión ya sea en programas de educación continua, servicio técnico, asesorías, consultorías, etc.
- 6) Las solicitudes de patrocinio a empresas privadas y a entidades públicas carecen de planeación y coordinación adecuada.
- 7) Falta de seguimiento, control y evaluación de los programas de Extensión.

Teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades identificadas en la Extensión de nuestra Universidad es imperativo desarrollar políticas que permitan un funcionamiento dinámico, ágil y de calidad que respondan a las demandas del medio social, económico y cultural del país.

FACTOR: EXTENSIÓN

FORTALEZAS		
1. Recurso Humano Disponible 2. Diferentes ramas de la Ingeniería y ciencias aplicadas con educación integral 3. Cobertura a escala nacional 4. Infraestructuras 5. Buena credibilidad 6. Buena iniciativa		
DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Pocos programas y/o proyectos ❖ Extensión no prioritaria para los actores universitarios ❖ Descoordinación interna y externa en cuanto a Extensión ❖ Falta seguimiento, control y evaluación en las actividades de Extensión ❖ Desconocimiento, por parte de algunos actores interno y externos, de la actividad de Extensión de la Universidad 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Elaborar un Reglamento Único que contenga los objetivos y los mecanismos para lograrlos, incluyendo las relaciones entre las Facultades, Direcciones, Departamentos y Áreas de la Universidad. ❖ Organizar el trabajo de Extensión en forma centralizada para evitar ofrecer o pedir a los actores de la comunidad un mismo bien o servicio. (Programas de educación continua, servicio técnico, asesorías, consultorías, patrocinios, participación en actividades académicas, culturales y deportivas, etc..) ❖ Planear y coordinar en forma adecuada las solicitudes de cooperación a empresas privadas y a entidades públicas, para el éxito de las actividades de la Universidad. ❖ Promover el trabajo de Extensión como una actividad interdepartamental e interdisciplinaria ❖ Diseñar e implantar mecanismos de seguimiento y de autocontrol en las actividades y en los programas de Extensión. ❖ Facilitar a los Estudiantes, Docentes e Investigadores el tiempo necesario para identificar, diseñar, administrar programas o proyectos de Extensión. ❖ Promover la elaboración de documentos que contengan el diseño de la demanda de servicios a la Universidad por parte de la comunidad <ul style="list-style-type: none"> ❖ Divulgar tanto a lo interno como a lo externo de la Universidad los programas, proyectos, acciones y beneficios que de ellos se derivan. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Vicerrectoría de Investigación, Post Grado y Extensión.

III. VALORACIÓN

En general el factor de extensión es valorado por el sector docente como deficiente con un promedio de 69.62 % considerando los centro regionales, y las facultades, lo que implica una percepción deficiente en cuanto a la forma específica por el grado de conocimiento de los docentes de las políticas de Extensión de la Institución y la valoración de la percepción respecto a la motivación e incentivos que la Universidad Tecnológica de Panamá da a sus docentes que participan en actividades de Extensión. Como claramente se observa, los resultados indican un porcentaje de conocimiento y una valoración de la percepción deficiente pero con tendencia a regular (por ejemplo, 65.50% de conocimiento y 75.56% de percepción favorable para docentes de Tiempo Completo; 68.80% y 69.04% para los de Tiempo Parcial); que no es algo negativo, pero que si indica la necesidad de incrementar las actividades de dar a conocer la labor de Extensión que la Universidad Tecnológica de Panamá realiza y es capaz de realizar, involucrando, en ella, a un mayor número de docentes.

Los resultados obtenidos son bastantes homogéneos en las diferentes Sedes y Facultades de la Institución, lo que indica que los esfuerzos que se han realizado en este campo han impactado uniformemente en éstas.

Urge entonces, establecer que la Extensión es una actividad, sino desarrollada, al menos conocida y comprendida por los docentes de la Universidad Tecnológica de Panamá, de forma tal, que con una mejor política de Extensión ellos podrían permanentemente ser promotores, aliados y partícipes de la misma. Así, se logrará que exista una muy buena comprensión de la labor de Extensión de la Universidad y una valoración buena o excelente de la forma cómo la Institución motiva e incentiva a sus docentes para que se involucren a las actividades de Extensión.

IV. CONCLUSIONES

La esencia de una Universidad, es el generar, captar, adaptar, aplicar y transmitir conocimiento. Es también verdadero que esta tarea no debe limitarse únicamente a la teoría y a los salones de clase; es indispensable contar con acciones de Extensión coordinadas, interdisciplinarias e ínter departamentales, donde se ponga en práctica el conocimiento adquirido para el desarrollo y bienestar del País.

De esta manera, se logrará:

- ❖ Cumplir con la Misión de nuestra Universidad.
- ❖ Generar, adquirir y aplicar conocimiento con proyectos desarrollados conjuntamente con organizaciones públicas y privadas.
- ❖ Apoyar el desarrollo sostenible, sobre todo en áreas marginadas.
- ❖ Fomentar los valores de responsabilidad civil
- ❖ Fortalecer el trabajo en equipo
- ❖ Fortalecer los vínculos entre Universidad y Comunidad.

FACTOR:

"POST - GRADO"

Equipo de Trabajo:

Dr. Eléicer Ching (Coordinador)

Ing. Esmeralda Hernández

I. Descripción:

Este factor se refiere a la pertinencia, coherencia, eficiencia e impacto de la oferta, administración y gestión de los programas de Post - Grado y su contribución al desarrollo de la sociedad.

La Universidad Tecnológica de Panamá ofertó su primer programa de Post - Grado en 1985, y a la fecha cuenta con 34 programas en los niveles de especialistas, post - grado y maestrías.

Este informe recoge las fortalezas y debilidades en el área de post - grado, esbozadas por las autoridades universitarias, unidades académicas, centros de investigación, personal docente y empleadores; y presenta propuestas de mejoramiento.

FACTOR: POST – GRADO

Pertinencia	Políticas Generales		Políticas Curriculares		Lo que debe ser	Estrategia	Acciones	Quienes
Fortaleza o debilidad								
Fortaleza	Autoridades	Unidades Académicas	Autoridades	Unidades Académicas	100% de la comunidad Universitaria debe conocer de las políticas de Post - grado (PG).	1. Elaborar un Programa de Divulgación Institucional que defina con claridad cuales son las políticas de Postgrado, quienes la dictan, como se expresan y como se aplican.	1. Integrar un comité para: A). Recopilar y clasificar toda la documentación relacionadas con las políticas de Postgrado. B). Definir el material de divulgación. C). Definir términos de referencias para la publicitaria. 2). Contratar los servicios del experto en el área de publicidad para que elabore los medios de divulgación: A). Definir los medios de divulgación (E-mail, revista, web, congreso) B). Definir y diseñar los materiales de divulgación. b1). Arte b2). Panfleto o "brochure", afiches, manual, etc.	Comité: - El Vicerrector de Investigación, Postgrado y Extensión. - Los Vicedecanos de Investigación - Los Subdirectores de Investigación de los Centros Regionales.
	85 % afirman que sí existen	88 % afirman que si existen		71 % afirman que si existen políticas curriculares				
Debilidad	Diferentes opiniones de quienes las dictan	Poca claridad en como se expresan		Poca claridad en como se aplican	Definir y publicar con claridad: 1). Las políticas (Ej: institucionales, académicas, administrativas. 2). Quienes la dictan (Ej: CIPE, VIPE, CGU, FAC, etc.) 3) Organización de la información y determinación de los canales de comunicación. 4). Definir los procesos de ejecución de las políticas (Ej: Reglamento de PG).			

CIPE: Consejo de Investigación, Postgrado y Extensión

VIPE: Vice - Rectoría de Investigación, Postgrado y Extensión

FAC: Facultad

Equidad	Políticas de Selección y Admisión		Ofertas de la Sociedad		"Lo que debe ser"	Observación
Fortaleza o Debilidad						
Fortaleza	Autoridades	Unidad Académica	Autoridades	Unidad Académica	Las unidades académicas deben conocer el proceso de selección y admisión en su totalidad: a). Las políticas de selección y Admisión b). El proceso de implementación b.1 Apertura del programa b.2 Anuncio a los clientes b.3 Recepción de documento b.4 Evaluación por la comisión de admisión.	La pregunta 3.1 Se refiere a tres aspectos: a. Existencia b. Implementación c. Aseguramiento Los encuestados reconocieron que si existen, se implementan y se aseguran la igualdad de oportunidades de los aspirantes. Sin embargo, la respuesta a la pregunta 3.2(Viabilidad) evidencia una contradicción lo cual nos lleva a pensar que no se contesto en su totalidad la pregunta 3.1 Es una condición sine qua non ser un profesional para acceder a los estudios de postgrados, luego entonces estos no pueden ser los actores sociales a los que se refiere la pregunta 4.2. No hubo un claro entendimiento de esta pregunta; por lo tanto la respuesta no es valida.
		100% Reconoce que esta política existe, se implementa y asegura la igualdad de oportunidades de los aspirantes		-100% opinan que responde a la demanda. -Aprox. El 60% opinan que la oferta está dirigida a profesionales. - La UTP tiene presencia en áreas como: educación, industria, agrícola, salud, servicios, vivienda y medio ambiente. - Mas del 90% de las solicitudes de admisión son aceptadas.		
Debilidad		Sólo un 43% admite que los instrumentos de viabilidad son la publicidad de los postgrados y la recopilación de documentos de los aspirantes. Un 43% no opinaron. Solo 14% se refirió a la Comisión de Admisión.		- Un 40% no señaló los actores sociales. - Aproximadamente un 60% desconocen o niegan los mecanismos de vinculación con los sectores tradicionalmente desfavorecidos		

Nota: Ver preguntas del Cuestionario de Unidades Académicas, Factor Postgrado, Apéndice # 9.

