

Diagnóstico de la educación superior universitaria en el Centro Regional Universitario de Colón: un enfoque de género

Diagnosis of university higher education at the Regional University Center of Colón: a gender approach

Omayra de Santana^{1*} , Betzabeth de Becerra² , L. Ramón Leal C.³ , Johana Rivas⁴  & Doris Ruiz⁵ 

¹ Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Colón, Facultad de Economía. Panamá.

² Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Colón, Facultad de Psicología. Panamá.

³ Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Colón, Facultad de Economía. Panamá.

⁴ Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Colón. Panamá.

⁵ Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Colón, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad. Panamá.

* Autor por correspondencia: Omayra de Santana: omayra.fruto@up.ac.pa

Recibido: 16 de agosto de 2024

Aceptado: 21 de noviembre de 2024

Resumen

En la Agenda 2030 el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) aspira: lograr la igualdad como un derecho humano fundamental y uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. En 2015, Panamá adoptó los ODS. Al 2016, presentó su I Reporte con líneas estratégicas para avanzar en la Agenda 2030. En 2017 el Gobierno presentó un Plan Estratégico Nacional priorizando acciones para alcanzar los ODS y en 2020 presentó el II Informe. Se utilizaron los Planes Estratégicos de Gobierno para la implementación y seguimiento de los ODS. El Índice de los ODS (2020), ubicó al país en la posición 81 de 166 países, mejorando 9 posiciones en relación con el año anterior. En instituciones de educación superior universitarias públicas de Panamá, hay variedad de mecanismos para alinearse con la Agenda 2030 (implementación, seguimiento y medición). ONU propuso indicadores mundiales para orientar el monitoreo y medición, entre éstos el ODS5. Los efectos de la COVID-19 podrían haber revertido los escasos logros que se habrían alcanzado en materia de igualdad de género. ONU-Mujeres hizo una propuesta para mitigar el impacto y para la recuperación a largo plazo; una de ellas: garantizar que los datos y mecanismos de coordinación incluyan la perspectiva de género. ¿Qué mecanismos estaría utilizando la Universidad de Panamá para alinearse con la agenda ODS 2030 y para la implementación, seguimiento y medición de éstos? ¿Cuáles son las principales desigualdades de género presentes en el contexto universitario del CRU de Colón? Es necesario desdoblarse los indicadores del ODS5 en encuestas periódicas y/o otros instrumentos de recolección de datos (cuantitativos y cualitativos) para medir el avance y/o en la educación superior universitaria. La norma provee acceso a las oportunidades, no da evidencias de ser discriminatoria. No obstante, los resultados parecen indicar que no existe igualdad sustantiva. Parece haber un esfuerzo individual para que las mujeres logren sus metas y no un cambio en el papel de la mujer en la sociedad y, en el acceso, permanencia, egreso de la carrera docente - administrativa y en la dirección y gestión universitaria.

Palabras claves: enfoque de género, igualdad de oportunidades, gestión universitaria, políticas públicas.

Abstract

In the 2030 Agenda Sustainable Development Goal Number 5 (SDG 5) aspires to: achieve equality as a fundamental human right and one of the essential foundations to build a peaceful, prosperous and sustainable world. In 2015, Panama adopted the SDGs. In 2016, it presented its Ist Report with strategic lines to advance the 2030 Agenda. In 2017 the Government presented a National Strategic Plan prioritizing actions to achieve the SDGs and in 2020 it presented the IInd Report. The Government Strategic Plans were used for the

implementation and monitoring of the SDGs. The SDG Index (2020) placed the country in position 81 out of 166 countries, improving 9 positions compared to the previous year. In public university higher education institutions in Panama, there are a variety of mechanisms to align with the 2030 Agenda (implementation, monitoring and measurement). The UN proposed global indicators to guide monitoring and measurement, including SDG5. The effects of COVID-19 could have reversed the limited achievements that would have been made in terms of gender equality. UN-Women made a proposal to mitigate the impact and for long-term recovery; one of them: guarantee that data and coordination mechanisms include a gender perspective.

What mechanisms would the University of Panama be using to align with the SDG 2030 agenda and for the implementation, monitoring and measurement of these? What are the main gender inequalities present in the university context of the CRU of Colón? It is necessary to unfold the SDG5 indicators into periodic surveys and/or other data collection instruments (quantitative and qualitative) to measure progress and/or in university higher education. The norm provides access to opportunities, it does not give evidence of being discriminatory. However, the results seem to indicate that there is no substantive equality. There seems to be an individual effort for women to achieve their goals and not a change in the role of women in society and, in access, permanence, graduation from the teaching-administrative career and in university direction and management.

Key words: gender approach, equal opportunities, management university, public policies.

Introducción

En septiembre del 2000, líderes de 189 países reunidos en la sede central de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) firman la Declaración del Milenio, comprometiéndose a alcanzar, antes de 2015, un conjunto de ocho objetivos cuantificables que se denominaron objetivos de desarrollo del milenio (ODM), a saber:

- 1 Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
- 2 Lograr la enseñanza primaria universal.
- 3 Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres.
- 4 Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años.
- 5 Mejorar la salud materna.
- 6 Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades.
- 7 Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
- 8 Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

Para el 2015 se había cumplido el primer objetivo ODM: reducir las tasas mundiales de pobreza extrema y hambre a la mitad. No obstante, el alcance fue desigual. En enero de 2016, los ODM fueron reemplazados por la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, aprobada en septiembre de 2015 por 193 Estados Miembros. La nueva agenda se enfocó en la construcción de un mundo sostenible, con un enfoque inclusivo e integral, centrandose su atención en los grupos tradicionalmente marginados, como las minorías étnicas, los pueblos indígenas y las mujeres; fomentando la adopción de un nuevo cuerpo de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que permitieran continuar con el impulso generado por los ODM dentro de un marco global de desarrollo más allá de 2015.

El 25 de septiembre de 2015, en el marco de la 70ª Asamblea General la ONU, todos los países del mundo adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con 17 ODS resumidos en la Figura 1. En particular el Objetivo 5 apunta a:



Figura 1. ONU (2015). ODS para el desarrollo sostenible.

Fuente <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Según el Informe de las ONU, El futuro es ahora: la ciencia al servicio del desarrollo sostenible, primer Informe Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (2019), al ritmo de avance, “varios de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible deberían alcanzarse al 2030”. No obstante, esa proyección pudo estar afectada por el impacto de la COVID-19.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), estimó que el desarrollo humano global iba camino de retroceder en el 2020 por primera vez, lo que tendría impacto en el logro de los objetivos por los efectos de la pandemia y la previsión de grandes repercusiones durante varios años. (PNUD, COVID-19 y Objetivos Mundiales). <https://www.undp.org/es/press-releases/covid-19-el-desarrollo-humano-va-camino-de-retroceder-este-ano-por-primera-vez-desde-1990>

El ODS 5 aspira a: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Al respecto, el portal de las ONU declara a la igualdad de género no solo como un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

El organismo reconoce avances durante las últimas décadas: más niñas escolarizadas, menos niñas expuestas al matrimonio precoz; más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y leyes que se están reformando para fomentar la igualdad de género. Pero, a pesar de los logros, todavía existen muchas dificultades: leyes y normas sociales discriminatorias, mujeres infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político, mujeres y niñas que sufren violencia sexual o física. Se plantea que los efectos de la COVID-19 podrían haber revertido los escasos logros que se han alcanzado en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres.

Mediante el Decreto Ejecutivo N° 393 de 15 de septiembre de 2015, Panamá adoptó los ODS 2030 como parte de su agenda de desarrollo nacional y creó una Comisión Interinstitucional de apoyo y seguimiento para su implementación (artículo 7). Esta comisión debía alinear los objetivos, programas y proyectos del Plan Estratégico de Gobierno con los ODS, para asegurar recursos para alcanzar los ODS.

