

Osman Danilo Ruiz Boiton

“Necesidades e Intereses de formación de las y los docentes del Centro Universitario del Sur –CUNSUR-, de la Universidad de San Carlos de Guatemala”

Asesora: M.A. Norma Estela Ríos Alvarado



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Guatemala, Mayo de 2013

Osman Danilo Ruiz Boiton

“Necesidades e Intereses de formación de las y los docentes del Centro Universitario del Sur –CUNSUR-, de la Universidad de San Carlos de Guatemala”

Asesora: M.A. Norma Estela Ríos Alvarado



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Guatemala, Mayo de 2013

**Este estudio fue presentado
por el autor como trabajo
de tesis, requisito previo a
su graduación de Maestro
en Docencia Universitaria**

Guatemala, mayo de 2013.

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINAS
Resumen	i
Introducción	iv

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, SUS ALCANCES Y METODOLOGÍA

1.1 Definición del problema	1
1.2 Objetivos	2
1.3 Metodología	3

ESTADO DEL ARTE

2.1 Estado del arte de formación docente del CUNSUR	7
---	---

MARCO TEÓRICO

3.1 Las concepciones del hombre y sus implicaciones en la formación de docentes	8
3.1.1 Las raíces en la cultura	8
3.1.2 ¿Qué es un docente competente	9
3.1.2.1 Naturaleza de las habilidades docentes	11
3.2 Caracterización del Centro Universitario del Sur	12
3.3 Nueva propuesta de Formación Docente	22

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

4.1 Resultados del estudio con docentes	33
4.1.1 Análisis y discusión de resultados	48
4.2 Resultados del estudio con estudiantes	51
4.2.1 Análisis y discusión de resultados	55
4.3 Resultados del estudio con coordinadores de carrera	57
4.3.1 Análisis y discusión de resultados	60
4.4 Análisis comparativo	61
Conclusiones	65
Recomendaciones	68
Propuesta de formación del Programa de Formación Docente para el Centro Universitario del Sur	69
Propuesta de Normativo de la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente -PFD- del Centro Universitario del Sur	85
Bibliografía	97
Apéndice	98

RESUMEN

La educación se encuentra en estrecha relación con el núcleo de valor de la sociedad misma. Las escuelas están dominadas por los valores culturales imperantes y las prácticas tradicionales para educar a la juventud encajan con dichos valores.

El propósito de la educación de docentes es proporcionar personal competente y actualizado para impartir la enseñanza. Por lo tanto, se les debe brindar formación para que brinden calidad de educación, para que los egresados logren ser competitivos.

El sistema de formación docente hace énfasis en el vínculo ineludible de los diferentes programas de formación, desarrollo y capacitación de los profesores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, como proceso facilitador de la educación superior, para compartir, generar y sociabilizar el conocimiento en la formación profesional de los estudiantes y tiene como finalidad formar una cultura de gestión del conocimiento, entendiendo cultura como un conjunto de valores, convicciones, aspiraciones y símbolos compartidos por los integrantes de una comunidad que hacen natural en ella determinados comportamientos, tendencias y formas específicas de ser, hacer, pensar y querer, a través de la promoción del conocimiento científico–tecnológico. Así como de un sistema armónico de generación y aplicación del conocimiento en la docencia universitaria.

Tomando en cuenta la importancia y lo esencial que es contar con programas de formación docente universitario, se elaboró un diagnóstico “Necesidades e intereses de formación de las y los docentes del Centro Universitario del Sur, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Para la realización de la investigación se contó con la aprobación de las autoridades, quienes se mostraron muy interesados y brindaron la información necesaria para la elaboración del informe. Para la obtención de los datos se tomó como muestra a 136 estudiantes que fueron seleccionados aleatoriamente, a la población de docentes que son 81 y 4 coordinadores de las diferentes carreras que tiene el Centro. Para la recopilación de la información se utilizó como instrumento el cuestionario y se aplicaron las técnicas de observación directa e indirecta y entrevista, que fue aplicada a los coordinadores.

Posteriormente, se procedió con el análisis e interpretación de los resultados, en donde se elaboraron cuadros y gráficas que ilustran los problemas del Centro por carecer de un programa de Formación Docente, indicando causas y efectos. Dicho análisis permitió elaborar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

También, se presenta la propuesta de implementación del programa de Formación Docente para que los y las docentes del Centro Universitario del Sur, reciban capacitaciones para su actualización, formación y desarrollo de sus actividades docentes con excelencia académica.

Dentro de las conclusiones de la investigación se destacan las siguientes:

- Se reflejó la necesidad de actualización y formación pedagógica y tecnológica que tienen los y las docentes en sus actividades docentes del centro.
- Algunos de los y las docentes carecen de conocimientos, habilidades y actitudes para desarrollar una práctica docente centrada en el aprendizaje.
- Los estudiantes indicaron que la mayoría de docentes no llenan sus expectativas, debido a que no se dan a entender, les hace falta planificar sus actividades, algunos están desactualizados, tienen falta de capacidad y dinamismo, ofenden verbalmente al estudiante, no explotan el potencial del estudiante, no cuentan con relaciones interpersonales, carecen de motivación y liderazgo, no hacen trabajar a los alumnos en equipo, no son innovadores; y la metodología utilizada por los docentes no permite llevar la teoría a la práctica.

Los efectos por la carencia de un programa de Formación Docente son:

- Los estudiantes indicaron que la mayoría de los y las docentes les dan mucha teoría y no ponen en práctica los conocimientos adquiridos y ello les afecta al momento de realizar proyectos.
- Causa deficiencia en las actividades docentes por carecer de actualización y formación docente, que los estudiantes no adquieran las competencias que requiere el mercado laboral y que la Universidad de San Carlos de Guatemala se desprestige por no egresar profesionales de calidad para las empresas públicas y privadas del país.

INTRODUCCIÓN

Actualmente existen varias facultades y unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala que tienen implementado el programa de Formación Docente y brindan capacitación continua a los y las docentes para su actualización y formación en el desarrollo de sus actividades docentes.

El Centro Universitario del Sur es una unidad académica de la Universidad de San Carlos, en donde se realizó la investigación, es una institución que valora su recurso humano docente, razón por la cual se interesa por contar con un programa de Formación Docente, porque se sabe que a través del mismo se logrará tener resultados exitosos en capacitar a los y las docentes en conocimientos, habilidades y actitudes pedagógicas y tecnológicos.

En esta investigación se presentan el planteamiento del problema, en donde se describió el tema a investigar; se delimitó el problema que contiene: la unidad de análisis, delimitación de la investigación, ámbito geográfico, periodo histórico, desde que punto de vista se elaboró; los objetivos que se lograron con el estudio; y la metodología que se utilizó en la investigación, se hace referencia a la población y muestra que fueron objeto de análisis.

Seguidamente, se desarrolla el marco teórico-conceptual sobre el cual se sustenta la presente tesis, que comienza de lo general a lo particular y se exponen teorías acerca de las concepciones del hombre y sus implicaciones en la formación docente, antecedentes de la formación docente en Guatemala, orientaciones a nivel internacional, sistema de formación docente en la Universidad de San Carlos de Guatemala y caracterización del Centro Universitario del Sur, las cuales ayudan a fortalecer la investigación.

Posteriormente, contiene los resultados y discusión del estudio de los docentes, estudiantes y coordinadores de carrera, las conclusiones y recomendaciones, relacionadas con el trabajo de investigación, las cuales complementan y sintetizan el resultado del mismo, la propuesta de formación del programa de Formación Docente para el Centro Universitario del Sur para la capacitación de los y las docentes y que logren su actualización y formación.

Asimismo, se describe la bibliografía que el autor consultó, seguidamente en el apartado de anexos se incluyen el anexo I que contiene el Normativo de la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente del Centro Universitario del Sur y en anexo II se incluyen las boletas de encuesta y guía de entrevista para la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación del Centro.

Finalmente, se indica la línea de investigación seleccionada en el estudio realizado que fue calidad educativa y el tema genérico educación de las y los docentes a nivel superior.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, SUS ALCANCES Y METODOLOGÍA

1.1 Definición del problema

El trabajo de investigación es **“Necesidades e Intereses de Formación de las y los Docente del Centro Universitario del Sur, de la Universidad de San Carlos de Guatemala”**.