Pregunta 3.1 Existen y se implementan políticas y criterios de admisión específicos o generales que aseguren igualdad de oportunidades a los aspirantes?

Pregunta 3.2 ¿Qué instrumentos aplican para viabilizar el proceso anterior?

Pregunta 4.2 ¿A qué actores sociales se da preferencia? Con qué criterios?

Fortaleza o Debilidad	Coherencia	Estructura del Post - Grado	Lo que debe ser	Estrategia	Acciones	Quienes
	Autoridad	Unidad Académica	Estructura del Post - Grado			
Fortaleza		<p>- La mayoría identifica a los elementos de la organización de Postgrado a: VIPE, Facultad, Vicedecano de Investigación, Postgrado y Extensión, Coordinadores de Postgrado y en Centro Regional, Subdirector de Investigación, Postgrado y Extensión y en algunos casos el Coordinador de Extensión de la Facultad en el Centro Regional.</p> <p>- La mayoría ve apoyo en la VIPE, Facultad y Centro Regional.</p> <p>- Un 87% opinan que hay correspondencia entre estructuras y programa de Postgrado.</p>	<p>La Universidad Tecnológica de Panamá debe contar con un organigrama único donde se muestre los aspectos básicos de la administración académica y funcional de los programas de Postgrados.</p>	<p>Elaborar el organigrama de la estructura organizacional del Postgrado</p>	<p>Integrar una comisión para: 1. Identificar los elementos o unidades que conforman el Sistema de Administración Académica y funcional de los programas de Postgrado. 2. Confeccionar el organigrama. 3. Divulgación.</p>	<p>Vicedecanos y Subdirectores de Investigación, Postgrado y Extensión y presidida por el Vicerrector de Investigación, Postgrado y Extensión</p>

Fortaleza o Debilidad	Coherencia			Relación Post - Grado / Investigación		Lo que debería ser	Estrategia	Acciones	Quienes
	Autoridad	Unidad Académica	Centro de investigación	Relación Post-Grado / Investigación (Integración)					
Fortaleza		- La integración entre el Postgrados y la Investigación es alta (63%)	Un 60% opina que la integración es alta. Un 60% opina que si existe mecanismo de integración; monografía, materia de opción y tesis	- Debe existir una fuerte integración entre los programas de Postgrado, de corte Académico, con la investigación. - Las investigaciones hechas en el grado deberá tener continuidad en el Postgrado		Incorporar efectivamente los procesos de investigación, con sus respectivos recursos (físicos, humanos, administrativos, etc.) a los programas de Postgrado.	- Definir la tendencia de cada uno de los programas de PG ofertadas por la UTP. - Incorporar el recurso humano con alta formación superior al programa de investigación de los PG. - Incrementar la relación entre los programas de PG y los centros de investigación: * Pasantías de profesores * Pasantías de estudiantes * Utilización de recursos físicos - Crear programas de investigación de largo alcance en donde los estudiantes se incorporen	- La VIPE con cada una de sus Facultades - La VIPE, Facultades y Centro de Investigación - La VIPE, Facultades y Centro de Investigación	
Debilidades	La mayoría opina que la integración Postgrado y Extensión es baja o se desconoce (85%)	No hay claridad en la integración entre la investigación de grado y la de postgrado					-Divulgar los programas de investigación institucional. -Estructurar la relación entre los programas de investigación a nivel institucional con los programas de Postgrados que lo ameriten. -Incorporar a los estudiantes de pregrado y Postgrado a los proyectos de investigación institucional	- La VIPE - La VIPE, Facultad y Centro de Investigación	

Fortaleza O Debilidad	Coherencia	Relación Post - Grado / Grado		Lo que debe ser	Estrategia	Acción	Quienes
Fortaleza	Autoridad	Unidad Académica	Relación Post - Grado con el Grado	- Crear los mecanismos de integración.	Cada programa de Postgrado debe identificar los conocimientos y habilidades básicas requeridos para el ingreso al programa y verificar su incorporación a los estudios de pregrado	- Facultades	
		- Existen mecanismos de integración (86%) tales como materia de opción y los Postgrados que siguen la misma línea de los grados. - El grado de integración entre postgrado y grado es alto (60%)	Los grados ofrecidos por una sola Facultad deberían al menos contar con la suficiente formación académica que les permita a sus egresados ingresar a cualquiera de los programas de Postgrado de dicha Facultad.				

Eficiencia Fortaleza o Debilidad	Gestión post - Grado		Lo que debe ser	Estrategia	Acción	Quienes
Fortaleza	Autoridad	Unidad Académica -La mayoría admite el panfleto como documento de mayor divulgación, seguido del Web y el periódico.	- Evaluar periódicamente la calidad de los programas de Postgrados.	-Contar con un programa de evaluación de la calidad de los Postgrados que considere aspectos como: * lo académico * las facilidades * los recursos bibliográficos * los recursos humanos * los recursos audiovisuales * los procesos administrativos.	- Integrar un comité para que elabore el programa de evaluación de la calidad de los programas de Postgrados.	- La VIPE, Facultades, Centros Regionales, Agentes Externos
Debilidad	-Se desconocen los procesos de evaluación de la calidad de los PG, excepto la evaluación docente y la financiera. -Se desconocen los convenios nacionales o internacionales y su cantidad.	-Sólo consideran como evaluación de la calidad del Postgrado, la evaluación docente. -Cerca del 90% desconoce o niega la existencia de convenios nacionales o internacionales.				

Eficiencia Fortaleza o Debilidad	Financiamiento Post - Grado		Lo que debe ser	Estrategia	Acción	Quienes
Fortaleza	Autoridad - Mayoría opina que los Postgrados son autofinanciable.	Unidad Académica Mayoría opina que los Postgrados son autofinanciable.	- Fortalecer los vínculos con organismos internacionales	-Promoción de los programas de Postgrados y de los programas de investigación ante los organismos internacionales, tales como: - productividad - desarrollo de recursos Humanos - recursos renovables - estructuras, etc.	-Identificar las fuentes de financiamiento internacionales y sus políticas. - Promover a nivel interno de la UTP las ventajas del financiamiento de los Postgrados.	- Relaciones Externas
Debilidad	- Mayoría (76%) no sabe o niega la participación de financiamiento internacional en los Postgrados. - Mayoría (77%) desconoce el tema de financiamiento internacional.	- Mayoría (75%) afirman que no hay financiamiento internacional por lo que no hay organismos internacionales que mencionar.				

Impacto Fortaleza o Debilidad	Financiamiento Post - Grado		Lo que debe ser	Estrategia	Acción	Quienes
	Autoridad	Unidad Académica				
Fortaleza		Una mayoría (90%) opinan que sí existen mecanismos de vinculación: formación y capacitación de Recursos Humanos, Convenios, Tesis, Consultoría y Asesoría				
Debilidad	No hay claridad en los mecanismos de vinculación de los Postgrados y los sectores de la sociedad (convenios, tesis, cursos).		Debe existir una vinculación permanente con los sectores de la sociedad	1. Identificar los sectores de la sociedad a quienes están dirigidos los programas de Postgrados existentes. 2. Identificar las necesidades de los distintos sectores de la sociedad para: <ul style="list-style-type: none"> - crear nuevos programas. - reorientar los existentes. 	- Encuestar a estudiantes de Postgrados. - Hacer una Investigación de Mercadeo.	Facultades y Centros Regionales

FACTOR:

"PROFESORES Y OTROS RECURSOS HUMANOS"

Equipo de Trabajo:

Ing. Axel Martínez (Coordinador)

Ing. Angelino Harris

Ing. Oribel Ortega

I. Descripción

Dentro del Programa de Autoevaluación Institucional, el factor Profesores y Recursos Humanos se refiere a los criterios de universalidad, pertinencia, equidad e impacto de los recursos que laboran en la Institución. Con la finalidad de facilitar la comprensión de este informe, el mismo se presenta organizado respecto a cada uno de los criterios evaluados para este factor, y por ende a cada una de las preguntas formuladas en los cuestionarios aplicados a las unidades respectivas.

En este sentido, este informe final es un reflejo de las respuestas obtenidas por las unidades que respondieron a los cuestionarios aplicados, así como también está fundamentado en información adicional recopilada para complementar las respuestas y el análisis correspondiente al factor evaluado.

Universalidad

1.1 Perfil del personal académico y el quehacer de la Institución:

En forma general, la Universidad Tecnológica de Panamá cuenta con un perfil académico. Hay que cumplir con requisitos básicos tales como:

- ❖ Para cursos de pre-grado se exige como mínimo un título universitario igual o mayor para el grado académico de la carrera para la cual va a ser contratado y debe poseer como mínimo un índice académico de 1.5 o equivalente, entre otros.
- ❖ Los asistentes docentes, pueden ser estudiantes graduandos de los últimos años de ingeniería.
- ❖ Para cursos de Post-Grado y Maestría, se exige además, experiencia profesional en el área de la asignatura que se va a dictar.