En 2016, Panamá presentó su primer Reporte Voluntario ante la ONU y presentó sus líneas estratégicas para avanzar en la Agenda 2030 y alcanzar los 17 ODS. El país informó de acciones que contribuyan a alcanzar la Agenda 2030 mediante la alineación de esfuerzos con todos los sectores de la sociedad. El país acepta en este reporte que “para alcanzar el cumplimiento de la Agenda 2030 en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas se requieren acciones para la equivalencia de oportunidades en materia de acceso a la educación, el empleo y los salarios. Igualmente se requiere mejorar la paridad en el

caso de los puestos de gestión gubernamental y elección popular con el fin de avanzar en la equiparación de oportunidades entre hombres y mujeres en materia normativa, educativa, salud, empleo y organización emprendedora; con el objetivo de generar mayores oportunidades, garantías para igualdad y la no discriminación por motivos de sexo”.

En 2017 el Gobierno de Panamá presentó su Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado alineando las acciones sociales prioritarias para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. (<https://panama.un.org/es/sdgs>)

Los gobiernos en Panamá han utilizado los Planes Estratégicos de Gobierno (PEG) como instrumentos para la implementación y seguimiento de los ODS a nivel nacional. Así se constata en el PEG 2015-2019 y PEG 2020 a 2024

A 5 años de la adopción de la Agenda 2030, Panamá presentó el segundo informe voluntario (2020). El informe reconoció la necesidad de *fortalecer los Sistemas de Información para la toma de decisiones basadas en evidencia científica*. Al valorar los hallazgos en cuanto al ODS5 el informe da cuenta que: “hay avances, pero aún quedan muchos desafíos pendientes entre los que se puede mencionar la *representación de la mujer en cargos de elección, en la que no se ha logrado cumplir la cuota propuesta; adicionalmente, hay que continuar desarrollando esfuerzos para mejorar las condiciones de la inserción laboral y reducir la brecha salarial*”.

El avance de Panamá en cuanto al cumplimiento de los ODS es abordado en el Informe de Desarrollo Sostenible (Índice de los ODS). El país se ubicó en la posición 81 de 166 países para la medición publicada en el 2020, mejorando 9 posiciones en relación con el año anterior. El índice mostró mejoras moderadas en cuanto al objetivo de igualdad de género, mientras que en los objetivos sobre el garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje hubo retrocesos. <https://cncpanama.org/cnc/index.php/cad/category/222-otros-indicadores?download=2472:competitividad-al-dia-no-403-avances-de-panama-hacia-el-cumplimiento-de-los-ods>,

Por su parte, Equal Measures 2030, en el informe Índice de Género de los ODS 2022: volver a la normalidad no basta, posiciona a Panamá en la posición 66 de 144 países. Este, a juicio de sus proponentes, es el índice global líder en rendición de cuentas para la igualdad de género y los ODS. El índice agrega una mirada de género a cada uno de los ODS. Se señala que ninguno de los 144 países presentados en el índice ha cumplido plenamente con la promesa de igualdad de género concebida en los ODS y ni siquiera los países con mayor puntaje están bien encaminados para alcanzar las metas para cada objetivo e indicador.

Al respecto de la medición del cumplimiento de los ODS la ONU propuso un Marco de indicadores mundiales para los ODS y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que orientaran su monitoreo y medición de, entre éstos el ODS5.

Tabla 1. Marco de indicadores mundiales para los ODS5 y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Objetivos y metas (de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible)	Indicadores
5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	5.1.1 Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo
5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	5.2.1 Proporción de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia física, sexual o psicológica a manos de su actual o anterior pareja en los últimos 12 meses, desglosada por forma de violencia y edad 5.2.2 Proporción de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses, desglosada por edad y lugar del hecho
5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina	5.3.1 Proporción de mujeres de entre 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y antes de cumplir los 18 años 5.3.2 Proporción de niñas y mujeres de entre 15 y 49 años que

Tabla 1. Marco de indicadores mundiales para los ODS5 y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Objetivos y metas (de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible)	Indicadores
	han sufrido mutilación o ablación genital femenina, desglosada por edad
5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país	5.4.1 Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, desglosada por sexo, edad y ubicación
5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública	5.5.1 Proporción de escaños ocupados por mujeres en a) los parlamentos nacionales y b) los gobiernos locales 5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos
5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen	5.6.1 Proporción de mujeres de entre 15 y 49 años que toman sus propias decisiones informadas sobre las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y la atención de la salud reproductiva 5.6.2 Número de países con leyes y reglamentos que garantizan a los hombres y las mujeres a partir de los 15 años un acceso pleno e igualitario a los servicios de salud sexual y reproductiva y a la información y educación al respecto
5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales	5.a.1 a) Proporción del total de la población agrícola con derechos de propiedad o derechos seguros sobre tierras agrícolas, desglosada por sexo; y b) proporción de mujeres entre los propietarios o los titulares de derechos sobre tierras agrícolas, desglosada por tipo de tenencia 5.a.2 Proporción de países cuyo ordenamiento jurídico (incluido el derecho consuetudinario) garantiza la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad o el control de las tierras
5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres	5.b.1 Proporción de personas que poseen un teléfono móvil, desglosada por sexo
5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles	5.c.1 Proporción de países con sistemas para el seguimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la asignación de fondos públicos para ese fin

Nota: Los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible deberían desglosarse, siempre que fuera pertinente, por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad y ubicación geográfica y otras características, de conformidad con los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales.

Fuente: https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf

En la provincia de Colón (2010 en adelante) se detectan estudios con enfoque de género orientados a atender temas como violencia intrafamiliar, embarazo adolescente, emprendimiento, migración, abuso policial, empleabilidad; entre otros, sin hallazgos de estudios a nivel de educación universitaria.

A menos de 8 años para alcanzar los ODS, ONU-Mujeres propuso una respuesta rápida y específica para mitigar el impacto de la COVID-19 sobre las mujeres y las niñas, así como para garantizar que la recuperación a largo plazo las beneficie, centrada en cinco prioridades: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>,

- 1 Mitigar y reducir la violencia de género, incluida la violencia doméstica.
- 2 Promover que la protección social y los paquetes de estímulo económico sirvan a las mujeres y las niñas.
- 3 Fomentar que las personas apoyen y practiquen el reparto equitativo del trabajo de cuidados.
- 4 Promover que las mujeres y las niñas lideren y participen en la planificación y la toma de decisiones de la respuesta a la COVID-19.
- 5 *Garantizar que los datos y mecanismos de coordinación incluyan la perspectiva de género.*

Los hallazgos en cuanto al grado de cumplimiento de los ODS plantean las siguientes interrogantes:

- ¿Qué mecanismos estarían utilizando la Universidad de Panamá para alinearse con la agenda ODS 2030 y para la implementación, seguimiento y medición del cumplimiento de estos?
- ¿Cuáles son las principales desigualdades de género presentes en el contexto universitario del CRU de Colón?

Materiales y métodos

El enfoque del estudio es cuantitativo, de nivel diagnóstico - exploratorio, con un alcance descriptivo – comparativo. El estudio se apoya en fuentes de información secundaria (análisis documental), para lo cual se diseñó guía de análisis documental. La población en estudio corresponde a estudiantes del CRU de Colón matriculados al 1er semestre y personal docente y administrativo contratados al 2^{do} semestre del período 2010 a 2022.

Objetivos Generales:

- Examinar los mecanismos que utiliza la Universidad de Panamá para alinearse con la agenda ODS 2030 y para la implementación, seguimiento y medición del cumplimiento de estos.
- Explorar, a partir de las estadísticas disponibles, la participación de las mujeres en el CRU de Colón.

Objetivos Específicos:

- Describir la normativa institucional vigente para la implementación, seguimiento y medición del cumplimiento del ODS5.
- Describir la perspectiva de género desde los datos en el CRU de Colón, atendiendo a las siguientes variables e indicadores.

Tabla 2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensión	Indicador
Gobierno y gestión universitaria	Ciclos administrativos por cargos de elección	Número de cargos directivos de elección y de apoyo a la gestión, por sexo
Acceso a estudios de educación superior universitaria	Pre – grado Post - grado	Tasa bruta de matrícula, por sexo Número de estudiantes matriculados en primer semestre, por sexo
Resultados de estudios de educación superior universitaria	Pre – grado Post - grado	Número de estudiantes graduados, por sexo
Acceso a la carrera docente	Categoría y dedicación	Número de personal docente, por sexo
Acceso a la carrera administrativa	Permanentes y eventuales	Número de personal administrativo, por sexo
Financiamiento - salarios	Financiamiento de estudios, condición laboral e ingreso familiar de estudiantes Salarios de personal docente	Salarios de docentes por dedicación, categoría y sexo Financiamiento de estudios, condición laboral e ingreso familiar por sexo
Investigación		Número de investigaciones inscritas en la VIP, por sexo

Resultados y discusión

1. Gobierno y gestión universitaria

En cuanto a instituciones de educación superior universitarias públicas de Panamá, se ubican una variedad de mecanismos para alinearse con la agenda ODS 2030 y para la implementación, seguimiento y medición del cumplimiento de éstos. En la tabla 2 se describen los hallazgos en cuanto al marco normativo, informes, etc. en la Universidad de Panamá, algunos enunciados no de forma necesariamente explícita y otros con débil visibilidad de indicadores para la medición del seguimiento y cumplimiento.

