

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**



**“Expectativas del programa de formación docente de la carrera de
Administración de Empresas”**

**TESIS
PRESENTADA POR:
MIRZA YOHANA DE LEÓN LEMUS DE ILLES
PREVIO A CONFERÍRSELE EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Quetzaltenango, enero 2021.



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE
POSTGRADOMAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**



TESIS

**“Expectativas del Programa de Formación Docente de la Carrera de
Administración de Empresas”**

Licda. Mirza Yohana de León Lemus

Msc. Edgar Benito Rivera

Quetzaltenango, enero 2021

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE ESTUDIO DE POSTGRADOS**

AUTORIDADES

RECTOR MAGNIFICO MSc. Murphy Olympo Paiz Recinos

SECRETARIO GENERAL Arq. Carlos Enrique Valladares Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO

DIRECTORA GENERAL DEL CUNOC M Sc. María del Rosario Paz Cabrera

SECRETARIA ADMINISTRATIVA M Sc. Silvia del Carmen Recinos Cifuentes

REPRESENTANTE DE CATEDRATICOS

Ing. Erick Mauricio González

MSc. Freddy de Jesús Rodríguez

REPRESENTANTES DE LOS EGRESADOS DEL CUNOC

Licda. Vilma Tatiana Cabrera

REPRESENTANTES DE ESTUDIANTES

Br. Aleyda Trinidad de León Paxtor

Br. Romeo Danilo Calderón

DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE POSTGRADOS

MSc. Percy Ivan Aguilar Argueta

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN PRIVADO DE TESIS

Presidente: M Sc Percy Ivan Aguilar.

Experto: M Sc. Yecenia Hernández Pisquiy.

Secretario: M Sc. Jorge Francisco Santisteban.

Asesor de Tesis: M Sc Edgar Benito Rivera.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Occidente
Departamento de Estudios de Postgrado



ORDEN DE IMPRESIÓN POST-CUNOC-018-2021

El Infrascrito Director del Departamento de Estudios de Postgrado del Centro Universitario de Occidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de tener a la vista el dictamen correspondiente del asesor y la certificación del acta de examen privado No. 30-2020 de fecha 18 de noviembre 2020, suscrita por los Miembros del Tribunal Examinador designados para realizar Examen Privado de la Tesis Titulada **“Expectativas del programa de formación docente de la carrera de Administración de Empresas”** presentada por él (la) maestrante **Mirza Yohana de León Lemus** con Registro Académico No. **199930956**, previo a conferírsele el título de **Maestro(a) en Ciencias en Docencia Universitaria**, **autoriza** la impresión de la misma.

Quetzaltenango, Febrero 2021

IMPRIMASE

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

M Sc. Percy Iván Aguilar Argueta
Director Postgrados CUNOC



Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria Zona 12
Guatemala, Centroamérica

Quetzaltenango, 21 de enero de 2021.

Msc. Percy Aguilar
Director
Departamento de Estudios de Postgrados
Centro Universitario de Occidente
Presente.

Por este medio me permito informarle que en mi calidad de Asesor del trabajo de Tesis de la Lcda. **Mirza Yohana de León Lemus de Illes, con título de su investigación: “Expectativas del programa de formación docente de la carrera de Administración de Empresas** las Observaciones sugeridas por la terna examinadora según acta No. 030-20 de fecha 18 de noviembre del 2020, han sido incorporadas a su trabajo, por lo que me permito solicitarle el mismo pueda continuar con sus trámites para su acto de investidura y juramentación

Atentamente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Msc. Edgar Benito Rivera G.

Asesor.

Ebrg/



EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

CERTIFICA:

Que ha tenido a la vista el libro de Actas de Exámenes Privados del Departamento de Estudios de Postgrado del Centro Universitario de Occidente en el que se encuentra el acta No. 30-2020 la que literalmente dice:-----

En la ciudad de Quetzaltenango, siendo las once horas del día miércoles dieciocho de noviembre del año dos mil veinte, reunidos en la Plataforma Virtual Meet, con el link de reunión meet.google.com/eob-navh-nen, el Honorable Tribunal Examinador, integrado por los siguientes profesionales: **Presidente:** M Sc. Percy Ivan Aguilar, con registro de personal No. 950992; **Experta:** M Sc. Yecenia Hernández Pisquiy, con registro de personal No. 20142044; **Secretario que certifica:** M Sc. Jorge Francisco Sansiteban, con registro de personal No. 11062; con objeto de practicar el **Examen Privado** de la Maestría en **Docencia Universitaria** en el grado académico de **Maestro(a) en Ciencias** de él (la) Licenciado(a) **Mirza Yohana de León Lemus** identificado(a) con el registro Académico No. **199930956** procediéndose de la siguiente manera:-----
PRIMERO: El(la) sustentante practicó la evaluación oral correspondiente, de conformidad con el Reglamento respectivo.-----
SEGUNDO: Después de efectuadas las preguntas necesarias, los miembros del tribunal examinador procedieron a la deliberación, habiendo sido el dictamen **FAVORABLE** -----
TERCERO: En consecuencia él (la) sustentante **APROBO** con observaciones el examen privado de tesis para otorgarle el título profesional de **MAESTRO(A) EN DOCENCIA UNIVERSITARIA** -----
CUARTO: No habiendo más que hacer constar, se da por finalizada la presente, en el mismo lugar y fecha una hora con treinta minutos después de su inicio, firmando de conformidad, los que en ella intervinieron.-----

Y para los usos legales que a él (la) interesado(a) convengan, se extiende, firma y sella la presente CERTIFICACIÓN en una hoja membretada del Departamento de Estudios de Postgrado del Centro Universitario de Occidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala a los once días del mes de febrero del año dos mil veintiuno.-----

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Certifica:

Vo. Bo.

Yomara Yamileth Rodas de León
 Secretaria de Postgrados

M Sc. Percy Ivan Aguilar Argueta
 Director de Postgrados

AGRADECIMIENTOS

Al creador del universo Jehová Dios por todas sus obras maravillosas en favor a mi persona.

A mis queridos padres, no tengo cómo pagarles tanto esfuerzo. Qué privilegio tenerlos conmigo, son un gran regalo para mí. Gracias por darme tanto. Hoy que concluyo una faceta de estudio profesional comparto con ustedes este triunfo no sin antes decirles mil gracias.

A mi abuelita, gracias por su cariño y su apoyo.

A mis hermanas por su ejemplo, su apoyo y ánimo brindado.

Quiero compartir también y agradecer A mi esposo, mis suegros y mis niños, pues me ayudaron a seguir adelante.

A un grupo especial de compañeros que no olvidaré por todo lo compartido y por no dejarse caer ante las dificultades de la vida.

Y un agradecimiento sincero a mi asesor de Tesis MSc. Edgar Benito Rivera García por su apoyo y su ejemplo como profesional y como persona.

A mis maestros por su excelente desempeño profesional demostrado.

Y al Centro Universitario de Occidente por abrir sus puertas para aprender y con ello cumplir el “ID Y ENSEÑAD A TODOS”

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I. LA FORMACIÓN DOCENTE | 4 |
| 1.1 El programa de formación docente en Latinoamérica | 4 |
| 1.2 La orientación formativa en Guatemala | 7 |
| 1.2.1 Alternativas para lograr procesos de aprendizaje | 10 |
| 1.2.2 Unidades académicas | 12 |
| 1.3 La orientación formativa a docentes de la carrera de administración de empresas del Centro Universitario de Occidente | 14 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO | 16 |
| 2.1 Formación | 16 |
| 2.1.1 Características de Formación | 17 |
| 2.2 Motivación Laboral | 19 |
| 2.3 ¿Qué es Expectativa? | 19 |
| 2.4 Ideología Docente | 20 |
| 2.6 Cultura..... | 22 |
| 2.7 Conformismo..... | 23 |
| CAPÍTULO III. CARACTERIZACIÓN DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS | 25 |
| 3.1 Fundación de la Universidad de Occidente | 25 |
| 3.2 División de Ciencias Económicas..... | 26 |
| 3.2.1 Economía | 26 |
| 3.2.2 Administración de Empresas | 26 |
| 3.2.3 Contaduría Pública y Auditoría | 26 |
| 3.3 Información Académica | 26 |
| 3.3.1 Grado y Título | 26 |
| 3.3.2 Objetivos | 26 |
| 3.3.3 Ciclos de Estudio | 27 |
| 3.3.4 Área Común | 27 |
| 3.3.5 Área Profesional Básica | 27 |
| 3.3.6 Área Profesional de Especialización | 27 |
| 3.3.7 Plan de Estudios | 27 |
| CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS | 29 |

| | |
|---|----|
| 4.1 Participación en el Programa de Formación Docente | 29 |
| 4.1.1 Cursos del Programa de Formación Docente | 33 |
| 4.2 Funcionamiento del Programa de Formación Docente | 39 |
| 4.3 Personal Responsable de las Capacitaciones dirigidas a los Docentes | 42 |
| 4.4 Aporte del Programa de Formación Docente | 43 |
| 4.5 Horario de cursos del Programa de Formación Docente..... | 44 |
| CAPÍTULO V. HALLAZGOS | 46 |
| 5.1 Hallazgos Importantes | 46 |
| 5.2 Verificación de Objetivos | 46 |
| 5.2.1 Objetivos Específicos: | 46 |
| REFLEXIONES GENERALES | 48 |
| CAPÍTULO VI. PROPUESTA | 49 |
| 6.1 Justificación de la Propuesta..... | 49 |
| 6.1 Objetivos | 53 |
| 6.1.1 General: | 53 |
| 6.1.2 Específicos: | 53 |
| 6.2 Sustento teórico:..... | 53 |
| 6.3 Estrategias..... | 55 |
| 6.4 Acciones | 55 |
| 6.5 Seguimiento | 56 |
| 6.5.1 Composición de la Comisión Académica | 56 |
| 6.5.2 Competencias de la Comisión Académica de la Universidad | 57 |
| 6.5.3 Funciones de la Comisión Académica | 58 |
| 6.5.4 Obligaciones de los Integrantes de la Comisión Académica | 58 |
| 6.6 Ejecución | 59 |
| 6.7 Evaluación | 60 |
| 6.8 Cursos..... | 60 |
| 6.8.1 Diagnóstico de Cursos Requeridos por Docenes | 60 |
| 6.8.2 Características Generales de los Cursos | 62 |
| 6.8.3 Objetivos | 62 |
| 6.8.4 Plan de Cursos | 62 |
| 6.8.5 Evaluación del Curso | 62 |
| 6.9 Seminario | 63 |

| | |
|--|-----|
| 6.9.1 Características Generales del Seminario | 63 |
| 6.9.2 Objetivos | 63 |
| 6.9.3 Metodología | 64 |
| 6.9.4 Dirigido a | 64 |
| 6.10 Conferencias | 64 |
| 6.8 Taller | 64 |
| 6.8.1 Requerimiento para Taller | 64 |
| 6.8.2 Características del Taller | 65 |
| 6.8.3 Objetivos del Taller | 65 |
| 6.8.4 Plan de Taller | 65 |
| 6.8.5 Evaluación del Taller | 65 |
| 6.8.6 Modelo de AGENDA para taller | 66 |
| 6.8.7 Recursos didácticos: | 66 |
| 6.8.8 Modelo de Presupuesto para Taller | 67 |
| BIBLIOGRAFÍA GENERAL | 70 |
| ANEXOS | 74 |
| Anexo I. Diseño de Investigación | 74 |
| ANEXO II. Estado del Arte | 90 |
| ANEXO III. Instrumentos | 92 |
| ANEXO IV. Matriz de Información | 99 |
| ANEXO V. Punto de Tesis | 112 |

RESUMEN EJECUTIVO

Los docentes de la carrera de Administración de empresas tienen múltiples ocupaciones, razón por la que se les dificulta participar en los cursos que la Universidad proporciona para su formación; sin embargo, están conscientes de los excelentes resultados de una buena formación docente en el proceso educativo. Por eso se da a conocer la presente investigación para identificar las expectativas docentes del programa formativo en los primeros tres años de la carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente y así presentar una propuesta educativa para contribuir al fortalecimiento de los procesos de capacitación y actualización.

La investigación resultó importante pues la formación docente recae directamente en el proceso formador del estudiante, el docente debe mejorar constantemente, pues de su actuar se crea una base que perciben los estudiantes y eso lo imitan, por lo que todo docente debe crear un perfil con características que respondan a las necesidades y expectativas que planteen los estudiantes. Un resultado significativo de la investigación fue que todos los docentes consideraron importante la formación continua, y aunque la participación a los cursos no se da en su totalidad debido a horarios, manifestaron interés por continuar capacitándose.

La investigación se realizó con enfoque metódico cualitativo, con una clase de estudio descriptiva de tipo transversal refiriéndose a un estudio de un momento preciso donde se toma en cuenta la problemática como se da hasta el momento. Es una investigación no experimental pues solo se observaron los fenómenos desarrollados en su ambiente para después analizarlos. Se utilizaron diferentes instrumentos para la recolección de información como entrevistas semiestructuradas, observaciones semiestructuradas y matrices de comparación a 9 docentes y se tomó en cuenta a 2 Autoridades: El Coordinador del Programa de Formación Docente y el Coordinador de la carrera de Administración de Empresas.

ABSTRACT

The professors of the Business Administration career have multiple occupations, which is why it is difficult for them to participate in the courses that the University provides for their training; however, they are aware of the excellent results of a good teacher training in the educational process. For this reason, the present research that aims to identify teaching expectations regarding the training program in the first three years of the Business Administration career at the University Center of the West is presented and thus present an educational proposal to contribute to the strengthening of training and updating processes.

The research was important because teacher training falls directly on the student's training process, the teacher must constantly improve, since their actions create a base that students perceive and that they imitate, so every teacher must create a profile with characteristics that respond to the needs and expectations raised by the students. A significant result of the research was that all the teachers considered continuous training important, and although participation in the courses is not entirely given due to schedules, they expressed interest in continuing to train

The research was carried out with a qualitative methodical approach, with a class of descriptive cross-sectional study referring to a study of a precise moment where the problem is taken into account as it has been so far. It is a non-experimental investigation because only the phenomena developed in its environment were observed and then analyzed. Different instruments were used to collect information such as semi-structured interviews, semi-structured observations and comparison matrices for 9 teachers and 2 Authorities were taken into account: The Coordinator of the Teacher Training Program and the Coordinator of the Business Administration career.

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada “Expectativas del Programa de Formación Docente de la Carrera de Administración de Empresas”, surge porque hoy se demanda una buena y adecuada práctica educativa, así como el interés por conocer las expectativas que se tienen respecto a la profundidad de este tema. Se vive en un tiempo de cambios constantes, en donde todo docente debe ir al paso de ellos para no quedarse atrás, partiendo de que las autoridades universitarias reconozcan la necesidad de la formación constante para cada docente.

Se desarrolló este tema por el interés de que al conocer las expectativas que se tienen respecto al Programa de Formación Docente, éstas se conviertan en guías de acción para conformar un proyecto que se enfoque en las competencias que se esperan que los docentes adquieran durante el proceso formativo de la Universidad.

Actualmente la Carrera de Administración de Empresas no cuenta con una Comisión de Desarrollo Académico, misma que no tiene conocimiento del Programa de Formación Docente para el Centro Universitario de Occidente.

El objetivo planteado para cumplir por medio de esta investigación es: “Identificar las expectativas del docente respecto al programa formativo en los primeros años de la carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente y con ello realizar una propuesta educativa para el personal docente y mejorar constantemente en educación, pues se generó información importante que apoya el estudio.

La investigación resultó importante pues la formación docente recae directamente en el proceso formador del estudiante, el docente universitario debe tener una mejora continua en su trabajo adecuado a su contexto, pues de su actuar se crea una base que perciben los estudiantes y eso se tiende a imitar, por lo que todo docente debe crear un perfil con características que respondan a las necesidades y expectativas que planteen los estudiantes. Guatemala tiene retos que afrontar como nación y algo que puede ser clave en el logro de ellos es la educación, pues constituye una herramienta que llevará a la realización de las metas que hoy día la sociedad suplica.

Uno de los resultados más importantes que generó esta investigación es resaltar que todos los docentes entrevistados consideraron importante la formación continua y participan en los cursos que el programa a nivel de Centro Universitario de Occidente lleva a cabo, la participación que

tienen no es su totalidad debido a horarios, pero el interés por formarse brinda la oportunidad para aprovechar los espacios en los que organicen las sesiones de formación.

La investigación se realizó con un enfoque metódico cualitativo, con una clase de estudio descriptiva de tipo transversal refiriéndose a un estudio de un momento preciso donde se toma en cuenta la problemática como se da hasta el momento. Su método fenomenológico contribuye al conocimiento de las realidades docentes, especialmente a las vivencias de los docentes en el proceso formativo, por lo que este método está presente en las guías de observación semi estructuradas y las entrevistas semiestructuradas, así como en la realización de las matrices de comparación y del análisis que se realizó.

Se utilizaron diferentes instrumentos para la recolección de información tales como entrevistas semiestructuradas, observaciones semiestructuradas, matrices de comparación y análisis de documentos. La muestra utilizada fue Muestra en cadena o por redes (“bola de nieve”), la cual constó de 9 docentes y se tomó en cuenta a 2 Autoridades: el Coordinador del Programa Docente y el Coordinador de la Carrera de Administración de Empresas.

El primer capítulo presenta una investigación documental acerca de la orientación formativa a nivel de Latinoamérica, Guatemala y en la Carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente, con los diferentes tipos de contexto y con ello se analizan los alcances que han tenido en distintas partes del mundo.

El segundo capítulo presenta el marco contextual de la investigación, con el fin de describir de manera general el lugar en donde se realizó el proceso, cada uno de sus involucrados directos e indirectos, esto para entender la situación y circunstancias, a la vez aprovecharlas durante todo el desarrollo investigativo, se menciona la fundación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como la del Centro Universitario de Occidente, y la conformación de la División de Ciencias Económicas, se presenta la información académica, sus objetivos, sus ciclos de estudio y su plan de estudios.

El tercer capítulo presenta el marco teórico que es el fundamento de la investigación, el cual es tomado en cuenta durante gran parte del trabajo por su importancia, presentado de la siguiente manera: Formación, Características de Formación, Motivación Laboral, Qué es expectativa, Ideologías Docentes, Prácticas Docentes, Cultura y Conformismo.

El cuarto capítulo es la Presentación de Resultados, se toma en cuenta la información que se obtuvo con las entrevistas y las guías de observación, se procesó todo ello contrastándolo con el marco teórico para generar los resultados requeridos, para lo cual se tuvo la intervención de docentes de la carrera de Administración de Empresas y las 2 autoridades ya mencionadas.

El quinto capítulo es el de Hallazgos, el cual presenta los resultados de la investigación que en este caso fueron las expectativas de los docentes respecto al programa de formación y esto está asociado a los objetivos previamente planteados. De tal manera que se presenta la Verificación de Objetivos y los objetivos específicos.

Por último, como capítulo final se presenta una propuesta para implementar como resultado de la investigación y se denomina: **“CREACIÓN DE LA COMISION DE DESARROLLO ACADÉMICO DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS”**, se presentan objetivos de la misma, el sustento teórico para desarrollarla y las estrategias para su implementación con sus respectivas acciones para su aplicación.

CAPÍTULO I. LA FORMACIÓN DOCENTE

1.1 El programa de formación docente en Latinoamérica

En América Latina el problema es que varios profesores no están bien preparados para su tarea, por lo que se ve la necesidad de fortalecer tanto la formación docente como el desarrollo profesional continuo. (Vaillant, MEJORANDO LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LATINOAMÉRICA, 2007). Definitivamente todo profesor debe mejorar su formación, debe promover nuevas técnicas, buscar el conocimiento sin tener limitantes como el miedo o la vergüenza y que eso desencadene conformismo en ellos, pues ellos son los que influyen muy de cerca en los estudiantes.

De la influencia que los docentes tengan en los estudiantes así será el resultado; es decir que ellos tienen un papel fundamental en mejorar la calidad de la educación, pero si el papel que desempeñan no es bueno, el resultado en los estudiantes tampoco lo será, lo cual no solo los abarca a ellos sino repercute en la sociedad, pues replicarán su formación en el desempeño que tengan como profesionales.

En muchos países existe un interés por mejorar la formación docente. El Salvador constituye un caso interesante porque realiza una Evaluación de Competencias Académicas y Pedagógicas (ECAP), la cual es necesaria para finalizar la carrera y graduarse. Sin embargo, esa prueba ha contribuido a mejorar las propuestas de las instituciones formadoras y ha llegado a ser una excelente predictora para el desempeño docente. (Vaillant, MEJORANDO LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LATINOAMÉRICA, 2007). Ese interés no solo lo tiene El Salvador, sino que existen muchos países con interés por mejorar la formación docente.

La república de El Salvador, así como otros países latinos, afronta algunos desafíos que superar como la pobreza, mejorar la productividad y otros. Las reformas educativas han facilitado algunos adelantos, pero no ha podido abarcar a la mayoría de la población en edad escolar, pues sólo una minoría logra obtener educación, pero no terminan sus estudios, lo que ocasiona en el área laboral bajos salarios. Hoy se vive con cambios rápidos en el mundo lo que promueve la búsqueda de nuevas y mejores formas de educar a las personas actuales y del mañana y es la educación el

instrumento para que exista una transformación productiva de su gente y se puedan dar las condiciones de igualdad en las oportunidades de adelanto.

Según un estudio realizado por la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID): “El rol de los docentes en la mejora de la calidad educativa es prioritario, no será posible mejorar la calidad de la educación, si no se logra mejorar sustancialmente la calidad profesional de quienes se dedican a la enseñanza”. (Vaillant, MEJORANDO LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LATINOAMÉRICA, 2007).

Se pueden dar mejoras en varios aspectos que giran alrededor de la educación como la tecnología y los ambientes, que definitivamente puede contribuir a mejorar la calidad de la educación, pero la clave está principalmente en el desempeño docente y ahí es donde se prioriza la formación que los convierta en profesionales competentes.

Los estudiantes salvadoreños que quieren ser docentes toman en cuenta mejorar en la educación y por ello se someten a algunas exigencias que demanda el MINED por medio de las universidades, para un mejor control educativo, por lo que toman la prueba (ECAP), con lo que aseguran la calidad de los docentes que existirán en el futuro. (Vaillant, MEJORANDO LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LATINOAMÉRICA, 2007).

Otro país interesante es República Dominicana, pues ha avanzado en la gestión institucional de la formación a través de la creación del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM). Esta es una instancia descentralizada que coordina los programas de formación inicial y de desarrollo profesional del personal docente a nivel nacional. La iniciativa tiene como propósito articular con todas las instituciones de educación superior, así como con las de carácter científico y/o cultural que incidan en la formación de maestros.

En otros países se están estudiando sistemas de certificación de competencias para el ejercicio profesional docente (Namo de Mello, 2005), lo que parecería ser también una de las tendencias más prometedoras para los próximos años. (Vaillant, MEJORANDO LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LATINOAMÉRICA, 2007).

Es ineludible la importancia que tiene la formación docente y el reconocimiento que hoy se le da como elemento esencial para responder a las necesidades y cambios en la sociedad, tanto es así que se le ha visto como un proceso que dura toda la vida, es por ello por lo que, aparte de la

formación universitaria que un docente haya tenido, debe actualizarse y participar en diferentes programas de capacitación que le permita estar al día con su labor educativa.

En la república de Perú, el Programa PLANCAD define el mejoramiento de los docentes en términos de “saberes fundamentales” y “funciones básicas”. Éstos identifican las capacidades cognitivas requeridas y describen los propósitos de las acciones de formación. Los documentos del Programa PLANCAD establecen lo que debe saber y hacer un docente que anhela que sus alumnos aprendan y se eduquen bien (Vaillant, 2005). (Vaillant, MEJORANDO LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LATINOAMÉRICA, 2007).

El objetivo del programa PLANCAD es que la calidad del trabajo técnico-pedagógico que llevan a cabo los docentes mejore, para ello les dan una capacitación inicial, diversa y de acuerdo con la realidad de la región. La capacitación comprende la puesta en práctica de estrategias de metodología activa, técnicas y recursos que generen condiciones propicias para utilizar el tiempo óptimamente; la participación de estudiantes en su aprendizaje; así como la aplicación de estrategias de evaluación formativa en valores humanos y estrategias de evaluación diferencial, que permitan al docente tener en cuenta los diversos ritmos de aprendizaje y necesidades de sus estudiantes con relación a los contextos.

Otras iniciativas en América Latina en cuanto a formación en servicio se basan en el concepto de un docente que aprende en situación y en colaboración con otros. Tenemos el caso de los “círculos de aprendizaje” que se aplican en varios países con distintos nombres, las redes de docentes que tienen mucha vigencia en Colombia y que se planea para el Perú, las pasantías nacionales e internacionales que desarrolla Chile para sus docentes, y las “expediciones pedagógicas” que constituyen una experiencia muy exitosa de aprendizaje docente en Colombia, realizada mediante viajes y observación que hacen profesores en distintas situaciones docentes del país (Ávalos, 2006).

Sin embargo, el problema que surge con muchas de estas iniciativas es que son apoyadas inicialmente desde los Ministerios de Educación, pero dejadas de lado al surgir otras necesidades o programas que se consideran de más urgencia. (Vaillant, MEJORANDO LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LATINOAMÉRICA, 2007). La idea surge, la intención se tiene, pero no se persiste en la aplicación de un aprendizaje continuo.

Cuando falta el establecimiento de programas estructurados que prevalezcan y que con ello se ayude a que los docentes promuevan la transformación en la educación se da el problema, pues todo va cambiando sin dejar por un lado la educación, la cual debe ser dinámica y eficaz adaptándose a dichos cambios, entonces deben crearse las oportunidades y sobre todo mantenerlas para asegurar la calidad educativa.

1.2 La orientación formativa en Guatemala

La educación a nivel general en la república de Guatemala ha sido impartida de manera repetitiva. Básicamente ha consistido en memorizar y realizar pruebas por escrito, raras veces se han hecho exposiciones, no se ha propiciado la creatividad ni la participación, mucho menos un análisis del por qué se está estudiando o cómo se puede aplicar lo aprendido. Existen demasiados cursos y para pasarlos se necesitan varios años de estudio para lo que en esencia es importante.

¿Qué podría explicar que los guatemaltecos tengan una percepción favorable sobre la educación pública guatemalteca a pesar de que los indicadores educativos no son alentadores en comparación con los indicadores de otros países de la región? Una posible respuesta es que éstos han estado en un proceso de avance en los últimos años. La cobertura de la primaria y preprimaria se ha mantenido en aumento y en los últimos años han existido algunos esfuerzos en la educación básica y en diversificado.

Los procesos de reforma curricular y de formación docente en Guatemala plantean la oportunidad de mejorar el logro educativo, aunque son poco visibles. Las políticas de apoyos directos, como las transferencias y becas, han permitido que grupos más vulnerables permanezcan en el proceso educativo. Esto se traduce en un panorama educativo distinto al que se tenía hace algunos años, aunque como se ha presentado, aún quedan muchos retos por resolver. (Noriega, 2011)

La enseñanza ha sido pasiva, básicamente es el maestro quien dirige la clase con dictados, exposiciones y termina siendo algo mecánico. Los estudiantes se limitan a memorizar hechos ya ocurridos y por lo tanto la imaginación no se desarrolla óptimamente.

