

Recibido: 13/02/2023

Aceptado: 23/02/2023

REVISIÓN SISTÉMICA PARA PROSPECTIVA CURRICULAR EN LA FORMACIÓN DE INSPECTORES MIGRATORIOS EN PANAMÁ

Systematic review for curricular prospective in the training of migration inspectors in Panama

Jonás Vega García

jvega@udelismo.edu

Universidad del Istmo Panamá

<https://orcid.org/0000-0002-9233-8396>**Maricarmen Soto-Ortigoza**

vice.investigacion@ucaribe.edu.pa

Universidad del Caribe Panamá

<https://orcid.org/0000-0003-2693-383X>

Panamá

RESUMEN

Cuando se desarrolla una revisión sistemática comprendemos que es el análisis exhaustivo y crítico de todos los estudios relevantes disponibles particularmente para impulsar prospectivamente un proceso metodológico riguroso como herramienta que apoyen el diseño de estrategias y/o acciones producto de la desactualización de modelos curriculares. Por ello, de acuerdo a las contrastaciones y revisiones el objetivo general es una revisión sistemática para prospectiva curricular en la formación de inspectores migratorios en Panamá. Bajo un paradigma cualitativo se llevó a cabo una investigación documental y bibliográfica. También la revisión del estado del arte proporcionó una visión más amplia y actualizada de las tendencias y desafíos globales en la formación de inspectores migratorios. Entre los hallazgos se incluyen elementos del análisis de las necesidades y desafíos actuales en la formación de inspectores migratorios en Panamá, así como una exploración de las mejores prácticas y enfoques innovadores utilizados en otros países para la formación de este perfil, identificando los significados y las interpretaciones subjetivas detrás de las políticas y prácticas actuales en la formación. Se concluye que, con base a estos hallazgos, se impulse una revisión del plan de estudios actual para incluir módulos de formación en áreas clave que mejoraran la calidad de la educación de los inspectores migratorios en pro de la mejor gestión de la migración y la seguridad nacional en el país. con una serie de sugerencias específicas para mejorar la efectividad de este programa lo que fortalece aún más la prospectiva de cambios curriculares propuestos en pro de las prácticas en el país con enfoques innovadores para la capacitación y el desarrollo de habilidades con mayor énfasis en la formación en derechos humanos, diversidad cultural y género, que garantice que los inspectores migratorios estén adecuadamente preparados para trabajar con poblaciones diversas y vulnerables garantizando el cumplimiento de las leyes migratorias y protegiendo los derechos de los migrantes que llegan a Panamá.

Palabras clave: Revisión sistémica, Prospectiva, Currículo, Formación, Inspectores migratorios.

ABSTRACT

When a systematic review is conducted, we understand it as a comprehensive and critical analysis of all the relevant studies available, particularly to drive prospectively a rigorous methodological process as a tool to support the design of strategies and/or actions resulting from the outdated curricular models. Therefore, based on comparisons and reviews, the general objective is a systematic review for curricular prospecting in the training of migration inspectors in Panama. Under a qualitative paradigm, a documentary and bibliographic investigation was carried out. The review of the state of the art also provided a broader and updated vision of global trends and challenges in the training of migration inspectors. Among the findings, elements of the analysis of current needs and challenges in the training of migration inspectors in Panama were included, as well as an exploration of the best practices and innovative approaches used in other countries for the training of this profile, identifying the meanings and subjective interpretations behind current policies and practices in training. It is concluded that based on these findings, a review of the current curriculum is encouraged to include training modules in key areas that improve the quality of education for migration inspectors, in favor of better management of migration and national security in the country. Specific suggestions are proposed to enhance the effectiveness of this program, which further strengthens the prospect of proposed curricular changes in favor of innovative approaches to training and skill development, with a greater emphasis on training in human rights, cultural diversity, and gender, ensuring that migration inspectors are adequately prepared to work with diverse and vulnerable populations, guaranteeing compliance with migration laws and protecting the rights of migrants arriving in Panama.

Keywords: Systematic review, Prospective, Curriculum, Training, Migration inspectors.

INTRODUCCIÓN

El Curso de Formación de Inspectores Migratorios es el programa curricular diseñado por la Academia Migratoria del Servicio Nacional de Migración, para la formación de sus Inspectores de primer ingreso, es decir aquellos funcionarios designados por el Estado panameño en atención del cumplimiento de un perfil de ingreso, pero que aún no tienen las competencias necesarias para desempeñar la gestión migratoria *per se*. El programa curricular se viene aplicando desde 2014, sin embargo, hasta la fecha, no ha sido evaluado, ni actualizado, frente a las nuevas funciones, procesos y reformas migratorias que se han introducido para ofrecer una gestión migratoria ordenada, eficaz, segura y transparente.

Lo planteado es un aspecto fundamental, en tanto un cambio curricular presupone una adecuación desde toda la revisión sistémica o cronológica aplicado a este país con

respecto a un programa de estudio, cuyo contenido sea acorde a la realidad actual en la que se desenvuelve la sociedad. Tabash (2000, p. 101), concibe el resultado de esta adecuación como “un proceso que tiene como finalidad lograr aprendizajes pertinentes, significativos y de calidad, acorde con los requerimientos de las personas y de la realidad de su entorno próximo, en un tiempo y cultura determinados”.