Tabla 3. Marco Normativo e instrumentos con los que la Universidad de Panamá sugiere alinearse con los ODS 2030

Plan de Desarrollo Institucional PDI	Informe Rendición de Cuentas RC	Proyecto, programa, convenio, actividad, informe
<p style="text-align: center;">✓</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una estrategia y cuatro acciones. 	<p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">✓</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convenio de cooperación en favor del desarrollo y cumplimiento de los ODS. - Observatorio de los ODS. - Encuentro Nacional hacia el Foro Regional sobre Universidad y el Proceso de los ODS 2030. - Diplomado de políticas públicas para el desarrollo sostenible. - Seminarios, etc.

En 2017 la Universidad de Panamá y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) refrendaron un convenio de cooperación en favor del desarrollo y cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS. El propósito principal: contribuir con el intercambio de conocimiento y asistencia técnica, iniciando para ello por el Observatorio de Seguimiento de los ODS de la Universidad de Panamá, como punto de referencia obligado de los medios, los decisores de políticas, los investigadores y todo ciudadano interesado, teniendo a los ODS como el eje estratégico. El convenio vincula a la Universidad de Panamá con los ODS, y contribuir al logro de éstos, midiendo, monitoreando y reorientando los esfuerzos para el logro de los objetivos, *valorando el papel de las estadísticas*.

La lectura del Capítulo V del Estatuto Universitario de la Universidad no hace alusión explícita a discriminación de género en cuanto a categorías, ingreso, concursos, ascensos y egreso de la carrera docente.

En el Artículo 50 y el Capítulo VI del estatuto se reconoce la Carrera Administrativa de la Universidad de Panamá, regida mediante reglamento especial, sobre la base de estabilidad, escalafón y sistema de méritos, para los empleados administrativos permanentes. No hay indicios de discriminación por género. Igualmente ocurre con lo dispuesto en el Capítulo VII para el caso de estudiantes.

Desde 1981 al presente en el CRU de Colón el cargo de director ha sido ejercido por hombres en 11 períodos administrativos. Solamente 3 mujeres aspiraron a ocupar este cargo sin lograr alcanzarlo.

Resultó laborioso re - construir la memoria institucional para monitorear los cargos por designación a nivel docente: Secretaría Académica y Administrativa; Coordinación de Asuntos Estudiantiles, Extensión e Investigación y Postgrado; Coordinadores de Facultad y Escuela. Aunque hubo progresos todavía existen imprecisiones que sería necesario esclarecer a partir de otros instrumentos: encuesta y entrevistas.

Hay indicios de acciones de apoyo a políticas de equidad de género en el año 1991, mediante una iniciativa de la Facultad de Ciencias de la Educación. Pero no es hasta 2001, cuando la Junta de Centro aprueba nuevamente la decisión. Así se concreta el Centro de Orientación Infantil Angelitos orientado a atender las necesidades de atención parvulario a hijos y parientes cercanos de los miembros de la comunidad universitaria. A la fecha esta instancia continúa ofreciendo sus servicios.

2. Acceso a estudios de educación superior universitaria

Tabla 4. Población total de la provincia de Colón, por sexo: Años 2010 – 2022.

Años	Población C3	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2010 Censo	241928	123192	118736	50.92%	49.08%
2011 Estimada	259341	131769	127572	50.81%	49.19%
2012 Estimada	263659	133892	129767	50.78%	49.22%
2013 Estimada	268002	136032	131970	50.76%	49.24%
2014 Estimada	272402	138163	134239	50.72%	49.28%
2015 Estimada	276746	140298	136448	50.70%	49.30%
2016 Estimada	281094	142427	138667	50.67%	49.33%
2017 Estimada	285429	144602	140827	50.66%	49.34%
2018 Estimada	289764	146783	142981	50.66%	49.34%
2019 Estimada	294060	148941	145119	50.65%	49.35%
2020 Estimada	298344	151094	147250	50.64%	49.36%
2021 Estimada	302609	153233	149376	50.64%	49.36%
2022 Estimada	306704	155323	151381	50.64%	49.36%
MEDIA GOMÉTRICA				50.71%	49.29%

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC).*

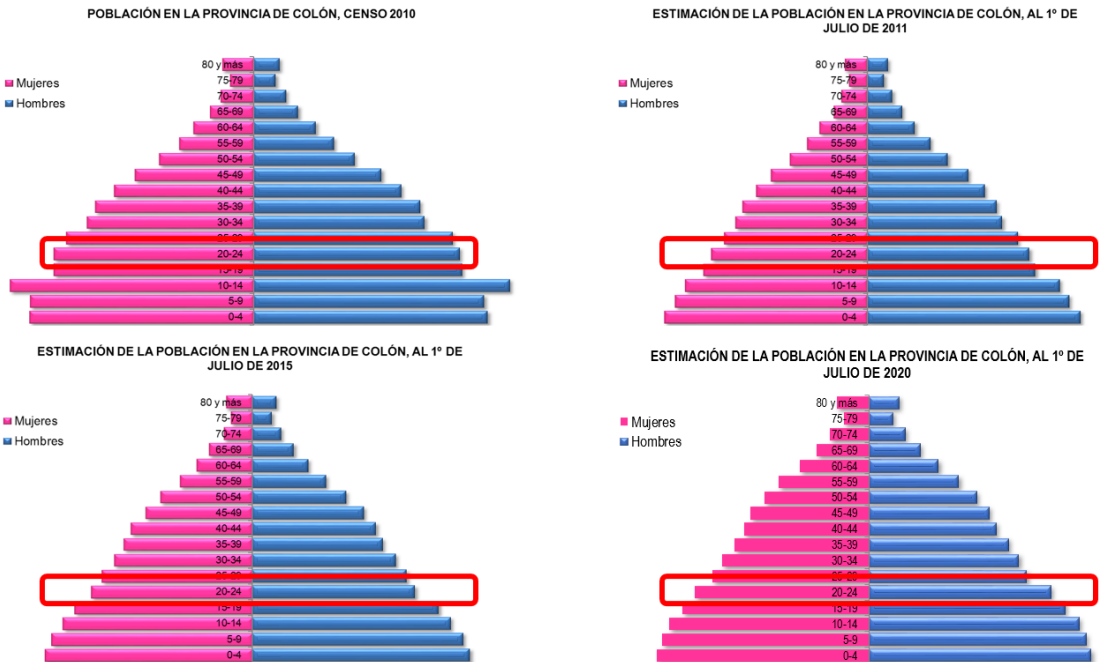


Figura 2. Pirámide poblacional de la provincia de Colón: censo 2010 y estimaciones 2011, 2015, 2020.

A nivel provincial, la paridad poblacional por sexo parece ser casi igualitaria. Al analizar las pirámides poblacionales, esta vez agregando los grupos etarios, se observan cambios paulatinos haciéndose la base de la pirámide más angosta lo que estaría sugiriendo una progresividad. No se perciben dramáticos cambios de género en la población. No obstante, los datos censales de 2010 muestran mayor número de hombres que mujeres a partir de los 70 años. Las estimaciones al 2015 muestran esta característica a partir de los 65 años y con las estimaciones de 2020 a partir de los 55 años.



Figura 3. Matrícula en el Centro Regional Universitario de Colón. Años 1957 – 2022(P).

En términos generales, la matrícula en el CRU de Colón tiene una tendencia creciente con algunos altibajos que podrían estar ligados a variables macroeconómicas con impacto en la decisión de acceder a estudios universitarios, como el desempleo.