El aprendizaje se da con miedo, porque se está condicionado; es decir que las respuestas que se dan son en base a lo que los maestros esperan obtener. Todo es repetición y memorización, no

existe creatividad, reflexión, crítica o desarrollo personal. No se permite el pensamiento propio porque no lo pueden medir, o lo que se siente no se puede pesar y la voluntad y el alma no puede verse. El resultado es que con el tiempo llegan a ser maestros y repiten lo mismo con sus aprendientes.

En Guatemala lo que es destacable son los retrocesos en cobertura y calidad. Para el 2018 más de un millón de escolares de primaria abandonaron las aulas según lo expresó el diputado que coordina la Comisión de Educación del Congreso de la República señor Ovidio Monzón recientemente. La calidad educativa no ha mejorado, la alimentación no llega a los centros educativos y la desnutrición no disminuye. Ya la mejoría de la infraestructura ha dejado de ser un tema.

Los programas para el mejoramiento de los docentes como el PADEP que es dirigido por el MINEDUC y la USAC no da los resultados esperados en lo referente a mejorar la formación docente ni en cobertura y la calidad. No se hace referencia para la formación de los maestros el desarrollo de competencias para la lecto-escritura y el razonamiento lógico matemático. Lo que hace necesario hacer un replanteamiento al respecto. El PADEP da una formación muy general sobre teorías sociales referidas más al contexto político que al proceso de educación.

En lo que respecta a las competencias ciudadanas, el trabajo de los docentes es escaso, no están preparados para ello, no se observa el fortalecimiento de una conciencia democrática de los estudiantes ni de los docentes, ni se discute su importancia, contenidos, ni posibilidades para actualizar el sistema educativo, profundizando cada vez más sus rezagos. Su impacto es cada vez más negativo, se ha convertido en parte del problema, no en la solución. (Villareal, 2018)

Si el aprendizaje fuera completo no se necesitarían de Cursos complementarios como las Capacitaciones, no se quiere decir con esto que en sí estos estén mal, sino todo lo contrario, por la importancia que tienen deberían de estar integrados en el proceso de educación formal. Esto transformaría significativamente las circunstancias y oportunidades de los aprendientes.

Y, ¿qué sucede en el campo universitario? Se ha visto que el positivismo influye más en la docencia universitaria. La metodología utilizada limita las capacidades del estudiante. Es lo mismo de siempre, el docente es el que está al frente repitiendo lo mismo que dicen los libros y haciendo que los aprendientes repitan lo que en ellos se encuentra. Se reducen los puntos de vista

y se crea un ambiente donde existe coacción. Sería óptimo que hubiera un equilibrio entre el positivismo y el materialismo para también desarrollar trabajos de análisis, reflexión, crítica y creatividad para iniciar con un cambio y mejora en el aprendizaje.

Para Díaz Barriga “la enseñanza universitaria debe superar su carácter informativo, reproductor e indiferente al caos social para avanzar hacia la científicidad y hacia su participación crítica y creativa en la trama social.

Igual que en cualquiera de los niveles del sistema educativo, enseñar en el aula universitaria remite a considerar permanentemente, entre otras cosas, las intencionalidades del plan de estudios, la ecología del aula de clase, los procesos cognitivos del alumno, los recursos de la enseñanza, el tipo de sociedad que se espera ayudar a construir y el saber disciplinar con sus secuencias, vinculaciones con la práctica y las distintas maneras de abordarlo.

Abundan discusiones y proposiciones orientadas a lograr que los componentes didácticos se desarrollen en el aula con la mayor coherencia, pertinencia y significatividad. Ello remite a reconocer la existencia de una ciencia que oriente el ejercicio del enseñante y califique su actuación”. (Cruz, 2016)

En cuanto a proporcionar conocimientos y habilidades necesarias para este tiempo todavía no se ha logrado un buen educare que permita el desenvolvimiento del estudiante por medio de prácticas viables debido a que la metodología utilizada no se actualiza en algunos casos ni en la tecnología. No hay valores y predominan los intereses individuales y políticos no enfocándose a mejorar la educación.

En los últimos meses han aparecido algunos análisis y documentos sobre la falta de innovación educativa en la Universidad. No digo que no sea así, pero es mucha casualidad que estas críticas aparezcan en todas partes y no lo hagan en la misma medida la carencia de recursos; la precariedad laboral, con mucho profesorado a tiempo parcial y mal pagado, y la falta de financiación de los últimos años que proletariza la universidad. A pesar de todo (sobre todo de la administración), la universidad sale adelante, con menos presupuesto, con políticas erráticas u orientadas al “salvarse vosotros” y con personal cada vez más precario y desmotivado. (Imbernon, 2019)

En virtud de lo anterior, es imperante la necesidad de buscar e implementar alternativas que permitan mejorar los procesos de aprendizaje.

1.2.1 Alternativas para lograr procesos de aprendizaje

Como alternativas para lograr procesos de aprendizaje desde la docencia universitaria se pueden mencionar:

- Derribar la concepción positivista de la enseñanza-aprendizaje que privilegia la transmisión pasiva del conocimiento.

Aunque existen diferentes técnicas para motivar la atención y la actividad razonadora del alumno, es preciso señalar que el éxito en la actividad docente, de acuerdo con Gregorio Marañón, radica en que el profesor se convenza de que enseñar es: primero, amor; segundo, claridad; tercero, repetición; y cuarto, entusiasmo.

Enseñar es Amor, en la medida en que solamente teniendo un profundo amor por la actividad de la enseñanza se puede mantener año tras año el gran esfuerzo, la atención y estrés que conlleva esta profesión. Es claro que es preciso tener una profunda vocación docente para tener éxito como profesor en cualquier rama que quiera enseñarse y que la fuerza interior psíquica del profesor se alimentará sin agotarse si es que ama su profesión, la asignatura que imparte y, en última instancia, a los alumnos y discípulos a los que dirige sus explicaciones. (Soto, 2020)

- Incluir la investigación en el proceso de aprendizaje para que se vuelva más dinámico y fructífero el proceso de educar, y esto incluye a los docentes, ellos deben incluirse en el proceso de investigar, capacitarse y actualizarse.

La investigación es una *cualidad inherente en el ser humano*, dado que es la herramienta utilizada para la búsqueda del conocimiento y la verdad. Investigar significa *buscar y descubrir*, para *poder elaborar nuevas teorías* en distintas disciplinas o *modificar las ya existentes*. Pero esta habilidad, si bien ya existe en cada uno de nosotros, debe ser desarrollada, y la mejor manera para hacerlo es impulsarla desde la juventud, mediante la elaboración de trabajos académicos.

La investigación en la educación debe ser central para poder crear líneas de acción que permitan generar contenidos de calidad, que eleven el conocimiento del estudiante y sean un aporte al tema. En el proceso de investigación, el estudiante tiene la oportunidad de reflexionar sobre sus inquietudes intelectuales y buscar una metodología que le permita extraer nuevos

saberes desde la realidad, superando sus miedos y a la vez, generando una conciencia crítica. (México, 2016)

- Incluir Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en la educación

Gaona (2009) agrega que las TIC permiten al personal docente encontrar estrategias innovadoras para estimular aún más el interés en el estudiantado y potenciar una mejora significativa en su aprendizaje con el uso de la multimedia, hipertextos y otros sistemas interactivos, así como la posibilidad de elegir recursos didácticos que mejor convengan a las distintas áreas del conocimiento de los estudiantes.

Las TIC por sí solas como herramienta tecnológica no necesariamente mejoran el proceso educativo, su potencial está en utilizarse como apoyo y mediador para que ese proceso educativo sea desarrollado de una forma más interactiva e innovadora que permita la generación de conocimientos significativos. (Alvarado, 2016)

Puede existir un sano equilibrio entre lo teórico en la educación que es importante, pero debe ir acompañado de desarrollo integral. Los procesos que se han dado han tenido imperfecciones, pero son sustentos en el aprendizaje, así es que la necesidad radica en metodologías innovadoras de educación e instrucción que orienten un proceso de enseñanza que brinde la oportunidad de mejorar el cómo, cuándo y dónde hacer las cosas en el ámbito de educación.

Es posible proponer cuatro hipótesis para interpretar la situación del profesorado que trabaja actualmente en los establecimientos educativos de diversos países, pero especialmente en los de América Latina.

Esas cuatro hipótesis son: 1) la crisis del profesorado es al mismo tiempo coyuntural y estructural; 2) la crisis estructural del profesorado está indisolublemente ligada a la estructural de la escuela y de los sistemas educativos modernos; 3) la escuela que hoy funciona en América Latina es homogénea en nuestro imaginario, pero las escuelas reales son muy diversas entre sí, y 4) el diseño institucional de la oferta de formación y de capacitación docente estructurado sobre todo a partir de las necesidades y demandas de los profesores y no desde las necesidades y demandas de los usuarios. (Braslavsky, 1999)

Para lograr lo anteriormente expuesto, los protagonistas de ese cambio son los docentes, ellos deben tener una mejora continua en su trabajo adecuado a su contexto, pues de su actuar se crea

una base que perciben los estudiantes y eso se tiende a imitar. Cuando lo que se imita es bueno, las cosas van por buen camino, pero si no es así se hace daño a más de una persona. Todo docente debe crear un perfil con características que respondan a las necesidades y expectativas que planteen los estudiantes. La formación docente tendrá su importancia en el proceso formador del estudiante.

La creación de un programa de formación docente es buena tomando en cuenta que el objetivo es beneficiar con este primeramente a los docentes, y seguidamente a los estudiantes, pero cuando el objetivo se cumple solamente en los primeros no existe superación académica. Hoy se demanda una mejora y adecuación de la práctica educativa y por eso se crean muchas expectativas en un programa formativo, esperando que sea de interés para todo profesional el transmitir a través de su práctica su aprendizaje educativo.

1.2.2 Unidades académicas

1.2.2.1 Diged

La Universidad San Carlos de Guatemala ha promovido a DIGED (Dirección general de Docencia), fue creada según punto SEGUNDO del acta No. 21-99 de fecha 7 de julio de 1999 del Consejo Superior Universitario. DIGED es la unidad académico administrativo encargada de impulsar el desarrollo académico por medio de asesoría, coordinación y apoyo teórico metodológico a docentes y estudiantes de la Universidad. Uno de sus objetivos específicos es promover la actualización de los planes y programas de estudio de las unidades académicas con base en la evaluación curricular, el desarrollo económico-social del país y el avance de la ciencia y la tecnología.

1.2.2.1.1 Funciones

- Planificar, dirigir, coordinar, supervisar y organizar las actividades académico-administrativas de la Dirección General de Docencia.
- Formular y proponer al Consejo Superior Universitario las Políticas Académicas de carácter general que fortalezcan el sistema educativo de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Diseñar y ejecutar programas para el mejoramiento del sistema educativo de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

- Asesorar técnicamente a las unidades académicas en la elaboración de planes, programas y proyectos educativos, generar metodologías de enseñanza aprendizaje y elaboración de instrumentos de evaluación.
- Velar por el cumplimiento de las políticas, acuerdos y disposiciones académicas y administrativas emitidas por el Consejo Superior Universitario.
- Planificar, coordinar, supervisar y evaluar las actividades de las dependencias de la Dirección General de Docencia.
- Dictar políticas, estrategias, planes y programas de desarrollo académico.
- Velar por la excelencia académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (Desarrollado por Centro Didáctico, División de Desarrollo Académico - DDA, 2017)

La Misión de DIGED es: “Ser la dependencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que tiene como finalidad velar por el mejoramiento del sistema educativo a través de la investigación educativa, asesoría y desarrollo curricular, evaluación y formación de profesores, así como velar por el bienestar integral de los estudiantes, previniendo, detectando tempranamente, atendiendo y resolviendo favorablemente los problemas de mayor significancia y trascendencia en el orden económico, social, de orientación vocacional-educativa, de salud física y mental.” (Desarrollado por Centro Didáctico, División de Desarrollo Académico - DDA, 2017)

Su Visión es: “Ser la dependencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala en la búsqueda continua de la práctica innovadora e interactiva de la docencia en la educación superior, así como del sistema educativo nacional; experta y confiable, cuyo carácter multiprofesional e interdisciplinario proporcione al estudiante universitario bienestar psico biosocial.” (Desarrollado por Centro Didáctico, División de Desarrollo Académico - DDA, 2017).

1.2.2.1.2 Cursos que ofrece Diged

- Sistema de formación del Profesor Universitario

Cursos especialmente dirigidos a profesores de recién o primer ingreso a la Universidad y que necesitan iniciarse en la formación psicopedagógica para realizar su labor docente. (Capítulo I, Artículos 1 y 2 Reglamento de Formación y Desarrollo de Personal Académico) (Sistema de Formación del Profesor Universitario, 2018)

- Unidad de Educación Virtual

Unidad técnico-académica de la Dirección General de Docencia, responsable de planificar, organizar, dirigir, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a las prácticas educativas mediante soportes virtuales. Existe inducción, formación, capacitación, y asesoría en tecnología virtual, a través de medios tecnológicos y mecanismos de interactividad e interconectividad, que permiten la innovación en el campo Educativo virtual en la Universidad de San Carlos de Guatemala. (Unidad de Educación Virtual, 2018)

- Formación de Formadores

Este curso tiene un Campus Virtual PFDIGED que para ingresar es necesario brindar una contraseña como requisito. (Formación de Formadores, 2018). Para que un programa permanente de formación docente reporte beneficios, es importante destacar que el docente tiene un papel significativo, puesto que él es el protagonista del programa, él participa en el proceso formador y debe existir compromiso en el proceso desde el principio. Sin embargo, también se destaca el interés institucional por dar seguimiento a un programa que forme y actualice al docente universitario.

1.3 La orientación formativa a docentes de la carrera de administración de empresas del Centro Universitario de Occidente

Actualmente la división de Ciencias Económicas no cuenta con un programa propio de formación docente para cubrir sus necesidades, por lo que la carrera de Administración de Empresas no lo tiene también. Por parte de la Universidad San Carlos de Guatemala USAC se creó el programa de formación docente que pertenece al Sistema de formación del profesor universitario SPUFU. Este programa está representado en el Centro Universitario de Occidente CUNOC por el Licenciado Ronald Macario, quien tomó el cargo en agosto de 2017.

Según palabras del Licenciado Ronald Macario, una misión y visión específica no existe aún, en sí el quehacer del programa de formación docente es la actualización de los docentes, no solo en sus especialidades sino en la actualización en relación con el trabajo que los vincula con la Universidad que es la docencia.

El Licenciado Ronald menciona que el programa en CUNOC no está completo; es decir lo que se tiene que hacer en base al programa de formación docente es muy amplio, las condiciones que

se tienen no son las idóneas, pero se hacen actividades para detectar prácticamente cuales son en realidad las necesidades del docente, en cuanto a su quehacer en cada carrera.

El programa de formación docente se encarga de validar, dar seguimiento y autorizar las actividades para la formación y si las comisiones académicas de la universidad solicitan alguna capacitación o actualización especial, se buscan los medios y las condiciones para que se logren esas actividades. El programa de formación docente ha lanzado cursos, se imparten diplomados en los cuales se ofrecen cursos y los docentes optan por el horario; sin embargo, lo idóneo es que cada comisión haga ese diagnóstico y solicite al programa sus necesidades para poder satisfacerlas.

A todo docente que participa en el programa de formación se le otorga un reconocimiento que consiste en un diploma que le sirve para su evaluación de COMEVAL (Comisión de Evaluación Docente).

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Formación

la formación tiene que ver a nivel personal y tiene que ver con un desarrollo humano global. Además, formación se relaciona con la capacidad y con la voluntad. La responsabilidad recae en la persona, es ella quien tiene que tomar acción en el desarrollo de los procesos formativos. Sin embargo, es a través de la formación mutua como las demás personas pueden encontrarse contextos de aprendizaje que ayuden a la búsqueda de metas de perfeccionamiento profesional y personal, así lo menciona (Vaillant & Marcelo, El ABC y D de la Formación Docente, 2015).

El educador debe comprender la importancia de lo que hace y reflexionar en cómo lo está haciendo para siempre estar a la vanguardia de realizar cambios transformadores y significativos por medio de una formación que sirva de escalón para poder avanzar destacando la importancia de ser investigadores, de llevar conocimientos a la práctica y de hacer de la Pedagogía un proceso emocionante, motivador para él y para los estudiantes, así como lo menciona (Vélaz de Medrano & Vaillant). El docente debe interesarse en lograr el aprendizaje en los estudiantes.

la manera tradicional de enseñar ya no es útil, pues la sociedad y los estudiantes han cambiado. Se han ampliado los lugares para aprender, los sistemas para obtener información, la comunicación, así lo menciona (Vélaz de Medrano & Vaillant). Entonces, es necesario que existan otros aportes en la manera de enseñar, por lo que se enfatiza una formación continua para todo docente.

Algo importante también es que los docentes interesan para lograr el aprendizaje en los estudiantes y con ello se mejore la calidad de la educación. Son un recurso necesario para la sociedad del conocimiento. Se necesitan buenas políticas para que la formación inicial de los docentes asegure las competencias que van a necesitar en su trayectoria profesional, así lo indica (Vélaz de Medrano & Vaillant).

Se destaca también que es a través de la capacitación que se obtienen aprendizajes, esto es las acciones intencionales y planificadas que tienen como objetivo fortalecer los conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas que tanto las escuelas como organizaciones no brindan, por lo menos en escala necesaria, así lo menciona (Davini, 2015). De tal manera que se da importancia

a que un docente pueda seguir capacitándose o formándose, pues no debe estancarse y limitar su desarrollo profesional, es fundamental que su preparación sea constante.

Y aunque una buena formación es necesaria, se necesitan docentes comprometidos con su trabajo, sin embargo, no todos lo están completamente, pero eso se puede mejorar. Todo docente tiene la oportunidad de empezar con cambiar él, primeramente, identificando puntos que debe corregir, atreverse a tener nuevas técnicas, diagnósticos que le permita optimizar su desempeño.

2.1.1 Características de Formación

2.1.1.1 Relevante, de acuerdo con el contexto

El contexto es inseparable del ser humano, siempre existe una relación que influye en toda persona para aprender. Tomando como base lo que dice Delval, J. el contexto viene a ser un elemento que construye a la escuela, que da la característica, que la distingue de lo demás, viene siendo una influencia inevitable de los procesos de enseñanza y de aprendizaje en el ámbito educativo, con esto concuerda (Sara, 2015).

Para formar a profesores debe hacerse en la capacidad de adaptación a un entorno cambiante y por eso resultan hoy elementos esenciales para orientar la formación docente, así lo indica (Vélaz de Medrano & Vaillant).

De esto entendemos que la educación debe tener en cuenta el contexto como parte de su campo, debe concordar con él, pues es un elemento importante para la calidad e innovación educativa, hará que se facilite la construcción de aprendizaje al estudiante. Desde la perspectiva piagetiana, el entorno se ha venido contemplando como técnica didáctica relacionada con el aprendizaje por descubrimiento. Para Piaget, el sujeto aprende por un proceso de maduración individual, a través de sus propias acciones y en su interacción con la realidad. Es el propio individuo quien por tener contacto con la realidad descubre y aprende.

2.1.1.2 Planificación y mejora

si se piensa en la práctica educativa desde una perspectiva a priori significa prever, planificar o diseñar qué se desea o qué se pretende y por dónde se quiere que vaya el proceso de enseñanza-aprendizaje o de acción educativa-aprendizaje, así lo menciona (Llena, París, & Quinquer, 2003). Por lo que planificar la intervención educativa demanda una serie de decisiones referidas a intenciones como a medios para llevar las mismas a su realización.

La planificación debe estar presente en toda acción que se quiera llevar a cabo con los resultados deseados. En cuanto a lograr una buena formación se debe realizar un buen plan de programas, una verificación de los elementos esenciales a desarrollar y sobre todo una aplicación de lo que se va aprendiendo para dar respuesta a las necesidades de formación por las cuales se tiene a bien empezar un programa formativo.

2.1.1.3 Gestionada por otros profesores y profesoras

Existe una gran importancia en que el programa formativo sea excelente. los formadores de docentes también necesitan formación, pues si se desatiende a los formadores los conocimientos y la experiencia son escasos para la formación, así lo dice (Dr.C. LlivinaLavigne, 2014).

Un punto que es clave en el éxito de un programa de formación es que quienes estén a cargo de formar sean docentes que en actualidad estén ejerciendo su profesión, pues ellos están empapados de los retos presentes y su experiencia sería una ventaja en proporcionar información de primera mano y usarla para lograr una buena gestión formadora.

Por supuesto tener a excelentes profesores dependerá no solo de ellos con la educación que han recibido, sino dependerá en gran medida de la calidad de lo que pueden seguir adquiriendo, como por ejemplo una buena formación que, viniendo de personas capaces, con experiencia y contextualización sirvan de andamiaje para su perfeccionamiento. Los formadores pueden ser profesionales de otros ámbitos, especialistas, investigadores, expertos que pueden aportar una visión más rica y completa y de quienes se puede aprender en buena medida.

2.1.1.4 Directamente aplicable

Para que algo sea de utilidad debe poderse usar, así es que una característica relevante de un programa de formación es que la información brindada se pueda aplicar en el campo educativo. De aquí se dé importancia a que las personas que tengan a su cargo el poder formar a los docentes estén en el campo de docencia también para involucrar los aportes que ellos mismo han visto se pueda dar.

muchos programas de desarrollo profesional docente lograron poco impacto en mejorar el desempeño pedagógico, parte de los cambios impulsados no los llevaron a las prácticas, sino siguieron haciendo lo de antes, así lo menciona (Vélaz de Medrano & Vaillant). Entonces hay conformismo docente, pues para muchos basta con saber de programas formativos, pero no se

involucran, no se esfuerzan porque su desempeño y el contenido que proporcionen sea de calidad y con ello logren impactar a sus estudiantes.

El énfasis entonces está en tener interés de llevar a la práctica los contenidos. Para ello un docente debe ser creativo y adquirir la pericia o sabiduría para proponer, promover y realizar actividades que permitan la puesta en práctica de los conocimientos, y con ello se apoye la tarea docente para lograr que los estudiantes obtengan su aprendizaje.

La puesta en práctica entonces tiene relación con la motivación docente. Esto es algo importante porque quiere decir que todo docente si se lo propone lo puede lograr y esto lo impulsará y lo mantendrá luchando por sus sueños, pese a las dificultades que en su camino encuentre.

2.2 Motivación Laboral

Tener docentes en una institución que sepan trabajar en equipo, que generen ideas, que propongan, que disfruten de su trabajo viéndolo como un reto o una posibilidad de crecimiento profesional es importante.

Si hay motivación docente, la forma de abordar un tema será buena, así como la de impartir el material y la manera de recibir ese material, así lo indica (Moore, Walsh, & Rísquez, 2012). Si hay motivación docente habrá mejoras en el ámbito educativo, no solo el docente disfrutará su trabajo sino también los estudiantes pues esa motivación se verá reflejada en una buena actitud y esto permitirá crear actividades bien pensadas para dar en clase.

Si el docente está motivado, las clases no serán aburridas, pues existirá interés en hacer bien las cosas, por ejemplo: El docente no se limitará a leer de un escrito, sino contará una historia, planteará un problema, hará una pregunta, presentará una adivinanza, hará representaciones y así mucho más como lo indica (Moore, Walsh, & Rísquez, 2012). El reto y punto clave es mantener esa motivación para que se exista el beneficio no solo docente sino estudiantil.

2.3 ¿Qué es Expectativa?

La palabra expectativa se deriva del latín *expectatum*, se traduce como “mirado o “visto”. Expectativa es la esperanza, sueño o ilusión de lograr un propósito, de tal manera que la expectativa

es algo que no está presente, pero que se espera y que nace de una incertidumbre. Toda persona tiene intereses, tiene anhelos y tiende a contemplar sobre cosas que le interesan, así lo indica (Pérez Porto & Merino, 2012).

Una expectativa permite tener una intención de logro a lo que se está realizando, esto tiene su importancia en el querer conocer los factores que llevan a la creación de las expectativas y cómo estas inciden en quienes las crean.

Relacionando las expectativas al ámbito educativo tomando en cuenta las expectativas docentes se ve que existe una estrecha relación entre el contexto y las expectativas que se tienen para alcanzar las metas y lograr la calidad en todas las actividades a realizar.

Las expectativas docentes siempre van a estar presentes, pues el ser humano es un ser pensante y constantemente en su contexto se dan diferentes estímulos, tales como sus estudiantes, sus cursos, compañeros de trabajo, diferentes actividades educativas como programas de formación implementados por la universidad, por lo que siempre tendrá ilusiones, propósitos y sueños que alcanzar. Y no solo el docente tendrá esa influencia sino de manera inversa los estudiantes también la tendrán por parte de sus docentes.

2.4 Ideología Docente

Ideología es una imposición de ideas según lo indica (DAROS, 1997). Esto resulta interesante e importante comprenderlo puesto que todo ser humano es un ser libre y consciente, capaz de pensar y de querer por sí; sin embargo, la ideología docente es una realidad, una situación negativa puesto que las cosas no se dan imponiéndolas.

Si no se aprende libre y de manera consciente que son condiciones primordiales del ser humano no existe educación humana sino domesticación o amaestramiento, así lo muestra (DAROS, 1997). ¿Qué influencia tiene esto en un estudiante? Una influencia negativa, pues restringe la libertad en su actuar.

Si un docente impone y no da libertad, influye negativamente en los estudiantes porque interactúa con él en el ámbito educativo, la cantidad de horas que conviven dentro del aula, hace que esa influencia negativa de la ideología docente desgaste. La educación es el desarrollo de la persona en su integridad. (DAROS, 1997)

¿Y qué sucede con el mismo docente cuando su finalidad es imponer? También es algo negativo porque él mismo se limita a aprender si nos enfocamos en su formación.

Todo docente puede tener sus certezas, sus ideales como profesional, por ejemplo, él puede estar convencido que toda persona debe esforzarse, debe ser disciplinado, constante, responsable, dinámico en su vida y lo puede transmitir en clase, pero no como una imposición, entonces esto los estudiantes lo verán y muchos lo asimilarán en su proceso de formación.

De esto se entiende que la responsabilidad que tiene un docente ante sus estudiantes es importante porque él es la figura a la que se pone atención por la amplia participación que tiene el proceso pedagógico y si su papel como formador educativo no es bueno afectará no solo a un estudiante sino a varios de ellos.

2.5 Prácticas Docentes

La importancia de la ideología de un docente es grande por la trascendencia que tiene con quienes mantiene relación que en un primer plano es con los estudiantes. En el diario vivir educativo el docente tiene una constante participación pedagógica que involucra no solo sus saberes, sino sus emociones que finalmente las percibe el estudiante.

la práctica docente es de carácter social, objetivo e intencional. En esta práctica intervienen percepciones, significados y acciones de las personas que se involucran en el proceso educativo como estudiantes y docentes. Además, intervienen aspectos político-institucionales, administrativos y normativos, que, en virtud del proyecto educativo de cada país, delimitan el rol del maestro, así lo indica (Cecilia & Johanna, 2003).

De esto se entiende que en base a las expectativas que tenga el docente así se desenvolverá en los ámbitos que le competen. Si nos enfocamos en el área institucional, si la ideología de un docente es participativa, eso se reflejará en interés de parte de él en los proyectos cuya intencionalidad sea fomentar saberes, comportamientos y habilidades en beneficio de una buena práctica profesional.