Los programas de formación docente se han utilizado en la Universidad de San Carlos de Guatemala, como resultado de diagnóstico de necesidades de capacitación que se han realizado en las facultades y algunas escuelas no facultativas.

Los programas han brindado capacitación a los profesores de las facultades y escuelas que integran la misma. Los profesores poseen la pedagogía universitaria requerida; sin embargo, en los centros regionales que son unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, carecen de la implementación de un programa de formación docente.

El Centro Universitario del Sur, aún no cuenta con un programa de formación docente, lo cual trae como consecuencia que los profesores que imparten docencia en las carreras de Administración de Empresas, Contaduría Pública y Auditoría, Ingeniería Agroindustrial, Ciencias Jurídicas y Sociales y Pedagogía no cuenten con conocimiento en pedagogía universitaria. Por lo que el docente no tiene las herramientas necesarias para llevar a cabo sus actividades docentes, debido a que es incorporado rápidamente.

En el Centro cada semestre son contratados docentes de diferentes carreras y varios son egresados de las mismas carreras que han sido contratados en docencia y por lo tanto carecen de la experiencia pedagógica universitaria en la enseñanza-aprendizaje, por lo que se hace necesario y esencial un programa de formación docente.

La mayor parte de profesores desconocen la misión y visión del Centro, lo cual provoca que el docente muchas veces no se sienta comprometido con el aprendizaje del estudiante, debido a que ignora que parte esencial de estos dos elementos es lograr la formación de profesionales con calidad académica.

Similar situación pasa con los profesores interinos que necesitan de un proceso de formación que los apoye en su planificación, a utilizar metodologías y evaluar los aprendizajes para enseñar y garantizar el aprendizaje del estudiante y pueda desempeñar sus actividades con eficiencia y eficacia.

Asimismo, se dan problemas de deserción, repitencia y falta de interés de algunos estudiantes y es debido a que algunos docentes no les aclaran sus dudas y no los orientan cuando necesitan asesoría en proyectos, prácticas y el Ejercicio Profesional Supervisado. También los estudiantes manifiestan que no se dan a entender, a algunos les falta planificación y están desactualizados.

Por lo anterior se pretende con esta investigación responder a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las necesidades didácticas e intereses de los y las docentes universitarias en formación de pedagogía universitaria?

¿Cuáles son las alternativas de formación docente que ofrece la Universidad de San Carlos de Guatemala para los docentes universitarios del Centro?

1.2 Objetivos

Objetivo General

Apoyar el Sistema de Formación del Profesor Universitario con estrategias para formular y revisar las diferentes acciones de formación y desarrollo del profesor universitario, en la función de docencia, de acuerdo con las necesidades del Centro Universitario del Sur.

Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de capacitación, para determinar los requerimientos de enseñanza-aprendizaje de las y los docentes del Centro Universitario del Sur.
- Obtener la opinión del estudiante universitario sobre el desempeño de sus docentes, para conocer las necesidades de capacitación.

- Elaborar una propuesta de implementación del programa de formación docente, para el Centro Universitario del Sur.

1.3 Metodología de investigación

Para la realización de la investigación se aplicó el método científico, en sus tres fases: Se utilizó la fase indagadora en de los procesos de recolección de información directamente de las fuentes primarias como la entrevista, y secundarias como: libros, textos y revistas. Esto sirvió para obtener información sobre el programa de formación docente, la demostrativa a través de la comprobación de las situaciones expuestas confrontada con la realidad, por medio de los procesos de análisis, síntesis, abstracción y comparación; a través de la investigación de campo y la expositiva utilizando los procesos de conceptualización y generalización que fue expuesto en este informe escrito, y posteriormente se dio a conocer en una exposición oral, en donde se presentaron las conclusiones y recomendaciones al respecto. Así mismo, se utilizó el método analítico-sintético: fue útil en el proceso de consulta de bibliografía; luego se aplicó la síntesis para realizar el marco teórico más formal. Se empleó para la recopilación de la información en libros, folletos y otros que tengan relación con el tema que se está tratando en la presente investigación.

Las técnicas que se usaron fueron la entrevista y el cuestionario, la primera se utilizó para obtener información de los coordinadores de carrera real, confiable y fidedigna sobre algunos aspectos relacionados al problema expuesto y el cuestionario que sirvió para recopilar información por medio de preguntas concretas aplicadas a los 81 docentes de las diversas carreras del Centro y a una muestra de 136 estudiantes, con el propósito de conocer una opinión o criterio sobre las necesidades de capacitación de los docentes.

- **POBLACIÓN**

Encuesta a Docentes

CARRERA	CATEDRÁTICOS TITULARES	CATEDRÁTICOS INTERINOS	TOTAL
INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL	14	10	24
CIENCIAS ECONÓMICAS	3	17	20
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES	0	19	19
PADAGOGÍA	0	18	18
TOTAL	17	64	81

Fuente: elaboración con datos proporcionados por Dirección, del Centro Universitario del Sur –CUNSUR-, año 2011.

CARRERA	DOCENTES			HOMBRES	MUJERES
	TITULARES 1)	INTERINOS 2)	TOTAL		
INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL	14	10	24	23	1
CIENCIAS ECONÓMICAS	3	17	20	15	5
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES	0	19	19	10	9
PADAGOGÍA	0	18	18	6	12
TOTAL	17	64	81	50	31

Fuente: elaboración con datos proporcionados por Dirección, del Centro Universitario del Sur –CUNSUR-, año 2011.

Encuesta a Estudiantes

Son 1,709 estudiantes distribuidos de la siguiente manera:

ÁREA/CARRERA	NÚMERO DE ESTUDIANTES
Área de Agroindustria	
Técnico en Procesos Agroindustriales.	210
Ingeniería Agroindustrial.	160
Área de Ciencias Económicas	
Licenciatura en Administración de Empresas.	365
Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría.	196
Área de Derecho	
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado.	259
Área de Pedagogía	
Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa.	479
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa	40
TOTAL	1,709

Fuente: elaboración con datos proporcionados por Dirección, del Centro Universitario del Sur –CUNSUR-, año 2011.

Con la siguiente fórmula se determinó la muestra de estudiantes:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$N = 1,709$$

$$P = 50\%$$

$$Q = 50\%$$

$$E = 8\%$$

$$Z = 1.96$$

$$n = \frac{1709 (1.96^2) (0.50) (0.50)}{(0.08^2) (1709-1) + (1.96^2) (0.50) (0.50)} = 135.75 = 136 \text{ estudiantes}$$

$$n = 136 \text{ estudiantes}$$

- Descripción de los cuestionarios aplicados a docentes

Se aplicaron dos cuestionarios para docentes

Uno para recopilar información que se utilizó en la realización del trabajo de investigación relacionado a las necesidades e intereses de formación docente para la implementación del programa de formación docente para el Centro Universitario del Sur, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El otro sirvió para determinar las necesidades de formación de los docentes del Centro Universitario del Sur, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes para aplicar los modelos educativos centrados en el aprendizaje y se realizó en una escala de 1 al 5 (donde uno es nada, dos es poco, tres es regular, cuatro es bueno y muy bueno) señala en cada campo de formación, el nivel de necesidad, respecto a conocimientos, habilidades y actitudes (competencias del docente universitario).

- Descripción de cuestionario aplicado a estudiantes

Sirvió para conocer la opinión de lo que han observado los estudiantes del desempeño docente en el desarrollo de las diferentes sesiones de trabajo.

- Descripción de entrevista aplicado a coordinadores de carrera

Se aplicó para conocer las causas y efectos por falta de capacitaciones programadas y la viabilidad de la implementación programa de formación docente.

ESTADO DEL ARTE

2.1 Estado del arte de formación docente del CUNSUR

El Centro Universitario del Sur, desde su fundación en el año de 1977, los docentes han tenido la necesidad de ser formados pedagógicamente. Las diferentes autoridades que han administrado el Centro les han brindado cursos de capacitación, pero han sido esporádicamente y sobre temas que ellos han planificado y no sobre lo que realmente necesitan docentes, es decir nunca se había realizado un estudio sobre las necesidades de formación de los profesores, para conocer donde están las debilidades y realizar mejoras.

Las coordinadores de carrera junto con el coordinador académico solicitan cursos a la División de Desarrollo Académico –DDA- de la Universidad de San Carlos de Guatemala del campus central y ellos envían a profesionales a que impartan los cursos solicitados.