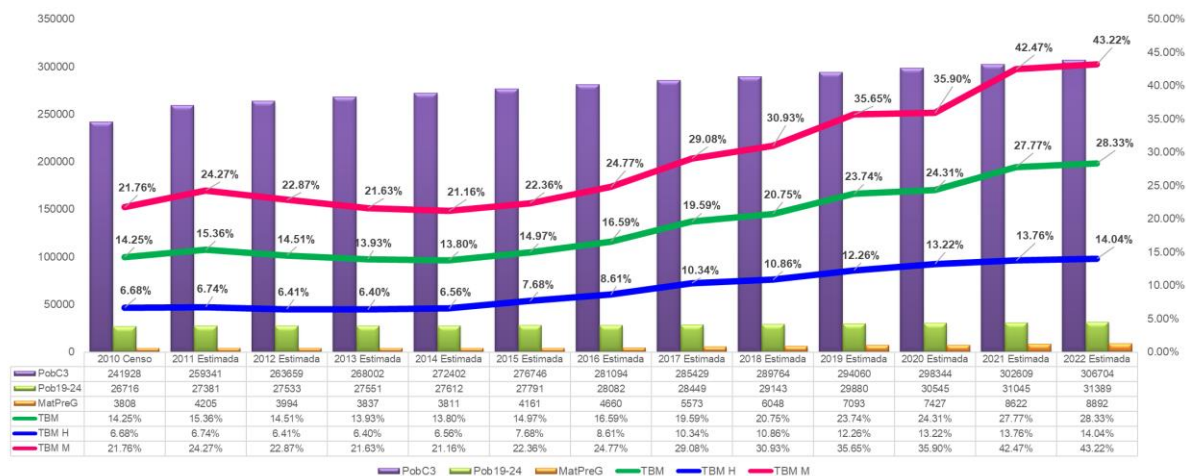


Figura 4. Tasa bruta de matrícula (TBM) de pregrado en el Centro Regional Universitario de Colón. Años 2010 – 2022(P).

A falta de acceso a información de matrícula universitaria que incorpore a todas las instituciones de educación superior universitaria a nivel provincial, se computó la tasa bruta de matrícula (TBM) con datos exclusivamente de matrícula del CRU de Colón. A inicios del período de análisis (2010) por cada 100 ciudadanos entre las edades de 19 a 24 años, grupo en que teóricamente se cursan estudios universitarios, solo 14 habitantes de la provincia de Colón tuvieron acceso a educación superior universitaria ofrecida por el CRU de Colón. En tanto el indicador por género da cuenta de que por cada 100 colonenses, en este grupo de edad, solo 7 hombres y 22 mujeres tuvieron acceso a estudios en esta sede universitaria, llegando en 2022 a 14 hombres y 43 mujeres.

Hubo tendencia creciente en el indicador a partir del 2014, terminando en el 2022 con una TBM total de 28.33% (hombres 14.04%, mujeres 43.22%).

Por más de una década la TBM en los hombres se mantuvo por debajo de las mujeres. Y en el caso de la TBM de las mujeres, ésta superó en todo el período a la TBM a nivel global. Estaríamos ante un proceso de

feminización de la educación superior universitaria, lo que se ha catalogado como una característica de la universidad contemporánea a nivel mundial. Algunos investigadores asocian este fenómeno a cambios ocurridos en las percepciones de los derechos de las mujeres, en sus perspectivas de ascenso social, el acceso al campo laboral de los hombres sobre las mujeres, a la ruptura de roles asignados exclusivamente a las mujeres, entre otros.

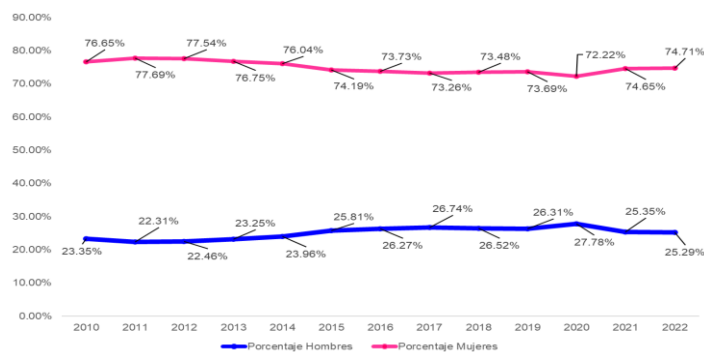


Figura 5. Matrícula de pregrado del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, años: 2010-2022 (en porcentaje).

Al respecto de la matrícula de pregrado, aunque en términos generales hay más mujeres que hombres, se hallaron excepciones en la Facultad de Bellas Artes, donde los hombres superan la matrícula. Las facultades con mayor peso en matrícula son Administración de Empresas y Contabilidad, Ciencias de la Educación y Administración Pública, lo que podría estar ligado a estereotipos y roles de género, con mayor posibilidad de visibilidad en estudios por áreas del conocimiento o por facultad.

3. Resultados de estudios de educación superior universitaria

Tabla 5. Graduados de pregrado en el Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, años: 2010-2021

Años	Graduados Pregrado			Porcentaje	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2010	397	89	308	22.42%	77.58%
2011	379	86	293	22.69%	77.31%
2012	300	73	227	24.33%	75.67%
2013	308	73	235	23.70%	76.30%
2014	473	102	371	21.56%	78.44%
2015	378	73	305	19.31%	80.69%
2016	548	108	440	19.71%	80.29%
2017	529	109	420	20.60%	79.40%
2018	448	95	353	21.21%	78.79%
2019	695	153	542	22.01%	77.99%
2020	145	25	120	17.24%	82.76%
2021	642	134	508	20.87%	79.13%
MEDIA GEOMÉTRICA				21.22%	78.67%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística de la DIGEPLAEU de la UP.

Es de esperar que, con un mayor peso de las mujeres en la matrícula, el número de graduados siga el mismo comportamiento. El índice hombre / mujer ó índice de masculinidad indicó que por cada 100 mujeres

graduadas habría solamente 27 hombres que lograron completar sus estudios universitarios durante el período de análisis.

4. Acceso a la carrera docente

Tabla 6. Personal docente del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, años: 2010-2022

Años	Personal Docente			Porcentaje	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2010	344	170	174	49.42%	50.58%
2011	351	170	181	48.43%	51.57%
2012	304	154	150	50.66%	49.34%
2013	307	150	157	48.86%	51.14%
2014	316	154	162	48.73%	51.27%
2015	329	159	170	48.33%	51.67%
2016	321	152	169	47.35%	52.65%
2017	328	160	168	48.78%	51.22%
2018	354	165	189	46.61%	53.39%
2019	365	170	195	46.58%	53.42%
2020	370	163	207	44.05%	55.95%
2021	369	161	208	43.63%	56.37%
2022	371	161	210	43.40%	56.60%
MEDIA GEOMÉTRICA				47.24%	52.66%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística de la DIGEPLAEU de la UP.

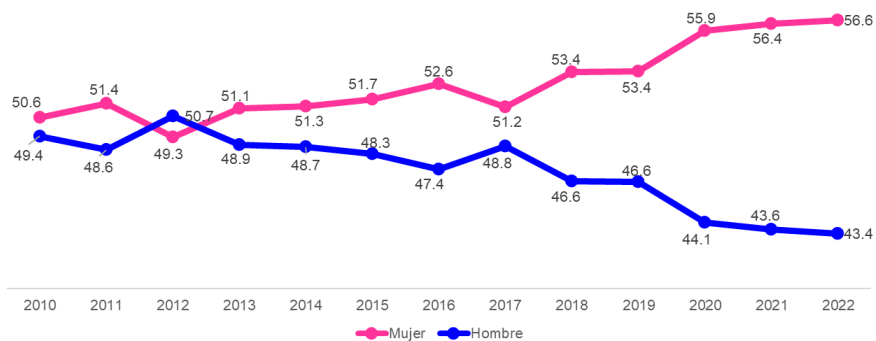


Figura 6. Personal docente del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, años: 2010-2022 (en porcentaje).

El número de personal docente mostró diferencias de género (en promedio) de hasta 6 puntos porcentuales de las mujeres sobre los hombres.