El Docente tiene relación también con otros compañeros de trabajo y estas entrelazan creencias, sentimientos, intenciones que tienen todos como equipo. De ahí que se dé importancia al ambiente de trabajo que se crea a partir de la relación que hay en expectativas y la acción que se tiene en

base a ellas. El desenvolvimiento que tiene un docente tiene sus cimientos en cómo se ha formado profesionalmente.

De manera que la práctica docente, tiene influencia de múltiples factores: desde la formación académica del docente hasta las singularidades de la escuela en la que laboró, pasando por la misma necesidad de respetar un programa obligatorio que se regula por el Estado y las diversas respuestas y reacciones de sus alumnos, así lo muestra (Pérez Porto & Gardey, Definición de práctica docente, 2015)

Es decir, que la experiencia asume un papel direccional en la docencia. Si hablamos de una mala formación académica esto guiará las prácticas del docente y se trasladarán a los estudiantes. Además, influirá la manera como se desenvuelvan los estudiantes en su actividad educativa. Por tal razón es importante la adquisición de nuevos saberes y prácticas que mejoren su desempeño y fundamentalmente que el docente muestre interés en participar en actividades que le permitan un crecimiento profesional.

Para esto es fundamental que todo docente tenga responsabilidad en su quehacer educativo. La responsabilidad es un factor personal y profesional que establece la capacidad de involucramiento y de aprendizaje de las personas, sobre todo en este siglo que vivimos como lo menciona (Vaillant & Marcelo, El ABC y D de la Formación Docente, 2015).

De tal manera que en su actividad profesional todo docente tiene que corresponder a su papel y tiene que influir positivamente en el estudiante, contribuyendo así a su desarrollo integral involucrándose él mismo en prepararse constantemente. Se sabe que la cultura influye también en el comportamiento del ser humano, razón por la que se destaca como factor importante en el proceder de un docente.

2.6 Cultura

el contexto social en que se ejerce la docencia es clave para tener un buen desempeño. Se necesita tener condiciones laborales adecuadas e impulsar una cultura profesional que logre mayores niveles de satisfacción en docentes y estudiantes. Menciona que una de las tareas esenciales del momento actual en América Latina es de encontrar la forma de mejorar las perspectivas de carrera de los docentes y cambiar el imaginario colectivo referido a esta profesión, así lo indica (Vélaz de Medrano & Vaillant).

Tomando en cuenta que la opinión que se tiene de los docentes no es muy buena, se destaca la incidencia que sin duda tiene en ellos la poca valoración hacia su trabajo profesional, por lo tanto, si un docente no se siente apreciado definitivamente en sus prácticas no se desempeñará de la mejor manera posible. Respecto a esto el docente puede y debe hacer algo en este punto. el docente debe evidenciar a sus estudiantes que él cuida y se ocupa de ellos y que su bienestar le interesa y representa uno de los motivos que lo anima a realizar su trabajo, así como lo dice (Vélaz de Medrano & Vaillant).

La cultura puede diferenciarse de acuerdo con el grado de desarrollo, puede ser primitiva en el caso de existir poco desarrollo técnico y no exista innovación, puede ser civilizada en el caso de que existe actualización mediante la producción de nuevos elementos, puede ser pre-alfabeta que es la que no ha incorporado la escritura y la cultura alfabeta que utiliza tanto la lengua escrita como oral así lo menciona (Pérez Porto J. , Definición de Cultura, 2008).

Tomando como base una cultura civilizada en donde se da la actualización mediante la producción de nuevos elementos hoy se vive en una creciente producción de cosas nuevas que va desfasando rápidamente lo que en poco tiempo ha surgido. Todo esto hace que no exista el tiempo suficiente para una especialización por el constante cambio que surge.

Hablar entonces de expectativas tomando en cuenta la cultura se entiende que éstas se tratan de ajustar a los cambios que van surgiendo en el espacio educativo y se dice tratan de ajustar porque el tiempo se hace corto con el cúmulo de actividades que se tienen por cumplir.

No solamente un docente debe tener la expectativa de aprender, esto debe ser para toda persona, pero fundamentalmente alguien que tiene el privilegio de ayudar a muchos estudiantes debe tener como objetivo formarse, debe tener un compromiso de hacerlo.

2.7 Conformismo

Estar conforme con algo significa aceptarlo, a veces se usa este adjetivo de manera positiva refiriéndose a una persona, pero en el caso de conformismo esa aceptación se convierte en un poco negativa, pues es una persona que acepta todo lo que pasa ya sea positivo o negativo y no hace algo por cambiar lo que no le convence, así lo menciona (Definición de Conformismo, 2018).

Relacionando el conformismo a las expectativas de un docente surge una situación negativa porque se entiende que, si el entorno no es adecuado, el docente no propondrá algo que mejore la situación. Es decir, comprenderá que las cosas pueden ser diferentes, pero no será él el protagonista de un cambio, y lo que es más, ni siquiera propondrá para que otros lo hagan. Cuando lo que se necesita es que asuma actitudes de compromiso social e institucional para desarrollar favorablemente su rol como docente.

El conformismo puede darse también por miedo o inseguridad. Un docente puede encontrarse ya en una posición cómoda y no quiere perder esa posición, por lo que no hace cambios que puedan modificar su condición actual y por ello no persigue más triunfos o logros que finalmente serían de beneficio para él primeramente y luego para quienes le rodean.

Independientemente de la necesidad del contexto, del ambiente, del grupo, existe un factor que determina que una persona aprenda o no, este factor es la voluntad de mejorar o de cambiar, Y la motivación para poder cambiar es el elemento que permite que una persona logre aprender o no. Cuando surge y se mantiene esa motivación tanto el papel de las ilusiones, los proyectos personales y los contextos permiten que se pueda crecer, así lo menciona (Vaillant & Marcelo, El ABC y D de la Formación Docente, 2015).

La motivación depende de la propia persona, por lo tanto, si el docente tiene voluntad de cambiar su trabajo se convertirá en algo mejor y hará que la situación de los estudiantes que están bajo su cuidado también lo sea.

CAPÍTULO III. CARACTERIZACIÓN DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS

La Universidad de San Carlos de Guatemala fue fundada en 1676 y es la casa de estudios superiores más antigua del país con 340 años de historia. La Universidad de San Carlos de Guatemala también es conocida como USAC, es la universidad más grande y antigua de Guatemala, además es la única estatal. (Rodríguez, 2016)

La Constitución de la República de Guatemala emitida en el año de 1945, consagró como principio fundamental la autonomía universitaria, y el Congreso de la República complementó las disposiciones de la Carta Magna con la emisión de una Ley Orgánica de la Universidad y una Ley de Colegiación obligatoria para todos los graduados que ejerzan su profesión en Guatemala.

Desde septiembre del año 1945, la Universidad de San Carlos de Guatemala funciona como entidad autónoma con autoridades elegidas por un cuerpo electoral, conforme el precepto legal establecido en su Ley Orgánica: y se ha venido normando por los siguientes principios que, entre otros, son el producto de la Reforma Universitaria en 1944: Libertad de elegir autoridades universitarias y personal docente, o de ser electo para dichos cuerpos sin injerencia alguna del Estado. El Lema de la Universidad es: *“Id y enseñad a todos”* (Historia USAC, 2007).

3.1 Fundación de la Universidad de Occidente

La Universidad de Occidente fue fundada el 20 de noviembre de 1876 en Quetzaltenango por medio del Decreto No.167, y abrió sus puertas como institución docente en 1877. En ella se contemplaban las facultades de Derecho y Notariado, de Medicina y Farmacia. El Doctor Manuel Aparicio fue nombrado su Rector. Esta Universidad tuvo muy poca vida, pues dos años después, el Decreto 253 del 13 de diciembre de 1879, extinguía a las universidades del país, dejando en su lugar “Escuelas Facultativas” con dependencia directa del Ministerio de Instrucción Pública.

Los estudios universitarios en Quetzaltenango se iniciaron con la creación de la Universidad de Occidente el 20 de noviembre de 1876 por medio del Decreto Gubernativo No.167. Estos comprendían Jurisprudencia y Ciencias Políticas, Farmacia y Ciencias Naturales, Medicina y Ciencias Eclesiásticas. (Historia Cunoc, 2007)

3.2 División de Ciencias Económicas

La división de ciencias económicas cuenta con las siguientes carreras:

3.2.1 Economía

La economía es el estudio de cómo la gente en cada país o grupo de países, administran sus recursos limitados, con el objeto de producir bienes o servicios y distribuirlos para su consumo entre los miembros de la sociedad de modo que satisfagan sus necesidades.

3.2.2 Administración de Empresas

El profesional en Administración de Empresas se dedica al diseño, planeación, organización, dirección y control de todos los recursos que interactúan en la organización como tal, la ejecución de los planes y proyectos, la administración del talento humano, evaluación de su desempeño, así como los instrumentos correctivos, de reorientación y reingeniería de los procesos para optimizar el uso de los recursos de operación de las organizaciones que tiene a cargo.

3.2.3 Contaduría Pública y Auditoría

La actividad de los contadores y auditores es asegurar que una firma se maneje de forma eficiente, que sus libros de contabilidad se llevan con precisión y exactitud, que sus impuestos se paguen adecuadamente y en tiempo.

3.3 Información Académica

3.3.1 Grado y Título

La carrera de Administración de Empresas otorga el Título de Administrador de Empresas en el grado de Licenciado.

3.3.2 Objetivos

El estudiante al finalizar sus estudios de la carrera deberá:

- Tener todos los conocimientos necesarios para administrar eficiente y eficazmente cualquier tipo de organización (privada, pública, de tipo social, etc.) para que logre sus objetivos.
- Estar en capacidad de desarrollar actividades creativas y de investigación en el área de administración de cualquier administración.
- Conducir estudios técnicos y científicos en Administración, tanto en el área privada como pública.

- Contribuir al desarrollo socioeconómico del país a través de su aporte en la tecnificación y profesionalización del ejercicio de la Administración.
- Tener conciencia de su función dentro de la sociedad guatemalteca y de su obligación de actuar dentro de cánones éticos. (MJuarezP, 2013)

3.3.3 Ciclos de Estudio

Los estudios universitarios de la carrera de Administración a nivel de Licenciatura se realizan en once semestres divididos en la forma siguiente:

3.3.4 Área Común

Cuatro semestres, que comprenden 16 cursos. Los cursos que comprenden los primeros cuatro semestres de la carrera tienen por objetivo principal brindar al estudiante una formación social humanística que le permita comprender y tomar conciencia de las características de la sociedad guatemalteca. Sobre esta base, se persigue que el futuro profesional esté en capacidad de aplicar sus conocimientos, en forma tal, que tengan un impacto positivo en el desarrollo socioeconómico del país.

Así mismo, en el área común, se imparten algunos cursos considerados básicos para la formación profesional de las otras dos carreras que se brindan en la facultad de Ciencias Económicas: Economía y Auditoría.

3.3.5 Área Profesional Básica

Cinco semestres, que comprenden 20 cursos. Esta área constituye la espina dorsal de la carrera, en virtud que comprende cursos esenciales para la formación profesional del estudiante en los distintos campos de la Administración: Teoría Administrativa, Mercadotecnia, Administración Financiera, Métodos Cuantitativos y Administración de Operaciones.

3.3.6 Área Profesional de Especialización

Un semestre, que comprende 4 cursos. El décimo semestre está destinado a otorgarle la oportunidad al estudiante para profundizar en un área específica del conocimiento, que sea de su interés o que esté acorde con su experiencia laboral.

3.3.7 Plan de Estudios

El VII Seminario Académico aprobó, para la carrera de Administración, el funcionamiento de un pénsum mixto en términos de identificar dos áreas académicas: Área Profesional de Conocimientos Generales hasta el noveno semestre y Área Profesional de Especialización ha de

impartirse en el décimo y onceavo semestre, además del área común que normalmente viene funcionando.

Esta estructura permitirá al estudiante la oportunidad de escoger el área del conocimiento que mejor satisfaga sus intereses, de acuerdo con su vocación ocupacional; además, la División estará en mejor disposición de cumplir sus objetivos, formando profesionales con conocimientos más sólidos en distintas áreas del quehacer administrativo.

El pènsum aprobado también consigue aprobar la coordinación, integración y secuencia en el proceso de enseñanza de los contenidos de los diferentes cursos de la carrera, tanto en sentido vertical como horizontal, evitando duplicidad en la enseñanza de conocimientos y respetando el principio de “Requisitos del Conocimiento Previo”. (MJuarezP, 2013).

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En el Centro Universitario de Occidente funciona un Programa de Formación docente. Las expectativas del Programa en la Carrera de Administración de Empresas fueron objeto de estudio con un enfoque metódico cualitativo y con una clase de estudio descriptivo para adquirir el punto de vista de los docentes respecto al funcionamiento del programa formativo, así como la descripción del coordinador tanto del programa de formación docente como el de la carrera de Administración de Empresas.

A través de esta investigación también se tomó como base importante las expectativas de docentes de la carrera de Administración de Empresas para obtener expresiones y propuestas para mejorar el funcionamiento de dicho programa.

Para este estudio se utilizó muestra en cadena o por redes (“bola de nieve”), la cual constó de 9 docentes y 2 autoridades para obtener los casos de personas de interés para la investigación y que llegaron a ofrecer riqueza en los datos. El método particular utilizado fue el fenomenológico, para entender las experiencias de docentes y autoridades sobre el programa formativo y sus expectativas respecto a este, pues se busca propiciar que la educación sea mejor y se generen acciones que permitan al docente superior adquirir los conocimientos, habilidades, estrategias que demanda la sociedad actual a través de un programa que ayude al docente a que su formación sea permanente.

Entre los instrumentos utilizados para la recolección de información, se utilizó la entrevista semiestructurada, guías de observación llevadas a cabo del 18 de agosto al 08 de septiembre de 2018. La información obtenida se pudo relacionar con los fundamentos teóricos analizando los resultados que se presentan a continuación.

4.1 Participación en el Programa de Formación Docente

Para la formación del administrador en la universidad se cree que basta con leer un par de libros y repetir su información; sin embargo, la práctica demuestra lo contrario. No es suficiente adquirir información, debe existir una comprensión de ella a través de interacciones y esto se logra llevándola a la práctica. De tal manera que tanto la teoría como la práctica deben ser parte de la realidad docente pues ambas son necesarias para el proceso de aprendizaje.

Cuando un estudiante inicia sus estudios en el área administrativa lo hace con la idea de tener éxito en los negocios, por lo que espera que con la educación formal a través de la universidad tenga la formación que necesita para lograr su objetivo. Según la teoría de Vigotsky debe interactuarse para aprender, lamentablemente la universidad todavía tiene docentes que solo transmiten información, lo que termina constituyéndose un tropiezo para la formación de un administrador.

La teoría de Vygotsky se centra en aprender haciendo las cosas. De tal manera que el aprendizaje se dé en condiciones lo más cercanas a las que existan en el mundo real para adquirir las habilidades necesarias y se forme a un estudiante y que en el ámbito laboral sea productivo desde el primer día. El acento de esta metodología está puesto en el aprendizaje. Se habla entonces de un desarrollo de nuevas formas de aprender a aprender. Si se toma como base una mente bien ordenada, acompañada de valores afectivos que tengan una integración adecuada de contenidos y métodos se logrará desarrollar herramientas para aprender en la práctica y seguir con el aprendizaje.

Es por esa razón que, la educación universitaria debería consistir en la integración de buenas herramientas pedagógicas, docentes comprometidos que apliquen los contenidos y que promuevan la investigación.

Hace falta propiciar la investigación de campo a manera de involucrar a los estudiantes en el área administrativa pero práctica, de tal manera que conforme se desarrolle la carrera puedan visualizar y crear un negocio que en el futuro sea propio y así puedan convertirse en sus propios administradores.

Con esto se quiere destacar que la preparación es importantísima, pues se amplían conocimientos y estos favorecen la adquisición de habilidades y dominio de funciones cuando se llevan a la práctica, lo cual influye favorablemente en la vida laboral. Sin embargo, a la par de una buena preparación está el deseo y la necesidad de mejorar que son la clave para lograr los objetivos. El asunto es que hay que aprender a ver las oportunidades y estar resueltos a cambiar porque de lo contrario se queda en el olvido.

Un docente no puede aseverar que no necesita la actualización en la formación específica que exige su actividad, pues los cambios en la sociedad son acelerados, existe diversificación en el

saber pedagógico, la invasión de las nuevas tecnologías. (Santos Guerra, 2010). Es por ello que un docente debe formarse para prepararse dentro de varios ámbitos como el del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades para desempeñarse eficazmente en su labor.

Guatemala tiene retos que afrontar como nación y algo que puede ser clave en el logro de ellos es la educación, pues constituye una herramienta que llevará a la realización de las metas que hoy día la sociedad suplica.

La formación docente tiene su importancia en el proceso formador del estudiante. Es por ello por lo que el docente universitario debe tener una mejora continua en su trabajo adecuado a su contexto, pues de su actuar se crea una base que perciben los estudiantes y eso se tiende a imitar. Y cuando lo que se imita es bueno las cosas van por buen camino, pero si no es así se hace daño a más de una persona. Todo docente debe crear un perfil con características que respondan a las necesidades y expectativas que planteen sus estudiantes.

Ahora, ¿Cómo se ha realizado el programa de formación docente en CUNOC en la división de Ciencias Económicas? La formación tiene que ver a nivel personal y tiene que ver con un desarrollo humano global, así lo indica (Vaillant & Marcelo, El ABC y D de la Formación Docente, 2015). Además, formación se relaciona con la capacidad y con la voluntad. La responsabilidad recae en la persona, es ella quien tiene que tomar acción en el desarrollo de los procesos formativos. Sin embargo, es a través de la formación mutua como las demás personas pueden encontrarse contextos de aprendizaje que ayuden a la búsqueda de metas de perfeccionamiento profesional y personal.

En el Centro Universitario de Occidente funciona un programa de Formación Docente que no es específico del Centro, sino que está establecido en el Campus Central como programa y que apoya la formación docente del CUNOC, por lo que la carrera de Administración de Empresas no cuenta con un programa de formación docente que sea propio de la carrera.

La participación de los docentes a los cursos que promueve el programa es diversa. Las veces que más han participado algunos es de 5 a 6 veces y los que menos lo han hecho es de 2 veces. A pesar de que ellos saben la importancia que tiene la formación docente, es su horario laboral el que no les permite asistir a todos los cursos del programa. Por ejemplo, si los cursos se programan para la mañana, no pueden asistir porque ya tienen compromisos en ese horario.

Otra situación es que los docentes asisten a los cursos que les interesan, por ejemplo, el curso de Tics (Tecnologías de Información y Comunicación) ha sido el que más llamó la atención de los docentes; sin embargo, se han impartido otros cursos que no son de mucho interés por lo que no se motivan a participar. De esto entendemos que los docentes tienen expectativas respecto al Programa de formación docente, tienen la esperanza, sueño o ilusión de lograr un propósito, es algo que no está presente, pero que se espera. De tal manera que los docentes tienen intereses, esperan lograr algo al participar en el programa formativo, así como lo indica (Pérez Porto & Merino, 2012).

Sin embargo, los docentes manifestaron que las expectativas que ellos tienen del programa no se logran, pues los cursos que se brindan son muy generales y a ellos les interesa cursos que aporten beneficio al desempeño laboral, tal es el caso del curso de Tics que es donde se manifestó que ellos tenían deficiencia, entonces al tener la oportunidad de capacitarse y un horario conveniente, les fue posible asistir. Esto concuerda con la descripción de que formación se relaciona con la capacidad y con la voluntad. La responsabilidad recae en la persona, es ella quien tiene que tomar acción en el desarrollo de los procesos formativos, así lo muestra (Vaillant & Marcelo, El ABC y D de la Formación Docente, 2015).

El interés por cursos que aporten beneficio a su desempeño docente radica en que la educación tiene que cambiar, estamos en el siglo 21 donde se puede hacer uso de la tecnología, pero para ello el docente debe primero aprender a usarlas, pues la manera tradicional de enseñar ya no es útil, pues la sociedad y los estudiantes han cambiado y han crecido acompañados de la tecnología por mencionar un ejemplo, así como lo menciona (Vélaz de Medrano & Vaillant). De ahí la importancia que exista formación para que el docente tenga otros aportes en la manera de enseñar.

La investigación brindó información de que el docente quiere capacitarse para mejorar constantemente, por lo que se esfuerza en participar en algunas capacitaciones, pero manifestaron que si el programa tomara en cuenta sus expectativas el beneficio sería mayor en cuanto satisfacer las necesidades que como docentes tienen, por eso la literatura dice que los docentes interesan para lograr el aprendizaje en los estudiantes y con ello se mejore la calidad de la educación, según (Vélaz de Medrano & Vaillant). Por lo tanto, un programa de formación docente tiene su valor no solo en el beneficio que reporta a los maestros sino en el beneficio que reciben los estudiantes al tener personas preparadas académicamente.

4.1.1 Cursos del Programa de Formación Docente

Entre los cursos que se han dado están:

- Toda la plataforma de Chamilo (Plataforma de E-learning) de software libre, licenciada bajo la GNU/GPLv3, de gestión del aprendizaje presencial, semipresencial o virtual, desarrollada con el objeto de mejorar el acceso a la educación y el conocimiento globalmente
- Cómo trabajar en el aula virtual
- Tics
- Las Tecnologías de la Información y su influencia en la educación universitaria
- Enseñanzas de aprendizaje
- Normas Appa
- Entornos Virtuales
- y otros que no recordaron el nombre

Entre otras razones expresadas por los docentes del por qué asistían a los cursos del programa de formación fueron diversas, por un lado, se expresó que la participación en los cursos estaba vinculada al ejemplo que debían dar ante las personas que tenían a su cargo, entonces en ese sentido se comprometía con los procesos de capacitación.

Por otro lado, expresaron su compromiso de poder avanzar y crecer como profesional y no para escalar un nivel sino de poder compartir y por ello desde que se inicia un curso lo finalizan como debe de ser. Esto concuerda con lo que menciona la literatura que la responsabilidad es un factor personal y profesional que establece la capacidad de involucramiento y de aprendizaje de las personas, sobre todo en este siglo que vivimos, según (Vaillant & Marcelo, El ABC y D de la Formación Docente, 2015).

Cuando hablamos de un docente comprometido hablamos de un docente motivado, motivado a participar, a mejorar, a generar ideas, a disfrutar su trabajo, a seguir aprendiendo, lo que redundaría en clases bien preparadas, pues hay interés en hacer bien las cosas, esto está en concordancia con el hecho de que el docente no se limitará a leer de un escrito, sino contará una historia, planteará un problema, hará preguntas, presentará una adivinanza, hará representaciones y así mucho más, según (Moore, Walsh, & Rísquez, 2012).

Sin embargo, algunos docentes manifestaron que el interés de ellos es obtener un diploma que les acredite, lo cual les sirve como créditos y es valioso para generar puntos con COMEVAL cuando les califican. Y otros docentes aludieron que la idea de estar en el programa de formación docente es para aquellos que han perdido la evaluación docente, por lo que si no la pierden no hay tanta necesidad de participar, y no participan. Esto se relaciona con lo que implica estar conforme, pues significa aceptar, en el caso de tener conformismo esa aceptación se convierte en algo negativo, pues se acepta todo lo que pasa ya sea positivo o negativo, según (Definición de Conformismo, 2018).

Tener un diploma que acredite no es negativo, pero si se entiende como conformismo de parte de un docente pues aparte de obtener créditos debería de aspirar a una mejora continua en su enseñanza a través de las capacitaciones y en cuanto a los que no participan muy a menudo en el programa de formación también se ve conformismo, pues aceptan su situación presente, no aspiran a poder mejorar que sin lugar a dudas siempre se puede hacer.

En realidad, son pocos los docentes que toman como una oportunidad la capacitación y actualización que se brinda. Algunos dijeron que todo docente que tuviera necesidades de formación que asistiera al programa de formación, pero que también los cursos cumplieran con las expectativas de este, porque actualmente había deficiencias en cómo se daban dichos cursos. Esto concuerda con el hecho de que expectativa es la esperanza, sueño o ilusión de lograr un propósito. De manera que todo docente espera ver cumplidas sus expectativas y en cuanto a esto es donde señalan puede mejorarse, según (Pérez Porto & Merino, 2012).

Otro aspecto que se destacó fue que la selección de los cursos a los que participan se da según parezcan más pertinentes para llevar, tienen que ser cursos que les sirvan para enriquecer su labor, es decir que primero toman en cuenta el horario, pero también los que les van interesando, pues se han promocionado cursos generales que no los ven relevantes para ellos estar presentes además de tomar en cuenta la carga académica que tienen. En la práctica educativa se debe prever, planificar o diseñar qué se desea del proceso enseñanza-aprendizaje, razón por la que los docentes esperan esa planificación y mejora en los cursos de capacitación para que se pueda dar respuesta a las necesidades docentes y su práctica como profesional sea mejor cada día por bien de él, así como para los estudiantes, según (Llena, París, & Quinquer, 2003).

La práctica docente está influenciada por la formación académica docente, de tal manera que es imprescindible que el contenido de lo que se presenta en un programa formativo sea de interés e importante para mejorar el desempeño de los docentes, pues finalmente ese es el objetivo de alguien que participa en una capacitación, su involucramiento debe tener un beneficio que trascienda no solo en obtener algo importante sino que sea útil para su práctica profesional, según lo menciona (Pérez Porto & Gardey, Definición de práctica docente, 2015).

Algo sobresaliente fue que un docente mencionó que actualmente se prepara para estudiar un doctorado en el extranjero y que debía prepararse en inglés básicamente para poder optar a ese doctorado, esto demuestra que mientras algunos docentes no dan tanta importancia a la preparación y actualización profesional, existen otros que sí tienen el deseo y la voluntad de hacerlo, pese a la dificultad de un idioma, pues reconocen el beneficio que eso reporta en su quehacer docente. Esto concuerda con lo escrito en la literatura cuando menciona que el contexto social en que se ejerce la docencia es clave para tener un buen desempeño. Se necesita tener condiciones laborales adecuadas e impulsar una cultura profesional que logre mayores niveles de satisfacción en docentes y estudiantes, según (Vélaz de Medrano & Vaillant).

Los docentes manifestaron sus expectativas respecto al programa de Formación Docente y es muy interesante lo que dijeron, pues ellos son quienes evalúan al programa de acuerdo con cómo funciona. Ellos expresaron la ilusión de lograr más en el programa de formación ya que toman en cuenta los pros y los contras vistos, esto concuerda con lo escrito que la palabra se deriva del latín *expectatum*, que se traduce como “mirado o “visto” y en base a ellos surge una intención y es lo que a continuación se presenta, según (Pérez Porto & Merino, 2012).

Dentro de las expectativas docentes están que la mayoría de los cursos se dieran en CUNOC y no únicamente en el Campus Central para tener ellos la capacidad o disponibilidad de tiempo para poder asistir. Algunos docentes manifestaron interés en cursos de investigación por el proceso de prácticas que llevan en su labor profesional.

Otra expectativa es que los cursos puedan darse en horarios en los que ellos puedan asistir, pues por horario no logran estar presentes.

También esperan que las capacitaciones estén relacionadas al trabajo que realizan, por ejemplo, mencionaron que han dado conferencias sobre el plan de negocios eso es de interés para los

administradores y a para los estudiantes, pero no para los auditores pues se aburren y es por ello que se distraen y distraen a los demás; es decir se recalca el hecho de realizar un diagnóstico de necesidades para que se solicite lo que se necesita de acuerdo a las carreras. Esto concuerda con el hecho de que el contexto es inseparable del ser humano, siempre existe una relación que influye en toda persona para aprender, según (Sara, 2015). De manera que el contexto influye en los procesos de enseñanza y aprendizaje que se requieren para la formación docente que en este caso es para Administradores de Empresas.