Pertinencia

1.2 Grado Académico de la Institución:

Cada vez es mayor el número de profesionales que obtienen títulos de Doctorados, Maestrías y Post Grados.

Este hecho sugiere que el personal tanto del área docente como el de investigación, se esfuerza por incrementar el nivel académico y del conocimiento.

El personal docente de la Universidad cuenta con estudios que incluyen títulos universitarios a nivel técnico, licenciaturas, post-gradados, maestrías y doctorados.

En este sentido, no fue posible determinar con exactitud la cantidad de docentes e investigadores que han alcanzado cada uno de estos títulos, pues no todas las unidades especificaron las cantidades en esta categoría.

1.3 Políticas de Capacitación y superación del personal académico:

Aunque las respuestas al cuestionario indican que existen políticas de capacitación del personal académico, ninguna de las respuestas indica cuáles son esas políticas. En su defecto, se listan acciones, métodos y procedimientos que se llevan a cabo con este fin. Específicamente, las respuestas hicieron referencia a las licencias con sueldo y sin sueldo por estudios, becas, sabáticas, exoneración de matrícula, convenios con Universidades nacionales y extranjeras, así como también seminarios, cursos y conferencias entre otras acciones de capacitación.

Algunas unidades académicas manifestaron en sus cuestionarios que un número plural de docentes han recibido capacitación, en los últimos tres (3) años, encontrándose rangos entre 10 y 123 docentes capacitados; lo cual en algunos casos correspondía a un porcentaje del 50% y 90%.

De acuerdo a información estadística proporcionada por la Dirección de Recursos Humanos, se observa que en los últimos tres (3) años, la cantidad de docentes e investigadores que han sido beneficiados con acciones de capacitación referente a seminarios, cursos, charlas, conferencias y otros se presentan a continuación:

Capacitaciones en el exterior en los tres últimos años para Docentes

Tipo de Acción	1999	2000	2001	Totales
Doctorados	1	1	4	6
Maestrías	1	4	1	6
Post-Grados	0	0	1	1
Cursos, Seminarios y otros	8	13	30	51
Totales	10	18	36	64

Fuente: Dirección de Recursos Humanos.

Capacitaciones en el exterior en los tres últimos años para Investigadores

Tipo de Acción	1999	2000	2001	Totales
Doctorados	0	0	1	1
Maestrías	0	0	1	1
Post-Grados	0	0	0	0
Cursos, Seminarios y otros	0	2	5	7
Totales	0	2	7	9

Fuente: Dirección de Recursos Humanos.

Capacitaciones locales en los tres últimos años para personal docente y de investigación (excluye estudios formales de post-grado, maestrías, y doctorados).

Estamento	1999	2000	2001	Totales
Docentes	339	42	39	420
Investigadores	11	5	9	25
Totales	350	47	48	445

Fuente: Dirección de Recursos Humanos.

Algunas unidades informaron en sus cuestionarios que un alto porcentaje de sus docentes participaron en programas de capacitación en los últimos tres años, sin embargo, se recalca que el cuadro anterior sólo contempla las acciones de capacitación reportadas a la Dirección de Recursos Humanos, y excluye los estudios formales locales a nivel de post-gradados, maestrías y doctorados. Esto indica que existen cursos, seminarios y otras acciones de capacitación recibidas localmente por los docentes e investigadores durante el período en mención.

1.4 Políticas de selección, contratación, permanencia, movilidad, promoción y jubilación del personal de la Institución.

Aunque las respuestas indican la existencia de criterios de selección del personal, sólo se indican algunos requisitos para seleccionar al personal docente y de investigación, los cuales difieren entre unidades. En el aspecto docente, la mayoría de las respuestas indican como requisito el grado de licenciatura y un índice académico mínimo de 1.5. Sin embargo, un Centro Regional, por ejemplo, indica que el grado mínimo aceptable requiere estudios de postgrado, la presentación de clases ante una comisión evaluadora y otros requisitos.

Como quiera que el universo de profesionales con estos requisitos básicos es sumamente amplio, es necesario que el proceso de selección se fundamente en criterios más específicos y métodos más formales para su evaluación.

Podemos mencionar que lo concerniente a la Jubilación del personal docente, administrativo y de investigación lo define el **Capítulo X** de la **Ley 17 de 9 de octubre de 1984**, por la cual se organiza la Universidad Tecnológica de Panamá, y las Leyes de la Caja de Seguro Social de la República de Panamá en esta materia. Es importante recalcar que el derecho de jubilación por Ley Especial tuvo vigencia hasta diciembre del año 1999, ya que con la Ley 8 de febrero de 1997 se eliminan las jubilaciones especiales y se crea el Sistema de Ahorro y Capitalización de Pensiones de los Servidores Públicos (SIACAP).

Con respecto a las otras variables, de manera específica se mencionan las siguientes:

➤ **Docentes:**

Los aspectos docentes están normados en el **Capítulo VI Personal Docente y de Investigación** de la **Ley 17 de 9 de octubre de 1984**.

Para los docentes existe el **Reglamento para la Implementación del Nombramiento por Resolución para el Sector Docente de la Universidad Tecnológica de Panamá**, el cual le da estabilidad a los docentes que cuentan con cinco (5) años de servicios satisfactorios en la Universidad. Para la permanencia del personal docente existen los Concursos de Cátedra, los cuales están normados en la **Sección C del Capítulo V del Estatuto Universitario**. Por otra parte, están los Ascensos de Categoría, normados mediante la **Sección D del Capítulo V del Estatuto Universitario**.

➤ **Investigadores:**

Los aspectos para los investigadores están normados en el **Capítulo VI Personal Docente y de Investigación** de la **Ley 17 de 9 de octubre de 1984**. Existe además, el **Reglamento de la Carrera de Investigación** en la Universidad Tecnológica de Panamá, el cual define las categorías para el personal de Investigación, así como los concursos, reclasificaciones y ascensos, entre otros.

➤ **Administrativos:**

Para los administrativos, está el **Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo** que fuera aprobado por Consejo General Universitario en Sesión Extraordinaria No. 06-2001 del 6 de septiembre de 2001, el cual regula las relaciones laborales entre la Universidad Tecnológica de Panamá y el Personal Administrativo, basado en un Sistema de Administración de Personal con carácter Técnico y Científico.

Este documento, entre otros aspectos, define el proceso de Selección basado en Concursos Internos o Externos, pruebas psicológicas y técnicas, así como parámetros para la permanencia, movilidad y promoción del personal administrativo.

En este sentido, la Dirección de Recursos Humanos, unidad responsable de implementar todos estos programas, está trabajando en el diseño e implementación progresiva de los mismos. Actualmente se aplican pruebas psicológicas y técnicas, se efectúan entrevistas y se evalúan referencias de trabajo para la selección de los funcionarios administrativos. Existe además, el Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos que define procedimientos en esta materia.

Según los encuestados, estas normas y procedimientos son congruentes con las normas y políticas institucionales, ya que se trata de seleccionar a los mejores docentes, investigadores y administrativos. Sin embargo, en las respuestas no se indica cuales son las políticas institucionales en esta materia.

1.5 Políticas de capacitación y superación del personal administrativo y del personal de apoyo académico.

La actualización de los conocimientos y el reforzamiento de las habilidades y destrezas del personal administrativo y personal de apoyo constituye una parte importante de las actividades desarrolladas por esta Universidad.

Durante los tres (3) últimos años, gran cantidad de administrativos y personal de apoyo académico han asistido a seminarios, cursos, conferencias, tanto a nivel nacional como internacional. En este sentido, de acuerdo a información suministrada por la Dirección de Recursos Humanos, a continuación se presentan algunos cuadros que presentan las diversas acciones recibidas por parte del personal administrativo de la Universidad tanto a nivel local como del extranjero.

Acciones de Capacitación en el extranjero durante los tres últimos años.

Tipo de Acción	1999	2000	2001	Totales
Doctorados	0	0	0	0
Maestrías	1	0	0	1
Post-Grados	1	0	1	2
Cursos, Seminarios y otros	0	0	6	6
Totales	2	0	7	9

Fuente: Dirección de Recursos Humanos.

Acciones de Capacitación en el país durante los tres últimos años.

Estamento	1999	2000	2001	Totales
Administrativos y personal de apoyo	693	766	349	1808
Totales	693	766	349	1808

Fuente: Dirección de Recursos Humanos.

1.6 Políticas de Capacitación Gerencial

A nivel de capacitaciones gerenciales se hace referencia seminarios talleres de gerencia estratégica y calidad total. De igual forma, se menciona el Diplomado en Habilidades Gerenciales con Enfoque Global, en el cual han participado varios funcionarios del nivel directivo.