Frente a ello, la búsqueda permitió *una revisión sistemática para prospectiva curricular en la formación de inspectores migratorios en Panamá*, de manera que se reconozca qué cambios son necesarios para introducir mejoras en el proceso de formación que se ofrece en el Curso.

Los planteamientos anteriores surgen tras el resultado de la última evaluación realizada en la institución, donde se ha observado que el desempeño de los inspectores está presentando deficiencias una vez ocupan sus cargos de forma permanente lo cual puede ser consecuencia de la falta de actualización de plan de estudios que se viene utilizando durante los últimos 8 años y la existencia o no de problemas instruccionales.

Aunado a lo anterior, en los últimos años, las estadísticas arrojan aproximadamente 23mil 968 migrantes irregulares que han llegado al país, evidenciado el aumentado en los procesos disciplinarios por el mal desempeño de algunos inspectores egresados del curso. Estos procedimientos guardan relación con las funciones que desempeñan en sus puestos de trabajo en áreas administrativas, operativas y de procedimientos y la incorrecta aplicación de los derechos humanos. Esta situación ha hecho que la instancia de investigación interna haya compulsado oficios a la Academia Migratoria, solicitando la malla curricular que conforma el Plan de Formación de Inspectores, además de responder a cuestionarios enfocados a desmejoras en el desempeño laboral de los inspectores producto de la falta de formación en los procesos migratorios. (Chávez, 2016).



Fuente: González (2023) <https://www.prensa.com/sociedad/un-poco-mas-de-247-mil-migrantes-cruzaron-por-panama-en-2022-una-cifra-record/>

En virtud de esto, surgen algunas interrogantes que se consideran necesarias plantear y que van de la mano con la valoración de la pertinencia del cambio curricular en términos de la formación de los inspectores, tales como: ¿Ayudó a prepararlos mejor?, ¿cómo ha sido su desempeño?, ¿cómo ha sido su trabajo en cuanto al respeto a los derechos humanos? (Quiroga, 2017).

Haciendo un breve acercamiento, Vicedo (2014), expresa que “los cambios curriculares de mayor o menor envergadura dan lugar a un nuevo plan de estudios”, y que estos cambios “debieran ser siempre precedidos de una etapa diagnóstica que estableciera con precisión las dificultades y deficiencias presentes en los programas vigentes y, por tanto, las modificaciones que deben acometerse para que dichas dificultades y deficiencias sean adecuadamente superadas” (p. 187).

Por su parte Costantino y Gutiérrez (2015, p. 67), plantean que “los cambios en los contenidos curriculares suponen paralelamente el reforzamiento de una nueva cultura organizacional y una apertura a la sociedad”. En este mismo orden de ideas Roldan (2005, p. 114), indica que “la evaluación de un plan de estudios consiste en reconocer sus fallos y aciertos, ventajas y desventajas.”, además que debe ser un “un proceso participativo que obtenga y analice información útil con el propósito de juzgar y tomar decisiones”.

Aunado a estos planteamientos, Hernández (citado por Tabash, 2000), clasifica la adecuación curricular en dos vías, la adecuación significativa y no significativa. La primera la define como “acciones que requieren principalmente de la eliminación de contenidos y objetivos del currículo en las diferentes áreas de estudio y por consiguiente la modificación de los criterios de evaluación” (p. 102). Respecto a la segunda, Tabash (2000, p. 103), expresa que “se deben realizar con el fin de detectar las necesidades y ejecutar un plan de atención. Esto conlleva que se involucren el personal docente y administrativo”.

Con fundamento en estas premisas se han examinado aquellas investigaciones que han planteado el tema del cambio curricular de manera general, desde su concepto, abordaje metodológico, hallazgos, resultados y aportes.

Esta indagación permitirá reconocer aspectos importantes en torno a esta temática del cambio curricular, tales como el porqué del cambio, la revisión, evaluación y actualización de los planes de estudio, los sujetos intervinientes y los resultados que conllevan dichos cambios. Dada la importancia que representan la actualización y los cambios curriculares, en los planes de estudio de formación, la valoración de su pertinencia

permitirá determinar la calidad de la capacitación que presta la Academia Migratoria a los participantes del Curso de Formación de Inspectores Migratorios y su efectividad y eficiencia en el desempeño laboral.

METODOLOGÍA

Este trabajo se enmarcó en una investigación de tipo documental, bibliográfico, y revisión sistémica, con método hermenéutico, y del estado del arte, que implicó la búsqueda, doctrinal en organizaciones y el respectivo análisis de dichos documentos en versión digital. En este sentido, Gómez et al., (2014, p. 158), señalan que “esta debe garantizar la obtención de la información más relevante en el campo de estudio, de un universo de documentos que puede ser muy extenso”. Por ello, se realizó una búsqueda de documentos, con el objetivo de recopilar, comparar y analizar diversos artículos académicos, tesis, que plantearan la situación actual en el cual se encuentra la problemática en estudio.