Algo importante también como expectativa docente expresada es no descuidar el nivel de los expositores porque se han dado conferencias de las cuales se tenían altas expectativas pero que al momento de darlas no lo consiguen, entonces eso en lugar de motivar desmotiva. Es imprescindible no descuidar la gestión que se haga para los expertos de las capacitaciones, lo ideal sería que ellos fueran docentes que ejercen su profesión para estar al día en los retos actuales y con ellos puedan aportar una visión más rica y completa logrando una buena gestión formadora, según lo menciona (Dr.C. LlivinaLavigne, 2014).

De parte de las autoridades a quienes se entrevistó se detectó un poco de acomodamiento en los docentes, que como ya están laborando entonces se relajan un poco y no asisten en un 100% a los cursos del programa de formación, pero se reconoce que los docentes tienen diversas ocupaciones y que eso les reduce la posibilidad de capacitarse o actualizarse. Se mencionó que siempre hay un margen del 10% de docentes que en los cursos tienen inasistencias y que estas aducen a sus diversas ocupaciones, graduaciones y otras. Esto se relaciona con lo escrito respecto a conformismo, se menciona que el conformismo es algo negativo, pues los limita en poder aprender, según lo menciona (Definición de Conformismo, 2018).

La participación docente al programa Virtual tampoco ha sido en un 100%, pues tienen presente el hecho de que los cursos de formación son para los docentes que han perdido su evaluación, por lo que el docente que no está en esas circunstancias no lo ve como una necesidad y por ello no participa. También está el caso de quienes han intentado inscribirse en un curso, llenaron los requisitos, pero no les mandaron confirmación porque no habían recibido ninguna información solicitando el curso, ven cierta dificultad para manejar lo que es tecnología.

Para la promoción de cursos de capacitación y actualización docente los encargados del programa de Formación Docente del Centro Universitario de Occidente esperan que los

coordinadores de cada división, que en este caso tomamos en cuenta a Ciencias Económicas, soliciten las capacitaciones para ellos brindarlas, es decir que el diagnóstico de necesidades deben ser realizadas por cada división para luego solicitarlas al encargado del Programa de Formación que en este caso es el Licenciado Ronal Macario. Esto concuerda con lo escrito que deben darse acciones intencionales y planificadas en las capacitaciones para fortalecer los conocimientos, pero al final de cuentas no se logra puesto que no se realiza una planificación en base a un diagnóstico de necesidades sino se terminan haciendo planes para cursos generales, según lo indica (Davini, 2015).

Se tiene el apoyo de las autoridades del campus central en planificar los cursos a impartir ya que es un trabajo en conjunto, no es que en el CUNOC se saque un tema y que obligatoriamente se debe llevar, aunque lo ideal es que cada división detecte las necesidades de esta. Esto concuerda con lo que se menciona de formación, que tiene que ver a nivel personal y tiene que ver con un desarrollo humano global, según (Vaillant & Marcelo, El ABC y D de la Formación Docente, 2015). Sin embargo, está en desacuerdo con las expectativas que tienen los docentes de Administración de Empresas, pues ellos esperan cursos específicos y para ello se hace necesario un diagnóstico de necesidades para solicitar los cursos requeridos.

Como Programa de Formación Docente se han dado cuenta que existen docentes que por la necesidad de cubrir 40 horas anuales que son las que exige COMEVAL de actualización y formación se inscriben en los cursos, aunque un tanto forzado, sin embargo, hay otros que son muy entusiastas. A quien participa se le otorga un reconocimiento, es decir, un diploma donde constan las horas de participación. Sin embargo, no necesariamente la formación o actualización que deben tener los docentes la deben realizar dentro del CUNOC, pueden llevar cursos en otras instituciones o en otras universidades, lo importante es que se capacite y actualice.

Hay una oferta académica de la Dirección General de Docencia de la USAC, que es el Sistema de Formación del Profesor Universitario el cual es en forma virtual y se lanzan las invitaciones, se envía la información, pero son muy pocos docentes quienes se interesan en llevar los cursos.

La expectativa del encargado del programa de Formación Docente es que todos los docentes asistieran a las capacitaciones que se imparten de manera presencial, participen en la formación docente virtual y se interesaran en llevar los cursos.

El Coordinador de la Carrera de Administración de Empresas manifestó tener conocimiento que en la Dirección General de Docencia de la USAC existe un programa de Formación Docente, y que también conoce a quien dirige el programa en el CUNOC, sin embargo, de esto se enteró hasta en julio de 2018. Manifestó que no existe una buena comunicación de cómo realmente funciona el programa, pues no sabía que, para llevar a cabo una capacitación específica, ellos mismos tienen que solicitarla al Lic. Ronald Macario en base a las necesidades que se tuvieran como división o como carrera.

También mencionó que no hay una buena planificación, esto está en desacuerdo con el escrito de que en la práctica educativa desde una perspectiva a priori significa prever, planificar o diseñar qué se desea o qué se pretende y por dónde se quiere que vaya el proceso de enseñanza-aprendizaje o de acción educativa-aprendizaje, según lo indica (Llena, París, & Quinquer, 2003).

Otra situación es que los docentes que llevan más de 35 años en la universidad, no asisten a los cursos que el programa de formación ofrece y lamentablemente, nadie les exige que lo hagan, pues por su edad avanzada y el tiempo que llevan como docentes, evitan decirles algo para no tener problemas.

La expectativa de parte del Coordinador de la Carrera de Administración de Empresas es contar con un programa de Formación Docente específico para la División de Ciencias Económicas o bien, que se les brinde las capacitaciones que cubran las necesidades académicas detectadas que tiene el claustro para entonces cubrirlas.

Otra expectativa es que las capacitaciones sean de utilidad para la División, que no sean cuestiones genéricas y que sean más constantes, no eventuales como se han dado. Lo ideal sería que los docentes también asistieran por convicción, porque quieren mejorar su calidad docente y que todos, incluso los docentes que por su edad avanzada no asisten puedan hacerlo. Esto tiene relación con lo escrito de que un docente debe mejorar su calidad de trabajo, no debe tener límites sino debe dar más de lo que se acostumbra y esto se logra cuando el docente está motivado, comprometido en su desarrollo, según (Moore, Walsh, & Rísquez, 2012).

La formación es aprender sobre algo específico en lo que se tiene interés. Así es que el docente es responsable de educarse personalmente para su desarrollo. De manera que el educador debe comprender la importancia de lo que hace y reflexionar en cómo lo está haciendo para siempre

estar a la vanguardia de realizar cambios transformadores y significativos por medio de una formación que sirva de escalón para poder avanzar destacando la importancia de ser investigadores, de llevar conocimientos a la práctica y de hacer de la Pedagogía un proceso emocionante, motivador para él y para los estudiantes.

La manera tradicional de enseñar ya no es útil, pues la sociedad y los estudiantes han cambiado. Se han ampliado los lugares para aprender, los sistemas para obtener información, la comunicación. Entonces es necesario que existan otros aportes en la manera de enseñar, por lo que se enfatiza una formación continua para todo docente, según lo menciona (Vélaz de Medrano & Vaillant).

Ya se mencionó que uno de los docentes da importancia de continuar con su formación y por ello se prepara para estudiar en el extranjero, es decir, existen medios para lograr la preparación, solo debe existir el interés y la puesta en práctica para lograrlo. Este caso es interesante porque nadie lo presiona para que se prepare en el extranjero eso nace de él, ve la necesidad de hacerlo para mejorar como docente y así poder ayudar a sus estudiantes. Esto tiene relación con el hecho de que los docentes se interesan para lograr el aprendizaje en los estudiantes y con ello se mejore la calidad de la educación, según lo indica (Vélaz de Medrano & Vaillant).

Sin embargo, para que se obtengan aprendizajes es a través de la capacitación, esto es, las acciones intencionales y planificadas que tienen como objetivo fortalecer los conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas que tanto las escuelas como organizaciones no brindan, por lo menos en escala necesaria, según lo dice (Davini, 2015),

Los docentes están conscientes del interés de la Universidad San Carlos de Guatemala y saben que, a través de un programa presencial, así como de uno virtual, pretende fortalecer sus conocimientos y actualizarlos en cursos que son totalmente gratuitos que tienen la intencionalidad de seguir formando a sus profesionales.

4.2 Funcionamiento del Programa de Formación Docente

En la carrera de Administración de Empresas hubo docentes que manifestaron que los contenidos abordados en el programa formativo docente sí responden a las necesidades que había. Esto está en relación con el hecho de que para formar a profesores debe hacerse en la capacidad

de adaptación a un entorno cambiante y por eso resultan hoy elementos esenciales para orientar la formación docente, según lo dice (Vélaz de Medrano & Vaillant).

Sin embargo, hubo docentes que consideraron que los contenidos abordados por parte del programa eran muy generales, pues se daban las mismas capacitaciones al área de Administración, Ciencia y Tecnología, Medicina y otras carreras, creando así un desfase porque cada área posee necesidades específicas que se debían atender.

Han existido cursos muy extensos en el CUNOC y algunos no responden a las necesidades que se tienen ya que son muy generales. No se hace suficiente promoción de los cursos, a veces no informan y si no se revisa el correo electrónico no se enteran. Ayudaría que informaran con más tiempo de anticipación, pues así se puede agendar de acuerdo a compromisos.

En cuanto a funcionamiento, los docentes esperan que más que temas de capacitación existan temas de actualización, que se diera más énfasis en la parte pedagógica, que exista un equilibrio o hacer un estudio de cuáles son las áreas donde debe fortalecerse integralmente. Esto concuerda con el punto que debe planificarse o diseñar qué se desea o qué se pretende y por dónde se quiere que vaya el proceso de aprendizaje, según menciona (Llena, París, & Quinquer, 2003).

Se espera que los cursos sean más sistematizados, pues no hay un programa que tenga seguimiento y que esté concatenado para poder desarrollar la labor docente, sería interesante que los cursos estuvieran en todo tiempo en todas las áreas.

Otra expectativa es que los profesionales que imparten los cursos tengan las capacidades para darlos y que los cursos sean más prácticos pues hay debilidad en esto. Es necesario que se haga un sondeo de las necesidades que se tienen.

El Coordinador de la Carrera de Administración de Empresas expresó su opinión respecto a que no se realiza un diagnóstico de necesidades para propiciar en base a ellas los cursos a impartir, pues el año pasado de parte de la USAC llegó una licenciada a hablar de cuestiones muy genéricas, habló de un modelo de competencia y como carrera no se trabaja por competencia y esto se debe a que hay docentes que consideran que ese modelo fortalece más el neoliberalismo. Aun así, se impartió capacitación sobre competencias, y quienes asistieron no hallaron que fuera de utilidad.

En cuanto a planificación de los cursos del programa de formación docente, se destaca el aspecto de la duración de cursos, ha habido cursos muy extensos y que, aunque algunos cursos se imparten en el Centro Universitario de Occidente, en su mayoría los cursos se dan en el campus central de la USAC y ello significa que no se tienen las circunstancias o la disponibilidad de tiempo para poder trasladarse hasta ese lugar.

La planificación de los cursos del programa de formación se está dando desde la perspectiva del campus central. En la ciudad capital funciona por factor tiempo y distancia, pero en el caso del Centro Universitario de Occidente no sucede lo mismo, ya no resulta factible, por permisos, horarios, gastos y compromisos profesionales.

Al Coordinador de la Carrera de Administración de Empresas le ilusiona que se sepan las necesidades de los profesores y así puedan mejorar. Le ilusiona también gestionar a las personas idóneas que tengan el perfil para poder capacitar o actualizar en base a algo ya planificado y no con cuestiones espontáneas, solo para cumplir un POA o que digan que se está llevando a cabo.

Otra expectativa es que se divulgue la información, que con anticipación se solicite el diagnóstico de necesidades para que, en base a ello, solicitar los cursos necesarios. Lamentablemente, no se ha tenido conocimiento previo, sencillamente informaron quién es la persona que estará a cargo del programa.

Por su parte el Coordinador del Programa de Formación Docente hizo ver que el programa para el CUNOC no estaba completo, puesto que es muy amplio; sin embargo, una fortaleza que se tiene es que el programa ya estaba creado y que debía mejorar, por ejemplo, al tener más personal puesto que son diversas las áreas que debían abarcarse. En primera instancia el puesto de Coordinador de dicho programa sólo tiene 5 horas para laborar y que aparte de ver formación docente, también debe ver currículum, actualizaciones, autoevaluaciones, entonces no se logran abarcar todas las actividades y coordinarlas.

Se tuvo información de que el programa de formación docente no tiene una misión y visión específica aún, pero que en sí el quehacer del programa de formación docente es la actualización no solo en sus especialidades sino se enfoca en la actualización docente. El programa pertenece al Sistema de Formación del Profesor Universitario -SFPU por sus siglas-. Las condiciones para

el programa no son las idóneas, pero la fortaleza es que ya está creado el programa y que obviamente se le da seguimiento.

En el programa se ha detectado que hay docentes que, son muy buenos en sus profesiones, pero que les falta la vocación o la habilidad para transmitir los conocimientos como verdaderos profesores.

Además, otro factor fundamental para la planificación de la formación docente era la falta de presupuesto para invitar a especialistas que deben ser pagados y tengan toda la disponibilidad y cumplir con su comisión formadora. De parte de la USAC se tiene el apoyo de profesionales para asistir al CUNOC, pero se les debe dar viáticos para que se instalen y puedan proporcionar la capacitación requerida. Todo eso es caro y no se tienen los fondos para gestionarlo.

La expectativa del encargado del Programa de Formación Docente es que cada división haga el diagnóstico de necesidades de formación y solicite al programa sus necesidades para poderlas satisfacer.

Otra expectativa es tener más personal para atender todas las áreas del programa. Además, debe ampliarse el horario por lo menos a 8 horas para el encargado del programa, tener un horario de oficina y atender o realizar todo lo que el programa requiere, pues no solo se ve lo que es formación docente sino se ve currículum, actualizaciones, autoevaluaciones que son cuestiones que no se logran abarcar por las constantes actividades que hay que coordinar.

Algo ideal es también contar un presupuesto para invitar a especialistas que vengan pagados con toda la disponibilidad y que los docentes las aprovechen.

4.3 Personal Responsable de las Capacitaciones dirigidas a los Docentes

En el Centro Universitario de Occidente a veces es solo la reunión de compañeros de trabajo como se lleva a cabo una capacitación, se está hablando de que existen licenciados, ingenieros, arquitectos, maestros y una magister en finanzas.

El grado académico que tienen los profesionales que imparten los cursos del Programa Formativo son diversos, algunos manifiestan tener maestría, otros incluso afirman ser doctores,

definitivamente son expertos en el tema, lo dominan, pero no lo saben impartir y en el desenvolvimiento a veces no tienen mucho dinamismo lo que hace que el curso sea aburrido.

El coordinador de la carrera de Administración de Empresas describió deficiencia en algunos cursos, mencionó el caso de competencias que estuvo a cargo de una Licda. del Programa de Formación Docente de USAC. Ella leía las diapositivas y había algunas muy cargadas, no hubo una interacción con los profesores, no hubo un espacio de discusión, no había una intencionalidad de dejar algo distinto en el docente. Esto está en desacuerdo con lo escrito de que los formadores de docentes también necesitan formación, pues si se desatiende a los formadores los conocimientos y la experiencia son escasos para la formación, según (Dr.C. LlivinaLavigne, 2014).

Por lo tanto, una expectativa es que los profesionales que impartan los cursos en el Programa de Formación Docente no solo sean peritos en el tema, sino que sean personas idóneas para dar las capacitaciones. Por ejemplo, el caso de un profesional que impartió un curso en uno de los semestres, solo hizo una presentación del desarrollo de la tecnología y no cubrió las expectativas que se tenían tanto del tema como del desenvolvimiento esperado.

4.4 Aporte del Programa de Formación Docente

En la carrera de Administración de Empresas por parte de los docentes se considera que el Programa de Formación Docente ofrece un gran abanico de cursos para la formación docente, que es una opción para mejorar la docencia, pues si no se puede asistir de manera presencial a los cursos, existe el programa virtual en donde se pueden recibir talleres en línea, los cuales son interesantes.

Algo importante que se destaca por parte de los docentes, es que los programas contribuyen dependiendo de quién imparte los cursos y cómo lo hace. Según el testimonio de docentes ha habido cambios en muchos de ellos a raíz de los cursos recibidos por parte del programa, por ejemplo, en cursos de tecnología se tiene mejor manejo de las herramientas tecnológicas y así se puede decir de otros cursos.

Sin embargo, dejan ver que se puede mejorar en los cursos que se imparten por parte del programa; es decir esperan cursos que puedan aplicar en su trabajo y esto así debe ser, existen cursos que pueden ser de gran utilidad para los docentes, cursos que dejen ver en qué pueden

mejorar puesto que de su actuar puede darse beneficio o daño a los estudiantes. si un docente impone y no da libertad, influye negativamente en los estudiantes porque interactúa con él en el ámbito educativo, la cantidad de horas que conviven dentro del aula, hace que esa influencia negativa de la ideología docente desgaste, según lo indica (DAROS, 1997).

En conformidad con esto, se entiende que es importante que la formación docente sea integral, pensando en cursos que como administradores dan, pero también en cómo los están dando, pues su papel como formador lo hace responsable de sus estudiantes.

El Coordinador de la Carrera de Administración de Empresas menciona que los docentes que participan en los cursos del programa reciben una certificación que contiene horas de duración del curso, la cual sirve para la evaluación de COMEVAL, convirtiéndose en un aporte y un estímulo para el docente.

Ronald Macario, Coordinador del Programa de Formación Docente manifiesta que los cursos impartidos por el programa brindan un aporte a los docentes, pues temas como el medio ambiente son cuestiones de clima, cuidar el ambiente compete a todos; sin embargo, algunos lo ven como que no les compete a todos, no les interesa y por eso no lo reciben. La formación debe ser integral como profesionales, eso es lo que deberían reconocer los docentes que no asisten a los cursos.

Una expectativa en cuanto al aporte del programa es que se mejoren algunos temas, que se dé la parte pedagógica pues no se tiene a excepción de quienes tienen docencia universitaria. Que los cursos sean regulares, que sean talleres donde haya capacitación, inclusive donde se pueda contribuir y no que se impartan de manera aislada. Que los cursos no traten sobre filosofía de las instituciones o de cómo crear conciencia de lo que es la universidad, sino que sean temas que en verdad sean interesantes y puedan llevarse a la práctica.

Se manifestó la expectativa de que el Programa de Formación Docente también aporte capacitaciones sobre estrategias de aprendizaje y modelos de aprendizaje, pues no se sale de la prueba objetiva, los docentes de más edad no se animan a hacer algún proyecto, algún estudio de casos o alguna feria empresarial sino se quedan con exámenes.

4.5 Horario de cursos del Programa de Formación Docente

El horario en el cual se lleva a cabo el Programa de Formación Docente en el Centro Universitario de Occidente no es flexible según la declaración de los docentes de la carrera de Administración de Empresas, tomando en cuenta las múltiples responsabilidades académicas que llevan, puesto que hay reuniones, clases y otros compromisos que les dificultan el poder participar en cursos que tal vez sean de interés, pero se les hace imposible asistir.

El Coordinador de la carrera de Administración de Empresas menciona que los cursos de los que ha tenido conocimiento son muy eventuales, una o 2 veces al año.

Una expectativa en cuanto al horario es que exista un plan, algo ordenado, sistematizado para que haya una capacitación constante y valga la pena. También poder participar en los cursos sin que el horario sea un impedimento. Esto es muy importante tomarlo en cuenta, pues aunque es importante que exista un programa de formación este no va ayudar si los docentes no pueden asistir, razón por la que se menciona que si se piensa en la práctica educativa desde una perspectiva a priori significa prever, planificar o diseñar, por lo que se debe pensar en horarios flexibles para la asistencia de los docentes, según (Llena, París, & Quinquer, 2003).

CAPÍTULO V. HALLAZGOS

5.1 Hallazgos Importantes

- Los cursos que se imparten en la Universidad San Carlos de Guatemala no se imparten en el Centro Universitario de Occidente.
- Los cursos no se imparten en horarios accesibles a los docentes para que puedan asistir.
- El contenido de los cursos no está relacionado a la especialidad de los docentes.
- Se ha descuidado el nivel de los expositores de los cursos del Programa de Formación Docente.
- No todos los docentes asisten a los cursos del Programa de Formación Docente.
- No se cuenta con un Programa de Formación Docente específico para la División de Ciencias Económicas.
- No se realiza un diagnóstico de necesidades para que los cursos del Programa de Formación Docente puedan cubrirlas.
- No existen muchos cursos de actualización, hay más de capacitación.
- Los cursos no son sistematizados, no existe un plan, un horario para dar seguimiento.
- Existe poco personal laborando en el Programa de Formación Docente y no existe un horario de 8 horas de oficina.
- No se cuenta con un presupuesto para invitar a especialistas que impartan cursos específicos en el Programa de Formación Docente.
- No se dan cursos para lograr formación pedagógica, que capacite sobre estrategias de aprendizaje, modelos de aprendizaje y se salga de la prueba objetiva.

5.2 Verificación de Objetivos

5.2.1 Objetivos Específicos:

- Determinar si el Programa de Formación Docente contribuye al desarrollo de las habilidades docentes y a la calidad educativa.

El objetivo no se respalda pues los docentes entrevistados mencionaron que hay ciertos cursos que el Programa de Formación Docente promueve que sí contribuyen al desarrollo de las habilidades docentes y a la calidad educativa, pero son muy pocos los que

corresponden a la especialidad que ellos tienen, promueven varios cursos genéricos que no competen además de no impartirse de una manera adecuada.

- Identificar el interés o compromiso de los docentes en fortalecer sus habilidades a partir de participar en el programa formativo.

El objetivo se demuestra puesto que todos los docentes entrevistados afirmaron tener interés en fortalecer sus habilidades participando en el programa formativo, mencionando los cursos en los que han participado a partir de un 85%; sin embargo, mencionaron que hay situaciones negativas como su apretado horario, la promoción de cursos que no están acorde a sus necesidades lo que desmotiva a los docentes a participar en los mismos.

- Identificar si son convocados todos los docentes al programa formativo de la universidad.

El objetivo se comprueba pues los docentes de la carrera de Administración de Empresas, el Coordinador de esa Carrera y el Coordinador del Programa de Formación Docente, coincidieron en afirmar que la convocatoria al Programa de Formación se les hace llegar a todos ellos, mas no es obligatorio el que participen en ese programa, a excepción de los docentes que pierden la evaluación docente que llega a constituir un requisito.

REFLEXIONES GENERALES

El Programa de Formación Docente no llena las expectativas del claustro de docentes, pues ellos tienen necesidades formativas que no se toman en cuenta, debido a que no se realiza un diagnóstico serio, objetivo y real de dichas necesidades, lo que conlleva a no planificar conferencias, talleres y actividades que correspondan a las carencias presentes y con ello se logre fortalecer esas áreas débiles que permitan al profesional mejorar su práctica docente.

Si el programa de formación docente desarrollado en USAC se proyectara de la misma manera hacia CUNOC los resultados serían mejores, un ejemplo son los cursos presenciales que son dados en la ciudad Capital, de los cuales CUNOC no tiene beneficio. Dichos cursos bien podrían grabarse y colocarse de manera virtual para que en el Centro Universitario de Occidente se pueda obtener de manera integral el beneficio del programa desarrollado.

Si el programa de formación logra ubicar al docente en su propia realidad profesional y lo contrasta con un escenario de lo que puede lograr con actualizaciones, imaginación, compromiso y dedicación el resultado será excelente para el docente y repercutirá en los estudiantes.

Todo está en constante cambio, los estudiantes y los docentes como personas cambian, por lo tanto, la acción educativa debe cambiar, razón por la que se requiere nuevas estrategias pedagógicas, métodos innovadores, la utilización adecuada de la tecnología que se adapte al acelerado cambio en el que se vive.

Los expertos de un seminario deben ser los idóneos para alcanzar el objetivo de tener la capacitación y la actualización esperada y que eso redunde en beneficio de los que participan en el programa y no sea una clase más en donde solo se invierte tiempo.

Si existen esfuerzos por promover programas de capacitación y actualización docente y de la mano hay interés de los participantes que son los docentes por desarrollar de la mejor manera su labor los estudiantes no solo aprenderán sino trascenderán los obstáculos que se deben afrontar.

CAPÍTULO VI. PROPUESTA

CREACIÓN DE LA COMISION DE DESARROLLO ACADÉMICO DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

6.1 Justificación de la Propuesta.

El Centro Universitario de Occidente -CUNOC-, cuenta con un Programa de Formación Docente, el cual es propio de la Universidad San Carlos de Guatemala -USAC-, de tal manera que los cursos que se crean en la USAC son pensados también para el CUNOC.

En el Campus Central se imparten cursos presenciales los cuales no pueden ser aprovechados por los docentes de CUNOC debido a distancia y horarios. También en el Campus Central se ha creado un programa Virtual en el que a distancia los docentes del CUNOC pueden tener acceso y llevar los cursos virtuales.

En el Centro Universitario de Occidente el Programa de Formación Docente está representado por el Licenciado Ronald Macario quien se encarga de validar, dar seguimiento y autorizar las actividades para la formación docente. La carrera de Administración de Empresas no cuenta con una comisión académica que debe solicitar las capacitación o actualizaciones especiales de los docentes.

A continuación, se presenta una herramienta de estudio FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas), también conocido como análisis DOFA, de la situación actual del Programa de Formación docente llevado a cabo en CUNOC proyectada en la carrera de Administración de Empresas de dicho centro. En base a dicho análisis se presenta una propuesta específica para la situación que se aprecia.

Análisis FODA

del Programa de Formación Docente de la carrera de Administración de Empresas

| | | |
|---------------------------|----------------------|--|
| Aspectos Positivos | Fortalezas | <p>1- Los docentes reconocen la importancia de capacitarse y actualizarse en el área donde se desempeñan.</p> <p>2- La mayoría de docentes asisten a los cursos de capacitación.</p> |
| | Oportunidades | <p>1- Creación de una Comisión Académica conformada en parte por Docentes de la Carrera.</p> <p>2- Obtención de un diploma de participación en el programa y horas créditos.</p> |
| Aspectos Negativos | Debilidades | <p>1- No se realiza un diagnóstico de necesidades para que los cursos del Programa de Formación Docente puedan cubrirlas.</p> <p>2- No existe una Comisión Académica que vigile una buena formación docente para los docentes de la Carrera.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | <p style="text-align: center;">Amenazas</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1- No hay suficiente personal que labore en el Programa de Formación Docente. 2- El horario de oficina del Programa de Formación Docente es solamente de 5 horas. 3- No se cuenta con un presupuesto para invitar a especialistas que impartan cursos específicos en el Programa de Formación Docente. 4- Los cursos que se imparten en la USAC no se imparten en el CUNOC. 5- Algunos profesionales que imparten la capacitación, no son buenos pedagogos, lo que se comprueba en su método de enseñanza y la pobreza de sus presentaciones. |
| <p>Vías de mitigación de las Debilidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Realizar un diagnóstico de necesidades puntuales de capacitación entre los docentes, acorde a los cursos que imparten. 2- Crear una Comisión Académica que sea el ente planificador, organizador y ejecutor de un plan de capacitaciones y actualizaciones apoyado del Programa de Formación Docente para los docentes de la división acorde a sus necesidades y especificidades de los cursos que imparten, a través de cursos presenciales, cursos en línea, seminarios, talleres y conferencias. | | |

Vías de mitigación de las Amenazas:

- 1- Que los cursos que se imparten en USAC también se impartan en el CUNOC, ya sea de manera simultánea vía Skype o videoconferencia, o bien, que los mismos sean grabados y colgados en el sitio web para su vista posterior a través de una clave otorgada con anticipación a los docentes inscritos en los cursos.
- 2- Que los profesionales responsables de impartir las capacitaciones a los docentes, sean debidamente calificados y cualificados como pedagogos.
- 3- Contratar más personal que labore en el Programa de Formación Docente.
- 4- Ampliar el horario de oficina del Programa de Formación Docente para que sea de por lo menos 8 horas diarias.
- 5- Contar con recursos económicos dentro del presupuesto, que permita pagar los honorarios y viáticos de especialistas invitados que impartan cursos específicos en el Programa de Formación Docente.