Equidad

1.7 Régimen de carrera académica y régimen de carrera administrativa

Todos los regímenes están fundamentados en reglamentaciones varias, entre las cuales se mencionan:

- ❖ Ley 17 de 9 de octubre de 1984, por medio de la cual se organiza la Universidad Tecnológica de Panamá
- ❖ Estatuto Universitario
- ❖ Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo
- ❖ Reglamento de la Carrera de Investigación
- ❖ Reglamento de Licencias para Personal Docente
- ❖ Reglamento de Licencias para Personal de Investigación, Post-Grado y Extensión
- ❖ Reglamento de Licencias para Personal Administrativo
- ❖ Reglamento de Nombramiento por Resolución para Sector Docente

1.8 Sistema de Desarrollo Profesional

A nivel institucional, las acciones de capacitación se canalizan a través de la Dirección de Recursos Humanos. Sin embargo, cada Facultad y Centro Regional o de Investigación organiza programas de capacitación de acuerdo a los requerimientos de la Unidad.

Existen múltiples mecanismos para el sistema de desarrollo profesional, por ejemplo, becas, exoneración de matrícula, licencia con sueldo por estudio,

convenios e intercambios con universidades extranjeras, entre otros. Como criterios se utilizan las prioridades que tenga la Unidad respectiva.

Con referencia a los beneficiados de estos programas, un gran número de funcionarios de la institución han culminado satisfactoriamente los estudios de pre-grado y post-grado, lo que conlleva al mejoramiento de las funciones que desempeña el personal.

A través del Programa de Exoneración de Matrícula se promueve la educación de los funcionarios administrativos, docentes y de investigación de la Institución. Este programa cubre exoneraciones parciales (50% del costo de matrícula, créditos y laboratorios) y totales (100% del costo de la matrícula), ya sea que cursen programas de Pre-grado o Post-Grado.

Según informes proporcionados por la Dirección de Recursos Humanos, durante el año 2000 se exoneraron **173** funcionarios, de los cuales 159 fueron a nivel de Post-Grado y 14 a nivel de Pre-Grado. En el año 2001 se exoneraron un total de **120** funcionarios con estudios a nivel de Pre-Grado y Post-Grado.

Coherencia

1.9 Perfiles de los funcionarios y los cargos que desempeñan

La mayoría de las unidades encuestadas no brindaron información alguna con respecto a este indicador, a excepción de una unidad que indicó que había una correspondencia del 85%.

En este sentido, de manera adicional se puede aportar que la Dirección de Recursos Humanos cuenta con un Manual Descriptivo de Clases de Puestos, el cual contempla los requisitos mínimos de educación, experiencia, así como los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para desempeñarse adecuadamente en los diferentes puestos de trabajo. Sin embargo, es importante recalcar que dicho manual está en proceso de actualización a fin de que el mismo refleje la realidad de nuestra Institución. Además, el manual actual no contempla en su totalidad todos los puestos de trabajo desempeñados en la Institución.

1.10 Distribución del personal académico

En base a los datos suministrados por las unidades, se observa que el porcentaje de profesores dedicados a la investigación representa entre el 4% y 40%. Según información suministrada por la Vicerrectoría de Investigación, Postgrado y Extensión, **48** docentes realizan investigaciones además de sus funciones docentes. En esta estadística no se incluyen labores de extensión.

1.11 Sistema de Contratación del personal académico

Las normas y procedimientos para la contratación del personal académico se encuentran reguladas a través del Estatuto Universitario. Además está reflejada en el documento "Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos".

1.12 Sistema de contratación del personal administrativo y del personal de apoyo académico

Estas normas están reguladas por la Dirección de Recursos Humanos, las cuales se contemplan en el documento "Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos". Actualmente se aplican pruebas psicológicas y técnicas, se efectúan entrevistas y se evalúan referencias de trabajo para la selección de los funcionarios administrativos.

1.13 Sistemas de Información

No hubo respuesta a esta pregunta en los cuestionarios, a excepción de una unidad que informó que si existían a través de los sistemas transaccionales, y que este aspecto se había revisado y actualizado en el año 2001.

Impacto

1.14 Sistema de evaluación del desempeño

Personal Docente

Una forma de evaluar el desempeño docente es a través de encuestas aplicadas a los estudiantes cada semestre. Los docentes que solicitan Nombramiento por Resolución requieren de una certificación de servicios satisfactorios donde conste la labor realizada como docente.

Personal Administrativo

Con la finalidad de conocer el desempeño laboral y medir el nivel de eficiencia del funcionario administrativo, se cuenta con un Sistema de Evaluación del Desempeño.

FACTOR: PROFESORES Y OTROS RECURSOS HUMANOS.

FORTALEZAS		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Disposición positiva por parte del Recurso Humano de superarse académicamente. 2. Políticas y acciones por parte de la Institución que impulsan y motivan al funcionario a capacitarse y superarse. 3. Un número plural de funcionarios han recibido capacitación tanto nacional como en el extranjero. 4. Existen reglamentaciones que definen criterios para la selección, contratación, permanencia, movilidad, promoción y jubilación del personal académico y administrativo. 5. Cada estamento universitario tiene regulado su carrera a través de la Ley 17 del 9 de octubre de 1984; cuentan además con: el estatuto universitario para los docentes, el reglamento de la carrera de personal administrativo para los administrativos y el reglamento de la carrera de investigación para los investigadores. 6. Existen múltiples mecanismos para la implementación del sistema de desarrollo profesional: exoneración de matrícula, licencias con sueldos por estudios, convenios con otras universidades, entre otros. 		
DEBILIDADES	PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ No existe a nivel institucional un perfil profesional de acuerdo a los requerimientos de cada una de las materias que se imparten en la Universidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Programa de Capacitación y Desarrollo a nivel Institucional Propuesta Plan de Capacitación del Personal <ul style="list-style-type: none"> ▲ Detección de necesidades de capacitación del personal ▲ Banco de datos de Instructores Internos y Externos ▲ Preparar plan de capacitación a corto plazo ▲ Asignación de partida presupuestaria ▲ Implementar y dar seguimiento al plan Plan de Desarrollo del Personal <ul style="list-style-type: none"> ▲ Inventario del Nivel Académico del personal de la Institución (Administrativos, Docentes e Investigadores) ▲ Evaluación de la cantidad de especialistas por área ▲ Evaluación de las necesidades institucionales por estamento ▲ Preparar plan de capacitación y desarrollo a mediano plazo <ul style="list-style-type: none"> ▲ Establecer metas de cantidad de especialistas por área dentro de cinco (5) a diez (10) años ▲ Determinar posibles candidatos ▲ Evaluar alternativas de Becas a través del IFARHU, Convenios con Universidades, Embajadas, etc. ▲ Implementar el Plan de Desarrollo del Personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Vicerrectoría Administrativa a través de la Dirección de Recursos Humanos ❖ Vicerrectoría Académica ❖ Facultades ❖ Centros Regionales ❖ Vicerrectoría de Investigación, Postgrado y Extensión ❖ Centros de Investigación ❖ Direcciones Administrativas

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	RESPONSABLES
<p>❖ Factores externos tal como las restricciones presupuestarias, en ocasiones, retrasan las acciones a ejecutarse correspondientes a la contratación, permanencia, promoción y jubilación.</p>	<p>❖ Sistema de Selección Docente a nivel Institucional Propuesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ Diseñar un Sistema de Reclutamiento y Selección para el Personal Docente ▲ Evaluación de diferentes sistemas de reclutamiento y selección docente en otras instituciones educativas de nivel superior ▲ Diseñar sistema de reclutamiento y selección docente para la Universidad Tecnológica de Panamá <ul style="list-style-type: none"> ▲ Definición de políticas, normas y procedimientos basados en Estatuto Universitario y Reglamentos Universitarios vigentes. ▲ Aprobación de Sistema por Órgano de Gobierno respectivo. ▲ Establecer un banco de datos de posibles docentes con su correspondiente perfil académico a fin de facilitar la selección del mismo en caso de requerirse con prioridad. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Vicerrectoría Administrativa a través de la Dirección de Recursos Humanos ❖ Vicerrectoría Académica
<p>❖ Hay muy poca participación de los docentes en el desarrollo de investigaciones y/o actividades de extensión.</p>	<p>❖ Sistema de Evaluación del Desempeño para personal Docente y de Investigación Propuesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ Diseñar un Sistema de Evaluación Docente para el Personal Docente y de Investigación ▲ Evaluación de diferentes sistemas de evaluación del desempeño para personal docente y de investigación en otras instituciones educativas de nivel superior ▲ Diseñar sistema de evaluación del desempeño para personal docente y de investigación de la Universidad Tecnológica de Panamá <ul style="list-style-type: none"> ▲ Definición de políticas, normas y procedimientos basados en Estatuto Universitario y Reglamentos Universitarios vigentes. ▲ Aprobación de Sistema por Órgano de Gobierno respectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Vicerrectoría Administrativa a través de la Dirección de Recursos Humanos ❖ Vicerrectoría Académica ❖ Vicerrectoría de Investigación, Post-Grado y Extensión