Por su parte Peña (2010, p. 01), define la revisión bibliográfica como “un texto escrito que tiene como propósito presentar una síntesis de las lecturas realizadas durante la fase de investigación documental, seguida de unas conclusiones y una discusión”. La revisión que se propone realizar en este artículo, de acuerdo con Gómez et al., (2014, p. 159), puede ser desarrollada a través de cuatro fases a saber: “definición del problema, búsqueda de la información, organización de la información y análisis de la información”. Estas cuatro fases son positivas para la investigación ya que facilitan su realización y determinan la relevancia e importancia de esta, además de asegurar su originalidad.

Como método de investigación, atendiendo a los planteamientos de Peña (2010, pp. 04-12), la revisión bibliográfica permitió: enmarcar el problema, referenciar otras investigaciones, redactar de manera coherente el texto, valorar de forma crítica la información a presentar y formular una serie de conclusiones.

En referencia a las fuentes de información, se utilizaron fuentes secundarias, las cuales, según Miranda y Acosta (2009, p. 02) “son las que contienen información primaria, sintetizada y reorganizada. Están especialmente diseñadas para facilitar y maximizar el acceso a las fuentes primarias o a sus contenidos. Parten de datos preelaborados”.

Para poder utilizar estas fuentes, continúan señalando Miranda y Acosta (2009, p. 03) “deben ser analizadas bajo 4 preguntas básicas: ¿Es pertinente?, ¿es obsoleta?, ¿es fidedigna?, ¿es confiable?”. Para la recopilación de dichas fuentes, se utilizaron una serie

de categorías de búsqueda de información, que guardaran relación con el tema en estudio, tales como: *cambio curricular*, *adecuación curricular*, *formación policial*.

Finalmente, el método de revisión bibliográfica permitió la realización del análisis de la información recabada, para interpretarla y evidenciarla en un FODA, en tal sentido, “es la tarea que toma más tiempo [...] [...], ya que con ella se espera identificar el aporte a realizar” (Gómez *et al.*, 2014, p. 160). Se realizó una lectura comprensiva guiada por la problemática en estudio; se hicieron comparaciones de los núcleos temáticos y los aspectos comunes de cada uno. En este orden de ideas, Peña (2010) indica que:

En una revisión bibliográfica intervienen las voces de los autores a los que hacemos referencia, pero nuestra voz también tiene que estar presente en ese diálogo. No basta simplemente con parafrasear o resumir fielmente las ideas de otros textos, es necesario comentar, cuestionar, interrogar lo que dicen. (p. 10).

Los resultados de la información recabada se presentan en la sección que se ha denominado acercamiento teórico al cambio curricular, donde se plantean los principales análisis de la información, así como la contrastación de la opinión de los diversos autores estudiados. Finalmente, en la última sección, se exponen las principales conclusiones a las que se ha llegado, producto de los resultados obtenidos del análisis hermenéutico.

La importancia del buen perfil del funcionario migratorio y los derechos humanos

Según Cebrián (2018), el buen perfil del funcionario migratorio es crucial para garantizar el respeto y protección de los derechos humanos de los migrantes. Estos funcionarios tienen la responsabilidad de hacer cumplir las leyes y regulaciones migratorias de un país, pero también deben hacerlo de una manera justa, humana y respetuosa de los derechos de los migrantes.

Un buen perfil del funcionario migratorio incluye habilidades interpersonales, técnicas o duras, y por ende y de las más vitales blandas, como la capacidad para comunicarse efectivamente con los migrantes, la empatía, la comprensión de las culturas, la capacidad para identificar y prevenir la discriminación como el racismo. Además, los funcionarios migratorios deben tener un conocimiento sólido de las leyes sobre las políticas migratorias y de los derechos humanos internacionales.

Los derechos humanos de los migrantes son fundamentales, siendo estos la fórmula para protegerlos, respetarlos y darle nivel de seguridad en todo momento. Estos derechos incluyen el derecho a la no discriminación, el derecho a la libertad de movimiento, el derecho a un trato humano, digno, el derecho a la protección contra la violencia, la explotación, así como el derecho a solicitar asilo y protección internacional.

Por lo tanto, el funcionario migratorio y el respeto a los derechos humanos de los migrantes son dos elementos esenciales en la gestión migratoria efectiva y humana. Los funcionarios migratorios deben ser capacitados y preparados adecuadamente para desempeñar su papel de manera justa, respetuosa y humana, y deben trabajar para garantizar que los derechos humanos de los migrantes sean respetados y protegidos en todo momento.

Haciendo un poco de historia hasta los avatares del día a día

La formación de inspectores migratorios en Panamá es un tema importante y en constante evolución. En los últimos años, se han implementado varios cambios y reformas para mejorar la calidad de la formación y actualizarla para reflejar los cambios en las leyes y políticas migratorias.

Por ejemplo, en 2019, el Servicio Nacional de Migración de Panamá firmó un convenio con la Universidad Especializada de las Américas para establecer un programa de formación y capacitación para inspectores migratorios. Este programa tenía como objetivo mejorar la calidad de la formación de los inspectores, incluyendo temas como derechos humanos, enfoque de género y tecnología aplicada a la gestión migratoria.