En los trece años que transcurren entre 2010 a 2022, incluidos, los docentes hombres superaron el 50% solo durante el año 2012 cuando se registraron 154 (50.7%) frente a las mujeres que llegaron a representar el 49.3% (150 docentes mujeres). Para los restantes 12 años, las mujeres representaron la mayor proporción de la planta docente del CRU de Colón con porcentajes que oscilan entre el 50.6 para el año 2010 y el 56.6 para el 2022. Durante todo el periodo que se analiza, las mujeres promediaron el 52.7% con una fuerte tendencia al alza frente al 47.3% de los hombres, con una fuerte tendencia a la baja.

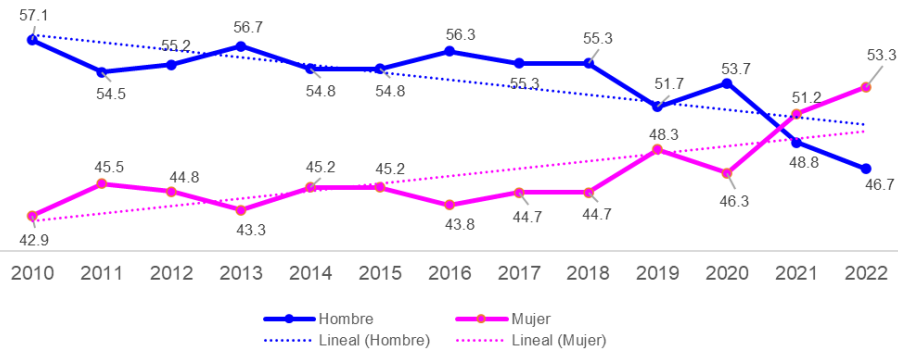


Figura 7. Personal docente a tiempo completo del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, años: 2010-2022 (en porcentaje).

Desde el año 2010 y hasta el año 2020, los hombres representaban la mayor parte del cuerpo docente a tiempo completo del CRU de Colón con tendencia hacia la baja, al pasar de 57.1% para el 2010 a 53.7% en el 2020, último año en que representaron la mayor proporción. La caída se acentuó en el 2022 con una participación del 46.7%. Contrariamente, las mujeres pasaron de 42.9% en el 2010 terminando el periodo con una participación de 53.6% y una marcada tendencia al alza.

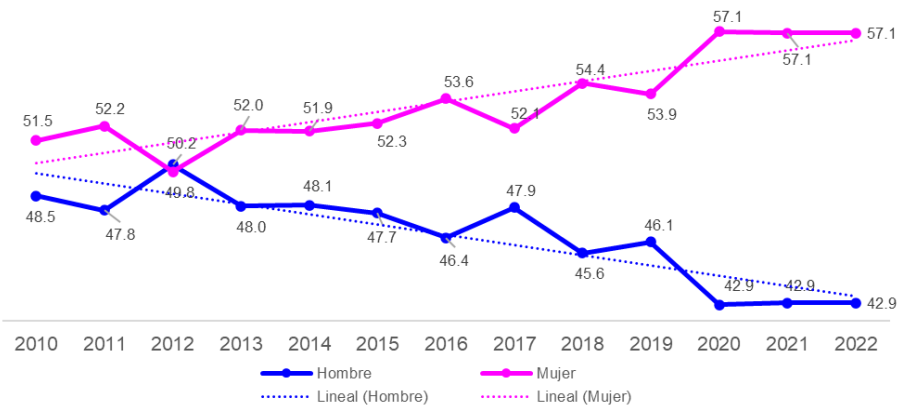


Figura 8. Personal docente a tiempo medio y parcial del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, años: 2010-2022 (en porcentaje).

De manera muy similar a la totalidad de los docentes del CRU de Colón, los hombres solo resultaron ser mayoría en la dedicación a Tiempo Parcial y Tiempo Medio en el año 2012 cuando representaron el 50.2%. Durante los otros doce años representaron entre el 48.5% en el 2010 y 42.9% en el 2022, manteniendo la tendencia a la baja durante todo el periodo con excepción del año 2012. Por su parte las mujeres, con excepción del año 2012 cuando se cifraron en 49.8%, mantuvieron la tendencia al alza al pasar de 51.5% en el año 2012 al 57.1% en el 2022.

5. Acceso a la carrera administrativa

Tabla 7. Personal administrativo del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, años: 2010-2022

Años	Personal Administrativo			Porcentaje	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2010	118	63	55	53.39%	46.61%
2011	123	67	56	54.47%	45.53%
2012	105	53	52	50.48%	49.52%
2013	104	57	47	54.81%	45.19%
2014	99	52	47	52.53%	47.47%
2015	99	50	49	50.51%	49.49%
2016	100	53	47	53.00%	47.00%
2017	100	57	43	57.00%	43.00%
2018	99	53	46	53.54%	46.46%
2019	94	52	42	55.32%	44.68%
2020	97	54	43	55.67%	44.33%
2021	104	56	48	53.85%	46.15%
2022	102	56	46	54.90%	45.10%
MEDIA GEOMÉTRICA				53.77%	43.16%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística de la DIGEPLAEU de la UP.

En cuanto al personal administrativo hubo diferencias de género (en promedio) de hasta 10 puntos porcentuales de los hombres por encima de las mujeres.

No existe una variación porcentual desmesurada en la contratación de personal administrativo en el CRU de Colón. Sin embargo, la tendencia es que haya más hombres que mujeres ejerciendo estas funciones.

6. Salarios y financiamiento

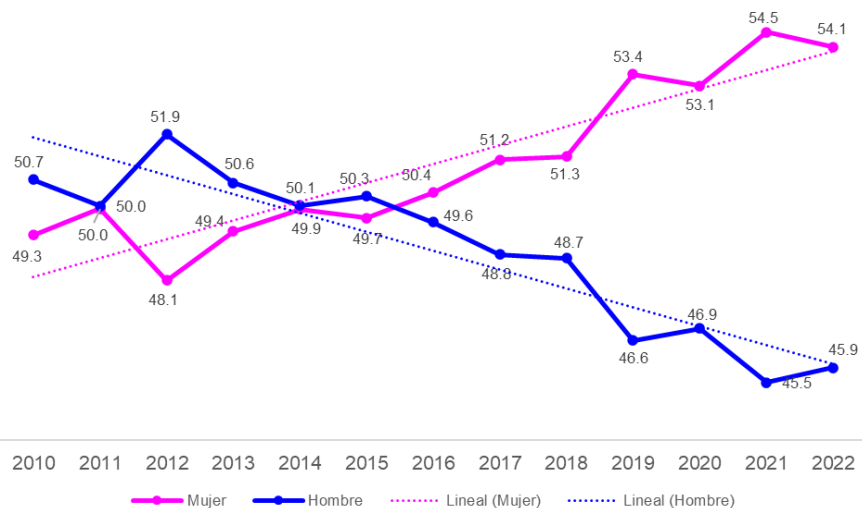


Figura 9. Monto salarial del personal docente del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, años: 2010-2022 (en porcentaje).

Tabla 8. Salario total, máximo, mínimo, promedio y mediano de los docentes del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, años: 2010-2022

Sexo	Año												
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Salario Mensual Total													
Total	257,562	271,769	254,611	268,213	307,638	351,938	358,559	348,428	454,972	593,738	547,128	565,501	608,448
Hombre	130,619	135,989	132,095	135,779	153,977	176,952	177,920	169,965	221,535	276,535	256,486	257,240	279,117
Mujer	126,944	135,781	122,517	132,434	153,661	174,986	180,639	178,463	233,437	317,203	290,642	308,261	329,331
Salario Mensual Máximo													
Total	3,718	3,831	3,831	3,944	4,187	4,542	4,542	4,736	5,062	5,712	6,233	6,466	8,577
Hombre	3,718	3,831	3,831	3,944	4,187	4,542	4,542	4,736	5,062	5,712	6,233	6,466	8,577
Mujer	3,718	3,831	3,831	3,944	4,187	4,542	4,542	4,736	5,062	5,712	6,233	6,466	8,577
Salario Mensual Mínimo													
Total	270	245	318	286	302	347	271	352	528	196	508	533	588
Hombre	270	286	318	286	302	347	478	528	528	528	528	533	588
Mujer	286	245	394	367	421	448	271	352	528	422	508	588	683
Promedio del Salario Mensual													
Total	749	776	838	874	974	1,070	1,117	1,244	1,285	1,009	1,479	1,533	1,640
Hombre	768	858	858	1,043	1,000	1,113	1,171	1,280	1,343	1,464	1,574	1,598	1,679
Mujer	730	754	1,623	844	949	2,047	1,069	1,209	1,235	1,389	1,404	1,482	1,616
Mediana del Salario Mensual													
Total	588	612	637	675	739	821	879	1,054	1,093	853	1,236	1,288	1,303
Hombre	588	637	637	686	771	848	894	1,085	1,142	1,229	1,309	1,337	1,352
Mujer	576	588	637	661	714	795	870	1,018	1,084	1,189	1,213	1,273	1,303

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística de la DIGEPLAEU de la UP.