En el centro no se ha trabajado el tema de programa de formación docente, por lo que nunca se había escrito sobre nada sobre el mismo, hasta el día de hoy. Para llegar a hacer esta afirmación se investigó en documentos en la biblioteca del Centro y del Campus Central, así como también en internet y no se encontró ninguna evidencia.

MARCO TEÓRICO

3.1 Las concepciones del hombre y sus implicaciones en la formación de docentes

3.1.1. Las raíces en la cultura

“La educación como institución social se encuentra en estrecha relación con el núcleo de valor de la sociedad misma. Las escuelas están dominadas por los valores culturales imperantes y las prácticas tradicionales para educar a la juventud encajan con dichos valores. Cualquier desviación de dimensiones bastante considerables estimula de inmediato una reacción negativa y con frecuencia severa. Así, casi todas las escuelas con variaciones del tema cultural básico y no se desvían mucho del centro de las normas. El propósito de la educación de docentes es proporcionar personal para las escuelas. Por lo tanto, al estar ligada al proceso de escolaridad, la educación de docentes no es mucho más libre de experimentar con alternativas que las escuelas mismas.

- **El trasfondo: la escuela de la sociedad industrial**

Las escuelas y los programas de educación de maestros se basan más comúnmente en una concepción económica del hombre. Esta concepción forma el trasfondo contra el cual las alternativas que compiten luchan por ser atendidas.

- **El movimiento progresivo: la orientación social**

Considera al hombre como creador de su cultura y al conocimiento como al que surgía. Así, el maestro debía llevar al niño a identificar y resolver problemas y a aprender a crear conocimientos.

- **La orientación académica**

El movimiento de reforma académica consideraba al hombre como un erudito. Su enfoque hacia la educación de docentes era el de formar al maestro de tal manera que pensara como un erudito y “practicara las disciplinas” con los niños.

- **Los reformadores personalistas**

El enfoque personalista en la dignidad y el carácter único del individuo llevó a un concepto idiosincrático de la enseñanza y el aprendizaje. El resultado fue

una disminución del énfasis en cualquier tipo de estandarización de los resultados del aprendizaje y las capacidades del maestro y un énfasis en una relación empática, casi personal, entre iguales.

- **La orientación hacia la competencia**

Tiene ramas industriales y humanísticas. Una, la rama industrial, busca mejorar la educación a través de técnicas industriales alimentadas por la revolución tecnocrónica. La humanística busca promover el pluralismo a través de la tecnología. Ambas, sin embargo, conciben tanto a maestro como a su capacitación por medio de analogías cibernéticas.” (-DIGED-, Las Concepciones del Hombre y sus Implicaciones en la Formación de Docentes)

Existe rivalidad entre la modalidad dominante de la educación docente y la modalidad académica, personalista, progresiva y el movimiento basado en la competencia porque constituye la base de una serie de aspectos que conforman el fondo de muchas de las actuales controversias. Por lo que se debe elaborar una síntesis que logre desarrollar conceptos sobre la educación y la educación de maestros que puedan aprovechar las verdades que encierran las filosofías rivales y ello se puede hacer con un foro adecuado para el diálogo.

Lo anterior se relaciona con el tema de formación docente, porque se puede ver que el hombre ha pasado por varias modalidades para formarse y desarrollarse y se vincula al tema porque se van a utilizar las competencias para los perfiles de egreso en la propuesta curricular y de acreditación del programa de formación docente.

3.1.2 ¿Qué es un docente competente?

“Un docente competente debe poder adaptarse y evolucionar con el entorno socioeducativo y el entorno de las prácticas profesionales para responder a los nuevos desafíos de la formación de profesionistas que demandan los cambiantes ámbitos laborales, para transformar los sistemas y estructuras educativos.

Un profesional es un miembro de una profesión (un químico, un biólogo, un economista, un actor de teatro, un docente), cuya práctica y formación, más o menos prolongada, le habilitan para realizar diferentes conductas no estereotipadas, ni

rutinizadas, para reflexionar responder de maneras novedosas, a los retos que le plantean las diversas y cambiantes situaciones complejas de su desempeño.

Un docente profesional, debería ser capaz y poder desempeñarse de modo satisfactorio en, A) el análisis de situaciones complejas de aprendizaje que impliquen criterios plurales de decisión, B) definir distintas estrategias que le permitan cumplir con los objetivos de aprendizaje de sus educandos en casos cambiantes y con un carácter responsable, C) adecuar medios e instrumentos a las necesidades que demanda la reflexión sobre un tópico o fenómeno en estudio, D) adaptar su experiencia a cada nueva situación, cambiar su visión o proyecto al caso de estudio, para generar una nueva experiencia, E) criticar su propia reflexión y acción para modificarlas (metacognición) y diseñar nuevas experiencias para aprender, F) aprender de su práctica crítico-reflexiva.

Como se puede dar cuenta que un docente competente tiene dominio de un acervo más o menos amplio de metodologías, conocimientos e información relativos a su profesión (contenidos curriculares, metodología de análisis de casos y situaciones, métodos y estrategias de transmisión de información y de aprendizaje de nuevos conocimientos), niveles de conciencia, de conductas, convicciones, compromisos y actitudes hacia lo demás (sus educandos y sus pares) que le validan y sancionan.

En este contexto las habilidades de una profesión, son una diversidad de conocimientos, prácticas, conductas, actitudes, que se despliegan en función de las diversas y concretas situaciones que se van presentando en la vida profesional, en este caso puede ser un(a) docente.

La formación de docentes competentes es un enorme desafío, que hoy día imperiosamente está demandando la educación superior, hacen parches y remiendos, organizan muy pequeños cursitos o talleres, de no más de cuarenta horas, ni siquiera organizan a través de sus Centros de Educación o Didáctica, buenos diplomados o especialidades, menos maestrías y doctorados en educación media y superior que coadyuven a la profesionalización de las y de los docentes en funciones.

Se implica en la tarea de formación de docentes competentes el clarificar, qué habilidades se quieren gestar, cómo se van a gestar, cómo se va a instrumentar el proceso de profesionalización docente, qué curriculum se va a definir, en qué tiempos, quiénes la van impartir.

3.1.2.1 Naturaleza de las habilidades docentes

Se tiene que ubicar la respuesta en el contexto socioeducativo de la profesión que se habilita y de las diversas prácticas profesionales de la formación de los profesionistas señalados.

- Competencias cognitivas: propias del docente en una determinada asignatura, lo cual implica un conocimiento amplio a nivel disciplinar y pedagógico. Además implica conocer y comprender las distintas formas en que un estudiante aprende, conocer metodologías flexibles y sistemas de evaluación adecuados para dar respuestas a los nuevos retos mediante la adecuada toma de decisiones relativas a la optimización formativa y realizar propuestas y el desarrollo de la calidad de la formación.
- Competencias metacognitivas: relacionadas con la capacidad crítica, autocrítica y reflexiva del docente con el objetivo de que éste sea capaz de revisar su actuación docente y mejorarlo de forma sistemática, así como la capacidad de reacción ante situaciones conflictivas, novedosas o imprevistas, la creatividad y la innovación didáctica y la toma de decisiones mediante la previa identificación del problema, recopilación de toda la información y propuesta de soluciones.
- Competencias culturales y contextuales: relativas al conocimiento del entorno y de la organización como un proceso de permanente cambio y mejora, lo cual le va a facilitar al docente la identificación y formulación de objetivos estratégicos y operativos, así como, reconocer los rasgos de la cultura.
- Competencias comunicativas: vinculadas a la capacidad de usar diferentes registros en el lenguaje científico a nivel verbal y no verbal que le permitan transmitir al docente experiencias y provocar aprendizaje, saber escuchar, planear las investigaciones y perfeccionar el lenguaje escrito.
- Competencias sociales: relacionadas con acciones de relación social y colaboración con otras personas, la empatía, el trabajo en equipo y el liderazgo que favorezcan el aprendizaje del estudiante.
- Competencias de gestión: vinculadas a la gestión, organización y planificación eficiente de la enseñanza y de sus recursos en diferentes contextos. Este tipo de

competencias resultan esenciales para que el docente pueda participar en la planificación y desarrollo de objetivos, características, metodología y recursos disponibles.