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ No existe un sistema de reclutamiento y selección uniforme a nivel Institucional para el sector docente. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Incrementar la participación de los docente en el desarrollo de investigaciones y/o actividades de investigación Propuesta: <ul style="list-style-type: none"> ▲ Reestructurar el sistema de carrera académica para que los docentes e investigadores se integren bajo un solo régimen flexible que permita su participación conjunto tanto en la docencia como en la investigación y extensión. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Vicerrectoría Académica ❖ Vicerrectoría de Investigación, Post-Grado y Extensión ❖ Facultades ❖ Centros Regionales ❖ Centros de Investigación
<ul style="list-style-type: none"> ❖ No existe un sistema formal de evaluación del desempeño que permita medir el nivel de rendimiento de los docentes e investigadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Garantizar el manejo eficiente de la información relacionada con el recurso humano de la Universidad Tecnológica de Panamá Propuesta: <ul style="list-style-type: none"> ▲ Garantizar que la Dirección de Recursos Humanos cuente con toda la información relacionada con el recurso humano de la Universidad. <ul style="list-style-type: none"> ▲ Cursos, seminarios y otros recibidos por los funcionarios ▲ Copias de todos los diplomas obtenidos ▲ Mantener datos generales actualizados (encuesta) ▲ Mantener información del expediente actualizado ▲ Divulgar información relacionada con el potencial humano de la Institución, tales como número de especialistas por departamento académico, carrera, facultad o Centro Regional, y otros. ▲ Conducir y publicar estudios varios sobre el aprovechamiento de los recursos humanos con que cuenta la Universidad. ▲ Contar con un Sistema de Información de Recursos Humanos Automatizado. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Vicerrectoría Administrativa a través de la Dirección de Recursos Humanos ❖ Unidades Administrativas ❖ Unidades Académicas ❖ Unidades de Investigación ❖ Centros Regionales

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	RESPONSABLES
<p>❖ No existe un programa formal de capacitación y desarrollo a mediano y largo plazo a nivel Institucional que defina las prioridades en esta materia.</p>	<p>❖ Manual de Administración de Recursos Humanos Propuesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ Creación de un manual que defina y unifique las políticas y procedimientos de administración de recursos humanos a nivel Institucional. <ul style="list-style-type: none"> ▲ Reclutamiento y selección ▲ Capacitación y desarrollo ▲ Promociones ▲ Evaluación de desempeño ▲ Incentivos ▲ Otros 	<p>❖ Vicerrectoría Administrativa a través de la Dirección de Recursos Humanos</p>

III. VALORACION

La Universidad ha concentrado muchos esfuerzos en acciones de capacitación a nivel local y en el exterior, sin embargo, no se cuenta con un programa formal de capacitación y desarrollo a nivel institucional que defina a mediano y largo plazo el número de especialistas que se requieren en cada área.

La actual estructura de organización de la Universidad mantiene carreras y asignación de funciones separadas para el personal docente y de investigación; por lo que en cierta forma el esfuerzo de capacitación puede no tener efectos sobre la capacidad de desarrollar investigaciones en la Universidad, dado que es el sector docente el que cuenta con mayores especialistas.

Esta condición es notoria, cuando se observa que las facultades cuentan con especialistas en áreas en las cuales los centros de investigación funcionan con personal que no ha obtenido los mismos niveles de especialización. Esto requiere que el sector de investigación cuente con profesionales con alto grado de especialización, si se programa desarrollar investigaciones y programas de postgrado de alta calidad.

La Universidad cuenta con reglamentaciones varias que rigen los procesos evaluados en este factor de Profesores y Otros Recursos Humanos. En este sentido, las respuestas a los cuestionarios indican la existencia de criterios, y procesos congruentes con las normas y políticas institucionales, sin embargo, es notorio recalcar que en las respuestas no se indican cuáles son las políticas respectivas. Por otro lado, algunos procesos no se manejan de manera uniforme a nivel Institucional, tal como los criterios considerados para la selección de los docentes en cada una de las Facultades o Centros Regionales.

IV. CONCLUSIONES

- 1- El personal de la Universidad Tecnológica de Panamá tiene una disposición positiva para superarse académicamente, y por ende, aportar sus conocimientos al trabajo en beneficio de la Institución. Esto lo demuestra la gran cantidad de funcionarios que cuentan con estudios a nivel de post-gradados y maestrías, así como aquellos que actualmente cursan estudios de Doctorado.
- 2- La Universidad Tecnológica de Panamá ha concentrado muchos esfuerzos en la inversión en capital humano. Para lograr tal propósito, se han celebrado convenios con varias universidades extranjeras, se ofrecen becas para estudios formales en el extranjero, se implementó el programa de exoneración de matrícula para los funcionarios, se ofrecen seminarios, cursos, conferencias y otros.
- 3- La mayoría de las unidades encuestadas conocen la existencia de las normas y reglamentaciones que regulan muchas de las actividades de la Universidad; sin embargo, algunos procesos no se manejan de manera uniforme a nivel Institucional, tal como los criterios considerados para la selección de los docentes en cada una de las Facultades o Centros Regionales.
- 4- Se hace necesario establecer un plan de acción tendiente a mejorar de manera progresiva las debilidades encontradas.

FACTOR:

***"ESTUDIANTES Y SERVICIOS
ESTUDIANTILES"***

Equipo de Trabajo:

Lic. Grace de Lasso (Coordinador)

Ing. Geomara de Escobar

Lic. Luisa de Wilson

I. DESCRIPCIÓN

Este factor se refiere a la pertinencia, equidad y eficiencia de la estructura y proceso que se genera en función de los estudiantes.

A continuación se presenta las fortalezas, debilidades, propuestas de mejoras y responsables así como la valoración y conclusión, de acuerdo a los aspectos evaluados en el factor Estudiantes y Servicios Estudiantiles.

FACTOR ESTUDIANTES Y SERVICIOS ESTUDIANTILES

CRITERIO: PERTINENCIA

FORTALEZAS		ACCIONES PARA REFORZAR	
1- Existen mecanismos que realizan la promoción y divulgación de la oferta académica de la UTP aplicadas por diferentes unidades académicas y administrativas a nivel nacional. 2- La UTP está presente en todas las actividades de divulgación vinculadas con los sectores educativos del País. 3- La UTP cuenta con el recurso humano calificado, para realizar las actividades de promoción y divulgación de la oferta académica a nivel Nacional. 4- Existe una alta disposición y motivación de los funcionarios de la Institución, para realizar la labor de promoción de la oferta académica. 5- Existen los mecanismos internos para mejorar la retención de los estudiantes, aplicados por diferentes unidades académicas y administrativas a nivel Nacional. 6- Se reconocen unidades administrativas, especializadas, con programas específicos de ayuda y orientación a los estudiantes con miras a la retención de los mismos. 7- La Institución cuenta con el recurso humano especializado y calificado para desarrollar programas de ayuda y orientación, con el propósito primordial de que los estudiantes puedan culminar su preparación académica. 8- Existe y se promueve la participación de los estudiantes en jornadas científicas, proyectos de investigación y actividades culturales y deportivas a nivel nacional. 9. Se cuenta con el recurso humano especializado y calificado para desarrollar los programas y actividades que involucran la participación de los estudiantes. 10. Existe la disposición y motivación por parte del sector estudiantil para participar de manera desinteresada en todas las actividades tanto científicas como culturales y deportivas que se realizan. 11. El estudiante participa activamente en las diferentes actividades extracurriculares, a pesar de las exigencias de su pensum académico, lo que contribuye a su formación integral.		1. Hacer uso de todos los medios de comunicación posibles (escrito, radial, virtual) para la promoción y divulgación de la oferta académica. 2. Todas las unidades involucradas participan efectivamente, pero de forma coordinada. 3. Establecer una política definida que exprese claramente los mecanismos de retención de estudiantes los cuales deberán ser aplicados por las unidades correspondientes. 4. En estas actividades debe integrarse la participación de todos los estudiantes, docentes y administrativos. 5. Definir la participación de uno o varios funcionarios de la Institución en la conformación de las comisiones organizadoras de actividades estudiantiles. 6. Promover y divulgar la planificación de las actividades científicas, culturales y deportivas que se realizan anualmente a nivel nacional.	
DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABLES	
1. Duplicidad de funciones entre las Unidades que realizan la divulgación y promoción de la oferta académica, lo que afecta una óptima utilización de los recursos de la Institución. 2. Se carece de estudios sistemáticos con relación a la retención de estudiantes. No existe un sistema de registro estadístico efectivo que informe sobre los indicadores o porcentajes de retención. 3. Ausencia de Normas y Procedimientos a nivel Institucional, que regule la retención de los estudiantes.	1- Designar una comisión integrada por Orientación Psicológica, Pre Ingreso, Relaciones Externas, Relaciones Públicas, representantes de las Facultades. Donde se confeccione un plan nacional de promoción y divulgación de la oferta académica de nuestra Institución. 2- Establecer los parámetros adecuados que midan la retención de estudiantes, para que todos las unidades académicas o/y administrativas lleven un registro uniforme y sistemático que permita medir este indicador. 3- Establecer normas y procedimientos que regulen la retención de estudiantes.	- Vicerrectoría Académica. - La Comisión de Autoevaluación Institucional, extensiva a las Secretarías Académicas. - Rectoría y Órganos de Gobierno.	