En 2020, debido a la pandemia de COVID-19, se implementaron cambios en la formación de los inspectores migratorios en Panamá para garantizar la seguridad y salud de los estudiantes y del personal docente. Se adoptaron modalidades de formación en línea y se redujo el número de estudiantes en las clases presenciales.

En general, se espera que la formación de inspectores migratorios en Panamá siga evolucionando y adaptándose a las necesidades y cambios en el ámbito migratorio, y que se sigan implementando mejoras y reformas para garantizar la calidad de la formación y la efectividad de la gestión migratoria en el país.

Acercamiento teórico al cambio curricular

La revisión de variada información sobre el tema ha dado una visión holística de la problemática en estudio: el cambio curricular y la valoración de su pertinencia, cuyos resultados los enfocaremos en la pertinencia del cambio curricular en el Curso de Formación de los Inspectores Migratorios de Panamá.

En referencia al tema, los planteamientos esbozados por Vicedo (2014), permiten entender que cualquiera que sea la forma en que se dé un cambio curricular (mayor o menor envergadura), este da origen a un nuevo plan de estudios y, a su vez, estos deben ir precedidos por una etapa diagnóstica, lo que permitirá conocer las dificultades y deficiencias que tenga el mismo, para así realizar las adecuaciones pertinentes. Por lo tanto, si se hace referencia al cambio curricular del Curso de Formación de Inspectores Migratorios, siguiendo lo planteado por este autor, este debe partir con un diagnóstico acerca de las dificultades y deficiencias que presenta actualmente el Plan de Estudios, para luego considerar de qué manera debe ser adecuado a las necesidades actuales, lo que traería como resultado final un nuevo Plan de Estudios.

Vicedo (2014) y Collazo (2014), coinciden en que los cambios curriculares deben estar acompañados en todo momento de una evaluación diagnóstica que permita conocer las dificultades y deficiencias, para así determinar qué cambios se deben introducir en el Plan de Estudios. Martínez y Martínez (2015), además de coincidir con lo planteado por estos autores, sostienen que ese diagnóstico permite realizar un inventario de fortalezas y debilidades para con posterioridad aplicar el cambio.

Por su parte Costantino y Gutiérrez (2015, p. 67), plantean que “los cambios en los contenidos curriculares suponen paralelamente el reforzamiento de una nueva cultura organizacional y una apertura a la sociedad”. En consonancia con esta idea, Hernández (2019), señala que los planes de estudios desactualizados “pueden no responder a las necesidades que genera el cambio sociocultural y quedan fuera de la realidad de acuerdo con las necesidades que la sociedad requiere satisfacer” donde se han abordado cómo los cambios en la educación y en los planes de estudio pueden influir en la formación de ciudadanos críticos y participativos en la sociedad.

Frente a esto, en la sociedad actual y en el entorno dinámico de los procesos organizacionales, los modelos de la educación técnica a nivel de formación profesional deben actualizarse permanentemente para que el estudiante adquiera herramientas que le permitan enfrentar los nuevos retos, en términos de normas y procedimientos de acuerdo

con los requerimientos socioculturales y del mercado laboral. En este sentido, Enamorado (2009) señala que:

En pos de determinar si los planes y programas del currículo en proceso de implementación rinde los resultados esperados, es necesaria una evaluación de este que permita determinar el grado de eficacia y eficiencia de dicha implementación, y a partir de esta evaluación realizar los ajustes pertinentes al currículo (p. 65).

Enamorado (2009) & Hernández (2019), coinciden en que la evaluación de un Plan de Estudio es importante para poder conocer sus ventajas y desventajas, además que permite determinar su eficacia y eficiencia, de manera que se puedan realizar los ajustes que sean necesarios para su adecuada implementación. Esta idea de evaluación de los planes y programas de estudio en proceso de implementación va muy de la mano con los planteamientos expresados por Vicedo (2014), ya que ese proceso de evaluación implica la realización de un diagnóstico que permita determinar la eficacia y eficiencia del Plan actual y así realizar los ajustes pertinentes al currículo.

Asimismo, Roldan (2005, p. 114) indica que “la evaluación de un plan de estudios consiste en reconocer sus fallos y aciertos, ventajas y desventajas [...] [además de que debe ser] un proceso participativo que obtenga y analice información útil con el propósito de juzgar y tomar decisiones”. Partiendo de ello, la evaluación presupone el reconocimiento de fallos, aciertos, ventajas y desventajas, que permitirán realizar los cambios pertinentes, destacando la importancia de la actualización y renovación de los planes de estudio para la formación de docentes universitarios que sean capaces de enfrentar los retos del mundo actual. Zabalza, (2017).

Además de la evaluación y diagnóstico, se adiciona un nuevo componente al tema del cambio curricular, el llamado *proceso participativo*, que además de concebirse como una actividad dinámica, permite entrever que deben existir unos sujetos que participan activamente en el proceso de cambio con el propósito de juzgar y tomar decisiones. Cabe entonces hacerse una pregunta: ¿quiénes son esos sujetos que intervienen en el proceso de cambio curricular?