La formación tiene un papel importante en el desarrollo de las personas, pues de ello se parte para construir saberes y aplicar conocimientos en cada actividad para el progreso de un país, así lo indica (Jiménez López, 2016). El mejoramiento continuo es necesario en todo ámbito, lo es así también en educación, razón por la que en base a una investigación acerca de las expectativas del Programa de Formación Docente se presenta una propuesta donde se reconoce en base a los resultados la necesidad de una Comisión Académica en la Carrera de Administración de Empresas que analice y atienda recomendaciones del claustro de docentes proponiendo acciones de mejora oportuna apoyándose en el Programa de Formación Docente. La propuesta también consiste en proponer la creación de un seminario permanente de formación, actualización y autoformación docente.

Actualmente la Carrera de Administración de Empresas no cuenta con una Comisión de Desarrollo Académico, misma que no tiene conocimiento del Programa de Formación Docente para el Centro Universitario de Occidente.

Se identificó en la investigación que los docentes de Administración de Empresas tienen interés en capacitarse y actualizarse, pero en base a la carrera, no con cursos generales sino más específicos, pues el objetivo de ellos es mejorar de manera constante en su labor profesional.

6.1 Objetivos

6.1.1 General:

Que la carrera de Administración de Empresas cuente con una Comisión académica que gestione capacitaciones y actualizaciones para los docentes de la división acorde a sus necesidades y especificidades de los cursos que imparten, a través de cursos presenciales, cursos en línea, seminarios, talleres y conferencias.

6.1.2 Específicos:

- Que en la Carrera de Administración de empresas se cree una comisión de desarrollo académico.
- Promover la creación de un seminario permanente de formación, actualización y autoformación docente para la carrera de Administración de Empresas valiéndose del programa de Formación Docente con el que cuenta El Centro Universitario de Occidente CUNOC.
- Que la Comisión académica realice mediante un trabajo colaborativo un diagnóstico de necesidades docentes y propongan soluciones eficaces a través de actualizaciones valiéndose del seminario permanente de formación docente.
- Crear un plan de trabajo anual del seminario permanente de formación docente donde se programe las diversas actividades pensadas específicamente en las necesidades y expectativas docentes.
- Que los docentes reconozcan la necesidad de adquirir conocimientos y habilidades nuevas, y participen en el seminario de forma permanente en función a la educación y en beneficio de su formación profesional.
- Que los docentes lleven a la práctica los conocimientos y nuevas habilidades aprendidas.
- Capacitar a los docentes de la carrera de Administración de Empresas en el uso eficiente del Programa de Formación Docente virtual y presencial como herramienta alternativa y paralela en el ejercicio de la docencia superior.

6.2 Sustento teórico:

No es suficiente para un docente haberse formado en la universidad, es necesario actualizarse y participar en capacitaciones que le ayuden a mantenerse al día en los enfoques educativos,

metodológicos y didácticos, los avances científicos y las tecnologías pedagógicas, así lo muestra (Vázquez Travieso, 2017). Es por ello que un docente debe conceder importancia no solo a su buena formación y práctica educativa, sino a buscar y participar en espacios de especialización para su constante formación profesional.

Existen docentes que son peritos en los temas de los cursos que disertan, pero no tienen la habilidad ni la facilidad de transmitir sus conocimientos. Además, la práctica docente debe mejorarse diariamente, por lo que las Universidades se interesan en promover programas de formación dirigidos a los docentes, razón por la cual se espera que los docentes de la carrera de Administración de Empresas del CUNOC aprovechen esas oportunidades y tomen la iniciativa de asistir.

La formación continua para docentes cada vez cobra una mayor importancia en un mundo más competitivo y globalizado, donde los avances técnicos progresan a una velocidad vertiginosa; sin embargo, es difícil seleccionar, discriminar y elegir en un entorno tan complejo con una plétora de cursos de diferentes tipos y metodologías. Por ello se muestran claves para lograrlo. (Las 6 características más relevantes de la formación para docentes, 2018)

El diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello por lo que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo, según lo indica (González Tirados & González Maura, 2007). Resulta importante porque a partir de conocer las necesidades docentes se pueden crear los cursos que contribuirán a mejorar el quehacer docente.

La capacitación no debe considerarse como una sanción, debe considerarse como algo beneficioso para un docente, pues el objetivo es adquirir nuevas herramientas para enfrentar a las necesidades presentes, así lo afirma (Vázquez Travieso, 2017). Es así como los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de CUNOC deben considerar la creación del seminario permanente docente, como algo beneficioso para ellos, en el que se comprometan a participar y sacar beneficio del mismo.

Es importante que los programas de formación docente tengan un ente que vele por el buen funcionamiento de las actividades y expectativas respecto a ellos, por lo que es necesario la formación de comisiones académicas que asuman las competencias de poner en marcha y dar seguimiento a programas de formación a nivel académico (Universidad de la Rioja, 2014)

6.3 Estrategias

Las estrategias aquí planteadas buscan dar respuesta a la solución de la problemática identificada en la investigación y se convierten en pasos claves para alcanzar los objetivos establecidos para esta propuesta.

- Crear un Seminario Permanente de formación y actualización docente en la carrera de Administración de Empresas.
- Integrar en la Comisión Académica a docentes de Administración de Empresas, al Coordinador y Director de la carrera, así como a estudiantes de la carrera.
- Concientizar a los docentes de Administración de Empresas sobre la importancia de participar en el Seminario de Formación Docente.
- Elaboración de un diagnóstico de necesidades docentes.
- Realizar el Diseño del Seminario en base a las necesidades planteadas.
- Gestionar a las personas idóneas que tengan el perfil para participar en el desarrollo del Seminario Docente.

6.4 Acciones

- Ejecutar el Seminario con el apoyo del Programa de Formación Docente de CUNOC.
- Convocar a todo el claustro de docentes de Administración de Empresas y que ellos propongan a un docente de cada año de la carrera para que formen parte de la comisión académica, junto con el Coordinador y Director de la Carrera, así como elegir por año al estudiante que mejor calificación tenga para que forme parte de la comisión académica.
- Se realizará una sesión plenaria con todos los docentes de la Carrera. Se plantearán las ventajas de participar en el Seminario de Formación Docente mediante experiencias como las necesidades existentes y los planes de acción de la capacitación que se propone.
- Entrevistas o cuestionarios a docentes en donde se obtenga un panorama claro de las necesidades docentes. Además de identificar fortalezas y debilidades se obtendrán las expectativas docentes respecto al seminario que se propone.

- Una vez se haya indagado sobre las necesidades docentes, solicitar el apoyo del Programa de Formación docente para el diseño y ejecución del Seminario.
- Plantear al Coordinador del Programa de Formación Docente de CUNOC el requerimiento de profesionales idóneos en la participación del Seminario Permanente docente.

El diseño del Seminario puede contener:

- **Cursos:** Se gestionará e impartirán cursos temáticos que cubran las necesidades docentes diagnosticadas.
- **Seminario:** Se realizará un seminario permanente pensado de manera anual, donde los participantes serán los especialistas de determinadas materias. Los días y el horario para su realización se definirán luego de la puesta en común de los participantes. El objetivo es la actualización de contenidos, así como el manejo de tecnología y cubrir las necesidades que presentes.
- **Talleres:** En los talleres se enfatizará la solución de los problemas que enfrentan los docentes. No solo se abordará el contenido de un curso, sino que enfocará sus acciones hacia la práctica de una actividad y se crearán instrumentos que faciliten tanto la comprensión como la enseñanza de temas determinados.
- **Conferencias:** Eventualmente se disertarán conferencias con diferentes temas a tratar, las cuales pueden ser magistrales o dialogadas. Para el efecto, se invitará a conferencistas expertos en la materia de renombre nacional o internacional.

De acuerdo a las necesidades que manifiesten los docentes, se impartirán capacitaciones que sean una combinación de 2 o más actividades (curso-seminario, curso-taller, seminario-taller, curso-seminario-taller, etc.)

6.5 Seguimiento

La Comisión Académica de la Carrera de Administración de Empresas será la encargada de velar por el cumplimiento de las acciones pensadas para el buen funcionamiento del Seminario de Formación docente.

6.5.1 Composición de la Comisión Académica

1. La composición de la Comisión Académica de Administración de Empresas estará integrado por:

- Director General como el presidente de la Comisión
- Coordinador de la Carrera como el Vice presidente de la Comisión
- Secretario General nombrado por la comisión
- Promotor de Seminario nombrado por la comisión
- Comisión de Diagnóstico de Necesidades nombrado por la comisión
- Voceros nombrados por la comisión

2. El mandato de los miembros de la Comisión Académica tendrá una duración de 1 año con la excepción del Director General y el Coordinador de la Carrera de Administración de Empresas que esté en funciones. Y si bien se decide la renovación del mandato de los miembros de la comisión académica se puede realizar de común acuerdo con el claustro de docentes.

6.5.2 Competencias de la Comisión Académica de la Universidad

- Analizar las modalidades de trabajo del Programa de Formación Docente, para permitir la mejor aplicación de las normas sobre capacitación y desarrollo.
- Proponer al Programa de Formación docente criterios generales y directrices para la elaboración de capacitaciones y actualizaciones docentes.
- Elaborar un programa de cursos que originen conocimientos a los docentes, que le permitan la adquisición de principios teóricos en la especialidad que sea capacitado, a efecto de que se desarrolle profesional e intelectualmente.
- Emitir informe previo al Programa de Formación Docente sobre cursos necesarios para la formación docente.
- La Comisión Académica puede sustituir en cualquier momento a alguno que integre dicha comisión, sustitución que deberá quedar notificada por escrito en un plazo no mayor de 8 días antes de llevar a cabo el cambio.
- La comisión podrá sesionar siempre y cuando estén presentes el presidente de la Comisión o el vicepresidente y el Secretario General, teniendo siempre un quórum del 50% más uno para efectos de que los acuerdos convenidos sean válidos.
- En cada sesión se levantará un acta para hacer constar lo ahí tratado, la cual deberá contener al menos la siguiente información:
 - a) Fecha y lugar de celebración de la sesión.
 - b) Carácter de la sesión (ordinaria o extraordinaria).
 - e) Nombre y firma de los asistentes.
 - d) Acuerdos tomados

Una vez revisada y firmada el acta se hará entrega en una copia de la misma, a cada una de las representaciones.

- En cada una de las sesiones a que se convoque, el secretario deberá encargarse de la elaboración del acta respectiva.
- Cada representación con la copia de las actas que se les proporcionen, deberá conformar un archivo para el registro de las actividades, así como la relación de los acuerdos que se tomen, a efecto de realizar el seguimiento de los mismos y efectuar una evaluación de los resultados y alcances de su gestión.

6.5.3 Funciones de la Comisión Académica

- Detectar las necesidades de capacitación y actualización mediante los métodos y/o mecanismos que la propia comisión fije para cada caso, para sustentar la elaboración de su programa anual de cursos.
- Vigilar la operación del programa de Formación Docente y los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y actualización de los docentes.
- Elaborar un programa general de capacitación anual que contenga cursos específicos en base a las necesidades detectadas.
- Contar con la lista de asistencia de los docentes inscritos a los cursos que se impartan en el programa de formación docente, así como la lista de aquellos que reciban la constancia correspondiente.
- Sugerir expertos o agentes capacitadores con preparación profesional y reconocida experiencia para impartir cursos.
- Conocer las observaciones y recomendaciones de los docentes respecto a los capacitadores del Programa.

6.5.4 Obligaciones de los Integrantes de la Comisión Académica

- Asistir puntualmente a las sesiones ordinarias y extraordinarias que se convoquen.
- Vigilar el buen funcionamiento de la Comisión.
- Firmar actas y acuerdos de la comisión.
- Dar a conocer a los docentes de la Carrera el Programa Anual General de Capacitación y actualización.
- Motivar a los docentes de la carrera para que participen en los diferentes programas de capacitación y actualización, así como vigilar la asistencia, cumplimiento y aprobación de los mismos.
- Todos los programas y oportunidades de capacitación para los docentes serán divulgados y coordinados.

- Se informará periódicamente a los docentes sobre las oportunidades de capacitación disponibles.

6.6 Ejecución

Se elaborará un calendario del Plan de Capacitación el cual se hará llegar a los docentes por vía electrónica tanto al correo institucional como al correo personal de cada uno.

Modelo de calendario del Plan de Capacitación

| Actividad | Mes | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov |
| Curso | Miér. 17:00 Hrs. (tema) | Miér. 17:00 Hrs. (tema) | Miér. 17:00 Hrs. (tema) | Miér. 17:00 Hrs. (tema) | Miér. 17:00 Hrs. (tema) | Miér. 17:00 Hrs. (tema) | Miér. 17:00 Hrs. (tema) | Miér. 17:00 Hrs. (tema) | Miér. 17:00 Hrs. (tema) | Miér. 17:00 Hrs. (tema) |
| Seminario Permanente | 2º. Lunes 17:00 Hrs. (tema) | 2º. Lunes 17:00 Hrs. (tema) | 2º. Lunes 17:00 Hrs. (tema) | 2º. Lunes 17:00 Hrs. (tema) | 2º. Lunes 17:00 Hrs. (tema) | 2º. Lunes 17:00 Hrs. (tema) | 2º. Lunes 17:00 Hrs. (tema) | 2º. Lunes 17:00 Hrs. (tema) | 2º. Lunes 17:00 Hrs. (tema) | 2º. Lunes 17:00 Hrs. (tema) |
| Taller | | 4º. Lunes 8:00- 13:00 Hrs. (tema) | | 4º. Lunes 8:00- 13:00 Hrs. (tema) | | 4º. Lunes 8:00- 13:00 Hrs. (tema) | | 4º. Lunes 8:00- 13:00 Hrs. (tema) | | 4º. Lunes 8:00- 13:00 Hrs. (tema) |
| Conferencia | | | 1er. Martes 16:00 Hrs. (tema) | | | 1er. Martes 16:00 Hrs. (tema) | | | 1er. Martes 16:00 Hrs. (tema) | |
| Seminario- Taller | 1er. Lunes | | | 1er. Lunes | | | 1er. Lunes | | | 1er. Lunes |

| | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------------|--|--|----------------------------------|--|--|----------------------------------|--|--|----------------------------------|
| | 8:00- 13:00 Hrs. (tema) | | | 8:00- 13:00 Hrs. (tema) | | | 8:00- 13:00 Hrs. (tema) | | | 8:00- 13:00 Hrs. (tema) |
|--|----------------------------------|--|--|----------------------------------|--|--|----------------------------------|--|--|----------------------------------|

6.7 Evaluación

La evaluación se realiza a través del monitoreo de cada una de las estrategias y acciones que se dan a conocer en esta propuesta, considerando al final de un tiempo previamente establecido el alcance de cada uno de los objetivos planteados. Cada una de las estrategias plantea su forma de seguimiento y evaluación. El Coordinador de la Carrera de Administración de Empresas evaluará cada trimestre el desarrollo y resultados del Seminario de Formación Docente o cuando así se requiera.

6.8 Cursos

6.8.1 Diagnóstico de Cursos Requeridos por Docenes

La investigación realizada brinda información respecto a necesidades docentes en cursos temáticos en pro de mejorar el desenvolvimiento docente. Por ello se propone la coordinar la participación de profesionales que impartan cursos sobre Docencia Universitaria tales como:

6.8.1.1 Técnicas de formación para la presentación de contenidos

- Cesta de Preguntas
- Charla
- Debate
- Demostración
- Diálogo
- Discusión Grupal
- Foro
- Historias

6.8.1.2 Técnicas de formación para la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes

- Caso de estudio

- Coaching
- Crítica
- Examen Cruzado
- Juego
- Laboratorio
- Proyectos

6.8.1.3 Técnicas e Instrumentos de Evaluación:

- Técnicas
- Analogías
- Ejemplificación
- Comparación
- Interiorización
- Intuición
- Mapas mentales
- Esquemas
- Laboratorios
- Instrumentos
- Discusiones grupales con rúbricas
- Información de doble vía
- Agenda de Trabajo

6.8.1.4 Criterios de Evaluación:

- Discusiones grupales
- Intercambio de ideas

6.8.1.5 La Ecología del Aprendizaje

- Estilos de Aprendizaje
- Inteligencias múltiples

6.8.1.6 Planeamiento de la Tarea Docente

- Objetivos de la Carrera
- Objetivos del Área Técnica

- Objetivos del Curso
- Núcleos Problémicos de Aprendizaje
- Situaciones de Aprendizaje y Acreditación
- Programación

6.8.1.7 Programas Virtuales

- Cursos de carácter general
- Cursos específicos

6.8.2 Características Generales de los Cursos

- Intervención directa y amena del Facilitador.
- Implicación de los docentes en actividades
- Clima ameno en el aula
- Provisión de material completo (manual y guía de trabajos prácticos) en formato a definir
- Evaluación del Progreso y logro a través de actividades.
- Certificado de aprobación o asistencia

6.8.3 Objetivos

Proporcionar al docente modelos alternativos de aprendizaje y de evaluación rompiendo el modelo tradicional.

Proporcionar fundamentos teóricos y prácticos al docente para derivar de ahí, la aplicación de técnicas, criterios y planteamientos adecuados según las necesidades estudiantiles.

Ubicar al docente en una visión clara de lo que puede lograr si reinventa su práctica docente.

6.8.4 Plan de Cursos

El plan logrará representar la estructura y elementos básicos de los cursos como, por ejemplo: La intencionalidad, el contenido, La Metodología, Las Actividades de aprendizaje, el tiempo disponible que proporcione un buen aprovechamiento en su totalidad de las actividades y contenidos pensados con antelación. La buena planificación de los mismos logrará que se imparta satisfactoriamente los cursos llenando los objetivos planteados.

6.8.5 Evaluación del Curso

- Se evaluarán los ejes de formación

- Calidad de los contenidos
- Relevancia con respecto a las necesidades docentes
- Se evaluará la estrategia de formación
 - a) Los objetivos de formación
 - Pertinencia de los objetivos
 - b) La metodología utilizada
 - Calidad de las acciones
 - La planificación, participación de los facilitadores. El realismo del plan de acción,

6.9 Seminario

Esta propuesta se inscribe dentro de una oferta de formación continua que responde a la actualización de los contenidos, como al manejo de tecnología y las necesidades que se presenten.

6.9.1 Características Generales del Seminario

- Formación dada en base a las necesidades diagnosticadas.
- Formación dada en base a actualizaciones docentes.
- Utilizar metodología que permita a los docentes alcanzar una visión global de la realidad y de la práctica educativa reflexionando sobre ella de manera crítica y transformadora.
- Será sistemático, la formación será planificada de manera anual y cumplirá con los pasos y etapas correspondientes.
- La formación será de carácter participativa, prevé la participación y compromiso de los docentes por mejorar su práctica educativa.
- Propiciar que el docente se convierta en investigador de su propia práctica.

6.9.2 Objetivos

- Proporcionar actualización de conocimientos.
- Promover la autoformación de docentes.
- Preparar a los docentes sobre los retos de los nuevos modelos educativos basados en las TICs y las herramientas de educación virtual.
- Planificar, diseñar e implementar aulas virtuales.

- Compartir información académica, profesional y de interés general.

6.9.3 Metodología

Cada módulo desarrolla los temas propuestos en base al diagnóstico de necesidades y se entrelaza con temas de actualización. Se realiza a través de presentaciones, experiencias de los participantes, talleres en grupos en donde se discuten casos de estudio o situaciones cotidianas de los docentes.

6.9.4 Dirigido a

Docentes de la carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente interesados en fortalecer su desempeño, habilidades pedagógicas, actualizar y profundizar sobre los temas de enseñanza de la Administración.

6.10 Conferencias

Se llevarán a cabo eventualmente con temas diferentes a tratar, las cuales se darán de forma magistral o dialogadas. Como requisito se tendrá la participación de conferencistas expertos en la materia de renombre nacional o internacional.

6.8 Taller

6.8.1 Requerimiento para Taller

6.8.1.1 Habilidades Metodológicas de la Persona Facilitadora del Taller

- Tener paciencia y habilidad para escuchar
- Estar abierto/a para desarrollar nuevas habilidades
- Respetar las opiniones de los demás, no imponiendo sus propias ideas.
- Crear una atmósfera de confianza entre las y los participantes
- Conocer los procesos de la dinámica de grupo
- Tener la facilidad para expresarse claramente, resumir y sintetizar
- Tener destrezas en la presentación de nuevos contenidos
- Saber trabajar en equipo
- Conocer una variedad de técnicas aptas para la capacitación de adultos/as.
- Ser Creativo/a e innovador/a

- Ser tolerante ante las críticas y tener capacidad de autoevaluación.
- Tener una actitud democrática y participativa

6.8.2 Características del Taller

Reflexionar sistemáticamente sobre conocimientos, valores, actitudes y prácticas que se tienen sobre determinada problemática.

El punto de partida es lo que los y las participantes hacen, saben, viven y sienten; es decir su realidad, su práctica.

- Hay diálogo de saberes
- Existe construcción colectiva de aprendizajes
- Busca alternativas de soluciones

6.8.3 Objetivos del Taller

- Que el taller responda a las necesidades de los participantes
- Que el taller se relacione con las actividades de los participantes.

6.8.4 Plan de Taller

El plan permitirá visualizar con claridad cada uno de los momentos de un taller, como, por ejemplo: Contenidos, dinámicas, plan de acción, recesos.

Debe existir una planificación que sirva de guía para la realización del taller y permita ser un instrumento de retroalimentación para anotarse los logros alcanzados, así como los cambios necesarios para futuros talleres.

6.8.5 Evaluación del Taller

Puede utilizar técnicas de evaluación creativas en donde hasta el final se salga de lo tradicional, como, por ejemplo: una Evaluación escrita con 3 tarjetas. Consiste en 3 preguntas que los participantes deben contestar por escrito.

- Lo que más me gustó
- Lo que menos me gustó
- Sugerencias.

6.8.6 Modelo de AGENDA para taller

Técnicas de formación para la presentación de contenidos

Miércoles 5 de febrero de 2021

| Hora | Actividad | Responsable |
|---------------|--|---|
| 8:00 – 8:15 | Inscripción de los participantes | Asistente Coordinador del PFD |
| 8:15 – 8:30 | Bienvenida y presentación objetivos del taller | Coordinador del Programa de Formación Docente |
| 8:30 – 9:30 | Qué son técnicas de formación | Expositor |
| 9:30 -10:30 | Qué es presentación de contenidos | Expositor |
| 10:30 – 10:45 | RECESO | |
| 10:45 – 11:45 | Cómo aplicar las técnicas de formación (trabajo en grupos, no más de 3) | Expositor |
| 11:45 – 12:30 | Exposición de los grupos (15 minutos cada uno) | Grupos |
| 12:30 – 13:00 | Conclusiones y cierre del taller con comentarios de los participantes | Coordinador del Programa de Formación Docente |

6.8.7 Recursos didácticos:

1 Salón de conferencias

1 laptop
1 proyector
1 pantalla
2 papelógrafos
1 pizarrón
50 hojas para papelógrafos
8 Marcadores permanentes varios colores
4 marcadores para pizarrón (negro, azul, verde y rojo)
1 extensión eléctrica
1 regleta
Carpetas y bolígrafos para apuntes de los participantes
Cámara fotográfica

6.8.8 Modelo de Presupuesto para Taller

| | |
|-------------------------------|--|
| Departamento: | Programa de Formación Docente |
| Área de capacitación: | Docentes de la carrera de Administración de Empresas |
| Tema de capacitación: | Técnicas de formación para la presentación de contenidos |
| Horas de capacitación: | 5 horas |
| Personas a capacitar: | 10 docentes |
| Lugar: | Salón de conferencias CUNOC |
| Fecha: | Miércoles 5 de febrero de 2021 |

| Presupuesto | | | | |
|--|---------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| Descripción | Unidad | Cantidad | Costo Unitario | Costo Total |
| Expositor Técnicas de formación para la presentación de contenidos | Hora trabajo | 5 horas | Q 100.00 | Q 500.00 |
| Materiales de apoyo | | | | |
| Hojas para papelógrafos | | 50 | 1.00 | 50.00 |
| Marcadores permanentes | | 08 | 5.00 | 40.00 |
| Marcadores para pizarrón | | 04 | 6.00 | 24.00 |
| Folders o carpetas | | 10 | 2.00 | 20.00 |
| Hojas de papel bond tamaño carta | Resma | 01 | 35.00 | 35.00 |
| Bolígrafos | | 10 | 3.00 | 30.00 |
| Insumos para refrigerio | | | | |
| Café | Libra | 01 | 50.00 | 50.00 |

| | | | | |
|-------------------------|---------------|----|-------|-----------------|
| Té | caja de 20 u. | 01 | 20.00 | 20.00 |
| Azúcar | Libra | 02 | 4.00 | 8.00 |
| Galletas | Paquete | 15 | 3.00 | 45.00 |
| Vasos desechables | Paquete | 01 | 10.00 | 10.00 |
| Cucharas desechables | Paquete | 01 | 10.00 | 10.00 |
| Servilletas | Paquete | 01 | 10.00 | 10.00 |
| TOTAL | | | | Q 852.00 |

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- LlivinaLavigne, M. J. (s.f.). *La formación de un docente de calidad para el desarrollo sostenible*. Obtenido de www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Havana/pdf/Formaciondocentes_Llivina.pdf
- Alvarado, J. C. (21 de octubre de 2016). *Inter Sedes*. Obtenido de Universidad de Costa Rica: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/666/66648525006/html/index.html>
- Ávalos, B. (2007). *Formación Docente Continua y Factores Asociados a la Política Educativa en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ávalos, B. (2007). *Formación Docente Continua y Factores Asociados a la Política Educativa en América Latina y el Caribe* .
- Barrón Tirado, M. (2009). Docencia Universitaria y Competencias Didácticas. *Perfiles Educativos*.
- Braslavsky, C. (Enero-Abril de 1999). *Biblioteca Digital de la OEI*. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación No. 19: <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie19a01.htm>
- Capacitación docente - Wikipedia, la enciclopedia libre*. (20 de mayo de 2018). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Capacitación_docente
- Cecilia, F., & Johanna, C. (2003). *La práctica docente y sus dimensiones*. Obtenido de La práctica docente y sus dimensiones - IES 9-018: www.ies9018malargue.edu.ar/documentos/biblioteca/practica-profesional-docente/practica_docente-La-practica-docente-y-sus-dimensiones.pdf
- Cruz, E. J. (2016). *Técnicas Andragógicas de Aprendizaje*. Cobán, A. V. .
- DAROS, W. R. (1997). *IDEOLOGÍA, PRÁCTICA DOCENTE Y DIFERENCIAS CULTURALES*. Argentina: Atemisa.
- Davini, M. C. (2015). *La Formación en la Práctica Docente*. Buenos Aires: Paidós SAICF.
- De Vincenzi , A. (2009). Concepciones de enseñanza y su relación con las prácticas docentes: un estudio con profesores universitarios . *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 89-91.
- Definición de Conformismo*. (2018). Obtenido de Definición de Conformismo » Concepto en Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/social/conformismo.php>
- Desarrollado por Centro Didáctico, División de Desarrollo Académico - DDA*. (2017). Obtenido de <https://digid.usac.edu.gt/digid/>
- Díaz Quero, V. (2015). FORMACIÓN DOCENTE, PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y SABER PEDAGÓGICO. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*.
- Dr.C. LlivinaLavigne, M. (2014). *La formación de un docente de calidad para el desarrollo sostenible*. Obtenido de http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Havana/pdf/Formaciondocentes_Llivina.pdf

- Estructura del Edificio de Ciencias Economicas y Empresariales.* (5 de junio de 2016). Obtenido de Universidad de las Palmas de Gran Canaria: <https://www.ulpgc.es/admecee/estructura-del-edificio-ciencias-econmicas-y-empresariales>
- Formación de Formadores.* (21 de mayo de 2018). Obtenido de <https://pfdiged.usac.edu.gt/>
- García Cabrero , B., & Loredó Enríquez, J. (2008). Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. *Revista electrónica de investigación educativa.*
- González Tirados, R. M., & González Maura, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación, 9-11.*
- Historia Cunoc.* (2007). Obtenido de Red Universitaria: http://reducunoc.tripod.com/HISTORIA_CUNOC.html
- Historia USAC.* (2007). Obtenido de Red Universitaria: http://reducunoc.tripod.com/HISTORIA_USAC.html
- Imbernon, F. (11 de Octubre de 2019). La innovación docente en la universidad, ¿es posible? *El Diario de la Educación, pág. Opiniones.*
- Jiménez López, A. P. (2016). La gestión educativa y el mejoramiento educativo en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano. *Revista de Investigaciones, 199.*
- JOSE LUIS LACARRIERE ESPINOZA. (2008). *“LA FORMACION DOCENTE COMO .* España.
- Las 6 características más relevantes de la formación para docentes.* (2018). Obtenido de Centros y Docentes: http://www.escuela20.com/docentes-educacion-formacion/articulos-y-actualidad/las-6-caracteristicas-mas-relevantes-de-la-formacion-para-docentes_3983_42_5593_0_1_in.html
- Llena, A., París, E., & Quinquer, D. (2003). Planificación y análisis de la práctica educativa. España: Publidisa.
- López, M. d., Pérez-García, M., & Rodríguez, M. (2015). Concepciones del profesorado universitario. *Revista de Investigación Educativa, 1.*
- México, U. (4 de Noviembre de 2016). *Universia.* Obtenido de <https://noticias.universia.net.mx/cultura/noticia/2016/11/04/1145206/importancia-investigacion-tareas-universitarias.html>
- Miranda J., C. (2007). *EDUCACION SUPERIOR, MECANISMOS DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y FORMACION DOCENTE.* Chile: Universidad Austral de Chile, Instituto de Filosofía y Estudios Educativos.
- Mireles Ortega, I. (2018). *LA PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE. MOTIVOS DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE.*
- MJuarezP. (2013). *Centro Universitario de Occidente Universidad de San Carlos de Guatemala.* Obtenido de Division de Ciencias Economicas-CUNOC:

<http://www.cunoc.edu.gt/index.php/mnucarreras/mnueconomicas/47-administraciondeempresas>

Moore, S., Walsh, G., & Rísquez, A. (2012). *Estrategias eficaces para enseñar en la Universidad*. Madrid, España: NARCEA,S.A.DE EDICIONES.