Los hombres superaban los montos de salarios (2010 a 2015). A partir de 2016 el peso mayor recayó en las mujeres, lo que pudiera indicar una mejoría. Se estimó necesario calcular el Índice Gini de los salarios de los docentes.

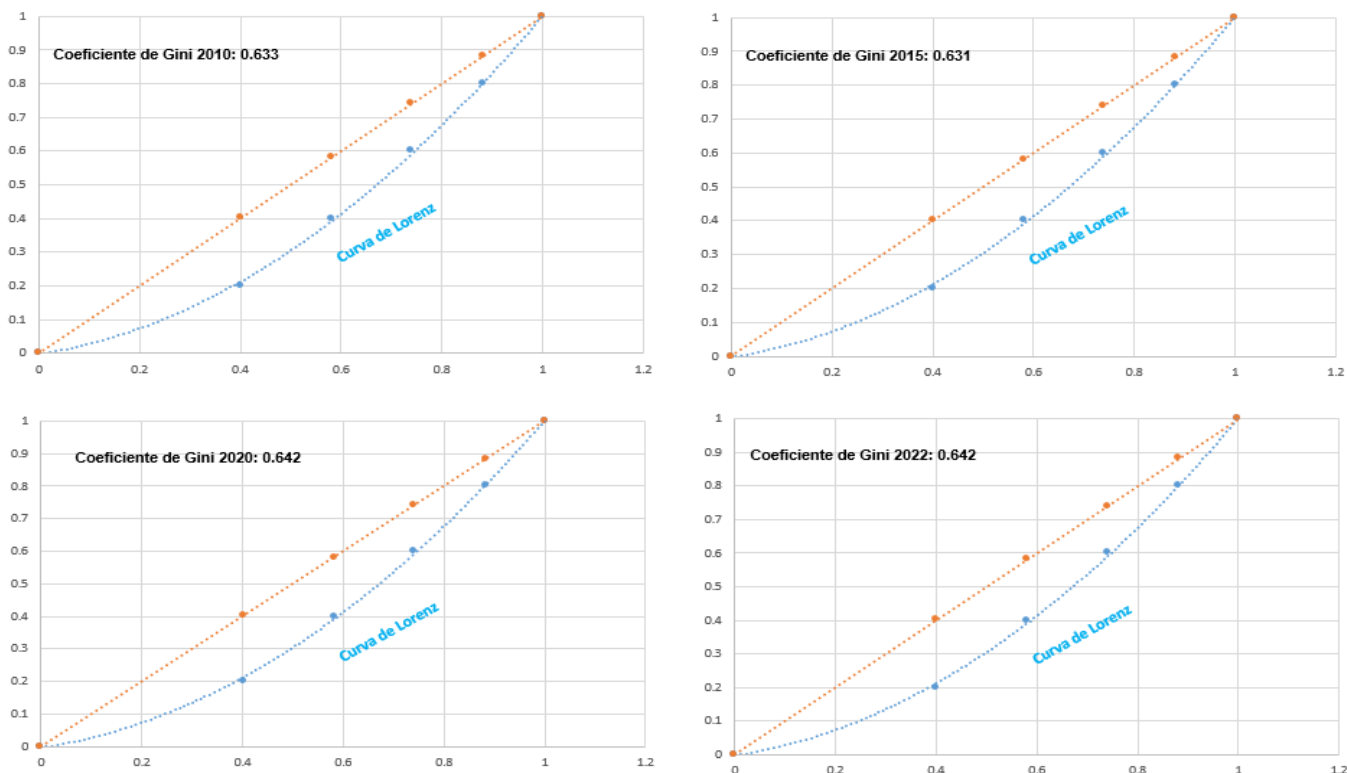


Figura 10. Índice de Gini de los salarios del personal docente del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, años: 2010, 2015, 2020 y 2022.

El Índice de Gini intenta medir la concentración de salarios en los quinquenios 2020. 2015, 2020 y 2022. Los resultados dan cuenta de falta de equidad en el aspecto salarial. Al 2015 se visualiza una leve disminución del indicador, no obstante, de 2010 a 2022 la desigualdad parece aumentar.

El Índice de Gini que normalmente se utiliza para medir la desigualdad de los ingresos, el cual asume valores entre 0 y 1, donde 0 representa la perfecta igualdad (todos tienen el mismo ingreso) y 1, la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás, ninguno). El índice de Gini también puede ser expresado en referencia a 100 como máximo, en vez de 1. En el caso que nos ocupa, el índice de Gini, aplicado a los salarios que perciben los docentes en el Centro Regional Universitario, calculado para los años 2010, 2015, 2020 y 2022, manifestó los siguientes valores: 0.633, 0.631, 0.642 y 0.642 respectivamente. Esto expresa una mala distribución de los salarios por encima de la mediana, cuyas causas pueden encontrarse en función de las distintas categorías de docentes (Asistente, Profesor Especial, Profesor Adjunto, Profesor Regular) y la dedicación (Tiempo Completo, Tiempo Medio, Tiempo Parcial).

A partir de la última encuesta socio – económica que aplicara el Departamento de Estadística de la DIGEPLAEU (2021) se intenta realizar un proceso de inferencia para valorar la variable ingresos en la población estudiantil. La encuesta se trabajó con un nivel de confianza del 98% para un cálculo del tamaño de muestra para estimar proporciones ajustado a un muestreo aleatorio estratificado (tomando como estrato el tamaño de cada sede - incluyendo los programas anexos - $n=239$). En su segunda fase se trabajó la selección de la muestra por conglomerados (grupos), los cuales fueron escogidos de acuerdo a su tamaño hasta completar el tamaño de muestra calculado.

La estructura de la muestra fue la siguiente:

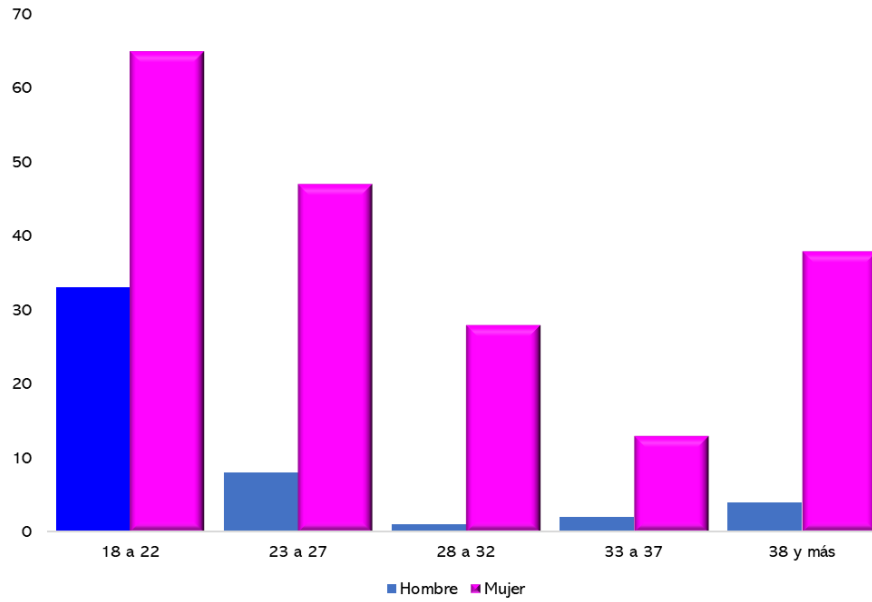


Figura 11. Tamaño de muestra de la encuesta socio - económica aplicada por DIGEPLAEU en el CRU de Colón, por edad, 2021.