FACTOR ESTUDIANTES Y SERVICIOS ESTUDIANTILES

CRITERIO: EFICIENCIA

FORTALEZAS		ACCIONES PARA REFORZAR
<ol style="list-style-type: none"> 1. Los registros académicos, emitidos por la Institución a través de la Secretaría General y las Secretarías Académicas, satisfacen las normas y procedimientos que se establecen en el estatuto y en los acuerdos de los Órganos de Gobierno. 2. Se cuenta con sistemas automatizados que facilitan los procesos de matrícula de los estudiantes, los cuales respaldan y garantizan el registro de calificaciones de los mismos. 3. Las normas y procedimientos relacionados con el registro académico de los estudiantes asegura que la Institución realice certificaciones académicas con transparencia, seguridad y confianza. 4. La duración promedio de las carreras de la Institución, están claramente establecidas en términos de los programas de Licenciatura, Técnico, Diplomados y Post Grados. 5. Los estudiantes de los programas de Post Grado y Diplomado completan su plan de estudios en los términos establecidos. 6. La Universidad Tecnológica cuenta con los mecanismos actualizados, a través de la Dirección de Planificación, sobre matrícula, lugar de procedencia, situación socio económica, tipos de estudiantes que atiende la Institución y otros. 7. La Institución mantiene la información actualizada sobre matrícula, lugar de procedencia, situación socio económica de los estudiantes que generen acciones que respondan directamente a satisfacer sus necesidades, lo cual le permite elaborar y preparar informes estadísticos, actualizados. 8. La base de datos referente a la matrícula de los estudiantes es utilizada de diversas maneras, ya sea para propiciar el intercambio entre instituciones y/o organizaciones, como para apoyo social y económicamente al sector estudiantil. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Debido a la importancia de la información que maneja la Dirección de Planificación se recomienda levantar un sistema verificador de datos que nos asegure información veraz y confiable.
DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABLES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Los estudiantes de las carreras de Licenciatura y Técnico demoran en completar sus planes de estudio en 2 ó 3 años más que lo establecido para sus respectivos programas. 2. El porcentaje anual de deserción de las carreras refleja una tendencia progresiva en referencia a los últimos tres años. 3. Los índices de rendimiento académico en las carreras de pre grado son sumamente bajos con respecto al tiempo en que deben completar sus planes de estudio. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Aplicar encuestas a todos los graduandos con la finalidad de realizar un estudio que permita conocer las causas que afectaron la duración de sus estudios. 2- Establecer los parámetros específicos y los mecanismos de autoevaluación institucional que permita medir los porcentajes de deserción de las carreras en las unidades académicas. 3- Asociar el índice de rendimiento académico con el tipo de estudiante que se tiene en referencia a su índice académico promedio, de manera que se pueda establecer la capacidad intelectual de los estudiantes como medida de rendimiento académico. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Dirección de Planificación. 2- Dirección de Planificación y Comisión de Autoevaluación Institucional.

FACTOR: ESTUDIANTES Y SERVICIOS ESTUDIANTILES

CRITERIO: EQUIDAD

FORTALEZAS	ACCIONES PARA REFORZAR
<ol style="list-style-type: none"> 1. La demanda de los estudiantes en función de la asignación de cupos en las diferentes carreras es satisfactoria, ya que no existe limitante en los mismos, salvo los requisitos básicos que exige la Universidad en cuanto a lo que presenten los planes de estudio. 2. Todos los aspirantes a ingresar a nuestras carreras son aceptados en un 100% siempre que hayan cumplido con los requisitos establecidos en el Programa de Pre Ingreso de nuestra Institución. 3. La Institución cuenta con varios programas efectivos de selección y asignación de becas, para los estudiantes de bajos recursos y excelente desempeño académico. 4. La Institución cuenta con Programas de orientación profesional y orientación psicológica, de apoyo al sector estudiantil. 5. A través del programa de orientación psicológica y vocacional, se han beneficiado aproximadamente en los últimos 3 años a 4,500 estudiantes del Programa de Pre Ingreso. 6. A través del Programa Informativo se han beneficiado en los últimos 3 años, aproximadamente 9,000 estudiantes graduandos de Colegios Secundarios. 7. En el Programa de Salud se han beneficiado durante los últimos 3 años, 4,579 estudiantes y en el de alimentación 2,012 estudiantes sólo a nivel de la Sede. 8. Los estudiantes de la Institución participan activamente en la evaluación de los docentes, a través del cuestionario que se le aplica semestralmente a todos los docentes. 9. Actualmente se desarrollan 4 programas de ayuda al estudiante: Programa Académico, Apoyo Económico, Programa de Educación y Salud, Programa Cultural Recreativo. 10. Los estudiantes participan en la evaluación y adecuación de los planes de estudios a través de la representación estudiantil en los Órganos de Gobierno y como miembro de las diferentes comisiones de trabajo de estos Órganos. 11. Los representantes estudiantiles están presentes en todos los Órganos de Gobierno y son escogidos en base a la Ley 17 de 9 de octubre de 1984, el Estatuto y Los Reglamentos existentes para dichos Órganos. 12. La Institución cuenta con mecanismos de homologación de títulos por área de especialidad de cada Facultad. 13. La Institución ha realizado 88 homologaciones de títulos en los últimos 3 años. Las solicitudes de homologación de título recibidas en proporción a las tramitadas reflejan un manejo significativo y eficiente del mecanismo de homologación utilizado en la Institución. 14. Existen mecanismos que facilitan la movilidad estudiantil con otras Instituciones, entre ellos tenemos: <ul style="list-style-type: none"> - Convenios de cooperación técnica con otras Instituciones, organizaciones y empresas. - Convenios Interuniversitarios a nivel nacional e internacional. - Trámites de convalidación con Instituciones que ofrecen carreras reconocidas por la UTP. 15. La Universidad ha movilizado a otras Instituciones en los últimos tres años un total de 1,563 estudiantes, a través de los mecanismos existentes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar e incrementar los programas de asignación de becas de manera que se beneficie la mayor cantidad de estudiantes de bajos recursos económicos a nivel nacional. 2. Fortalecer e incrementar los diferentes convenios interuniversitarios que gestiona nuestra Institución

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABLES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe la limitación evidente por la falta de más y mejores recursos de infraestructura, equipo y recurso humano que permita una atención adecuada a la demanda existente. 2. A través del programa de Pre Ingreso, solamente ingresan aproximadamente el 30% de los aspirantes a las carreras que ofrece nuestra Institución. 3. Existe inconformidad por parte de los estudiantes respecto a los resultados de la evaluación docente ya que a los mismos no se les informa, no se dan a conocer medidas o normas que se derivan del resultado. 4. La representación de los estudiantes en los Órganos de Gobierno es mínima debido al poco interés de participar en los mismos. 5. Se carece de información referente a la movilidad de estudiantes a otras instituciones de parte de los Centros Regionales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Asignar partidas presupuestarias para mejorar los recursos de laboratorio, salones e infraestructura y la asignación de Recursos Humanos. 2- Revisar los contenidos de las materias y las pruebas que se aplica para admisión al programa de Pre ingreso. Coordinar con el Ministerio de Educación el alcance de estas pruebas para que sean de conocimiento de la Dirección Nacional de Educación Secundaria. 3- Discriminar y dar a conocer los resultados de la evaluación docente de manera que se presente un informe válido para el sector estudiantil, donde se aprecien los aspectos generales de la misma. 4- Promover la concientización del sector estudiantil en cuanto a la importancia y alcance de su participación en los Órganos de Gobierno. 5- Coordinar en los Centros Regionales los procesos de información referente a la movilidad de los estudiantes a otras Instituciones, de acuerdo a los mecanismos existentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Rectoría, Dirección de Planificación y Curriculum y Autoridades de la UTP ❖ Vice Rectoría Académica y Dirección de Pre Ingreso. ❖ Vice Rectoría Académica y Autoridades de la UTP ❖ Vice Rectoría Académica, Bienestar Estudiantil ❖ Secretarías Académicas de los Centros Regionales.

III. VALORACIÓN

VALORACIÓN DEL CRITERIO DE EQUIDAD.

El análisis del **criterio de equidad**, refleja o debe reflejar una gestión equilibrada, afirmativa y consciente de procesos internos en nuestra Alta Casa de Estudios Superiores, como lo son: la toma de decisiones, las políticas de atención estudiantil, la participación de los estudiantes en la evaluación docente, en los Órganos de Gobierno y la movilidad estudiantil institucional. Existe **equidad** e igualdad de los derechos estudiantiles a nivel nacional e internacional para ingresar a las diferentes carreras que ofrece nuestra Institución, sin embargo, se aprecia una proporción muy baja de estudiantes que cumplen con los requisitos básicos al momento de ingresar a nuestras carreras, los cuales deberán ser analizados, en forma responsable para determinar las causas y las posibilidades de solución ante esta situación.

La Institución cuenta con múltiples programas de ayuda estudiantil, que permiten albergar un sin número de estudiantes, pero es necesario que estos programas se incrementen a fin de poder llegar de manera equitativa a todos los sectores y así retribuir en gran medida a nuestro país.

Aunque los estudiantes de los Centros Regionales también son favorecidos con los Programas de Ayuda Estudiantil es necesario que ellos conozcan y registren información sobre la cantidad de estudiantes beneficiados para así llegar a los más necesitados haciendo más efectiva nuestra labor social.

En algunas ocasiones se percibe resistencia, por parte de los estudiantes en participar en el Programa de Evaluación Docente, ya que no son informados de los resultados, pero se sugiere se escoja o discrimine hasta qué punto podemos emitir cierta información en torno a este tema para que se pueda contar con información objetiva y veraz que permita tomar decisiones y acciones hacia el sector docente.