Noriega, E. F. (5 de Octubre de 2011). La Educación en Guatemala: algunos datos para describir su situación. *Distintas Latitudes*. Recuperado el Febrero de 2020

Paz González Rodríguez. (2018). *Concepciones y expectativas del profesorado sobre la formación y los cambios en las prácticas de aula*. Chile: UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA.

PEDAGOGÍA - Ministerio de Educación Nacional. (21 de mayo de 2018). Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-80185.html>

Peñalver Bermúdez , L. (2002). *La Formación Docente en Venezuela: compleja y transdisciplinaria*. Venezuela.

Pérez Gómez, A. (2010). Aprender a educar. Nuevos desafíos . *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*.

Pérez Porto, J. (2008). *Definición de Cultura*. Obtenido de Definición de cultura - Qué es, Significado y Concepto: <https://definicion.de/cultura/>

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2015). *Definición de práctica docente*. Obtenido de Qué es, Significado y Concepto: <https://definicion.de/practica-docente/>

Pérez Porto, J., & Merino, M. (Julián Pérez Porto y María Merino de 2012). *Definición de expectativa - Qué es, Significado y Concepto*. Obtenido de <https://definicion.de/expectativa/>

Portilla Rendón, A. B. (2002). *La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación*. España.

Rodriguez, L. (4 de noviembre de 2016). *Universidades Centros Educativos de Guatemala*. Obtenido de Guatemala.com: <https://aprende.guatemala.com/centros-educativos/universidades/universidad-de-san-carlos-de-guatemala/>

Santos Guerra, M. Á. (Agosto de 2010). La formación del profesorado en las instituciones que aprenden. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, pág. 3.

Sara. (16 de noviembre de 2015). *Cómo influye el contexto en el aprendizaje*. Obtenido de Cómo influye el contexto en el aprendizaje: <http://saraeducativo.blogspot.com/>

Sistema de Formación del Profesor Universitario. (21 de mayo de 2018). Obtenido de <https://diged.usac.edu.gt/sfpu/>

Solís Ramírez, Martín del Pozo, Rivero G., & Porlán A. (2013). Expectativas y concepciones de los estudiantes del . *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias* , 1.

Soto, J. H. (2020). *JHS*. Obtenido de El método para transmitir los conocimientos.

- Torres del Castillo, R. (1998). PERFILES EDUCATIVOS . *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*.
- Unesco. (2006). *ESTUDIO DE CASOS DE MODELOS INNOVADORES EN LA FORMACIÓN DOCENTE EN AMÉRICA LATINA Y EUROPA*. Chile: UNESCO.
- UNESCO/OREALC. (2002). *Formación docente: un aporte a la discusión. La experiencia de algunos países*. Chile.
- Unidad de Educación Virtual. (21 de mayo de 2018). Obtenido de <https://ev.usac.edu.gt/>
- Universidad de la Rioja. (5 de febrero de 2014). Obtenido de *NORMATIVA SOBRE COMPOSICIÓN Y FUNCIONES*: https://www.unirioja.es/facultades_escuelas/fcjs/normativa_CA.pdf
- Vaillant, D. (2007). Mejorando la Formación y el Desarrollo Profesional. *Pensamiento Educativo*, 213.
- Vaillant, D. (2007). MEJORANDO LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LATINOAMÉRICA. *Pensamiento Educativo*, 2011,2012.
- Vaillant, D., & Marcelo, C. (2015). *El ABC y D de la Formación Docente*. Madrid: Narcea, S.A. DE EDICIONES.
- Vázquez Travieso, R. L. (12 de Mayo de 2017). *La importancia de la capacitación docente* . Obtenido de <https://cea.uprrp.edu/la-capacitacion-docente-y-su-importancia/>
- Vélaz de Medrano, C., & Vaillant, D. (s.f.). En *Aprendizaje y desarrollo profesional docente* (págs. 21,22). España: METAS EDUCATIVAS.
- Vera Godoy, R. (1988). *La Educación Polivalente*. Santiago Chile: Unesco.
- Vezub, L. F. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 6-15.
- Villareal, B. (9 de julio de 2018). Crisis y retroceso de la educación en Guatemala. *El Siglo*, pág. Opinión.

ANEXOS

Anexo I. Diseño de Investigación

Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario de Occidente

Departamento de Estudios de Postgrados

Maestría en Docencia Universitaria

Investigación para la Docencia

Msc. Edgar Benito Rivera



DISEÑO DE INVESTIGACION

EXPECTATIVAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Maestrante

LCDA: MIRZA YOHANA DE LEON LEMUS

CARNET 199930956

I. PLANTEAMIENTO

La formación docente se refiere a los procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar. (Capacitación docente - Wikipedia, la enciclopedia libre, 2018)

Guatemala tiene retos que afrontar como nación y algo que puede ser clave en el logro de ellos es la educación, pues constituye una herramienta que llevará a la realización de las metas que hoy día la sociedad suplica.

La formación docente tiene su importancia en el proceso formador del estudiante. Es por ello por lo que el docente universitario debe tener una mejora continua en su trabajo adecuado a su contexto, pues de su actuar se crea una base que perciben los estudiantes y eso se tiende a imitar. Y cuando lo que se imita es bueno las cosas van por buen camino, pero si no es así se hace daño a más de una persona. Todo docente debe crear un perfil con características que respondan a las necesidades y expectativas que planteen sus estudiantes.

En la actualidad se considera que la calidad académica es baja. Un docente universitario ya no debe repetir información en clase sino debe promover la construcción de conocimiento con la participación de sus estudiantes.

La problemática que se da en la carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente es que las clases se siguen dando de una manera tradicional, pese a que existe un programa de formación docente, cuyo objetivo es finalmente lograr una buena formación estudiantil. El problema radica en que el interés del docente no está en mejorar su práctica profesional sino en los beneficios que obtienen al participar en el programa formativo como mantener un estatus académico, promocionarse profesionalmente, tener un sistema de puntos, incentivos o incluso la opción de acceder a mejores puestos de trabajo, y mientras su interés no esté en los estudiantes, no mejoran su práctica docente y no propician las condiciones para que se aprenda eficazmente.

La creación de un programa de formación docente es buena tomando en cuenta que el objetivo es beneficiar con este primeramente a los docentes y seguidamente a los estudiantes, pero cuando el objetivo se cumple solamente en los primeros no existe superación académica. Hoy se demanda

una mejora y adecuación de la práctica educativa y por eso se crean muchas expectativas en un programa formativo, esperando que sea de interés para todo profesional el transmitir a través de su práctica su aprendizaje educativo.

Un buen programa de formación docente debe contener un análisis de las necesidades formativas, partiendo de que la Universidad reconozca que es una necesidad la formación constante de los docentes. De manera que para la creación de un programa formativo para docentes se necesita la participación de estos y la participación de la Universidad, por lo que resulta importante conocer las expectativas que se tienen respecto al programa porque se convierten en guías de acción para conformar un proyecto que se enfoque en las competencias que se esperan que los docentes adquieran durante el proceso formativo de la universidad.

Se vive en un tiempo de cambios constantes, en donde se debe ir al paso de ellos para no quedarse, en cuenta los docentes. Eso implica que todo docente debería realizar personalmente exámenes continuos de su práctica en el aula, que se convierta en protagonista directo de la formación que está impartiendo. Es lamentable decirlo, pero a nivel mayoritario eso no se da, sino existe un acomodamiento de lo que se viene haciendo y el docente no investiga si está bien o no lo que hace.

En algunos casos la formación docente se promueve entre ellos mismos; sin embargo, en la Universidad San Carlos de Guatemala está DIGED (Dirección general de Docencia), que es la unidad académico administrativo encargada de impulsar el desarrollo académico por medio de asesoría, coordinación y apoyo teórico metodológico a docentes y estudiantes de la Universidad. Uno de sus objetivos específicos es promover la actualización de los planes y programas de estudio de las unidades académicas con base en la evaluación curricular, el desarrollo económico-social del país y el avance de la ciencia y la tecnología.

Dentro de los cursos que ofrece DIGED están:

- Sistema de formación del Profesor Universitario

Cursos especialmente dirigidos a profesores de recién o primer ingreso a la Universidad y que necesitan iniciarse en la formación psicopedagógica para realizar su labor docente. (Capítulo I, Artículos 1 y 2 Reglamento de Formación y Desarrollo de Personal Académico) (Sistema de Formación del Profesor Universitario, 2018)

- Unidad de Educación Virtual

Unidad técnico-académica de la Dirección General de Docencia, responsable de planificar, organizar, dirigir, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a las prácticas educativas mediante soportes virtuales. Existe inducción, formación, capacitación, y asesoría en tecnología virtual, a través de medios tecnológicos y mecanismos de interactividad e interconectividad, que permiten la innovación en el campo Educativo virtual en la Universidad de San Carlos de Guatemala. (Unidad de Educación Virtual, 2018)

- Formación de Formadores

Este curso tiene un Campus Virtual PFDIGED que para ingresar es necesario brindar una contraseña como requisito. (Formación de Formadores, 2018)

Sin embargo, para que un programa permanente de formación docente reporte beneficios, es importante destacar que el docente tiene un papel significativo, puesto que él es el protagonista del programa, él participa en el proceso formador y debe existir compromiso en el proceso desde el principio. Sin embargo, también se destaca el interés institucional por dar seguimiento a un programa que forme y actualice al docente universitario.

Tomando en consideración lo descrito con anterioridad, se orienta el estudio hacia las expectativas que tienen los docentes del Centro Universitario de Occidente del primer año de la Carrera de Administración de Empresas en un Programa de Formación y Actualización docente por parte de la Universidad, se asume este objeto de estudio porque se considera importante que los docentes universitarios expresen y propongan mejoras en su qué hacer como facilitadores del aprendizaje.

Se busca propiciar que la educación sea mejor y se generen acciones que permitan al docente superior adquirir los conocimientos, habilidades, estrategias que demanda la sociedad actual a través de un programa que ayude al docente a que su formación sea permanente.

1.1 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Para la realización de esta investigación han surgido algunas preguntas, de las cuales surgió la pregunta que constituye el tema a investigar, estas son las siguientes:

- ¿Qué expectativas tiene el docente universitario respecto al programa de formación en la carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente?
- ¿Tendrá el programa formativo docente deficiencias en la metodología que aplica para lograr un buen aprendizaje y esto afecte la calidad educativa?
- ¿Existe falta de interés o compromiso de los docentes en participar en el programa formativo que brinda la universidad?
- ¿Existirán limitantes para la convocatoria de todos los docentes al programa formativo de la universidad?

1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué expectativas tiene el docente universitario respecto al programa de formación en la carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente?

De lo anteriormente expuesto se considera que al tomar en cuenta las expectativas que un docente tiene de un programa permanente de formación para él, la respuesta reflejará su deseo de mejorar, porque puede darse el caso que algunos no lo crean conveniente, mientras que otros lo valoren, también se pueden estar dando algunas deficiencias o se estén dando limitaciones en el programa formativo institucional.

1.2.1 DELIMITACIÓN

1.2.1.1 Temporal

La investigación es sincrónica y se realizará tomando en cuenta la problemática como viene sucediendo hasta el momento.

1.2.1.2 Geográfica

Esta investigación se llevará a cabo en el sexto, octavo y décimo semestre de la carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.2.1.3 Teórica

- **Pedagogía**

Es el saber propio de los maestros, que les permite orientar los procesos de formación de los estudiantes. Ese saber se nutre de la historia que nos da a conocer propuestas pedagógicas de antaño, pero que también se construye diariamente en la relación personal o colegiada sobre los logros propuestos y obtenidos de las metodologías apropiadas para conseguir desarrollo humano. (PEDAGOGÍA - Ministerio de Educación Nacional, 2018) La pedagogía contribuirá a la investigación, pues los aspectos a considerar son específicamente con lo educativo. De manera que será de utilidad por su profundidad en esta área.

- **Sociología:**

La primera definición de “sociología” es la Auguste Comte en 1838, como una nueva ciencia social que descubriría para la sociedad parecidas a las de la naturaleza. El objeto de la sociología es el hombre, su conducta y sus características en cuanto ser social.

Weber concibe la sociología como la ciencia que enfrente a la acción social. El término Sociología se deriva de la palabra latina *socius* (socio, asociado) y de la palabra griega *logos* (razón, ley, entendimiento). La función esencial es captar los hechos y fenómenos sociales, analizar la realidad social y su transformación objetivamente para llegar a la verdad, aplicando necesariamente los métodos adecuados, puesto que al fin de la sociología como ciencia es lograr un conocimiento verídico y objetivo. Se puede decir que la ciencia social se mueve en un espacio de interacción que es reflexivo.

Es preciso tomar en cuenta esta ciencia, porque la investigación se enfocará en personas, necesitamos analizar la realidad social y su transformación objetivamente en base a su acción social.

- **Psicología:**

La psicología es una disciplina que mediante un estudio científico que comprende los procesos mentales y del comportamiento de los seres humanos y sus interacciones con el ambiente físico y social. La psicología proviene del griego *psico o psykhé*, que significa alma, psique o actividad mental, y *logía*, que significa estudio o tratado, por tanto, psicología significa estudio o tratado del alma.

Según el psicólogo austriaco H. Rohrer, la psicología es la ciencia que estudia o investiga los procesos y los estados conscientes, así como sus orígenes y sus efectos. Esta definición indica claramente la dificultad de resumir en un concepto todos los fenómenos psíquicos. Son posibles y justificables dos aspectos fundamentalmente diferentes: el de las ciencias naturales, que busca una explicación causal, y el de las ciencias filosóficas, que pide una explicación de significado y de sentido.

1.3 UNIDADES DE ANÁLISIS

Las unidades de análisis la constituyen docentes de los primeros tres años de la Carrera de Administración de Empresas de la División de Ciencias Económicas del Centro Universitario de Occidente (CUNOC), Universidad de San Carlos de Guatemala.

| DOCENTES | TOTAL | BOLA DE NIEVE |
|----------------------------|--------------|----------------------|
| Administración de Empresas | 9 | 9 |
| TOTAL | 9 | 9 |

| AUTORIDADES | TOTAL |
|---|--------------|
| Coordinador de la Carrera de Administración de Empresas | 1 |
| Coordinador del Programa de Formación Docente | 1 |
| TOTAL | 2 |

1.4 JUSTIFICACION/ANTECEDENTES

La investigación tiene como objeto brindar un aporte descriptivo que permita conocer la percepción de los docentes en su formación en el Centro Universitario de Occidente. Las

expectativas docentes constituyen un importante elemento que influye en sus acciones, si los docentes esperan mucho del programa, darán mucho y si no esperan nada, no darán nada de ellos mismos. Es importante saber sus expectativas acerca del programa permanente de formación, pues nos mostrará la situación actual y una proyección de ideas que podrán utilizarse como fundamento para la mejora en cuanto a su misma formación que resulta un elemento imprescindible para mejorar la calidad de la educación universitaria.

Conocer lo que piensa el docente sobre el programa de formación constituye algo básico, pues dejará ver sus temores, intereses, proyecciones y actitudes, que evidenciarán conductas reflejadas en su quehacer profesional. Conductas que, si están encaminadas a la mejora de su práctica docente, terminarán calificando como excelente el programa en el que se forman.

Respecto a investigaciones previas sobre el tema de expectativas del docente en relación con un programa permanente de formación y actualización docente por parte de la universidad, se vio que se ha comenzado a investigar en Coyhaique, Chile en torno al pensamiento del profesorado y su actitud frente a los cambios tras un programa de formación, centrándose en las concepciones y expectativas.

Ese trabajo de investigación tiene como tema las “Concepciones y expectativas del profesorado sobre la formación y los cambios en las prácticas del aula”, el cual pretende tener indicios concretos sobre si las propuestas teóricas han llegado a las salas de clases; es decir, a la práctica, en la medida que las nuevas concepciones hayan sido integradas por los docentes. (Paz González Rodríguez, 2018)

El concepto de formación docente continua es relativamente reciente. A pesar de la temprana creación en 1967 del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP) en Chile, el concepto de formación que este y otros centros similares favorecieron fue el de “puesta al día” o actualización con fines específicos. Es decir, se entendió por mucho tiempo a la formación en servicio como una serie de acciones limitadas en su duración y contexto.

Durante los años noventa, a lo largo del período de reformas educativas en América Latina, la formación en servicio tuvo un rol utilitario dirigido a comunicar e implementar los cambios acordados por el sistema, y por tanto tuvo también un carácter transitorio. No extraña, por tanto, que uno de los conceptos más usados para expresar estas tareas haya sido (y siga siendo de alguna

manera) el concepto de “capacitación”. (Ávalos, Formación Docente Continua y Factores Asociados a la Política Educativa en América Latina y el Caribe , 2007)

Otra investigación es la que se realizó en el Estado de México abordando el sentido y significado de la profesionalización del docente tomando como referente las expectativas y motivos de profesionalización de estudiantes de maestría en ciencias de la educación. En la investigación se destaca que la profesionalización docente no es sólo cuestión de gusto y voluntad personal, sino, es una obligación de rendir buenas cuentas en el servicio proporcionado, ante la velocidad y rapidez de las transformaciones científicas y tecnológicas. Desde lo cual el docente es el principal promotor del desarrollo nacional, o el culpable de los males educativos y del rezago social. (Mireles Ortega, 2018)

Concepciones del profesorado universitario sobre la formación en el marco del espacio europeo de educación superior es una investigación cuyo objetivo fue estudiar las necesidades y expectativas de los docentes universitarios en el marco europeo de educación superior, desde el punto de vista estructural, profesional-personal y curricular, en función del campo de conocimiento, la facultad y la categoría profesional. (López, Pérez-García, & Rodríguez, 2015)

Investigación llamada Expectativas y concepciones de los estudiantes del MAES en la especialidad de Ciencias realizada con estudiantes del Máster Universitario en Formación de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria (MAES) en las especialidades de Ciencias, sobre sus expectativas y concepciones didácticas. Los resultados de un Cuestionario de Expectativas y del Inventario de Creencias Científicas y Pedagógicas (INPECIP) (Porlán, 1989), antes y después de realizar el Módulo Específico, muestran una escasa evolución tanto en sus expectativas como en sus concepciones iniciales. (Solís Ramírez, Martín del Pozo, Rivero G., & Porlán A., 2013)

Todos somos capaces de mejorar y sabemos que es a través de la educación que se puede dar una mejora significativa, por lo tanto, es importante investigar sobre las expectativas del docente en relación con un programa permanente de formación y actualización docente por parte de la universidad en la Carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente (CUNOC).

II. OBJETIVOS

2.1 General

Identificar las expectativas del docente respecto al programa formativo en los primeros tres años de la carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente.

2.2 Específicos

- Determinar si el programa formativo docente contribuye en el desarrollo de las habilidades docentes y a la calidad educativa.
- Identificar el interés o compromiso de los docentes en fortalecer sus habilidades a partir de participar en el programa formativo.
- Identificar si son convocados todos los docentes al programa formativo de la universidad.

2.3 Operacionalización de Variables

| VARIABLE | ÍNDICES | SUBÍNDICES | TÉCNICA | INSTRUMENTO | FUENTE |
|---------------|----------------------------|---|---|--|--|
| Dependiente | Expectativas docentes | Definición Ideologías Docentes Prácticas Docentes Cultura Conformismo | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas semiestructuradas • Análisis de Documentos | Guías recolectoras de datos. Análisis e interpretación de datos obtenidos | Primarias Secundarias Primarias Secundarias |
| Independiente | Programa formativo docente | Definición de Formación Características de formación Relevante, de acuerdo al contexto Planificación y mejora Gestionada por otros profesores | Entrevistas abiertas <ul style="list-style-type: none"> • Preguntas generales • Semiestructuradas • De Contaste • Análisis de Documentos | Guías recolectoras de datos. Análisis e interpretación de datos obtenidos | Primarias Secundarias Primarias Secundarias |

| | | | | | |
|--|--|-------------------------|--|--|--|
| | | Directamente aplicable. | | | |
| | | Motivación Laboral | | | |

III. METODOLOGÍA

3.1 Ficha Metódica

| | |
|--------------------------|---|
| DATOS DE IDENTIFICACIÓN | Acciones |
| ENFOQUE METÓDICO GENERAL | Cualitativo |
| CLASE DE ESTUDIO | Descriptiva |
| TIPO | Transversal |
| SUB TIPO | Estudio descriptivo |
| MÉTODO ESTADÍSTICO | No probabilístico Se pretende obtener los casos de personas que interesan para la investigación y que lleguen a ofrecer una gran riqueza para la recolección y el análisis de los datos. |
| MUESTRA | En esta investigación se utilizará muestra en cadena o por redes (bola de nieve), la cual constará de 15 docentes y se tomará en |

| | |
|-----------------------------|--|
| | <p>cuenta a 2 autoridades: Coordinador del Programa Docente y el Coordinador de la carrera de Administración de Empresas.</p> |
| <p>UBICACIÓN METÓDICA</p> | <p>Investigación descriptiva</p> <p>Tomará como base la guía semi estructurada de entrevista a los docentes de la carrera de Administración de Negocios del Centro Universitario de Occidente para la construcción de información.</p> <p>Se comenzará a adquirir el punto de vista de los docentes respecto al programa formativo, detectando procesos sociales fundamentales en el ambiente y determinar cómo operan.</p> <p>Después se tendrá una perspectiva más analítica respecto a la percepción de ellos respecto a dicho programa.</p> <p>Se obtendrá la descripción del Coordinador del Programa de Formación Docente y del Coordinador de la carrera de Administración de Empresas sobre el programa formativo.</p> |
| <p>MÉTODOS PARTICULARES</p> | <p>Desde la metodología cualitativa se utilizará el método fenomenológico, buscando entender las experiencias de docentes sobre el programa formativo y sus expectativas respecto a éste.</p> <p>Se llevarán a cabo procesos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Inducción: Se utilizará en el proceso de recolección de información, de cómo se está llevando a cabo el Programa de formación docente. * Analogía: Se utilizará al realizar una comparación de la perspectiva de los docentes y el Coordinador del Programa de |

| | |
|---|---|
| | <p>Formación Docente y el Coordinador de la carrera de Administración de Empresas sobre su funcionamiento y beneficio.</p> <p>* Síntesis:</p> <p>En base a la información que se obtendrá se examinará la percepción de los docentes del programa formativo en la carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente.</p> |
| <p>TÉCNICAS (no son los instrumentos)</p> | <p>* Análisis de documentos.</p> <p>* Entrevista. Las Guías de entrevista son semiestructuradas. (Preguntas generales, y de contraste).</p> <p>*Observación. Las Guías de observación son semiestructuradas.</p> <p>*Matrices de Comparación.</p> |
| <p>PROCEDIMIENTOS</p> | <p>* Análisis de documentos.</p> <p>Se revisarán fuentes bibliográficas, resúmenes y comentarios sobre la Formación Docente, Ventajas, Modelos y Características de este.</p> <p>* Entrevista</p> <p>Se tomará en cuenta a todo el universo de docentes de la Carrera de Administración de Empresas.</p> <p>Se entrevistará al Coordinador de la carrera de Administración de Empresas y al Coordinador del Programa de Formación Docente</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>del Centro Universitario de Occidente sobre su opinión de desarrollo y logro obtenido por el programa.</p> <p>*Observación</p> <p>Se observarán actitudes de los docentes de la carrera de Administración de Empresas y las actitudes del Coordinador de la carrera y del Programa de Formación Docente.</p> |
| <p>FORMAS, INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS</p> | <p>* Formas.</p> <p>Se utilizarán citas textuales para el informe final, análisis, comentarios, cuadros y gráficos.</p> <p>El informe final se presentará en un discurso técnico (pendiente evaluar cuántos capítulos tendrá el informe final)</p> <p>* Instrumentos.</p> <p>Se elaborarán entrevistas abiertas. (preguntas generales, semiestructuradas y de contraste). Dirigidas a docentes, Coordinador del Programa Formativo docente y al Coordinador de la Carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente.</p> |

IV. Organización

4.1 Responsable

Este estudio se realizará por la Maestrante de Docencia Universitaria Cohorte 2017-2018.