- Competencias tecnológicas: relacionadas con el aprendizaje, investigación y uso de las posibilidades que las TIC brindan a la labor profesional del docente para el desarrollo de procesos de búsqueda, selección y síntesis de la formación.
- Competencias de investigación: vinculadas a la búsqueda de nuevas metodologías, información y recursos para la formación. Este tipo de competencias le van a capacitar al docente a enseñar al estudiante como localizar la información y hacer un uso eficaz de la misma, así como para desarrollar actitudes críticas de búsqueda de nuevas actuaciones, recopilar, analizar y valorizar datos referidos a la formación y enseñar a buscar la información y hacer un uso más eficaz de la misma.” (-DIGED-, Programa de Formación del Profesor Universitario de la Universidad de San Carlos SEPU/USAC)

Los docentes que forman parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala, deben poseer las competencias mencionadas con anterioridad para que puedan desempeñarse con eficiencia y eficacia en su labor como profesor, debido a que ellos están formando futuros profesionales que tendrán que competir con otros profesionales a nivel laboral y los catedráticos son los responsables de enseñarles a los estudiantes para que adquieran esa ventaja competitiva que tanto necesita el mercado laboral.

3.2 Caracterización del Centro Universitario del Sur

3.2.1 Definición

“El Centro Universitario del Sur, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tiene como sede, la cabecera departamental de departamento de Escuintla, donde funciona desde 1978, previo a su creación en 1977. Actualmente, ofrece a los estudiantes de la región las carreras de: Técnico en Procesos Agroindustriales e Ingeniería Agroindustrial, Licenciatura en Administración de Empresas, Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría, Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado, Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía, Técnico en Administración Educativa, y Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Además de los aspectos académicos, también desarrolla programas en las áreas de investigación, extensión, promoviendo el desarrollo de la región mediante la transferencia de tecnología agroindustrial en apoyo a las pequeñas y medianas empresas; asimismo, de proyectos de tipo social con las carreras de las Ciencias Económicas.

Como parte del servicio y vinculación con la sociedad en la cual se desempeña, se integra en representación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ante las instancias y organizaciones de la sociedad donde ocupa cargos designados por la Constitución Política de la República.

2.2.2 Base legal

El Centro Universitario del Sur, fue creado conforme el Punto Quinto, inciso 5.6 del Acta No. 33-77, de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de septiembre de 1977, e iniciando actividades en febrero de 1978.

El Centro Universitario del Sur, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, responde a los principios de los Centros Regionales, aprobado por el Consejo Superior Universitario, en noviembre de 1975, según Acta 28-75, la cual contienen el concepto, la política, los objetivos, las funciones y la organización de los mismos; los cuales responden a la política de los Centros Regionales de la Universidad de San Carlos.

2.2.3 Marco histórico

Por falta de infraestructura adecuada el Centro Universitario del Sur inicia sus actividades en los programas de administración y docencia, en las instalaciones del Instituto Experimental Nacional “Carlos Samayoa Chinchilla”, de la ciudad de Escuintla, en el mes de febrero de 1978, el cual había sido normado por un convenio existente entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Ministerio de Educación, en calidad de préstamo.

En 1980, el Centro Universitario del Sur, obtiene a través de gestiones ante la Municipalidad de Escuintla, el contrato por el que instituye en usufructo durante 50 años, el bien inmueble rústico No. 10,059 denominado “El Calvillo” ubicado en los

kilómetros 54 y 55 de la carretera CA-9 que de Escuintla conduce a la capital, con una extensión de 6 hectáreas, equivalentes a 9.5 manzanas, para la construcción del edificio de esta Unidad Académica.

Contando con la disponibilidad de un área para la construcción, la Coordinación General de Centros Regionales Universitarios y la Facultad de Arquitectura, acuerdan la colaboración inter-unidades, en donde la Unidad 3.3, extensión de la Facultad de Arquitectura, designa a un estudiante de Ejercicio Profesional Supervisado -E.P.S- para realizar la planificación de la construcción del edificio, tratando con esto de reducir los costos del proyecto. El estudiante de E.P.S. finalizó el proyecto en 1982, el cual se encuentra en los archivos de la mencionada Facultad.

Es conveniente señalar que en los terrenos cedidos en usufructo a la Universidad, se construyó posteriormente el Complejo Deportivo de la Ciudad de Escuintla, y la parte que quedó libre, recibió el dictamen de que no reunía las condiciones para construir un edificio de tal naturaleza, según dictamen técnico del Instituto de Fomento Municipal.

Posterior a ello, se sostuvo la posibilidad de hacer las instalaciones en un terreno ubicado en la Finca La Industria, propiedad de la municipalidad capitalina; sin embargo, nunca se estableció un verdadero convenio y solo quedó en sesiones de trabajo donde se manifestaba que era el idóneo por las carreras de Técnico en Producción Pecuaria y Agrícola que se impartían para ese entonces.

Finalmente, se consigue un terreno en Colonia la Popular, específicamente en la Calzada Manuel Colom Argueta en el inmueble que hoy ocupa la nomenclatura 2-75 zona 2, donde se construyó el edificio propio y fue inaugurado por el Rector Jafeth Cabrera Franco en junio de 1998.

2.2.4 Misión

Somos la unidad académica líder de la región sur de Guatemala que proporciona servicios educativos a nivel superior operando en apego a las leyes, y normas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, contemplados en los normativos del Centro Universitario del Sur, a través de las carreras de: Agroindustria, Ciencias

Económicas, Derecho y Pedagogía para lograr la formación de profesionales con calidad académica, de elevado conocimiento científico y ponencia social, que respondan a las necesidades socioeconómicas y productivas del área de influencia del centro regional, bajo los principios de respeto, transparencia, responsabilidad y ética profesional.

2.2.5 Visión

Ser una unidad académica de excelencia, basado en el trabajo en equipo, la responsabilidad, la solidaridad y el liderazgo con una estructura sólida de un plan estratégico, con metas a corto y mediano plazo para el 2022, fortaleciendo los procesos de enseñanza - aprendizaje con los avances científicos y tecnológicos para que la oferta académica sea pertinente con las necesidades de desarrollo humano, del mercado laboral, del desarrollo regional, nacional e internacional; los cuales darán las directrices para incrementar la competitividad al estar acreditados los programas académicos y certificados sus egresados contribuyendo a un desarrollo sostenible de la región y al mismo tiempo que generen avances tecnológicos que serán transferidos mediante metodologías participativas entre la universidad e industria y sociedad acordes al orden respeto y leyes de la Universidad de San Carlos de Guatemala.”(Mendizabal, 2009)

2.2.6 Objetivos

Son objetivos del Centro Universitario del Sur los siguientes:

General

Posicionar al Centro Universitario del Sur, dentro del Plan Estratégico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para integrar las funciones de la misma en el marco de la docencia, investigación, servicio y extensión, con una orientación propia y particular coherente a las necesidades y características del área de influencia.

Específicos:

- a) Formar profesionales de excelencia académica que garanticen en sus puestos de trabajo la producción de bienes o servicios que la región o el país requiere.
- b) Contribuir con el estudio y solución de los problemas regionales y nacionales para enfrentar y responder con nuestros recursos a las necesidades actuales como consecuencia de las mega tendencias de hoy día.
- c) Servir como centro de capacitación para los habitantes del departamento de Escuintla, a través de programas de educación continua de corta duración, tendientes al mejor aprovechamiento de los recursos locales y al mejoramiento del nivel y calidad de vida de la población.
- d) Conocer la realidad nacional y las formas de transformación de la misma en un proceso que lleve al universitario a crear soluciones a los problemas en una tarea activa y participativa entre la Universidad y la Sociedad, para un beneficio colectivo.
- e) Servir como medio de retroalimentación para la Universidad en su conjunto, a fin de que la totalidad de sus programas puedan ser eficazmente orientados a las necesidades del país.
- f) Realizar investigación regional y nacional, a efecto de estudiarla crítica y objetivamente para derivar acciones eficientes y encaminadas a contribuir en su transformación para lograr el desarrollo del país.
- g) Participar e integrar activamente en nombre de la Universidad de San Carlos, en las diversas organizaciones de la sociedad del área de influencia para lograr en conjunto, acciones en pro del fortalecimiento y desarrollo del país, tal como lo establece la Constitución Política de la República.