Los mecanismos para la representación estudiantil permiten la participación del sector en las diferentes actividades académicas, sin embargo es necesario crear o establecer políticas institucionales que traten de incrementar la participación estudiantil, con miras a conocer el enfoque estudiantil. Estas políticas pueden considerar la motivación de los estudiantes de índices académicos más altos a participar en los diferentes Órganos de Gobierno, como un orgullo y un deber y no una posición política de uno u otro grupo estudiantil.

La movilidad de estudiantes hacia otras instituciones y empresas nacionales e internacionales, permite apreciar la calidad de estudiantes que egresa de nuestra Universidad, pero debe establecerse una política de registro e información sobre esa movilidad de estudiantes cuando la misma está directamente asociada a la no retención de estudiantes.

La cantidad de homologaciones de títulos tramitados de otras instituciones, sugiere la revisión de nuestras ofertas académicas, en virtud de aquellos profesionales que la soliciten y debería registrarse las razones por las cuales se hace, como una medida o indicador relevante que mida nuestra gestión.

La **equidad** como criterio de calidad en el factor estudiantil se logrará en la medida en que se cuente con la anuencia, disposición, compromiso y participación de las Autoridades Superiores, las Facultades y las Unidades Académicas y Administrativas. Ello implicaría, el establecimiento e implementación de políticas claras y definidas que garanticen la satisfacción de las necesidades y expectativas del sector estudiantil identificadas a través de los indicadores del Programa de Autoevaluación Institucional.

VALORACIÓN DEL CRITERIO DE PERTINENCIA.

La Universidad Tecnológica de Panamá, cumpliendo con su misión, fines y objetivo, brinda a la comunidad panameña los requerimientos en recurso humano, profesional y técnico, asesoramiento y asistencia técnica y social que contribuyen con el desarrollo del país.

Existe en la Universidad Tecnológica de Panamá, los mecanismos para realizar la promoción y divulgación de la oferta académica, los cuales son empleados por las diferentes unidades académicas y administrativa en todo el país. Sin embargo, consideramos que para mejorar estos mecanismos se debe hacer uso de los medios de comunicación existentes a nivel interno y externo de la Institución.

Las unidades académicas conformadas por docentes y administrativos, realizan la promoción y divulgación de la oferta académica con mucha capacidad dedicación y motivación, convencidos de que este trabajo es fundamental para el cumplimiento de nuestra misión.

Se sugiere designar una comisión integrada por las unidades de Orientación Sociológica, Pre - Ingreso, Relaciones Externas, Relaciones Públicas y representantes de las Facultades, donde se confeccione un plan nacional de promoción y divulgación de la oferta académica de nuestra Institución.

Se cuenta con el recurso humano calificado y con los mecanismos internos tales como Programas de Ayuda y Orientación Estudiantil, necesarios para la retención del estudiante. No obstante, se requiere establecer una política y normas definidas que expresen claramente los procedimientos o mecanismos de retención de estudiantes los cuales deberán ser aplicados indiscriminadamente por las unidades correspondientes a fin de detectar sus elementos agravantes y al mismo tiempo nos permita evaluar nuestra gestión.

Se ha detectado igualmente que no existen un sistema de registro estadístico que informe sobre los indicadores y porcentajes de retención de estudiantes, por lo que se hace necesario los parámetros adecuados que midan dicha retención, para que todas

las unidades académicas y/o administrativas lleven un registro uniforme y sistemático que permita medir este indicador.

En un esfuerzo coordinado entre las unidades académicas, administrativas y el sector estudiantil para la realización de las actividades científicas, culturales y deportivas se contribuye a la formación integral del estudiante.

Es evidente, entre el estudiantado una actitud positiva de dedicación y motivación a participar en todas las actividades extracurriculares que se realiza en la Institución.

Al analizar el factor estudiantil, a través del **criterio de pertinencia** y de los indicadores dados, se identifican y comprenden más ampliamente las preferencias, necesidades y deseos de los estudiantes.

Al momento de iniciar sus estudios universitarios los estudiantes se inclinan cada vez más por una elección de calidad, por lo que se hace necesaria una política de promoción y divulgación de una oferta académica actualizada y excelente.

La proyección de quiénes somos, qué hacemos y cómo lo hacemos, en términos de la calidad de nuestros programas de estudios, de las actividades desarrolladas y de los servicios ofrecidos, debe vincularnos de manera efectiva a los sectores educativos del país, a fin de promover a nivel nacional las demandas por las carreras de la Universidad Tecnológica de Panamá.

VALORACIÓN DEL CRITERIO DE EFICIENCIA.

Es alta la eficiencia de nuestra Institución, en términos del tiempo, confiabilidad, transparencia y seguridad de los registros académicos, sin embargo es usual la expedición de certificaciones que se solicitan de otras instituciones dando como resultado nuestro reconocimiento a nivel nacional e internacional.

Nuestras ofertas académicas a nivel de licenciatura, técnico, post grado y diplomado cuenta con un número creciente de estudiantes, sin embargo la duración promedio de los estudios no se logra en los términos establecidos, por lo que se deberá realizar un estudio profundo de los diferentes aspectos involucrados, a fin de determinar las causas. Por ejemplo, el pensum académico por materia, los profesores, el índice académico de los estudiantes en los diferentes programas, el tipo de administración por facultad, las diferentes regiones, sus recursos y otros.

Los datos referentes al rendimiento académico de nuestros estudiantes deberá verificarse ya que son sumamente bajos. Al mismo tiempo deberá establecerse una política institucional que procure que todas las unidades contribuyan a la formación de profesionales en los términos establecidos en los planes de estudio y que se lleve un registro de la información por año de los estudiantes que ingresan hasta cuando se gradúan. La política deberá estar asociada a establecer otros indicadores del

rendimiento académico como por ejemplo, el índice académico promedio de nuestros estudiantes.

Hay que establecer específicamente, en la Dirección de Planificación, cuáles serán las diferentes medidas administrativas que necesitamos para verificar que la información estadística suministrada por los estudiantes sea veraz y confiable y así medir el criterio de **eficiencia** de este estamento.

IV. CONCLUSIONES

En cuanto a la disposición y motivación del sector estudiantil en las diversas actividades que realiza nuestra Institución es claro percibir que las mismas tiene un gran porcentaje de aceptación, en cuanto a que contribuyen a una formación integral de calidad.

En este documento se han señalado las fortalezas, debilidades y acciones propuestas de mejoras de la Institución, todo ello en relación al Factor Estudiantes y Servicios Estudiantiles. Como resultado del presente estudio, esperamos que las fases subsiguientes de la presente autoevaluación institucional, incluyan un plan de seguimiento que permita examinar la factibilidad o grado posible de materialización de las propuestas. Tal alcance será posible en la medida de la participación articulada y entusiasta de todas las instancias académicas de nuestra alta casa de estudios.

FACTOR:

***"GRADUADOS Y RELACIÓN CON
LA SOCIEDAD"***

Equipo de Trabajo:

Lic. Laura Villegas (Coordinadora)

Ing. Ricardo Rivera

Lic. José Luis Vergara

I. DESCRIPCIÓN

Se refiere a la pertinencia e impacto en la sociedad de los profesionales, científicos y artistas graduados por la universidad.

Una Universidad de excelencia no es solamente aquella que tiene los mejores alumnos y profesores, edificios, biblioteca, laboratorios, sino aquella que tiene excelentes egresados. “El exalumno es el producto” son la universidad actuante que influye en el desarrollo de la sociedad. La razón de ser de la universidad es el servicio a la sociedad y la ciencia; el egresado es el encargado de perpetuar su esfuerzo.

El egresado se compromete mediante su desempeño profesional y su comportamiento personal a dar testimonio del buen nombre de la institución que le formó.

La Misión de un programa de egresados debe pues, promover una vinculación activa y dinámica de éstos, que redunde en aportaciones positivas para modernizar y lograr adaptar la Universidad a las necesidades reales de la sociedad, generando transformaciones económicas, sociales, culturales y políticas para el país.

A continuación se presenta las fortalezas, debilidades, propuestas de mejoras y responsables así como la valoración, conclusión y las recomendaciones, de acuerdo a los aspectos evaluados en el factor Graduados y Relación con la Sociedad.

FACTOR: GRADUADOS Y RELCIÓN CON LA SOCIEDAD

FORTALEZAS

1. Las carreras de la Universidad Tecnológica de Panamá permiten que los estudiantes, antes de culminar sus estudios, puedan conseguir algún tipo de empleo.
2. Los planes académicos capacitan adecuadamente a los estudiantes para su futuro desempeño como profesionales.
3. Posee una Estructura Organizacional sólida y de alto prestigio
4. Posee una oferta académica de alta calidad
5. Los profesionales egresados de la Universidad Tecnológica tienen buena aceptación en el mercado laboral.
6. Los graduados de la Universidad Tecnológica de Panamá son de alta calidad y su inserción en el mercado laboral es buena.
7. La gran demanda que manifiesta el mercado laboral en relación con los egresados de la Universidad Tecnológica es alta.
8. Relaciones periódicas con otras Organizaciones e Instituciones del Estado.
9. Posee una Asociación de Egresados
10. La existencia de programas de educación continúa que contribuyan a considerar alternativas de actualización.

DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORAS	RESPONSABLES
❖ La falta de organización de la Asociación de Egresados de la Universidad Tecnológica (ASETEC).	❖ Organización y estructuración de la Asociación de Egresados de la Universidad Tecnológica de Panamá.	❖ Rectoría en conjunto con la Vicerrectoría de Investigación, Postgrado y Extensión.
❖ Falta de recurso humano que se dedique a planificar y dar seguimiento sobre los graduados	❖ Asignar recurso humano que organice y planifique las acciones de la Asociación de Egresados de la Universidad Tecnológica de Panamá	❖ Rectoría
❖ La no existencia de mecanismos formales y sistemáticos para obtener la opinión de los empleadores y graduados acerca de la pertinencia y calidad de la oferta académica.	❖ Establecer Planes y programas que contribuyan a obtener información proveniente de los empleadores así como de los egresados.	❖ Asociación de Egresados de la Universidad Tecnológica de Panamá en conjunto con la Vicerrectoría de Investigación, Postgrado y Extensión.
❖ La ausencia de diagnósticos relacionados con el empleo, subempleo o desempleo de los graduados.	❖ La organización de Programas de actualización tendientes a mantener al egresado con conocimientos de punta.	❖ Asociación de egresados de la Universidad Tecnológica de Panamá en conjunto con las diversas Facultades y el apoyo de la Vicerrectoría de Investigación, Postgrado y Extensión.
❖ Falta de experiencia laboral.	❖ Retroalimentación con los receptores finales del producto final (egresados), para mejorar planes de estudios.	❖ ASETEC, Facultades, Bienestar Estudiantil.
❖ Bolsa de Trabajo.	❖ Contacto con empleadores.	❖ ASETEC, Bienestar Estudiantil.
❖ Falta de capacidad empresarial.	❖ Hacer cambios en los planes de estudios.	❖ Facultades, Dirección de Planificación.

III. VALORACIÓN

La UTP tiene como misión “Formar y capacitar integralmente al más alto nivel, recurso humano que genere, transforme, proyecte y transfiera ciencia y tecnología para emprender, promover e impulsar el desarrollo tecnológico, económico, social y cultural del País”. Esta misión se lograría de forma efectiva en la medida que los egresados sean capaces de enfrentar, con éxito, los retos que se le presenten. Los resultados encontrados tanto en las encuestas como en los cuestionarios muestran algunas debilidades, las cuales deben ser corregidas a través de una serie de acciones que se plantearan posteriormente, para que de esta forma la Universidad Tecnológica de Panamá pueda lograr la excelencia, a través de su producto final, los egresados. Es de esta forma que igualmente establecemos que, la Universidad Tecnológica de Panamá mantiene su objetivo principal que es la educación superior la cual es de alta calidad, sin embargo rompe completamente toda relación con el sujeto principal de la educación, una vez que este ha alcanzado el grado profesional. Esto sucede a raíz del poco interés que se le ha dado a los egresados al no mantener un constante seguimiento de lo que sucede con los mismos luego de que éstos terminan sus estudios. De esta forma no se puede validar si lo que en realidad se ha enseñado cumple con las exigencias del mercado laboral actual o de que si estamos formando buenos profesionales, en virtud de que no se cuenta en la actualidad con mecanismos que brinden dicha información mediante una retroalimentación.

IV. CONCLUSIONES

En virtud, que los egresados son el producto que brinda la Universidad Tecnológica de Panamá al mercado laboral, por ende al País en general, basado principalmente en su misión que es la de formar y capacitar integralmente al más alto nivel recurso humano, es que deben implantarse mecanismo que contribuyan al mejoramiento de las condiciones en las que en la actualidad se encuentra inmersa la Universidad Tecnológica de Panamá, debido a esto podemos mencionar claramente que existe una total despreocupación del objeto de la educación una vez que este termina sus estudios, volcándose así esta institución a un olvido total para la continuidad de ese recurso formado con la intención de seguir mejorado, lema que levanta la Universidad Tecnológica, El Mejoramiento Continuo.

V. RECOMENDACIONES

Crear un programa de egresados deberá estar adscrito a la Vicerrectoría de Investigación, Postgrado y Extensión y contará con una oficina que le represente y a la cual todos los egresados puedan dirigirse y recibir apoyo en un momento determinado. En cada facultad se contará con una persona de apoyo al programa que servirá de enlace entre la oficina de extensión y los decanos de las diferentes carreras.

A continuación sugerimos algunos aspectos que creemos pueden servir para el fortalecimiento del Factor Graduado y Relación con la Comunidad.

- ❖ Fomentar, apoyar y supervisar la formación de asociaciones de profesionales egresados por facultades
- ❖ Motivar la realización y actualización constante de una Base de Datos por facultad, en la cual se encuentren inscritos todos sus exalumnos.
Para lograr esa base de datos proponer entregar por medio de las respectivas facultades una nota motivadora con el formulario de datos de inscripción, para que los estudiantes de la universidad lo entreguen en sus empresas a los diferentes egresados que laboran en ellas.
- ❖ Promover Seminarios, Congresos, reuniones anuales, Cursos de Educación Continua, Postgrados etc. y por medio de la base de datos y de publicidad en “El Universal, Canal 2 y RPC. Radio” hacer invitación formal a los exalumnos.
- ❖ Brindar información por medio de la oficina de egresados a todos los exalumnos interesados sobre oportunidades en el mercado nacional y extranjero por medio de recopilación de noticias en revistas, periódicos y medios informativos.
- ❖ Establecer un Concurso de Selección del **Egresado Más sobresaliente del Año** en el Campo Profesional y Social, que se premiaría mediante una estatuilla diseñada para tal efecto, la cual se entregaría anualmente en el día del egresado.
- ❖ Propiciar la participación de los egresados en las transformaciones curriculares de los programas académicos que ofrece la universidad.
- ❖ Nombrar representantes destacados de los egresados por facultades y mantener una comunicación permanente con ellos para que coordinen las acciones que se emprenderán conjuntamente.
- ❖ Crear los medios para lograr una comunicación constante en dos vías entre los egresados y la comunidad universitaria (asociaciones de estudiantes) etc. Que permita mantenerlos informados acerca del acontecer del programa y poder recibir de ellos iniciativas y aportes que fortalezcan la asociación.
- ❖ Canalizar esfuerzos de parte de todas las facultades y el sector empresarial en general, por medio de la oficina de extensión para el montaje de un sistema de información para el empleo profesional, para promover la vinculación laboral de los egresados.

CONCLUSIONES

Luego de la elaboración del informe final del Proceso de Autoevaluación – 2001, los miembros de la Comisión Institucional de Autoevaluación concluimos lo siguiente:

1. El proceso de autoevaluación universitaria exige la participación y el compromiso ejecutivo de todos y cada uno de los funcionarios de la Institución evaluada; así como el apoyo real de las máximas autoridades de la Institución, para que el proceso refleje el real examen de los factores y se materialicen las acciones de mejoramiento propuestas.
2. Toda la información recopilada durante el proceso de autoevaluación y el análisis realizado por los equipos de trabajo constituye un valioso aporte al proceso de mejoramiento continuo.
3. Los recursos (humanos y materiales) invertidos en el desarrollo de este proceso de autoevaluación institucional servirán de base para los procesos a realizarse en el futuro.
4. La universidad puede incursionar también en la autoevaluación de carreras y programas de postgrado.
5. Dado que es imposible implementar al mismo tiempo planes de mejoramiento en todas las áreas identificadas en el proceso de autoevaluación, se hace necesario que las máximas instancias de decisión universitaria establezcan las áreas prioritarias y determinen las estrategias más viables en el corto, mediano y largo plazo.
6. La Sede Central de la Universidad requiere atención en aspectos diferentes que las que presentan los Centros Regionales.
7. El resultado de fortalezas y debilidades constituyen un recurso de información muy valiosa y deberán ser las bases sobre las cuales se les de seguimiento a la efectividad de los planes de mejoramiento continuos de nuestra institución.

RECOMENDACIONES

1. Que la UTP asigne los recursos necesarios para que los pares externos designados por el CSUCA puedan dar su opinión respecto al proceso de autoevaluación realizado y se culmine con todas las acciones que el CSUCA dispone para este tipo de autoevaluación.
2. Que para el próximo proceso de autoevaluación se tome en cuenta lo siguiente:
 - ❖ Que los equipos de trabajo sean integrados por más de tres personas (recomendamos 7) a fin de que el proceso sea más participativo;
 - ❖ Que los miembros de la Comisión Institucional de Autoevaluación puedan disponer de más tiempo dedicado semanalmente al desarrollo del proceso de autoevaluación.
3. Que a la mayor brevedad posible, las máximas instancias de decisión determinen, establezcan y ejecuten las acciones identificadas en el proceso de autoevaluación de mejoramiento que sean necesarias, a fin de que este proceso, tenga un resultado efectivo.
4. Promover, incrementar y mantener los procesos tendientes a mejorar la sensibilización, la participación, el compromiso y la responsabilidad real y efectiva de todos los funcionarios de la U.T.P. en todos los procesos de autoevaluación universitaria.
5. Para que este proceso logre generar el mejoramiento continuo que se busca, se deben crear las instancias administrativas correspondientes, que le den seguimiento a las acciones de mejoramiento que se ejecuten y a la efectividad de las mismas.