V. Equipo y Materiales

5.1 Equipo y Materiales

| Equipo y Material | Utilización |
|---|--|
| Boleta recolectora de datos. | Las boletas se utilizarán para obtener información de los docentes y del Coordinador de la carrera de Administración de Empresas, así como el Coordinador del Programa de Formación Docente del Centro Universitario de Occidente. |
| Computadoras, impresoras y medios audiovisuales | Este equipo se utilizará para la realización del trabajo de investigación, pues es el medio tecnológico para elaborar el diseño de investigación y elaborar las guías de entrevista. También se utilizarán medios audiovisuales para realizar las presentaciones respectivas. |
| Resmas de papel bond | Material conveniente para presentar al Asesor el proceso de la investigación, así como el material que se utilizará para elaborar las guías de entrevista a los docentes. |
| Recurso humano maestrante | Maestrante de la Cohorte 2,017-2,018 de la Maestría en Docencia Universitaria del Centro Universitario de Occidente, que será la investigadora del tema “Expectativas del Docente respecto al Programa Formativo en sexto, octavo y décimo semestre de la Carrera de Administración de Empresas”. |
| Recurso humano sujeto a estudio | Compuesto por docentes del sexto, octavo y décimo semestre de la carrera de Administración de Empresas del Centro Universitario de Occidente, por el Coordinador de la Carrera y por el Coordinador del Programa Formativo Docente, a quienes se les solicitará brinden una entrevista para determinar la importancia del estudio. |
| Señal de red de internet | Se utilizará para encontrar cierto material bibliográfico y/o de apoyo a la investigación. |

VI. Programación de Actividades

| PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|------------------|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|------------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|--|--|--|
| ACTIVIDADES | Primer Semestre | | | | | | | | | | | | | | Segundo Semestre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Febrero | | | | Marzo | | | | Abril | | | | Mayo | | | | Junio | | | | Julio | | | | Agosto | | | | Septiembre | | | | Octubre | | | | Noviembre | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| Elaboración Título de Investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entrega de objetivos y Planteamiento del Problema | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Operacionalización de Variables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de Marco Teórico y Operacionalización de Variables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entrega del Diseño de Investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Correcciones del Diseño de Investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aprobación del Diseño de Investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Selección y Diseño de Instrumentos para recoger datos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trabajo de Campo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis y Procesamiento de Datos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Redacción del Informe | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entrega del Informe Final de Tesis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO II. Estado del Arte

| No. | AUTOR/FECHA/PAÍS | TEMÁTICA | EXPOSICIÓN SOBRE EL CONTENIDO | ELEMENTOS UTILIZADOS PARA ENRIQUECER EL MARCO TEÓRICO |
|-----|--|--|--|--|
| 1. | Universidad de La Habana, Cuba. (González Tirados & González Maura, 2007, págs. 9-11) | Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades | El diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello por lo que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. | 1.EXIGENCIAS EN EL DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN DOCENTE 1.1 Tributar a la formación integral del profesorado a) Conferencias, b) Coloquios, c) Mesas redondas, d) Paneles, e) Cursos, f) Seminarios, g) Talleres, h) Foros de discusión, i) Grupos de innovación, j) Jornadas científico-metodológicas Modalidades: a) Presencial, b) be-learning, blend-learning. 1.2 Vincular la teoría y la práctica profesional 1.3 Ser flexibles y contextualizadas |

| | | | | |
|----|--|--|--|---|
| | | | | 1.4 Propiciar la reflexión del profesorado y el compromiso con la calidad de su desempeño en ambientes de diálogo. |
| 2. | (García Cabrero & Loredo Enríquez, 2008) | Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. | El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente. | <p>LOS COMPONENTES ESENCIALES DE LA DOCENCIA.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) El conocimiento del contenido de la asignatura. <ol style="list-style-type: none"> a) Conocimiento teórico-práctico que un profesor tiene de una materia o disciplina. 2) El conocimiento pedagógico general. <ol style="list-style-type: none"> a) Conocimiento y creencias que tiene el profesor sobre la enseñanza y el aprendizaje. |

ANEXO III. Instrumentos

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DIRIGIDA A COORDINADOR DE LA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE CUNOC**

Estimado Entrevistado:

Fecha _____

1. ¿Cuánto tiempo tiene de ser coordinador de la Carrera de Administración de Empresas de este Centro Universitario de Occidente?
2. ¿Contar con el Programa de Formación ha traído beneficios a los docentes que asisten al mismo y cuáles son?
3. ¿Se evalúa la calidad educativa de los docentes de esta división?
4. ¿Cree que el programa de formación promueve el desarrollo de habilidades docentes? Y ¿Qué habilidades serían?
5. ¿Si existe evaluación y esta reporta deficiencia en un docente, qué pasa con el docente?
6. ¿Cómo describiría usted el Programa de Formación para los docentes de la Carrera?
7. ¿Son convocados todos los docentes al programa formativo de la universidad?
8. ¿Es requisito indispensable para todo docente participar en el Programa de Formación?
9. ¿Cuántos docentes asisten al Programa de Formación?
10. ¿Existe algún control de asistencia de docentes al Programa formativo?
11. ¿Nos puede indicar si se da algún reconocimiento a los docentes que participan en el Programa de formación?

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DIRIGIDA A COORDINADOR DEL
PROGRAMA FORMATIVO DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS DE CUNOC**

Fecha _____

1. ¿Cuánto tiempo tiene usted de ser coordinador del programa formativo docente?
2. ¿Cuál es la misión y visión de este Programa?
3. ¿Qué fortalezas posee el programa?
4. ¿El programa formativo docente se lleva a cabo en la Carrera de Administración de Empresas?
5. ¿Cómo calificaría el interés y el compromiso de los que asisten al programa?
6. ¿Se da algún reconocimiento a los docentes de Administración de Empresas por participar en el programa formativo?
7. ¿Cómo califica usted el programa formativo que se lleva a cabo en la carrera de Administración de Empresas?
8. ¿Cuál es el horario en el que se imparte el Programa de formación docente?
9. ¿Qué limitaciones ha visto tiene el programa formativo docente?
10. ¿Qué grado académico poseen los encargados de formar a los docentes de la carrera de Administración de Empresas?
11. ¿Existe algún control de asistencia de docentes al programa?
12. ¿Es un requisito indispensable para todo docente participar en el programa de formación?
13. ¿Cuáles son sus expectativas respecto al programa de formación docente?

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DIRIGIDA A DOCENTES

Fecha _____

EXPECTATIVAS DOCENTES

1. ¿Cuál es el Grado Académico que usted tiene?
2. ¿Cuántos años tiene de laborar como docente en el Centro Universitario de Occidente?
3. ¿Qué cursos imparte en la carrera de Administración de Empresas?
4. ¿Considera usted que su labor docente actualmente responde a las necesidades de los estudiantes en estos tiempos? ¿Por qué?
5. Para ser un buen docente ¿Es necesario prepararse o solo la experiencia es suficiente para serlo? ¿Por qué?
6. Actualmente ¿La carrera de Administración de Empresas cuenta con un programa de Formación Docente?
7. ¿Ha participado usted en ese programa y cuantas veces?

PROGRAMA FORMATIVO DOCENTE

8. ¿Existe un programa virtual de capacitación para docentes? ¿Ha participado en él?
9. ¿Considera usted que el programa de formación docente de la carrera de Administración de Empresas es una opción para mejorar la Calidad Educativa? ¿Por qué?
10. ¿Considera que los docentes del programa están comprometidos en su misión de formarlos a ustedes en los cursos? ¿Por qué?
11. ¿Cómo evalúa usted su compromiso en el programa formativo docente?
12. ¿Cree usted que el profesional egresado del programa de formación docente cuenta con nuevas herramientas de aprendizaje?
13. ¿Cree que el programa de formación promueve el desarrollo de habilidades docentes? Y ¿Qué habilidades serían?
14. ¿Cuál es el horario en el que se imparte el Programa de formación docente?
15. ¿Cuándo asistió a su último curso del programa?
16. ¿Asiste a todos los cursos que imparte el Programa? Porqué?

17. ¿Existe algún control de asistencia de quiénes y cuántos docentes participan en el programa formativo?
18. ¿Qué porcentaje de asistencia tiene usted a las sesiones del Programa Formativo Docente que proporciona la Universidad?
19. ¿Qué cursos ha llevado en el Programa Formativo Docente?
20. ¿Qué deficiencias considera tiene el programa de formación docente?
21. ¿Qué grado académico tienen los profesionales que imparten los cursos en el Programa formativo?
22. ¿Cree que los profesionales que imparten el programa formativo dominan los cursos que imparten? ¿Por qué?
23. ¿Considera que los contenidos abordados en el programa formativo son acordes o tienen relación con los cursos que usted imparte en la carrera de Administración de Empresas?
24. ¿Cree usted que son necesarias las capacitaciones para los docentes activos para mejorar su labor? Explique
25. ¿Es un requisito indispensable para todo docente participar en el programa de formación?
26. ¿Se esperaría que todo docente que tenga necesidades de formación asistiera a este programa?
27. Si pudiera mencionar cuantas veces ha participado en el programa de formación docente ¿Cuántas diría?
28. ¿Qué expectativas tiene del programa de formación docente?

GUÍA DE OBSERVACIÓN SEMIESTRUCTURADA A COORDINADOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

¿Qué actitud se observa cuando se pregunta si existe evaluación a los docentes y si el resultado es deficiente?

¿Qué actitud se observa cuando se pregunta si ha traído beneficios a los docentes el asistir al programa de formación docente?

GUÍA DE OBSERVACIÓN SEMIESTRUCTURADA A COORDINADOR DEL PROGRAMA FORMATIVO DOCENTE

¿Qué actitud se observa cuando se pregunta qué limitaciones ha visto del programa formativo?

¿Qué actitud se observa cuando se pregunta si se da algún reconocimiento a los docentes de Administración de Empresas por participar en el programa formativo?

GUIA DE OBSERVACIÓN SEMIESTRUCTURADA A DOCENTES

¿Qué actitud se observa cuando se pregunta si asiste a todos los cursos del programa de formación?

¿Qué actitud se observa cuando se pregunta si existe algún control de asistencia de quiénes y cuantos docentes participan en el programa formativo

¿Qué sensación se observa de su compromiso en el programa formativo docente?

¿Qué sentimientos se perciben sobre las deficiencias que tiene el programa de formación docente?

¿Qué sensación se observa cuando se le pregunta si cree que los profesionales que imparten el programa formativo dominan los cursos que imparten?