2.2.7 Funciones

- a) Formar recurso humano de nivel superior de acuerdo a las necesidades del departamento de Escuintla y áreas aledañas a la región de influencia del Centro Universitario del Sur.
- b) Fomentar el desarrollo educativo a través de la formación de recursos humanos calificados en programas continuos de transferencia de tecnología con la sociedad, buscando el aprovechamiento de los recursos de la región de manera eficiente y sostenible para lograr el beneficio colectivo entre educación, medio ambiente y sociedad en general.

- c) Realizar un análisis crítico de la realidad regional y social del departamento de Escuintla, de tal forma que el mismo permita su interpretación científica y proporcione las bases necesarias para crear líneas de investigación y consecuentemente programas de acción para que los estudiantes participen activamente a la solución de los problemas de su propio entorno.
- d) Realizar la investigación en equipos multiprofesionales, con enfoques interdisciplinarios buscando la participación activa de las personas de la sociedad como parte del equipo investigador.
- e) Desarrollar actividades culturales y sociales para la población de la región de Escuintla.
- f) Promover el potencial cultural de la región de influencia.
- g) Evaluar constantemente el impacto de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de los programas del Centro en los ambientes regionales.

2.2.8. Estructura organizativa

La estructura organizativa del Centro Universitario del Sur, está comprendida en primera instancia por un Consejo Directivo, el cual está integrado por el Director del Centro, quien posee voz y voto el cual tiene carácter doble; asimismo, dos representantes de los docentes y dos representantes de los estudiantes con voz y voto, también el Asistente de Dirección que desempeña la función de Secretario siempre con voz, pero no tiene voto y un representante de los egresados con voz y voto.

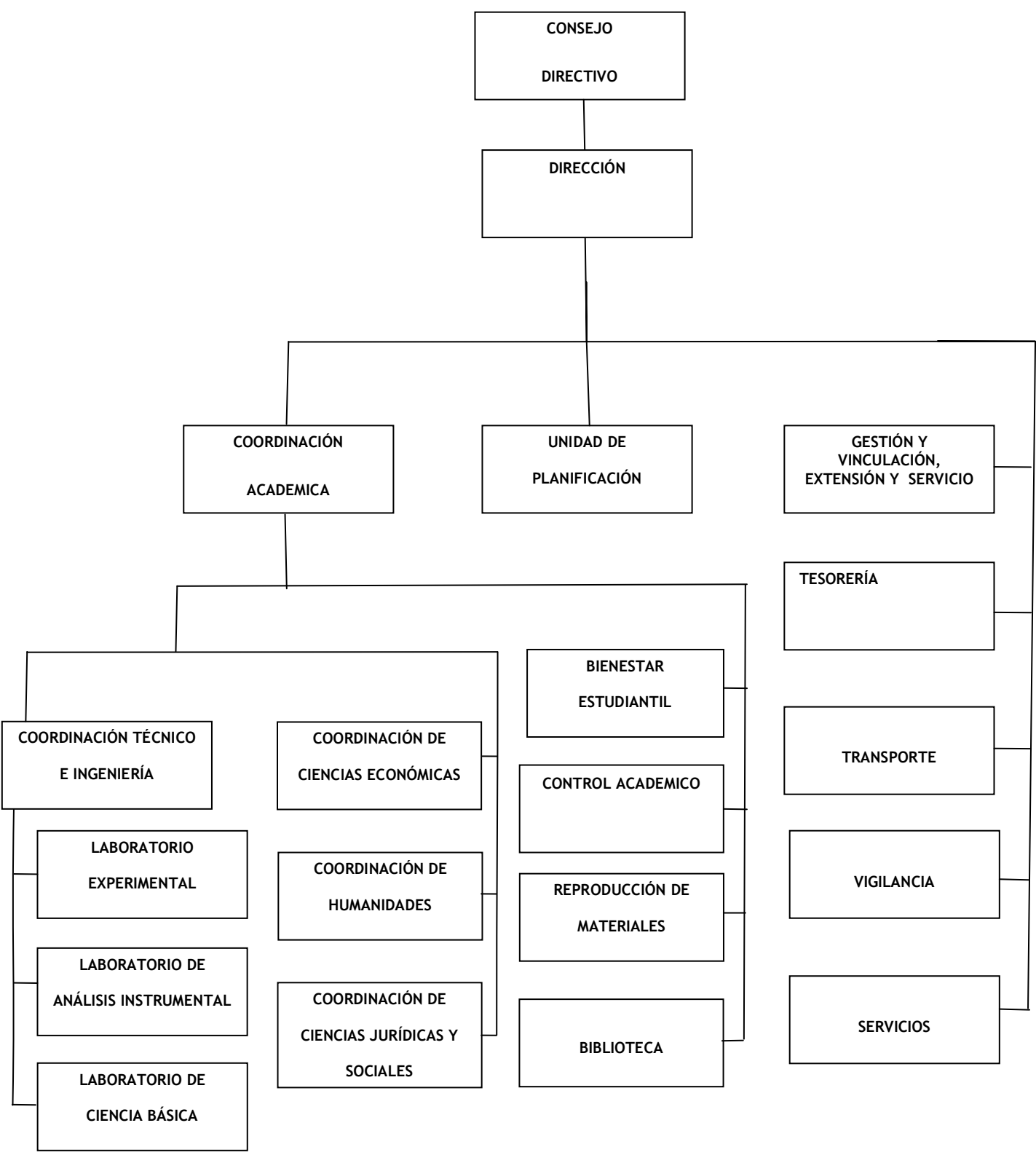
El Consejo Directivo, constituye la autoridad superior del Centro Universitario del Sur, del cual depende el Director, quien ejerce autoridad sobre el Coordinador Académico, quien dirige las áreas de Bienestar Estudiantil, Control Académico, Reproducción de Materiales, Biblioteca, y además tiene autoridad sobre cada una de las coordinaciones de las carreras que se imparten en el Centro Universitario; las demás áreas Gestión y Vinculación, Extensión y Servicio,

Tesorería, Planificación, Transporte, Vigilancia y Servicios del Centro Universitario del Sur, dependen directamente del Director.

Por su parte los coordinadores de carrera ejercen autoridad con respecto a sus profesores, los cuales coordinan el trabajo con la secretaría de cada carrera; asimismo, el Coordinador de Carrera de las carreras de Técnico en Procesos Agroindustriales e Ingeniería Agroindustrial ejerce autoridad directa con los laboratorios de Ciencia Básica, Experimental y Análisis Instrumental.

A continuación se muestra el organigrama estructural donde indica todas las áreas que integran el Centro Universitario del Sur.

**ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR**



Fuente: proporcionado por el departamento de planificación del Centro Universitario del Sur.

2.2.9 Carreras que tiene el Centro Universitario del Sur

A continuación se muestran las diferentes carreras que funcionan en el Centro Universitario del Sur.

No.	Área de Agroindustria	No.	Área de Ciencias Económicas
1	Técnico en Procesos Agroindustriales.	1	Licenciatura en Administración de Empresas.
2	Ingeniería Agroindustrial.	2	Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría.
No.	Área de Derecho	No.	Área de Pedagogía
1	Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado.	1	Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa.
		2	Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Fuente: elaboración con datos proporcionados por Dirección, del Centro Universitario del Sur, año 2011.

2.2.10. Número de estudiantes por carrera

ÁREA/CARRERA	NÚMERO DE ESTUDIANTES
Área de Agroindustria	
Técnico en Procesos Agroindustriales.	210
Ingeniería Agroindustrial.	160
Área de Ciencias Económicas	
Licenciatura en Administración de Empresas.	365
Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría.	196
Área de Derecho	
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado.	259
Área de Pedagogía	
Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa.	479
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa	40
TOTAL	1,709

Fuente: elaboración con datos proporcionados por Dirección, del Centro Universitario del Sur, año 2011.

2.2.11 Catedráticos titulares e interinos por carrera

CARRERA	DOCENTES			HOMBRES	MUJERES
	TITULARES 1)	INTERINOS 2)	TOTAL		
INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL	14	10	24	23	1
CIENCIAS ECONÓMICAS	3	17	20	15	5
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES	0	19	19	10	9
PADAGOGÍA	0	18	18	6	12
TOTAL	17	64	81	50	31

Fuente: elaboración con datos proporcionados por Dirección, del Centro Universitario del Sur, año 2011.