Para responder a esta interrogante, aunado a los planteamientos de Tabash (2000) Martínez y Martínez (2015, p. 5) señalan que en un cambio curricular es:

Evidente la influencia de distintos actores, como el rector, el director, los evaluadores y principalmente los profesores, respecto a la forma en que se

vive el currículum, incluyendo lo que se enseña, y la forma en que se enseña o se deja de enseñar (p. 5).

Esto quiere decir que es importante la participación de estos actores de manera que se puedan detectar con mayor claridad, a través del diagnóstico consciente, las ventajas y desventajas que permitirán las adecuaciones necesarias que el cambio curricular exige.

Tabash (2000), al igual que Martínez y Martínez (2015), coinciden en que en un cambio curricular participan un sinnúmero de actores, quienes velaran porque se realicen los procesos pertinentes para que el cambio que se desea implementar cumpla con las exigencias que la sociedad y la organización demanda.

Camilloni (citado por Collazo, 2014), refiriéndose al cambio curricular como un proceso señala:

Este se comprende como una forma de cambio sociocultural profundo que afecta distintos planos de la vida institucional y moviliza variadas concepciones en juego acerca del conocimiento, los sujetos de la formación, las relaciones entre la enseñanza y el aprendizaje, los modelos curriculares, las funciones institucionales, etc. (p. 42).

Costantino y Gutiérrez (2015), junto con Hernández (2019), coinciden en que los cambios curriculares responden a situaciones culturales que la sociedad y las organizaciones demandan y que deben ser reforzadas con la actualización constante de los Planes de Estudio. Esta concepción permite pensar cómo deberían ser los cambios que se propongan con respecto al Curso de Formación de Inspectores Migratorios y cómo esos cambios afectarían de manera positiva en la vida institucional, partiendo de la idea de que se encuentran en juego la incorporación de nuevos conocimientos, el nuevo giro en la formación de los estudiantes, el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, aunado a la incorporación de nuevas funciones institucionales que no están contempladas en el actual Plan de Estudios.

Por su parte, Collazo (2014, p. 37), plantea que el cambio curricular “supone una oportunidad privilegiada de actualización, de fortalecimiento de la autonomía y la integralidad de la formación y de mejora de los procesos de enseñanza y evaluación”. En su investigación propone la necesidad de realizar un estudio de los antecedentes curriculares del centro (diagnóstico), para poder determinar cuáles deben ser los cambios curriculares para realizar dentro del Plan de Estudios.

Partiendo de ello, vale le pena emprender un proceso de cambio curricular, no solo porque sea este una oportunidad para lograr la actualización del Plan de Estudios, sino también una oportunidad de lograr la integridad de la formación, además del fortalecimiento y mejora de los procesos de enseñanza y evaluación.

Cabrera y Cordero (2018), refiriéndose a las perspectivas que se deben tomar en cuenta para realizar un cambio curricular, plantean que “es importante profundizar desde dos perspectivas: la propiamente disciplinar y la educativa”; más adelante señala que “otras de las perspectivas de análisis del cambio curricular incluyen estudiar lo resultante de un cambio, en función de su adecuación a los cambios en las disciplinas, en los contextos o en perspectiva comparada con currículos anteriores” (p. 6).

Esto quiere decir que un cambio curricular involucra además de un diagnóstico, la realización de un análisis concienzudo de la realidad educativa del centro y de las disciplinas que forman parte del plan de estudios, aunado a lo resultante del cambio que surge de la adecuación en las disciplinas y en comparación con los currículos anteriores.

Martínez y Martínez (2015, p. 3), abogan por una previa revisión diagnóstica al momento de realizar la actualización de un plan de estudios al señalar que “la actualización de un Plan de Estudios implica, un análisis profundo al interior de los procesos educativos desarrollados, esencia de la fundamentación para la implementación de cualquier tipo de cambio curricular como una fase previa de revisión diagnóstica”. Estas autoras proponen incluir dentro del proceso de cambio curricular la realización de un “inventario sobre las fortalezas y debilidades, sustento esencial para la posterior actualización de los Planes de Estudio”. Desde este punto de vista, un FODA permitirá en gran medida realizar aportes significativos al proceso de diagnóstico, sobre todo al involucrar a las partes actoras intervinientes (directivos, administrativos, docentes) mediante la realización de grupos focales.

Cabrera y Cordero (2018), al igual que Martínez y Martínez (2015), coinciden en que un cambio curricular implica un análisis profundo desde la perspectiva educativa y los procesos que esta conlleva. Sin embargo, Cabrera y Cordero adicionan otra perspectiva en la que se debe profundizar que es la propiamente disciplinar, misma que no es tomada en cuenta por Martínez y Martínez.

Hasta el momento, los planteamientos propuestos por los diversos autores dan luces acerca de lo que es un cambio curricular, las partes intervinientes, así como los posibles

resultados que se pueden obtener producto de la realización de este proceso, que debe desarrollarse de manera planificada y tomando las previsiones debidas para que los resultados redunden en beneficio del centro, los alumnos, el proceso de enseñanza, la Academia Migratoria y el Servicio Nacional de Migración.