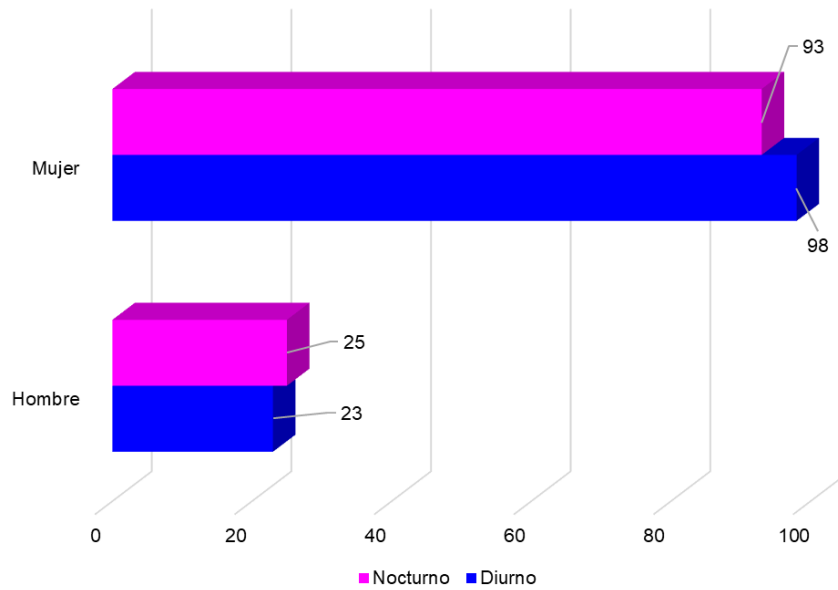


Figura 12. Tamaño de muestra de la encuesta socio - económica aplicada por DIGEPLAEU en el CRU de Colón, por edad, 2021.

Las estimaciones puntuales, a partir de los resultados muestrales, fueron las siguientes:

Tabla 9. Formas de financiar estudios de estudiantes del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, año: 2021

Formas de Financiamiento de Estudios	Tamaño de Muestra			Proporción		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
	<u>239</u>	<u>48</u>	<u>191</u>	<u>100.0</u>	<u>20.1</u>	<u>79.9</u>
Recursos familiares	97	23	74	40.6	9.6	31.0
Recursos propios y familiares	28	4	24	11.7	1.7	10.0
Recursos propios	95	18	77	39.7	7.5	32.2
Beca	19	3	16	7.9	1.3	6.7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta socio económica 2021 del Departamento de Estadística de la DIGEPLAEU de la UP.

Una muestra mayoritariamente de mujeres reveló que el financiamiento de los estudios está mayoritariamente entre recursos familiares y recursos propios - familiares, comportamiento similar tanto para hombres como para mujeres.

Tabla 10. Condición laboral de estudiantes del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, año: 2021

Ingreso Familiar	Tamaño de Muestra			Proporción		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	<u>239</u>	<u>48</u>	<u>191</u>	<u>100.0</u>	<u>20.1</u>	<u>79.9</u>
Trabaja	58	14	44	24.3	5.9	18.4
No trabaja	181	34	147	75.7	14.2	61.5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta socio económica 2021 del Departamento de Estadística de la DIGEPLAEU de la UP.

En su mayoría, al momento de la encuesta eran mujeres que no estaban trabajando, al igual que en el caso de los hombres en su mayoría reportaron igual condición laboral.

Tabla 11. Ingreso familiar de estudiantes del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, año: 2021

Ingreso Familiar	Tamaño de Muestra			Proporción		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
	<u>239</u>	<u>48</u>	<u>191</u>	<u>100.0</u>	<u>20.1</u>	<u>79.9</u>
Menos de 400	56	4	52	23.4	1.7	21.8
400 a 599	116	19	97	48.5	7.9	40.6
600 a 799	27	10	17	11.3	4.2	7.1
800 a 999	16	4	12	6.7	1.7	5.0
1000 a 1199	10	5	5	4.2	2.1	2.1
1200 a 1399	3	1	2	1.3	0.4	0.8
1400 a 1599	1	1		0.4	0.4	
1600 a 1799	1	1		0.4	0.4	
1800 y más	4	3	1	1.7	1.3	0.4
No especificado	5		5	2.1		2.1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta socio económica 2021 del Departamento de Estadística de la DIGEPLAEU de la UP.

Los ingresos familiares en la muestra estuvieron concentrados en los intervalos 599 balboas y un mínimo porcentaje reportó ingresos mayores a 1000 balboas.

7. Investigación

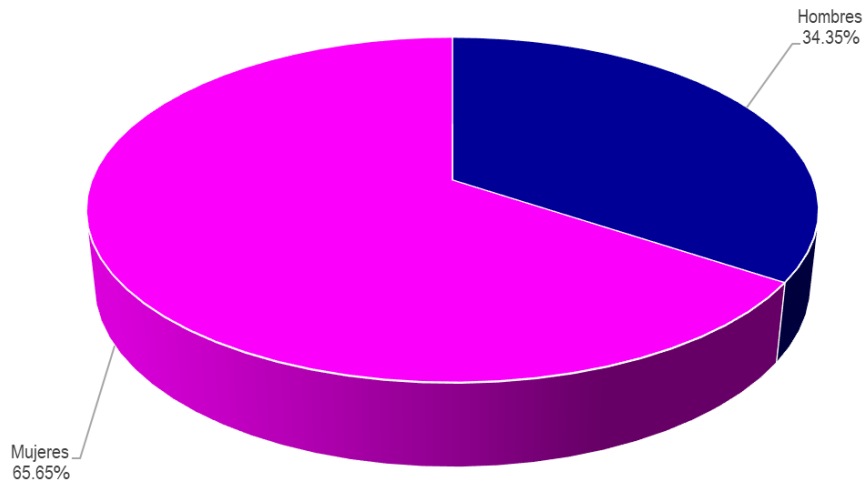


Figura 13. Investigaciones del personal docente del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, años: 2010-2022.

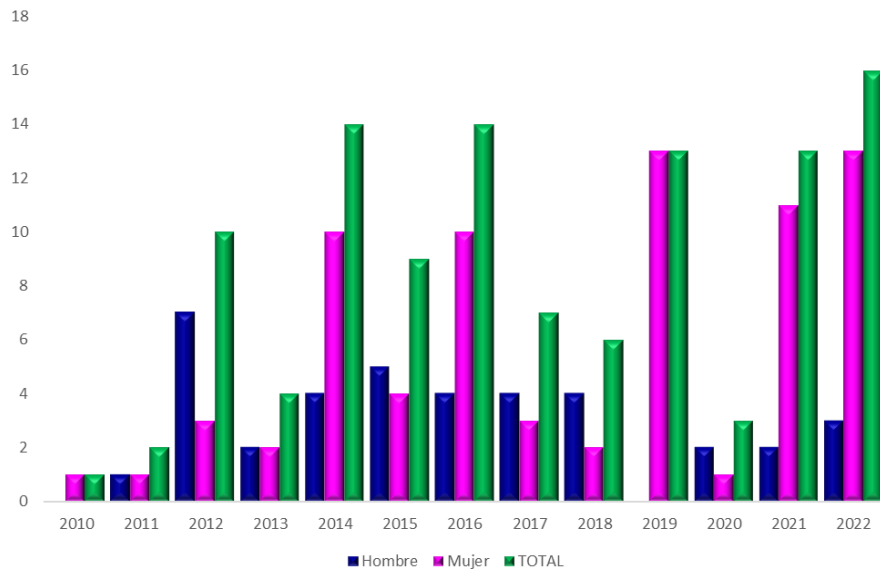


Figura 14. Investigaciones del personal docente del Centro Regional Universitario de Colón, por sexo, años: 2010-2022.