2.2.12 Personal administrativo y de servicios del Centro Universitario del Sur

TIPO PERSONAL	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ADMINISTRATIVO	23	5	18
OPERATIVO	13	12	1
TOTAL	36	17	19

Fuente: elaboración con datos proporcionados por Dirección, del Centro Universitario del Sur, año 2011.

2.2.13 Productos y servicios

- Formar egresados en Licenciados en Administración de Empresas, Contadores Públicos y Auditores, Técnicos en Procesos Agroindustriales e Ingenieros Agroindustriales, Abogados, Notarios y Licenciados en Ciencias Jurídicas y Sociales, Profesores de Enseñanza Media en Pedagogía y Técnicos en Administración Educativa y Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.
- Forma el recurso humano necesario para la dirección y desarrollo de la agroindustria nacional, fundamentado en el conocimiento científico-tecnológico de los procesos de transformación de las materias primas agropecuarias en general, las técnicas

modernas de administración gerencial, de comercialización y mercadeo de productos y servicios.

- Contribuye al desarrollo de nuevas industrias, efectuando los estudios de factibilidad correspondientes; asesora la ejecución de proyectos agroindustriales; tanto gubernamentales como privados, que tiendan a una mejor utilización de la producción nacional; desarrollar técnicas de conservación y procesamiento apropiadas a las condiciones del país, elabora estudios de impacto ambiental y adapta tecnología generada en otros países.
- Contribuye al desarrollo de la agroindustria nacional, mediante la ejecución de programas de docencia, investigación, extensión y servicio en el campo de la agroindustria, entendida ésta como la actividad económica dedicada a la producción de materias primas orgánicas, su procesamiento y/o la comercialización de sus productos.
- En el Laboratorio Instrumental, realiza diversos tipos de análisis los cuales son: análisis microbiológicos a las empresas y de aguas (turbidez, análisis DBO y DQO), análisis con espectrometría (análisis de manganeso, sílice y metales pesados), análisis físico-químicos en el agua.

3.3 Nueva propuesta de formación docente

El nuevo programa de formación docente considera la creación y ampliación de los Programas de Formación Docente -PFD - en las unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para garantizar la calidad, pertinencia y legalidad de los mismos.

Cada una de las unidades académicas debe obligatoriamente brindar a sus docentes una formación. La especialización en Docencia Universitaria promueve, a través de la red curricular genérica la búsqueda de alianzas estratégicas entre las diferentes unidades académicas, así como el intercambio académico.

Se designado a la División de Desarrollo Académico la actualización del programa de Formación docente con especialización en Social- Humanístico, Científico- Tecnológico, y

Ciencias de la Salud; con el fin de brindarles a los profesores universitarios un apoyo según las necesidades que presente.

a) Misión

El Sistema de Formación del Profesor Universitario orienta las acciones para la formación, capacitación y actualización en busca del mejoramiento permanente y desarrollo integral del personal académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Genera una cultura de gestión del conocimiento y diversifica los medios para lograrlo, en coherencia con las funciones de docencia, administración académica, investigación y extensión.

b) Visión

Para el año 2022 el Sistema de Formación del Profesor Universitario pretende el Aseguramiento de la excelencia académica de los programas y procesos de formación docente mediante el compromiso ético, la identidad, eficiencia y la práctica de innovaciones educativas que respondan a las exigencias globales de la educación superior considerándola como permeable y colaborativa.

c) Valores

- Compromiso ético
- Respeto
- Excelencia académica
- Pertenencia
- Eficiencia
- Equidad/Identidad institucional “para el Sistema”

d) Enfoque curricular

Categorías	Descripción del enfoque curricular
Universidad de San Carlos de Guatemala	La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad, dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones.
Educación	Proceso de socialización de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores en la formación permanente del personal académico, desarrollando una praxis integral, científica, tecnológica y humanística.
Aprendizaje	Proceso de construcción y aplicación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, adquiridas mediante el estudio y la experiencia, con el propósito de la mejora continua de la labor docente.
Formador	Profesional que posee habilidades Psicopedagógicas para facilitar el proceso de aprendizaje en la docencia, investigación y extensión. Que además, observe una formación actualizada, permanente y continúa, haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación NTIC
Formador de formadores	Facilitador del aprendizaje. Investigador de los procesos, resolviendo problemas y reconstruyendo progresivamente su acción pedagógica, para lograr aprendizajes significativos
Comunidad Académica	Es el ambiente de aprendizaje que provee a las personas el contacto con múltiples representaciones de la realidad, en donde se pretende construir conocimiento dentro de la reproducción del mismo, con tareas auténticas de una manera significativa en el contexto, permitiendo entornos de aprendizaje.
Metodología	Los procesos educativos se diseñan desde la experiencia y la práctica hacia la comprensión de los conceptos, el aprendizaje de los procedimientos y la asunción de actitudes. La estrategia metodológica se asume como el conjunto de actividades, técnicas y recursos debidamente organizados, que se proponen para la consecución de un propósito pedagógico, y el logro de aprendizajes individuales y colectivos
Evaluación	Es el proceso mediante el cual se recopilan, observan y analizan evidencias de entrada, proceso e impacto con el fin de realizar un juicio de ellas, teniendo en cuenta criterios preestablecidos desde la planificación para dar finalmente una retroalimentación que busque la mejora continua.

Fuente: (-DIGED-, 2012).

e) Modelo curricular

Cualificación Docente: Conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación así como a través de la experiencia laboral. Se podrá obtener mediante la adquisición de capacidades obtenidas mediante el ejercicio de una determinada actividad profesional, o bien mediante la obtención de esas capacidades a través de diferentes vías de formación.

Cualificación docente inductiva: Consta de competencias necesarias para la formación de los profesores fuera de carrera y auxiliares de Cátedra I y II.

Cualificación docente en servicio: Conjunto de competencias mediante las cuales los profesores con titularidad I en adelante actualizan sus conocimientos, innovan su metodología docente, y fortalecen valores profesionales y personales para satisfacer las necesidades del estudiantado.

Cualificación docente correctiva: Refiere a las competencias que el profesor debe consolidar para el mejoramiento de su rendimiento docente y/o personal con el fin de superar pruebas insatisfactorias.

f) Áreas curriculares

Establecidas por la Universidad de San Carlos de Guatemala en el Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico **CAPITULO I articulo 5.10** Docencia actividad desarrollada en la universidad de San Carlos de Guatemala Orientada hacia la búsqueda, comprensión, interpretación, aplicación y divulgación del conocimiento científico, tecnológico, humanístico, por medio de la planificación, organización, dirección, ejecución y evaluación del proceso educativo.

CAPITULO XII. Formación y Desarrollo del Profesor Universitario Articulo 62 La formación del profesor universitario será continua y orientada permanentemente hacia el desarrollo integral, la preparación científica, tecnológica y humanística, así como la adquisición de habilidades y los cambios de conducta enmarcados en las características de la educación superior.

1. Área curricular científica
2. Área curricular tecnológica
3. Área curricular humanista

g) Perfil de ingreso

“Capacidad Académica

- a) Conocimiento de la especialidad.
- b) Aplicación de dichos conocimientos a la solución de los problemas de la realidad nacional.

Capacidad Pedagógica

- a) Planificación de la docencia
- b) Habilidad docente

Capacidad en investigación

- a) Conocimiento teórico y metodológico de la investigación.
- b) Planificación y desarrollo de la investigación.” (-DIGED-, 2003)

h) Perfil de permanencia del docente universitario

Saber hacer

- Planifica los procesos educativos de acuerdo con los parámetros de la universidad.
- Orienta los procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación con base en los planes concertados en el contexto de la disciplina.
- Evalúa los aprendizajes de los estudiantes respecto a las competencias o logros establecidos
- Produce los materiales educativos y seleccionar los medios requeridos para el desarrollo de los procesos formativos que faciliten la generación de situaciones de aprendizaje.
- Formula proyectos de investigación con base en problemáticas sociales, culturales o productivas.

Saber conocer

- Estructura los programas de formación con base en las competencias establecidas y en la política educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Aplica los principios pedagógicos en el proceso educativo que garanticen una educación con calidad.
- Determinar el Fundamento teórico del aprendizaje que propicien entornos abiertos para la asimilación de conocimientos en la línea de la Transdisciplinariedad.
- Utiliza criterios didácticos en la determinación de un proceso educativo basado en las particularidades del estudiante.