ANEXO IV. Matriz de Información

| | PROGRAMA | DE FORMACION | DOCENTE | EXPECTATIVAS | | |
|---------------|---|---|---|--|---|---|
| | DOCENTES | COORDINADOR DE LA CARRERA | COORDINADOR DEL PROGRAMA | DOCENTES | COORDINADOR DE LA CARRERA | COORDINADOR DEL PROGRAMA |
| PARTICIPACION | <p>He participado, talvez unas 3 veces en los programas de acá.</p> <p>He participado en 2 no he podido por horario, a parte de la carga académica estamos acá en PECED, TENEMOS EL horario lleno.</p> <p>He participado una vez este año.</p> <p>Si he participado en algunos cursos.</p> <p>He participado en todos.</p> <p>He participado en 4.</p> <p>He participado en todos en 5 con el que estamos llevando.</p> <p>El año pasado asistí al último programa. No asisto a todos los cursos solo a los que me interesan.</p> <p>Ahorita estoy en uno que es de las Tic's (tecnologías de información y comunicación) a veces no puedo por el tiempo, las actividades las planifican en la mañana y uno ya tiene sus compromisos durante la mañana y uno ya no puede.</p> <p>Nos dieron uno sobre neurociencia, una charla motivacional.</p> <p>El centro CUNOC no tiene programa virtual, la USAC si tiene diferentes formaciones con durabilidad de 2,3, y 4 meses, eso dura el programa de formación, pero en si los cursos tardan 48 horas y uno puede ir trabajando y absorbiendo y hay mayor factibilidad. Y hay 2 formaciones con tutores directamente y están los libres en donde uno hace su tiempo, ingresa y ve los tutoriales y ya uno hace las actividades.</p> <p>No he participado en ningún curso virtual, aunque me he dado cuenta que son bien interesantes, no he llevado ninguno porque se tiene la idea que es para aquellos que han perdido la evaluación docente y yo no he perdido ninguna.</p> | <p>La división de ciencias económicas no tiene una política de formación docente, por lo tanto, la carrera de administración de empresas no tiene un programa de formación.</p> <p>Estamos en un proceso de reforma curricular y ya lo miramos como una necesidad de tener un programa constante de formación docente.</p> <p>Tenemos conocimiento que de la ciudad capital hay un programa de formación docente, la cual esta analizada por el Lic. Ronald que de eso nosotros nos enteramos ahorita en julio realmente, pero no hay una política digamos, no hay una política acá por cuestiones de POA, uno tiene que programar unas 3 conferencias o tres capacitaciones, pero si queda mucho a la discreción del coordinador qué tema y por qué ese tema cuando realmente pues ese es un proceso pues, o sea habría que ver qué necesidades académicas tiene el claustro y estas ya programarlas eh para precisamente traer a personas que cumplan con esas calidades o esas competencias y venir a nutrirse de eso, porque realmente si se hace todo muy así solo por cumplir veo yo.</p> | <p>La experiencia que he tenido es que por cuestiones de horario algunos no tienen tiempo completo, es otra situación que limita el que se interesen, porque algunos ven las funciones docentes como un Segundo trabajo, una segunda ocupación, no es su principal ocupación, entonces si están contratados 2 horas, 4 horas ese es el tiempo que le dedican de estar en la Universidad y obviamente si su horario no aplica por ejemplo en el que se dan las capacitaciones, cursos, diplomados etc. no asisten.</p> <p>También hay una oferta académica de la capital que es del Sistema de formación del profesor universitario que es virtual y no pues se lanzan las invitaciones, se envía la información, pero son muy pocos quienes se interesan en llevar los cursos. Y También se detecta un poco que si algunos docentes están un tanto no</p> | <p>La mayoría de los cursos se dieran en CUNOC y no en el campus central para tener la capacidad o disponibilidad de tiempo para poder asistir.</p> <p>Me interesan más cursos de investigación por el proceso de las practicas que llevo a cabo como coordinadora de las practicas.</p> <p>También poder asistir a los cursos porque muchas veces los horarios de ciertos cursos se planifican en la mañana y uno ya tiene sus compromisos en ese horario.</p> <p>No hay nada obligatorio aquí y todo lo dejan ahí si que al interés de uno y como le digo a veces uno desafortunadamente se vuelve muy desagradecido en ese sentido porque talvez si hay oportunidades de capacitarse, pero uno no las toma.</p> <p>Que haya cursos de mi interés.</p> <p>Que los cursos se adecuen a nuestro horario.</p> <p>Que las capacitaciones estén relacionadas al trabajo. Hubieron unas conferencias, una era el plan de negocio, eso nos interesa a todos los administradores y a los estudiantes verdad obviamente, pero no a los auditores pues se aburre, se aburren o empiezan a platicar, se distraen, distraen a las personas que realmente quieren aprender o están interesadas en ese tema.</p> <p>Es necesario tomar en cuenta y no descuidar el nivel de los expositores porque aquí mire, no solo del programa de formación docente, a veces una carrera viene y aprovecha verdad la estadia o la visita de un profesional</p> | <p>Contar con un programa de formación docente específico para la división de ciencias económicas o bien que el programa de formación docente que lo representa el Lic. Ronald acá en CUNOC pueda brindarnos las capacitaciones que cubran las necesidades académicas que tiene el claustro.</p> <p>Que las capacitaciones sean de utilidad para nosotros, que no sean cuestiones genéricas. Y que sea más constante y no eventual como se ha dado.</p> <p>Lo ideal sería que los docentes asistieran por convicción, porque quieren mejorar su calidad docente. Y que todos los docentes incluso los más grandes que no van puedan asistir.</p> <p>Sería bueno que se detectan las necesidades de los profesores y si las capacitaciones o las</p> | <p>Lo ideal es que todos los docentes asistieran a las capacitaciones que se dan presenciales</p> <p>Que los docentes no se acomodaran tanto pues hay formación docente virtual y todos se interesaran en llevar los cursos.</p> <p>Lo ideal es que los docentes participen en el programa de formación, o también si desean formarse afuera lo pueden hacer, a veces hay actividades muy específicas para docencia, que tienen relación con la docencia.</p> |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|--|
| | <p>Actualmente no estoy en ninguno virtual.</p> <p>No he podido porque me estoy preparando para estudiar un doctorado en el extranjero, entonces tengo que prepararme en ingles básicamente para poder optar a ese doctorado.</p> <p>En los cursos virtuales del programa intenté inscribirme en un curso, llené los requisitos, pero no me mandaron confirmación y la persona encargada que al sistema no habían recibido mi información. Otra cosa es que uno tiene cierta dificultad para manejar todo lo que es tecnología por eso estoy en ese diplomado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mi participación en los cursos es de Ahhh un 85%. Por la calidad de jefe que tengo, yo tengo que ser ejemplo para las 8 personas que tengo a mi cargo, entonces en ese sentido yo me veo muy comprometida con los procesos de capacitación. <p>Recuerde que aquí hay muchas formas de pensar, muchos intereses.</p> <p>Me formo no para obtener un diploma, no para obtener horas trabajadas, lo hago por compromiso propio de poder avanzar y crecer como profesional, entonces lo veo desde ese punto nada más, más que escalar un nivel acá, lo veo más para poder compartir esos conocimientos.</p> <p>En el primero fue bastante bueno, estuve bastante comprometido participe activamente, en el segundo se me dificultó por cuestiones laborales acá en la u y tenía otra plaza en el departamento de postgrado entonces se me dificulto bastante.</p> <p>Bueno cuando yo me comprometo a estar en un programa desde que lo</p> | <p>Sí fíjese que actualmente como le decía, antes venían de la ciudad capital directo, pero si venían 1 o 2 veces al año era mucho, entonces acá por oficio el director convoca, nosotros firmamos y el docente sabe que es una actividad obligatoria y viene, pero también los compañeros de formación docente, hablo de la ciudad capital que es donde digo tenemos el vínculo, ellos tampoco hacen ese diagnóstico, entonces vienen a hablar de cuestiones muy genéricas veo yo, que no a todos nos interesa, por ejemplo yo me recuerdo muy bien que la licenciada que vino el año anterior vino a hablamos de un modelo de competencia digamos cuando nosotros no trabajamos por competencias y no es de que uno no trabaje por competencias por ser desactualizado o amargado sino hay profesores que consideran que ese modelo fortalece más el neoliberalismo y es algo lógico entonces nosotros no trabajamos por competencias sin embargo nos vinieron a capacitar cómo hacer las competencias me entienden, entonces hay que estar porque de plano nos convocaron, pero qué tanta utilidad voy a tener yo de la conferencia si queda muy personal.</p> <p>Sí, era obligatorio más no todos fueron y quienes no fueron, las personas que les comentaba antes, las personas que ya llevan muchos años en la</p> | <p>quisiera utilizar esa palabra pero no se me ocurre otra acomodados en que como ya están laborando pues como que se relajan un poquito, ahora el asunto También sucede que hay muchas ocupaciones, existe sobre población de estudiantes en las clases, o sea deben dedicar más tiempo incluso del necesario para atender a los estudiantes y entonces ya se reduce la posibilidad de capacitarse o actualizarse, lo evidencio porque ahorita tenemos precisamente hoy se realiza un diplomado y hay 42 docentes inscritos pero siempre hay un margen casi del 10% de inasistencias porque todos aducen a que tienen ocupaciones, graduaciones, etc., o sea que la labor del docente se ha diversificado mucho y como le digo la sobrepoblación de estudiantes no por el hecho de que no es Bueno que sean muchos estudiantes sino que hay pocos docentes para muchos estudiantes. La cartera de docentes no se ha ampliado como lo requiere el</p> | <p>renombrado y buena concerta con la persona, viene a dar una conferencia, una plática, pero también a veces las expectativas son muy altas en relación al desempeño o que la temática no se relaciona al trabajo de uno, entonces eso lejos de motivarlo a uno lo desmotiva.</p> | <p>inducciones van en función de mejorarlas ah yo le aseguro que tenemos un buen porcentaje de profesores interesados en mejorar su docencia.</p> | |
|--|---|--|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| | <p>inicio hasta que lo finalizo, pienso que así debería de ser.</p> <p>Pues la verdad yo no me siento comprometida en verdad, a mí me llegan las notificaciones y yo veo si me interesan y puedo voy si no. Pero generalmente opto por las capacitaciones que se van planificando a nivel de centro porque digamos se adaptan más a mi horario de trabajo.</p> <p>Asistí el semestre pasado, con lo de las Tics hoy (24-8-18) fue nuestra cuarta reunión (ya un mes). Es una reunión semanal de 2 horas, en el laboratorio de computación.</p> <p>Sí, porque como estoy aquí y nos dan el tiempo verdad y la autorización para poder ir, entonces eso es para mí mejorar mis conocimientos verdad, a todos si a todos los que puedo pues este año creo que no he faltado a ninguno.</p> <p>Participo en más del 80% si no, no nos dan diploma (se ríe) si nos dan diploma nos acreditan y eso nos sirve, lo que a nosotros nos sirven son los créditos que nos dan. El empleo de horas en capacitación eso es valioso porque eso genera puntos en lo que es COMEVAL cuando nos califican.</p> <p>Mi participación es de un 100% porque es de dos días. Ahora en este que estamos recibiendo que le comento es de 15 viernes llevo una inasistencia ya ahorita.</p> <p>No asisto a todos, selecciono los que a mí me parecen más pertinentes llevar, que me van a servir para enriquecer y al personal que tengo.</p> <p>No asisto a todos los cursos, como le digo, los que se van adaptando a mi horario y los que me van interesando. Yo diría en un 85% si hablamos de porcentaje verdad, porque hay situaciones que a uno le impiden, poder estar digamos por el trabajo que</p> | <p>universidad, que ya llevan 35, 37 años siendo profesores y que también ehh no se les dice nada, o sea, entonces sí decía ahí de carácter obligatorio y claro la gran mayoría fue, la gran mayoría fue y hay unos profesores que ellos no van pues, que no participan y tampoco se les dice por qué no participaron, o sea también hay ahí, ahora lo más interesante es, va fuimos porque de plano teníamos que ir, pero en qué mejoró mi docencia eso, porque si no, también qué pues, entonces ese es el otro rollo. Que nos dieron las de competencias cuando nosotros ni siquiera trabajamos con ese modelo.</p> <p>Asistieron a este programa Aproximadamente...unos 60 profesores más o menos, entre titulares e interinos. Yo creo que estamos hablando talvez de un 80%.</p> <p>Se toma control de asistencia y es como un modelo muy coercitivo, porque los docentes van porque si no se pueden levantar actas, por temor es de que van no por convicción.</p> <p>Los docentes que no fueron tranqui, tranqui, como ya son grandes digamos y que desgraciadamente hay que decirlo, miren a mí no me pasó porque si no de plano yo sí tendría que haber dicho, fue de otra carrera, pero el coordinador yo le dije por qué no, no me dijo es meterse a problemas que no se qué, le pregunté a otra autoridad y me dijo lo mismo, entonces como que a bueno, verdad porque si son profesores que</p> | <p>estudiantado. El docente, sus necesidades docentes, También las coordinaciones, las direcciones verdad. Algunos directores se interesan y solicitan que se les capaciten, entonces nosotros la función acá es coordinar en el que se les de las capacitaciones, buscar a los profesionales idóneos, se tiene el apoyo de la capital, entonces hay que planificarlo, etc., o sea es un trabajo en conjunto, no se puede decir que nosotros como programa de formación docente adrede saquemos un tema y que ellos obligatoriamente lo lleven porque si lo ideal es que sea a través de la detección de sus necesidades.</p> <p>A todos los docentes que participan en las actualizaciones, capacitaciones, diplomados etc. se les dan horas crédito que También existe el Sistema de COMEVAL que es la comisión evaluadora de docentes donde También algunos por prácticamente por esa necesidad de cubrir son 40 horas las exige COMEVAL de actualización y</p> | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|--|
| | <p>nosotros tenemos aquí en la pced nos impide a veces poder estar en un horario completo.</p> <p>Cuando yo me comprometo o tengo el interés de llevar un curso, yo trato de cumplir el 100%.</p> <p>Tuvimos eh, una capacitación hace como mes y medio, solo que el tema no me recuerdo tendría que verlo en mi agenda.</p> <p>Enseñanzas de aprendizaje, normas appa.</p> <p>He llevado entornos virtuales del aprendizaje.</p> <p>Vimos herramientas de chamo, toda la plataforma de chamo, como trabajar en el aula virtual.</p> <p>Nos han dado capacitación sobre formación por competencia para trabajar sobre competencias, nos han dado curso de tics, manejo Word, manejo de Excel, manejo de power point, verdad y classroom que es una herramienta de Google verdad.</p> <p>El último curso al que asistí fue el año pasado.</p> <p>Lleve un curso en el semestre pasado, pero no recuerdo el nombre, pero fue relacionado a tecnología. Las tecnologías de la información y su influencia en la educación universitaria.</p> <p>Lleve un curso hace como 2 meses si no recuerdo mal.</p> <p>Se esperaría que todo docente que tenga necesidades de formación asistiera a este programa, aunque hace muchos años yo empecé a estudiar la maestría en docencia universitaria, mi expectativa era resolver todas las deficiencias que yo veía en la práctica docente, tal vez no tanto mía porque yo acababa de iniciar, pero en la que yo observé de los profesionales que fueron mis docentes, yo dije me imagino que me van a enseñar verdad nuevas técnicas de evaluación, como trabajar en</p> | <p>tal vez por su edad y todo si tienen cierto poder digamos y que hasta cierto punto la gente en lugar de respetarlos les tiene miedo, entonces para evitar problemas no les decimos nada, pero si da una mala imagen pues.</p> <p>Yo siento que sería un peligro siempre generalizar, yo creo que hay una generación buena de profesores. Hay profesores que desconocen del programa de formación docente a cargo de lic. Ronald.</p> | <p>formación, pues se inscriben verdad. Algunos un tanto forzados otros que son muy entusiastas, pero si se dan los reconocimientos, se dan diplomas con las horas de participación que se tiene. La comisión evaluadora solicita o exige que sean por lo menos 40 horas de formación al año, entonces si no existen esas 40 horas de formación pues entonces ya hay algunas acciones que toma esa comisión para que el docente este actualizado, se les clasifica digamos como que no están actualizados, entonces si no logran eso entonces se les oblige o se les hace que lleven alguna capacitación. No necesariamente la formación o actualización que ellos deben de realizar la tienen que hacer dentro del cunoc, verdad cursos que llevan en algunas otras instituciones, en otras universidades incluso, verdad, no es obligatorio que la realicen a través del cunoc o en el programa de formación docente o a través de las comisiones de cada Carrera o división.</p> | | | |
|--|---|---|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>grupos grandes, pero ya estando uno dentro de la maestría la expectativa no se alcanzó porque? Porque la pedagogía, los procesos, herramientas y todo está diseñado solo para trabajar con grupos pequeños y nosotros trabajamos aquí con 80, 90 entonces esa es una gran limitante verdad, ese es otro aspecto bueno que a nivel de institución podría evaluarse, pero no está verdad en nuestras manos ver eso, porque aquí la masificación es otro aspecto que afecta bastante el proceso de enseñanza aprendizaje. Y ahorita no es tanto enseñar sino más que todo orientar al estudiante porque aquí en un proceso de esa naturaleza aprendemos ambos porque hay una interrelación y hay una socialización de experiencias.</p> <p>.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mas de 2 veces. No recuerdo, pero creo que en todos. He participado 3 veces. <p>Yo he participado 5 o 6 veces talvez, en cursos que yo considero me van a servir, o sea yo tiendo a ser muy pragmática verdad, lo que me va a servir por qué? Porque tiene uno que atender a más de 250 estudiantes, aparte tiene uno asesorías, tiene uno revisiones, reuniones con autoridades, entonces todo esto va limitando la participación a ese tipo verdad de cursos. Digamos ayer había una invitación con AID en relación con el tema de emprendimiento, lo cual nos interesa bastante como carrera, pero yo no participé porque yo estaba llevando a cabo un examen de áreas, entonces no podía dejar a los estudiantes, la actividad era de 5 a 6:30. Otra</p> | | <p>No es un requisito para todo docente participar en el programa de formación</p> | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----------------|--|--|--|---|--|---|
| | <p>cosa eso implicaba retirarme o salir del centro, implicaba no impartir la clase en el primer periodo y tampoco puede uno dejar a los estudiantes verdad, ahí esperándolo a uno y muchos otros aspectos verdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La participación en el programa de formación es voluntaria. | | | | | |
| FUNCIONAMIENTO | <p>El programa de formación docente esta creado para que se dedique estrictamente a la formación docente y estudiantil y no solo para crear los programas de formación, sino crearlos y estar al tanto de todas las convocatorias de formación y actualización docente que existan a nivel de universidad y a nivel internacional, eso es lo que le corresponde promover a ese departamento, que lo hagan o no lo hagan esa es otra cosa. entonces reciben todas las convocatorias de Guatemala, ellos tienen que dárselas a conocer a los directores, a los coordinadores, promover y sensibilizar al profesor para que participe en esos eventos, promover la formación y actualización de los docentes según sus necesidades, según las temporalidades, buscar los capacitadores, gestionar los recursos para poder traerlos y no solo para los docentes sino para los estudiantes.</p> | <p>Es triste reconocerlo, pero hace falta voluntad, nosotros nos concentramos en aspectos eh no, no académicos, o sea acá nos desgastamos hablando de política, acá nos desgastamos viniendo y trayendo información y muchas veces lo más importante que es la academia la dejamos, así como que como que olvidadita, entonces creo que ha sido falta de voluntad, de poder crear en nuestra división un programa de formación.</p> <p>Hace falta recursos porque si usted se da cuenta hay un compañero solo para el centro, o sea un centro con 17 mil estudiantes y el compañero ni siquiera está 8 horas en ese programa creo que tiene 4 me estaba contando él 4 o 5 entonces voy al hecho de que ahí</p> | <p>Anteriormente la directora académica era la ingeniera Mirna Montes, este año es la maestra Sandra de Leon</p> <p>Las 2 han tenido esa línea de buscar, de aprovechar el recurso de acá mismo, invitando a los profesionales del centro para que participen en el programa de formación para que los den ciertos cursos para formar a docente según la especialidad que tengan.</p> <p>SI GRACIAS EN SI NO SOY COORDINADOR SINO SOY EL ENCARGADO DEL PROGRAMA DE</p> | <p>Considero que más que temas de capacitación debe haber temas de actualización.</p> <p>Que pusieran énfasis en la parte pedagógica, debe equilibrarse o hacer un estudio de cuáles son esas áreas que debe fortalecerse integralmente.</p> <p>Que fueran cursos sistematizados, no hay un programa que tenga seguimiento y que este concatenado para poder desarrollar la labor docente. Que fueran en todo tiempo en todas las áreas.</p> <p>Que exista accesibilidad a recibirlo porque son cursos que se dan en Guatemala, el tema del horario.</p> <p>Que los cursos no sean muy extensos y que los profesionales tengan las capacidades para darlos.</p> <p>Que nos traigan temas más específicos de la carrera.</p> <p>Yo creo que debe ser un programa más que una conferencia, una plática. Debe ser más práctico yo he visto debilidades en cuanto a práctica.</p> | <p>Me ilusiona mucho que sepamos realmente las necesidades de los profesores, en que mejorar, porque al final yo creo que de eso se trata. Me ilusiona mucho el gestionar a las personas idóneas que tengan el perfil para poderlo hacer, pero ya con base a algo ya premeditado, no cuestiones espontáneas solo para cumplir un POA o que digan estamos haciendo.</p> <p>Yo siento que se tendría que institucionalizar, es decir tendría que ser una obligación de</p> | <p>Pero lo idóneo es que cada comisión haga el diagnóstico de necesidades de formación y solicite al programa sus necesidades para poderlas satisfacer.</p> <p>Que se tenga más personal para atender todas las áreas. Además, debe ampliarse el horario por lo menos a 8 horas para tener un horario de oficina para poder atender y realizar todo lo que el programa requiere porque no solo se ve solo lo que es formación docente sino También se tienen que ver curriculum, actualizaciones, autoevaluaciones etc. que son cuestiones que no se logran abarcar verdad porque si son constantes las actividades, hay que coordinarlas</p> |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|---|--|--|
| | <p>Al principio todo cuesta, el Lic. Ronald no tiene mucho tiempo en lo que empieza a ver cómo es todo lleva un poco tiempo, ha estado un poco lento.</p> <p>Que hasta la fecha no se ha hecho ningún estudio para saber cuáles son las necesidades que tiene el docente,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha habido cursos muy extensos. En uno de los cursos que estuve que fue hace ya un par de años, si se veía bastante el compromiso de los docentes y estaban pendientes y había bastante apoyo en ese sentido. Algunos cursos los sirven acá en CUNOC, pero en su mayoría de cursos se da en el campus central, entonces uno no tiene la capacidad o disponibilidad de tiempo para poder trasladarse. • Los contenidos abordados si responden a las necesidades, la idea es que son herramientas y uno las tiene que aplicar, contextualizar al curso, al contenido porque no son específicas, sino que son herramientas que uno puede utilizar para aplicar en varios cursos. Planifican verdad capacitaciones de manera constante, pero algunas capacitaciones no responden a las necesidades que uno tiene, el tipo de capacitaciones que nosotros como administradores necesitamos no iguales a las que necesitan los de ciencia y tecnología, los de medicina, entonces ahí también hay un desfase considero yo. <p>Ellos ven cuales son los contenidos actualizados y eso es lo que dan en los cursos.</p> | <p>también se demuestra eso de la voluntad, porque yo siento que si al menos fuera para el centro ahí debería de ser un departamento no solo un compañero, entonces el compañero hace lo que puede porque a pesar de esa carga tiene otras atribuciones digamos es comprensible, entonces yo creo que también recursos económicos, presupuesto para poderlo hacer más constante, más atractivos y que cumplan con los objetivos que se desean. (No sabía que como división podían hacer el diagnóstico de necesidades y solicitar a partir de esto las capacitaciones o actualizaciones al programa de formación) En una reunión de claustro digamos bien podemos hacer una especie de cuestionario y que nos diga el profesor o sea qué necesidad académica tiene para poder gestionar alguna capacitación y poderle solicitar al Lic. Ronald esa capacitación, o sea nosotros desconocemos mucho el proceso, de hecho yo no sé si así ha sido siempre, o sea que si de una división del CUNOC le pueda pedir porque como no estaba antes a guate y si guate también tiene esa facilidad de trasladarse, yo desconocía eso, entonces si es así maravilloso.</p> <p>Otras divisiones si tienen comisión de formación docente y nosotros no y de alguna otra manera repercute en el buen trabajo talvez que</p> | <p>FORMACION docente, esa es la figura que se tiene, tengo un año de haber asumido el cargo, en Agosto del año pasado.</p> <p>Una misión y visión especifica no existe aún, en si el que hacer del programa de formación docente es la actualización prácticamente esa es la palabra que se utiliza de los docentes, no solo en sus especialidades sino se ha estado evidenciando se debe enfocar el que hacer de la actualización docente precisamente en relación al trabajo que es lo que los vincula con la Universidad que es la docencia, o sea el que ellos son profesores. El programa de formación docente pertenece al Sistema de formación del profesor universitario. SPUFU por sus siglas, como ustedes sabrán el que hacer del docente ese el trabajo, entonces algunos hemos detectado que, si son muy Buenos en sus profesiones, pero les falta esa parte de ser docentes, del que hacer como profesores. Bueno la Fortaleza es que se creó, en</p> | <p>Para mis los cursos presenciales son los más enriquecedores, no le quito valor a los virtuales, pero creo si hay programas que necesitan ser presenciales. Que las capacitaciones respondan a las necesidades que uno tiene. Que hicieran un sondeo de las necesidades de capacitación a nivel de carrera también. Que las capacitaciones sean las adecuadas para cada carrera y que no haya un desfase.</p> <p>Porque acá en esta división digamos interactuamos 3 carreras: Economía, auditoria y administración de empresas y cada una por su especificidad necesita verdad la capacitación en aspectos muy marcados pero diferentes, por ejemplo, los auditores por decirles cuales son los requerimientos de sat o algo así, nosotros podríamos ser el emprendimiento. Los economistas pues no sé qué tema podría ser verdad o estar relacionado a ellos, pero si considero que es un aspecto que está afectando. Otra cosa también no descuidar el nivel de los expositores porque a veces las expectativas son muy altas en relación al desempeño o que la temática no se relaciona al trabajo de uno, entonces eso lejos de motivarlo a uno lo desmotiva. Que enseñaran nuevas técnicas de evaluación, como trabajar en grupos grandes. Participar en los cursos del programa sin afectar mi horario de trabajo.</p> | <p>que cada división tuviera su comisión de formación docente, que esta comisión pues hiciera un plan operativo anual donde a través de un diagnóstico serio, objetivo, real de las necesidades académicas, o de investigación o de docencia o no se, se puedan planificar o programar ciertas conferencias, talleres o actividades de aprendizaje en general que permitan al profesor de una u otra manera mejorar su docencia, esto pues si necesita tiempo, esto necesita espacio, y esto necesita recursos también, porque yo puedo estar en la comisión, pero si de mis horas que tengo contratado, tengo por ejemplo tengo 4 horas y tengo 4 cursos (se ríe), qué difícil, o sea qué difícil se me va a hacer a mí hacer este tipo de cosas, pero yo creo que eso se tendría que hacer. Creo que también otra propuesta es que haya información, que se divulgue la información, que bonito hubiera sido</p> | <p>También contar con un presupuesto como para invitar especialista que vengan pagados con toda la disponibilidad, entonces talvez se pueda ver como limitante en algún caso que no se tenga el presupuesto para conseguir facilitadores. Que los docentes aprovechen las actualizaciones y no que las pidan fuera de tiempo porque todo el año hay actividades, no solo hay actividades acá del programa del cunoc,</p> |
|--|---|--|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|--|
| | <p>Cuando uno asiste a un curso evidentemente, hay un listado de asistencia verdad, al momento de ingresar uno, le dan a uno las hojas, ahí uno indica su nombre, su registro personal, su correo electrónico. En algunas ocasiones, en algunos cursos yo he observado que pasan este listado al ingreso y a la salida de los cursos en otros solo al ingreso. Pero ya como lo llevan ellos como programa no le puedo decir porque no tengo evidencia.</p> <p>El Lic. Ronald es el encargado de pasarnos la lista y ahí nos pasan la asistencia y después siempre nos dan un diploma.</p> <p>Deben hacer más promoción, a veces no nos informan, si no revisamos el correo no nos damos cuenta. Un poco más de anticipación, porque a veces nosotros tenemos algún compromiso entonces tenemos que cumplir primero con los estudiantes, aunque se nos complique una capacitación.</p> <p>Considero que los contenidos abordados en el programa formativo son acordes o tienen relación con los cursos que imparto en la carrera de administración de empresas.</p> <p>Considero que los contenidos abordados son muy generales.</p> <p>Participar en el programa de formación es requisito solo para los que salen con evaluación mala si es obligatorio ahora para los que ganan su evaluación docente no.</p> | <p>hace la ciudad capital. Hay catedráticos en su zona de confort muy bien pues, entonces ellos ya con su titularidad alta ehhh ya sin alguna ilusión digamos de algún postgrado porque ya no pueden subir más y ellos se casan con lo que tienen, entonces es muy difícil, muy muy difícil eh tratar de romper paradigmas, muy muy difícil, entonces simplemente la gente no va, no porque ya no le interesa como nada cuando de alguna u otra manera si estamos metidos en el campo del conocimiento, hay que saber que este se transforma, o sea no hay verdades absolutas, lo que hoy conocemos como verdad mañana seguramente va a ser mentira y en la medida que uno se capacite, en la medida que uno lee, en la medida que uno investiga en esa medida uno tendrá la calidad también para poder ser docente, o sea estamos casados con el oficio y así lo miramos como un oficio de dar clases cuando debe ser una profesión.</p> | <p>realidad no tengo el tiempo exacto de cuando se creó el programa para el CUNOC, en realidad esto no está completo o sea el que hacer el programa de formación docente es muy amplio, sin embargo como les estaré explicando más Adelante las condiciones que se tienen no son las idóneas, pero creo que la Fortaleza es que ya está creado el programa y que obviamente se le está dando el seguimiento, se están haciendo actividades para detectar prácticamente cuales son en realidad las necesidades del docente, en cuanto a su quehacer en cada Carrera.</p> <p>Hay falta de personal son muchas áreas que hay que abarcar, como encargado tengo 5 horas para laborar en el cargo, no solo se ve formación docente, sino también se tiene que ver curriculum, actualizaciones, autoevaluaciones etc., son cuestiones que nos e logran abarcar porque si son constantes las actividades y hay que coordinarlas. No hay presupuesto para invitar a especialistas</p> | | <p>que nos lo dijeran cuando nos presentaron al Lic. verdad, bueno ahora cada comisión puede hacer el diagnóstico, solicitarle al Lic. Y ya el Lic. Que gestione verdad, eso no nos lo dijeron simplemente nos dijeron ahora él va a estar acá verdad, entonces eh yo creo que esa sería una buena propuesta, de hecho, nosotros el otro año vamos a formar nuestra comisión, pero lo que nosotros pensábamos, es cierto auxiliarnos con el programa, pero por cuenta propia traer a gente idónea se podría decir para poder dar los talleres o capacitaciones.</p> | |
|--|---|---|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | <p>que vengan pagados con toda la disponibilidad. Se tiene el apoyo de la capital, pero ellos no tienen viáticos por ejemplo entonces nos solicitan que nosotros les demos el viatico, por lo menos dicen ellos, pero si nosotros no contamos digamos como para decirles si vengan e instalen y se queden 8 días o 3 días, obviamente es bastante alto el costo de poderlos atender.</p> <p>La carrera de administración de empresas tiene su división de ciencias económicas que se coordina por cada uno de los encargados, ellos deben designar a su comisión académica por carrera, entonces el programa de formación docente se encarga de validar, darle seguimiento y autorizar las actividades para su formación docente y si ellos solicitan alguna capacitación o actualización especial, pues entonces se buscan los medios y las condiciones para que se logren esas actividades. El programa de formación docente en si ha estado lanzando</p> | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--------|---|---|---|--|---|--|
| | | | <p>cursos. Ahorita se tienen diplomados, en los cuales se les ofrecen cursos y ellos optan por el horario etc., más que todo por su horario de poder seguirlos. Pero hasta el momento cada comisión no hace diagnóstico de las necesidades de formación para solicitarlas al programa de formación docente para satisfacerlas.</p> <p>Si se pasan listas cuando hay actividades, ahora como les vuelvo a repetir cuando son actividades que están programadas que esas se solicitan a principio de año y que cada comisión debe realizar, porque eso es en sí son sus funciones específicas, programar las actividades y obviamente pasar un listado de asistencia para que se vea que están cumpliendo las horas que así se indican en las capacitaciones, actualizaciones etc., que se llevan a cabo.</p> | | | |
| APORTE | <p>la actualización va a permitir el desarrollo de las habilidades y las destrezas como por ejemplo análisis, análisis crítico, pasar de la teoría e ir a la práctica, aparte de estar en un salón de clases salir al campo para que el estudiante realmente aprenda.</p> | <p>La mayoría de los profesores no ha seguido una maestría en docencia universitaria, sino la siguen en especialidades económicas, maestro en finanzas, en cuestiones tributarias o administración de proyectos o administración de personal.</p> | <p>Si en general, o en algunos casos hay temas muy específicos, por ejemplo medio ambiente, verdad que algunos creerán que es algo muy específico de las</p> | <p>Se deben mejorar algunos temas, no tenemos la parte pedagógica salvo que uno haya estudiado la carrera de docencia universitaria. Las capacitaciones sean las adecuadas o en base a necesidades y factibles en horario. Los cursos son bien importantes, pero que debieran ser regulares,</p> | <p>El aporte que puede brindar el programa puede ser bastante grande pues necesitamos ayuda sobre las estrategias de aprendizaje y modelos de aprendizaje, pues</p> | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|
| | <p>Si definitivamente porque nos ofrecen un gran abanico de cursos tanto para la formación académica como la formación profesional</p> <p>Considero que el programa de formación docente es una opción para mejorar la calidad educativa. hay un canal de la usac en donde uno se puede poner en línea para recibir esos talleres.</p> <p>Hace poco vi y los contenidos me parecieron bien interesantes.</p> <p>Si, si, realmente esos programas han contribuido bastante. Va a depender siempre también de quien de los cursos y como los motive. Pero creo que si ha habido cambio en muchos profesores, sobre todo en los profesores que ya están en los últimos para jubilarse que son con los que más cuesta, han cambiado su forma de pensar y sobre todo los procesos educativos y han hecho cambios.</p> <p>He visto que los cursos que ellos planifican y realizan si son diversos, considero que sí alcanzan el objetivo de facilitar nuevas herramientas de aprendizaje.</p> <p>Que el programa promueva habilidades talvez no, porque ya son propias de la persona, lo que si nos dan son herramientas didácticas para que nosotros podamos desempeñarnos mejor.</p> <p>Algunos cursos del programa de formación docente promueven el desarrollo de habilidades. Por ejemplo, cursos de tecnología definitivamente mejor manejo de todas las herramientas tecnológicas y también he visto otros cursos.</p> <p>Han dado cursos como Las tecnologías de la información y su influencia en la educación universitaria.</p> | <p>Hay profesores que literalmente del libro verdad bueno tenemos que ver planeación, yo leo qué dice este libro de planeación y es lo mismo que doy ahí cuando realmente mejor que el estudiante compre el libro y que lo lea pues, o sea yo creo que hay muchísimas necesidades no me he puesto yo a reflexionar eh o hacer algún listado pero definitivamente si casi que en todas las esferas de cómo mejorar nuestra didáctica, necesitamos ayuda sobre las estrategias de aprendizaje y modelos de aprendizaje, pues se usa mucho la prueba objetiva y no se pasa de ahí.</p> <p>A los que participan en el programa de formación se les da una certificación donde dice las horas que duro y eso sirve para la evaluación de COMEVAL, entonces ese es un aporte y un estímulo al profesor. El profesor tiene que argumentar con asesorías de tesis, o escrituras en algún boletín o en alguna revista, asistencia a conferencias, convenciones o participación de actividades, pero de formación docente.</p> | <p>carreras en este caso de ciencia y tecnología, verdad, pero obviamente, cuestiones de clima, verdad cuidar el ambiente etc. nos compete a todos, pero a veces se toma así como que no es de mi interés, entonces no los recibo verdad, pero tenemos que comprender También que es integral la formación que debemos tener como profesionales y máximo docentes</p> | <p>que sean talleres donde uno pueda desarrollarse, inclusive donde uno pueda contribuir y no que se den de manera aislada.</p> <p>Que no fueran tantos temas sobre filosofía de las instituciones o como para crear conciencia de lo que es la universidad, sino que sean temas que en verdad sean interesantes.</p> | <p>estamos casados con la prueba objetiva, los docentes de más edad no se animan a hacer algún proyectito o algún estudio de casos o alguna feria empresarial sino se quedan con exámenes.</p> | |
|--|--|--|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|---------|--|---|--|--|--|--|
| | <p>Nos han dado capacitación sobre competencia para trabajar sobre competencias, nos han dado curso de tics, manejo Word, manejo de Excel, manejo de power point, verdad y classroom que es una herramienta de Google.</p> <p>Como en aspectos de informática hay problema verdad, entonces ayudan cursos como de tecnología como el que estamos llevando porque e que me sirve para poder manejar de mejor manera la tecnología informática.</p> | | | | | |
| HORARIO | <p>Los que están de parte de la usac esos son flexibles, se flexibilizan al horario del docente. Del programa de formación docente de aquí con el Lic. Ronald se hacen en función de los tiempos y los acuerdos que se han hecho con los directores y coordinadores de carrera, tratando de no entorpecer la labor docente.</p> <p>Yo tengo el horario de 6:10 a 7:30 y el otro curso es de 7:40 a 9:00</p> <p>Es a cada mes y medio, son todos los viernes, son 15 viernes de este diplomado que estamos recibiendo.</p> <p>Pues fíjese que la otra vez hubo un curso fue de 4-6 de la tarde, entonces si estaba de acuerdo con mi horario, aunque también hay que evaluar si no hay reuniones talvez convocadas por la coordinación, por la dirección o talvez compromisos que tenga uno con estudiantes tesistas. Entonces sí he visto que dependiendo de la naturaleza del curso y de la facultad a la que vaya dirigida así es el horario en el que lo planifican. Hay cursos en los que planifican durante la mañana para los compañeros de ingeniería de arquitectura o medicina.</p> <p>Normalmente han sido de 2 de la tarde a 4 de la tarde. Hay también en la mañana.</p> | <p>Eso ha sido muy eventual, si es una vez al año 2 veces al año, de hecho este año solo en julio fue y fue cuando nos dijeron que estaba (se ríe) Ronal ya como encargado, ahora Ronal porque es egresado de la división entonces tenemos mucha confianza, entonces yo le decía mira Ronald ahora si cuando hay algo nos avisas pues porque así nosotros también platicamos y de hecho ahorita hubo un diplomado o existe porque está un diplomado y este Ronald podría decir lo diseño, lo gestionó y hay profesores de nosotros ya en el diplomado en cuestiones de Tic, entonces ahí sí ya es otra situación.</p> | | <p>son situaciones así muy muy aisladas que vienen por acá y por acá pero yo siento que ahí debería de haber un plan, algo ordenado, sistematizado para que uno se mantenga ya, pues ahí sí que capacitándose en algo que verdaderamente valga la pena.</p> <p>Poder participar en los cursos sin que el horario impida.</p> <p>Hay cursos en los que planifican durante la mañana para los compañeros de ingeniería de arquitectura o medicina.</p> <p>Que los cursos fueran los fines de semana porque se me facilitan más por el horario.</p> <p>Hay que tomar en cuenta la disponibilidad con el horario, pues a veces nos convocan y son horarios que tenemos docencia.</p> | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|--|---|--|---|--|--|
| <p>PERSONAL DOCENTE</p> | <p>A veces es solo la reunión de compañeros de trabajo, entonces ahí estábamos licenciados, ingenieros, arquitectos, maestros, y una magister en finanzas.</p> <p>El grado académico que tienen los profesionales que imparten los cursos del Programa formativo son diversos, algunos manifiestan tener maestría, otros incluso afirman ser doctores verdad, tener ya el doctorado, pero yo veo que sí tienen niveles altos pues en cuanto a preparación.</p> <p>Los que imparten los cursos son expertos en el tema. En el desenvolvimiento a veces no tienen mucho dinamismo, pero sí de que saben si saben, de que no lo sepan dar es otra cosa.</p> | <p>Respecto a la capacitación de competencias calificar esto, ay qué pecado, mire es que esto es bien delicado, porque talvez mi percepción no es la misma de todos, pero muy... deficiente, o sea la Lic. que vino ehh por ejemplo ella leía las diapositivas y habían unas diapositivas muy cargadas y como que solita ella se explicaba pues y no hubo una interacción con los profesores, no hubo un espacio de discusión, o sea, realmente sin querer ofender ni nada, se vino porque de plano se tenía que venir y se tenía el compromiso, yo así lo sentí, pero de que haya alguna intencionalidad, de dejar algo en el profesor por lo menos que haga ruido, no la hubo, mi percepción de Carlos Rodas no coordinador ni nada, Carlos Rodas como asistente, ella venía de Guate, sí del programa de formación docente y por ética evidentemente no doy el nombre, pues pero sí, sí como que a veces solo se viene porque así es y de plano se toman las fotos y como que no se, todo lo hacemos muy superficial pero no aterrizamos al corazón del estudiante</p> | | <p>Que los expertos no solo sepan sobre el tema sino sepan darlo.</p> <p>Mire es relativo dependiendo al curso, digamos el curso que yo recibí el semestre pasado, ahhhhy, pues yo tenía muy alta expectativa en relación a la persona verdad, pero después solo hizo una presentación del desarrollo de la tecnología, entonces para las expectativas y para el nombre del curso yo vi que sí muy bajo verdad, para mí quedó a deber, bastante y luego fíjese que yo percibí ya un aspecto político verdad, ya ya, eso ya estaba sesgado políticamente, entonces eso ya no me pareció, pero solo en ese curso, en otros cursos no.</p> | | |
|-----------------------------|--|---|--|---|--|--|

ANEXO V. Punto de Tesis



USAC
TRICENTENARIA
Centro Universitario de Occidente
Departamento de Estudios de Postgrado



Transc. Post. 0160-2018
Julio, 06 de 2018.

Licenciada:

MIRZA YOHANA DE LEON LEMUS;
Centro Universitario de Occidente,
Presente.

Licenciada:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, les transcribo el punto QUINTO, INCISO 5.4.:6), del Acta POSTGRADOS 09-2018, de la sesión celebrada por el Consejo Académico de Postgrados, el 05 de julio de 2018, el cual dice:

“QUINTO: SOLICITUDES DE MAESTRANTES: ... 5.4.) APROBACION DE PUNTO DE TESIS: ...6) El Consejo Académico de Postgrados conoció la solicitud planteada por LICDA. MIRZA YOHANA DE LEON LEMUS, Carné No. 1976673921102, Registro Académico 199930956, estudiante de la Maestría en Docencia Universitaria, quien solicita: APROBACION DEL PUNTO DE TESIS DENOMINADO “EXPECTATIVAS DEL PROGRAMA DE FORMACION DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS”, nombrándole como Asesor a Msc. Edgar B. Rivera G. Al respecto **RESUELVE EN FORMA FAVORABLE** a lo solicitado, en base al Normativo de Tesis, aprobado en el Punto SEXTO, inciso 6.4, del Acta CD. 24.2014, del Honorable Consejo Directivo del Centro Universitario de Occidente el 24 de Noviembre de 2014.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Msc. Edgar Benito Rivera
Secretario Consejo Académico de Postgrados



c.c
Expediente
Archivo
BR srдем