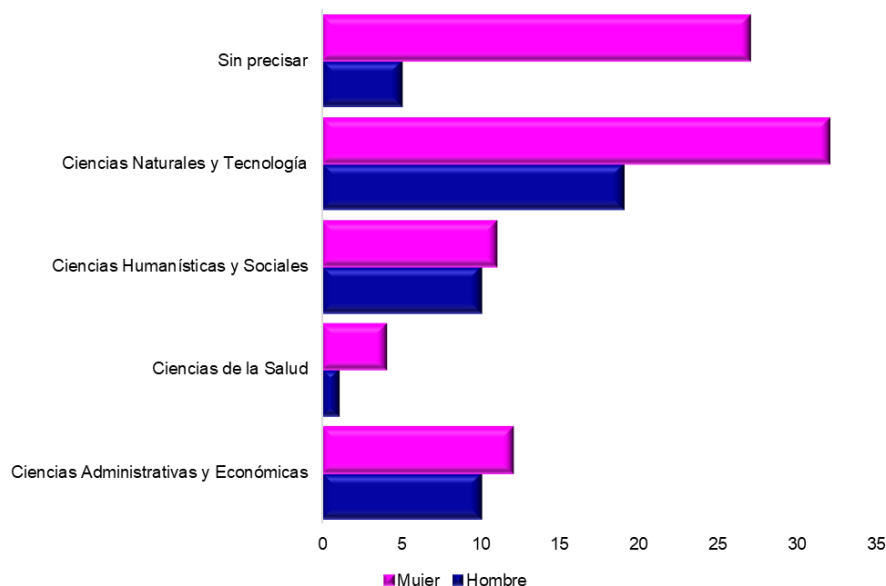


Figura 15. Investigaciones del personal docente del Centro Regional Universitario de Colón, por área de conocimiento y sexo, años: 2010-2022.

De acuerdo con la base de datos de investigaciones de la VIP, en el período 2007 a 2022 se registraron 112 proyectos de investigación, concentradas en los años 2010 a 2022, con una participación de 65.7% de mujeres como investigadoras principales y un 34.3% de hombres. Las mujeres muestran mayor producción investigativa en el área de Ciencias Naturales y Tecnología. No se haya tendencia visible del comportamiento de esta variable.

Conclusiones

Los hallazgos y su valoración a la luz del estado del arte y las estadísticas disponibles permiten concluir lo siguiente:

- Hay ausencia de estudios previos de género en el CRU de Colón.
- Aunque hay esfuerzos tangibles en cuanto a incorporar la perspectiva de género (como piso mínimo) en las estadísticas institucionales, se percibe una débil integración a todos los niveles (funciones de la universidad, sedes regionales, etc.); imposibilitando en algunos casos, al no tener acceso directo a las bases de datos, el cruce de variables por sexo. Será necesario fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en la producción estadística y así fortalecer el sistema estadístico universitario. Un sistema de información inclinado no solo a atender, sino a fortalecer la generación de estadísticas en este sentido.
- Se logra identificar un esfuerzo inicial de la institución para cumplir con los compromisos de los ODS. Se ubica 1 estrategia y 4 acciones en el PDI vigente. Existen algunas menciones en informes, proyectos, programas, convenios, actividades, no obstante, no se logró ubicar información explícita con respecto al cumplimiento y avance de los ODS, es especial el ODS5.
- Aunque hay indicadores específicos propuestos para la medición del ODS5, se hace necesario desdoblarse los mismos en encuestas de monitoreo periódicas y/o otros instrumentos de recolección de datos (cuantitativos y cualitativos) para reportar y medir el avance y/o retroceso de éstos a nivel de la educación superior universitaria.
- En el caso de la gestión institucional, se está perdiendo la memoria histórica. Se diluyen las acciones y esfuerzos a falta de especificidad en los informes de gestión, sobre todo a nivel de CRU de Colón en cuanto a cargos de elección y de designación en los distintos períodos directivos.

- El marco normativo provee acceso a las oportunidades, no da evidencias de ser discriminatorio. No obstante, los resultados parecen indicar que no existe igualdad sustantiva. Tal cual lo declara CEPAL, parece haber un esfuerzo individual como variable decisiva para que las mujeres logren sus metas, un ajuste menor en la operación de los actuales paradigmas de vida y trabajo y no un cambio en las nociones del papel de la mujer en la estructura de la sociedad y, en particular en el acceso, permanencia, egreso de la carrera docente /administrativa y en la dirección y gestión universitaria.
- Se deduce que a futuro será necesario trabajar en el diseño y divulgación de las políticas de género a nivel institucional y en un plan de implementación y seguimiento.
- Comparar el número de docentes y montos salariales (en porcentaje y por género); además de la medición de la desigualdad salarial, alerta sobre la paridad, lo que da cabida a estudios más minucioso, sobre todo a nivel explicativo.

Agradecimiento

Departamento de Estadística de la Dirección General de Planificación y Evaluación Universitaria.

Referencia bibliográfica

- Acuña Rodríguez, M. C (2014). Reflexiones en torno al vínculo género-educación superior. Costa Rica: Revista Educación 38(2), 89-106, e-ISSN: 22152644, julio-diciembre, 2014. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v38i2.15263>
- Centro Interuniversitario de Desarrollo (2016). Educación superior en Iberoamérica. Chile: (CINDA). <https://cinda.cl/publicacion/educacion-superior-en-iberoamerica-informe-2016/>
- Centro Regional Universitario de Colón (1990-2022). Manuales de matrícula.
- CEPAL (2010). ¿Qué estado para qué igualdad? XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe. Brasilia. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/ea1f47ad-58f0-4331-8d33-7e7b9e8de489>
- CEPAL (2019). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo. Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe. Estudios N° 1 (LC/PUB.2017/1-P/Rev.1), Santiago, Chile. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41014-planes-igualdad-genero-america-latina-caribe-mapas-ruta-desarrollo>
- Equal Measure 2030 (2022). Índice de género de los ODS. Volver a la normalidad no basta. <https://www.equalmeasures2030.org>.
- Escobar, V. y Fruto de Santana, O. (2016). Educación superior en Iberoamérica. Informe Nacional Panamá. Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA). <https://cinda.cl/publicacion/educacion-superior-en-iberoamerica-informe-2016-informe-nacional-panama/>
- Montané, A. y Pessoa de Carvalho, M. E. (2012). Diálogo sobre género: justicia, equidad y políticas de igualdad en educación superior (Brasil y España). *Revista Lusófona de Educação*, 21, 97-120. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34924585006>
- ONU (2019). Primer informe mundial sobre el desarrollo sostenible. El futuro es ahora: la ciencia al servicio del desarrollo sostenible. Grupo independiente de científicos designados por el Secretario General. https://sdgs.un.org/sites/default/files/2022-07/26929Spanish1918563_S_GlobalSusDevReport2019.pdf
- ONU (2023). Informe de los objetivos de desarrollo sostenible. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. División de Estadística. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf
- República de Panamá (2017). I Informe voluntario de los ODS. Erradicar la pobreza y promover la prosperidad en un mundo cambiante. <https://www.mides.gob.pa/wp->

<content/uploads/2017/09/Informe-Voluntario-ODS-2017.pdf>

República de Panamá (2019). II Informe nacional voluntario de los ODS. Panamá: libre de pobreza y desigualdad, la sexta frontera. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26427Panama_Informe_Voluntario_Reducido_1_reduced.pdf

UNESCO (2018). Declaración de la III Conferencia Regional de Educación Superior (CRES) de América Latina y El Caribe. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y El Caribe (IESALC). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000376753>

UNESCO (2019). Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. *Revista Educación Superior Y Sociedad (ESS)*, 9(2), 97-113. Recuperado a partir de <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/171>

Universidad de Panamá (2022). Estatuto Universitario. https://www.up.ac.pa/sites/default/files/Estatuto_color_2022.pdf

Universidad de Panamá (2018). Plan de desarrollo institucional 2017-2021. Dirección General de Planificación y Evaluación Universitaria. https://www.up.ac.pa/sites/default/files/transparencia/PD_Institucional_2017-2021_PM_FINAL.pdf

Universidad de Panamá (2022). Plan de desarrollo institucional 2022-2026. Dirección General de Planificación y Evaluación Universitaria. <https://www.up.ac.pa/sites/default/files/2022-05/PDI%202022-2026%20aprobado%20por%20el%20CGU%20N%C2%B01-22%20del%2020-abril-22.pdf>

Universidad de Panamá. Boletín estadístico (2010 – 2022). Dirección General de Planificación y Evaluación Universitaria. Departamento de Estadística. <https://www.up.ac.pa/transparencia/boletinInformativo>