Saber ser

- Formula alternativas de solución a los problemas planteados en el marco de la estrategia trazada por la universidad.
- Lidera los procesos de mejoramiento continuo en la vida personal y en el desarrollo de la labor docente.
- Trabaja en equipo con base en la filosofía y en la estrategia definida por la universidad.
- Practica la auto reflexión para mejorar continuamente el desempeño, teniendo en cuenta unos determinados propósitos.
- Aporta la experiencia de manera creativa en el empoderamiento del enfoque por competencias

i) COMPETENCIAS

1. Actualización desde la disciplina
2. Planificación didáctica de la asignatura.
 - 1.1 Selección estrategias didácticas.
 - 1.2 Diseño de evidencias de aprendizaje
 - 1.3 Preparación de los recursos didácticos.
 - 1.4 Mediación del aprendizaje
3. Manejo de las TIC.

Actualización desde la disciplina

Se requiere en los formadores someterse a actualizaciones del conocimiento que posee del campo en el que se desempeña, adaptándose a los cambios y adquiriendo nuevas experiencias que permitan cambios en su labor docente de conocimiento actualizado, coherente y consistente, para brindar a los estudiantes una educación innovadora.

Planeación didáctica

Es ver el camino que se va a seguir para llegar a un fin propuesto, recurriendo a todos aquellos elementos que ayuden a avanzar correctamente, evitando o previendo las posibles dificultades que se planteen y que se pueda prever.

Selección de estrategias didácticas

Permite a través de un juicio crítico optar por uno o varios elementos que facilitan la realización del proceso de aprendizaje. Estos contribuyen a que los estudiantes logren el dominio de un contenido determinado. Y por lo tanto, el acceso a la información, la

adquisición de habilidades, destrezas y estrategias, como también a la formación de actitudes y valores.

Diseño de evidencias de aprendizaje

Es el proceso de crear e interpretar evidencias para que estudiantes y profesores conozcan dónde se encuentra el estudiante en relación a su aprendizaje, dónde necesita estar y cuál es el mejor modo de llegar ahí basándose en la recopilación y presentación de evidencias. Dichas evidencias se relacionan con una serie de resultados o productos requeridos en el desempeño, para probar y evaluar la competencia de una persona, incluyendo sus habilidades sociales. Permite a la persona mostrar su avance en un campo específico del conocimiento.

Preparación de los recursos didácticos

Refiere al proceso de elaboración de instrumentos que permitan acercar a los estudiantes a situaciones de la vida real, representando estas situaciones lo mejor posible con el fin de que los estudiantes tengan impresiones más reales sobre los temas que se estudian. Minimizando la carga de trabajo tanto de docentes como de estudiantes y contribuyendo a maximizar la motivación en el alumnado.

Mediación del aprendizaje

Relación que establece un docente entre el estudiante y el conocimiento, facilitando al estudiante la comprensión de los contenidos a estudiar y ofreciéndose como apoyo o herramienta que le permitirle al sujeto alcanzar objetivos que sin su ayuda sería imposible, y usarse selectivamente cuando sea necesario.

Manejo de Tecnologías de Información y comunicación

Indica al dominio del conjunto de redes, aplicaciones, programas, servicios y dispositivos que tienen como propósito mejorar la calidad de vida de las personas en un ambiente determinado, integrados a un sistema de información interconectado de un conjunto de conocimientos necesarios para la utilización de diversos medios informáticos que permiten la realización de acciones como el almacenamiento, el procesamiento y difusión de la información en la educación.

j) Descripción de las áreas curriculares

1. Área curricular científica: Proporciona la base epistemológica sobre los conocimientos científicos, son procesos relacionados con la generación, apropiación y utilización del conocimiento.

2. Área curricular tecnológica: Proporciona la base metodológica para la utilización de los recursos tecnológicos los cuales propician el desarrollo integral de sus funciones.
3. Área curricular humanista: Proporciona el desarrollo de ideas filosófico-políticas para la plena realización del ser humano, la cual radica en la sociabilidad y su capacidad transformadora y propositiva.

k) Descripción de las cualificaciones

1. **Cualificación docente inductiva:** Consta de competencias necesarias para la formación de los profesores fuera de carrera y auxiliares de Cátedra I y II.
2. **Cualificación docente en servicio:** Conjunto de competencias mediante las cuales los profesores con titularidad I en adelante actualizan sus conocimientos, innovan su metodología docente, y fortalecen valores profesionales y personales para satisfacer las necesidades del estudiantado.
3. **Cualificación docente correctiva:** Refiere a las competencias que el profesor debe consolidar para el mejoramiento de su rendimiento docente y/o personal con el fin de superar pruebas insatisfactorias

l) Red genérica del sistema de formación

Como resultado de la investigación curricular se identifican las necesidades que poseen los docentes universitarios en las áreas curriculares científica, tecnológica y humanística, habilitadas en las cualificaciones inductiva, en servicio y correctiva, según sean las necesidades educativas de las unidades académicas dentro de su SFPU-USAC será la aplicación de los módulos establecidos en dicha red ya que tiene la característica de ser flexible.

Cualificaciones Áreas Curriculares	Inductiva	En servicio	Correctiva
Científica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Teorías del aprendizaje ✓ Dominio de la disciplina que imparte. ✓ Didáctica de la Educación Superior. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estadística Educativa. ✓ Investigación Educativa. ✓ Transdisciplinariedad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Administración Educativa.
Tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación Didáctica de la asignatura. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación del aprendizaje. ✓ Estrategias didácticas del aprendizaje. ✓ Recursos para el aprendizaje. ✓ Elaboración de documentos de apoyo a la docencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tecnología educativa.
Humanista	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mediación del aprendizaje ✓ Legislación universitaria. ✓ Identidad universitaria 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interculturalidad universitaria. ✓ Derechos humanos. ✓ Género. ✓ Ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones interpersonales. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Ética del profesor

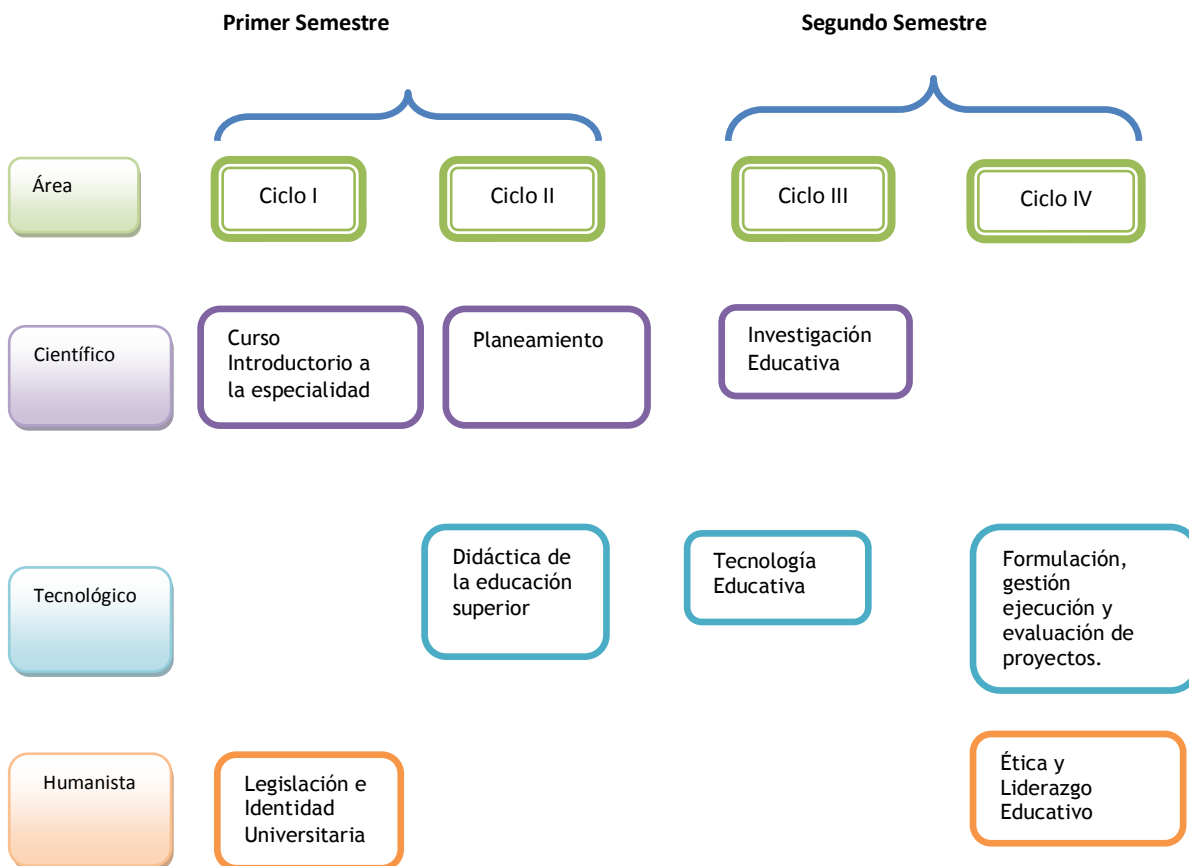
Fuente: (-DIGED-, 2012).