Como se ha señalado con anterioridad, la idea de incursionar en esta investigación es impulsar el cambio curricular del programa de Formación de Inspectores Migratorios en Panamá, tomando en cuenta que, en el último año, los resultados de las evaluaciones han dado muestras de deficiencias en el desempeño de sus funciones, aunado al aumento de casos disciplinarios producto de estas deficiencias.

Frente a esto, vale la pena señalar los aportes hechos por Bianciotto (2019), quien plantea que, frente a los casos de desmejora en el desempeño laboral de los policías, por ejemplo, “la propuesta frente a estos casos se orienta a modificar la curricula para que esta incluya contenidos asociados con los valores democráticos (cumplimiento de la ley, respeto por los derechos ciudadanos y libertades individuales, reconocimiento de las diversidades, etc.)” (p. 35). Esto prefigura que, al momento de realizar el diagnóstico previo al cambio curricular, se debe profundizar en cuáles han sido los aspectos que han provocado la desmejora en el desempeño laboral de los Inspectores Migratorios, para así introducir al nuevo currículo contenidos asociados y encaminados a mejorar esas deficiencias en el desempeño laboral.

Para la realización de su proyecto, Bianciotto (2014, p. 34), tomo en cuenta como pilares para su diagramación “las instancias de reclutamiento y formación de los futuros agentes policiales”. “Así entonces, las modificaciones en planes de estudios (tales como la incorporación de temáticas en Derechos Humanos) y regímenes de reclutamiento [...] [...] deberían tener un impacto en su práctica concreta” (Frederic citado por Bianciotto, 2014, p. 34). Para el caso en concreto de la Academia Migratoria del Servicio Nacional de Migración, sería válido entonces tomar como pilares para iniciar un diagnóstico de cambio curricular, la evaluación de sus fases de reclutamiento y selección y el proceso de formación de futuros Inspectores Migratorios.

Con fundamento en lo anterior, Bianciotto (2014, p. 37), se plantea las siguientes preguntas: “¿qué lineamientos concretos se siguen con la nueva curricula?, ¿cuáles son sus contenidos específicos?”, preguntas que se pueden hacer actualmente de manera que permitan realizar un inventario de fortalezas y debilidades tendientes a introducir en el

currículo contenidos que busquen mejorar las deficiencias en el desempeño laboral del estudiante, buscando su profesionalización y la realización correcta de sus tareas.

En este mismo orden de ideas Cortés (2006) propone que:

La reforma curricular debe considerar la formación integral (lo científico-técnico, lo ético, lo cultural, lo artístico, lo humano), los valores ciudadanos, la pertinencia la flexibilidad, la contextualización, la autonomía del estudiante para construir su propia formación y del rigor en la comunicación verbal-escrita y optimizar tiempos (p. 80).

Aunado a lo anterior, Cortés (2006), plantea en su investigación la siguiente interrogante: ¿para qué se hace una reforma curricular? Para responder a esta, señala que una reforma curricular se hace para: “formar ciudadanos y profesionales, para socializar: competencias, aptitudes y valores” (p. 83). En consecuencia, se busca la profesionalización del individuo, demostrando las competencias adquiridas y poniendo en práctica las aptitudes y valores aprendidos en el proceso de formación.

Por su parte, Tawil (2003), haciendo referencia a los motivos que dan origen a los cambios curriculares, señala que:

Los motivos del cambio curricular en una sociedad dada se originan en el reconocimiento de que existe una brecha entre una nueva percepción de la sociedad, por un lado, y los procesos educativos que la sociedad organiza [...], por el otro. Se considera pues que la reforma de los planes de estudios es necesaria cuando los contenidos, métodos y estructuras de la educación [...] existentes ya no parecen responder a las nuevas demandas sociales derivadas de los cambios culturales, políticos, económicos y tecnológicos que conforman las nuevas percepciones. [...] El cambio curricular es un proceso permanente. (p. 02).

Roldan (2005) y Tawil (2003), coinciden en que un Plan de Estudios desactualizado, es aquel que no responde a las necesidades y demandas que exige la sociedad y por lo tanto quedan fuera de esa realidad social, cultural, política, económica y tecnológica que se requiere satisfacer.

Evidencias obtenidas producto de la hermenéutica para la configuración del FODA

En primera instancia el FODA es un acrónimo que se refiere a fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. A continuación, el análisis que conformó el FODA

de la temática prospectiva de cambios curriculares para la formación de inspectores migratorios en Panamá queda conformado de la siguiente manera:

Fortalezas:

La implementación de cambios curriculares puede mejorar la calidad de la formación de los inspectores migratorios, lo que podría llevar a una mayor eficacia en la gestión migratoria.

La posibilidad de actualizar los planes de estudio para incluir nuevas tecnologías y herramientas que ayuden a los inspectores en su labor diaria.

La oportunidad de incorporar la formación en derechos humanos y enfoque de género para promover una migración más justa e inclusiva.

Oportunidades:

La necesidad de adaptar la formación de los inspectores migratorios a los cambios en las leyes y políticas migratorias, tanto en Panamá como a nivel internacional.

La posibilidad de establecer alianzas con otras instituciones académicas y gubernamentales para enriquecer la formación y ampliar los recursos disponibles.

La oportunidad de mejorar la imagen de la institución migratoria en Panamá y a nivel internacional a través de la formación de inspectores altamente capacitados.

Debilidades:

La falta de recursos económicos y tecnológicos para la implementación de los cambios curriculares necesarios.

La resistencia al cambio por parte del personal docente y administrativo encargado de la formación de los inspectores migratorios.

La falta de una cultura de formación continua que garantice que los inspectores migratorios estén actualizados en todo momento.

Amenazas:

La posible falta de interés y compromiso de las autoridades gubernamentales y otros actores clave para la implementación de los cambios curriculares necesarios.

La competencia de otras instituciones y países que ofrecen formación similar para inspectores migratorios, lo que podría reducir el atractivo de la formación panameña.

La falta de una política migratoria clara y estable que pueda afectar la efectividad de la formación de los inspectores migratorios en Panamá.

CONCLUSIONES

Los hallazgos encontrados producto del contraste teórico realizado, han dejado claro lo pertinente que sería realizar un cambio curricular en el Curso de Formación de Inspectores Migratorios de Panamá, habida cuenta que desde su aplicación en 2014 y, hasta la fecha, no ha sido evaluado ni actualizado, además de que se han instituido nuevas funciones, procesos y reformas migratorias para ofrecer una gestión migratoria ordenada, eficaz, segura y transparente, que deberían ser incorporados en un nuevo Plan de Estudios. Ello se pudo constatar al reconocerse la importancia que tiene la realización de cambios curriculares en los Planes de Estudio en cualquier nivel académico, incluido el de formación técnica para el desempeño laboral, máxime cuando nunca han sido actualizados.

Se evidenció que los cambios curriculares que se deben realizar a los planes de estudio deben pasar por revisiones, actualizaciones y evaluaciones que los hagan cónsonos con la realidad actual, además que las mismas deben hacerse de manera constante y permanente para así disminuir la brecha que pudiera existir entre la nueva percepción de la sociedad y los objetivos y contenidos de los proyectos curriculares en desarrollo.

Se constató, la importancia que tienen los términos diagnóstico y evaluación, que van muy ligados a la actualización de los planes de estudio, ya que, con el transcurrir del tiempo, estos se desactualizan, lo que trae como consecuencia que queden fuera de la realidad y no cumplan con su cometido de satisfacer las necesidades laborales que demanda la sociedad.

Esta valoración permitió conocer en qué instancias sería pertinente iniciar un proceso de cambio curricular en un Plan de Estudios dirigido a la formación de futuros agentes policiales, el cual, para el caso de esta investigación, se traduce en los futuros Inspectores Migratorios por lo similar de sus procesos. Estas instancias son el proceso de reclutamiento y selección y de formación, mismas que son aplicadas por la Academia Migratoria. Esto quiere decir entonces que los procesos de cambios irían desde examinar o evaluar la forma de reclutar y seleccionar a los aspirantes (requisitos de ingreso, fases), así como en la etapa de formación (contenidos temáticos asociados a esta).

Se pudo constatar que, para que un cambio curricular sea pertinente, deben participar una serie de actores tales como el personal directivo, docente y administrativo del

Centro, quienes deberán valorar, en base a las necesidades de la sociedad y la organización, por un lado, y las fortalezas y debilidades del plan actual por otro; cuáles cambios son necesarios introducir para garantizar una formación integral del Inspector Migratorio que la institución necesita.

Con un cambio curricular en el Curso de Inspectores, se beneficiarían los estudiantes aspirantes a Inspector Migratorio, por la seguridad de tener un pensum de más calidad, la Academia Migratoria y el Servicio Nacional de Migración por disponer de un diseño curricular de calidad, que produce Inspectores Migratorios con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes actualizadas. Este cambio curricular sería pertinente, porque su desarrollo nos permitirá contar con instrumentos y una estrategia para lograr la evaluación periódica del currículo del curso.

Se considera como pertinente que, para llevar a cabo un cambio curricular en el Curso de Formación de la Academia Migratoria, deberían tenerse en cuenta las siguientes condiciones:

Apertura permanente a la realización de cambios, ya que como señala Tawil “el cambio curricular es un proceso permanente”.

Asimilar de manera significativa la naturaleza propia del cambio.

Realización de evaluaciones diagnósticas periódicas, y que sobre la particular señala Vicedo, permitan establecer “con precisión las dificultades y deficiencias presentes en los programas vigentes y, por tanto, las modificaciones que deben acometerse para que dichas dificultades sean adecuadamente superadas”.

Trazar objetivos viables, posibles y alcanzables.

Contar con un plan de acción, que permita conocer el qué, cómo, cuándo, con qué y el a quién le corresponde tal o cual tarea.

Identificar a los actores del proceso, ya que se trata de un ahora y de un futuro.

Contar con soluciones concretas para superar de manera eficaz los obstáculos que surjan en el proceso.

Para finalizar, no se puede olvidar el hecho de que la migración es un tema de interés constante en Panamá, dado que el país es un importante punto de tránsito para migrantes y refugiados que se dirigen a los Estados Unidos y otros destinos.

En los últimos años, el gobierno de Panamá ha implementado varias políticas y medidas para mejorar la gestión migratoria y proteger los derechos de los migrantes y

refugiados. Por ejemplo, en 2019 se creó la Dirección Nacional de Atención y Asistencia al Migrante, que tiene como objetivo brindar servicios de asistencia y protección a los migrantes en el país.

En 2020, debido a la pandemia de COVID-19, se implementaron medidas adicionales para controlar el flujo migratorio y garantizar la seguridad de los migrantes y la población en general. Esto incluyó el cierre temporal de las fronteras y la implementación de pruebas de COVID-19 para los migrantes que ingresaban al país.

En general, se espera que la migración siga siendo un tema relevante en Panamá y que el gobierno siga implementando políticas y medidas para gestionar de manera efectiva el flujo migratorio y proteger los derechos de los migrantes y refugiados en el país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bianciotto, M. (2019). *Un policía preparado para todo. Trazando nexos entre formación y práctica policial en la provincia de Santa Fe*. Cuadernos de Antropología Social, (50), 33-48. <https://doi.org/10.34096/cas.i50.4076>
- Cabrera, C. y Cordero, S. (2018). *El Cambio Curricular en la Educación Superior en países latinoamericanos: Revisión de antecedentes y nuevas propuestas de análisis*. Praxis Educativa, 22 (3), 15-25. <https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2018-220302>
- Cebrián, M. (2018). *La formación de los inspectores de migración y extranjería en España*.
- Collazo, M. (2014). El cambio curricular, una oportunidad para repensar (nos). *Inter Cambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 2014 v. 1, n. 1 pp. 36-43. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/17060/1/8-11-1-SM.pdf>
- Cortés, E. (2006). *Competencias y cambio curricular: Elementos a considerar*. Revista CES Medicina Veterinaria y Zootecnia, 1 (2), 80-91. <https://www.redalyc.org/pdf/3214/321428499007.pdf>
- Costantino, G. y Gutiérrez, M. (2017). *Reforma policial y profesionalización en seguridad aeroportuaria (2005–2015)*. Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal, 17 (28), 59-90. <https://www.redalyc.org/pdf/3375/337552122003.pdf>
- Enamorado, N. (2009). *Evaluación de impacto del currículo basado en competencias en el logro académico de los estudiantes de refrigeración y aire acondicionado de bachillerato técnico profesional en Honduras*. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile] <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105760/Evaluacion-de-impacto.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G., y Betancourt-Buitrago, L. (2014). *Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización*. Dyna, 81 (184), 158-163. <https://www.redalyc.org/pdf/496/49630405022.pdf>

- Guirao-Goris, J. y Olmedo, A. y Ferrer, E. (2008). *El artículo de revisión*. Revista Iberoamericana de Enfermería Comunitaria, 1, 1, 6. https://www.uv.es/joguigo/valencia/Recerca_files/el_articulo_de_revision.pdf
- Chávez, Luis Enrique (2016). *La formación de inspectores migratorios en el contexto de la globalización*
- Hernández, G. (2019). *La educación y el cambio social*.
- Martínez, R., y Martínez, A. (7, 8, y 9 de octubre de 2015). *Fundamentación del Cambio Curricular en las IES: Análisis de la perspectiva docente. [Presentación en papel]*. XX Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática, México, San Luis Potosí, México. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/8.07.pdf>
- Peña, L. (2010). *Proyecto de indagación: La revisión bibliográfica*. Universidad Pontificia Javeriana [Archivo PDF]. https://www.javeriana.edu.co/prin/sites/default/files/La_revision_bibliografica_mayo_2010.pdf
- Quiroga, R. (2017). *La formación de inspectores migratorios: ¿Hacia un modelo de formación para el control de la inmigración irregular?*
- Roldán, L. (2005). *Elementos para evaluar planes de estudio en la educación superior*. Revista Educación, 29 (1), 111-123. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44029111.pdf>
- Soberón, U., Acosta, Z. (2009). *Fuentes de información para la recolección de información cuantitativa y cualitativa* [Archivo PDF]. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/885032/texto-no-2-fuentes-de-informacion.pdf>
- Tabash, N. (2000). *Modelo de adecuación curricular: Una experiencia de acercamiento a la realidad educativa*. Revista de Ciencias Sociales (Cr), III (89), 101-111. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15318263005>
- Tawil, S. (2003). *Cambios curriculares: Una perspectiva global*. *Perspectivas*, 33(1), 16-25. http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/Publications/Prospects/ProspectsPdf/125s/125-s.pdf
- Vicedo, A. (2014). *Factores que impulsan los cambios curriculares*. Educación Médica Superior, 28(2), 187-189. <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/484/176>
- Wise, R. (2019). *Migración y formación laboral: La necesidad de una educación migrante y de la formación de inspectores migratorios*.
- Zabalza, M. (2017). *Competencias docentes del profesorado universitario*.