I. Especialización en docencia universitaria en el área social humanista

El Programa de Formación Docente está creado con el fin de mejorar la metodología aplicada a docencia y satisfacer las necesidades de los estudiantes, Por lo que la nueva propuesta de formación docente del profesor universitario propone la especialización en el área social humanista, la cual está formada por dos ciclos, subdivididos en cuatro trimestres, con una amplitud no mayor de dos años, en donde se desarrollarán cursos que surgen de la investigación curricular.

La red curricular en el área social humanista se desarrollará en ocho módulos que responden a la triple habilitación, siendo estos: Planificación Didáctica de la asignatura, Curso de Introducción a la especialidad, investigación educativa, didáctica de la educación superior, formulación y gestión y tecnología educativa, proyectos y ética y liderazgo educativo estos cursos darán como resultado formar profesionales eficientes en la docencia universitaria y aplicarán los principios pedagógicos y tecnológicos en el proceso educativo que garanticen una educación con calidad apoyando a las necesidades evidenciadas en el proceso investigativo

de la nueva propuesta del Sistema de Formación de Profesor Universitario y la Universidad de San Carlos de Guatemala.



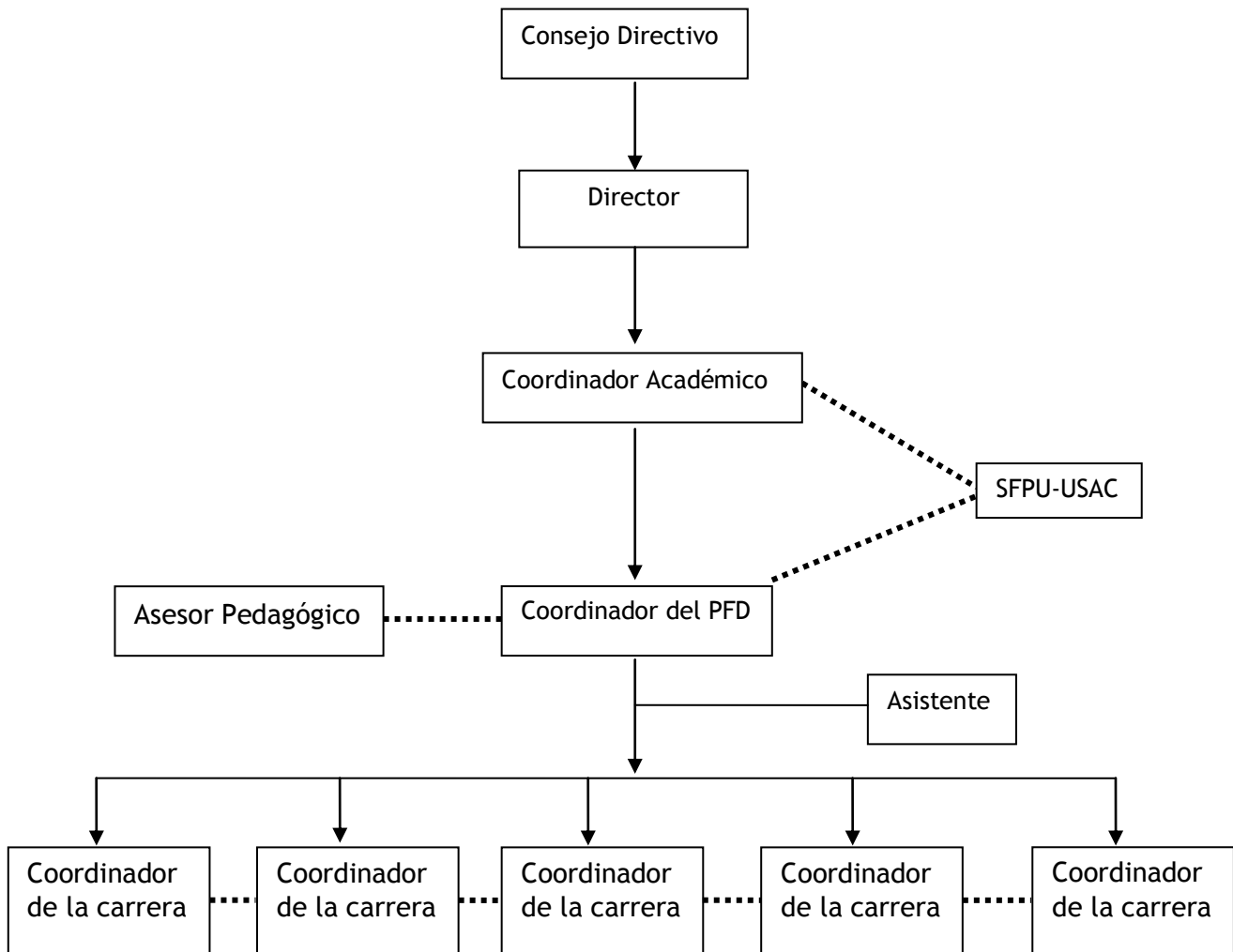
Fuente: (-DIGED-, 2012).

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

Se estructura por módulos mediados pedagógicamente que son elaborados conjuntamente por los profesores de la División de Desarrollo Académico y encargados de programas de formación de cada unidad académica.

Está destinado al delegado titular y el suplente, quienes asistirán a las jornadas de formación docente, quienes elaboran, en su orden y de acuerdo con el programa de inducción docente, los módulos paralelos. Una vez concluida la construcción de cada uno de estos módulos, los delegados y encargados de su respectiva unidad académica organizarán y mediará la formación de profesores, realizando así el efecto multiplicador y cumpliendo con la directriz de desconcentración de la formación docente. Para ello contarán con la asesoría pedagógica de los profesores del Departamento de Educación de la División de Desarrollo Académico, editores de los Módulos de Formación Docente.

Organigrama del Programa de Formación Docente



Fuente: (-DIGED-, 2012).

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

4.1 Resultados del estudio con docentes

a. INFORMACIÓN GENERAL

Tabla No. 1
Datos de género

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
HOMBRES	50	62 %
MUJERES	31	38%
TOTAL	81	100 %

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

La tabla anterior muestra que del total de 81 docentes, 50 que representan el 62% son hombres y 31 que es el 38% son mujeres. Los datos anteriores reflejan que la mayoría de docentes que trabajan en el Centro Universitario del Sur, son hombres; sin embargo, existe un porcentaje significativo que son mujeres, lo que indica que las mujeres han ganado espacio en la docente del Centro Universitario del Sur de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Tabla No. 2

¿Posee titularidad de profesor en el Centro Universitario del Sur?

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	18	22 %
NO	63	79%
TOTAL	81	100 %

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

La tabla anterior muestra que del total de docentes encuestados que fueron 81; 18 docentes que representan el 22% tienen titularidad, mientras que el 63 que son el 79% están en la categoría de docentes interinos. Los datos anteriores reflejan que la mayoría de docentes que trabajan en el Centro Universitario del Sur son interinos y son pocos los que están contratados indefinidamente.

Tabla No. 3

Si su respuesta es sí ¿Qué número de titularidad tiene?

TITULARIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
I	3	17 %
II	1	5 %
III	3	17 %
IV	3	17 %
V	3	17 %
VI	0	0
VII	1	5 %
VIII	2	12 %
IX	1	5 %
X	0	0
XI	0	0
XII	1	5 %
TOTAL	18	100 %

Fuente: elaboración con datos proporcionados por Dirección, del Centro Universitario del Sur –CUNSUR-, Octubre, año 2011.

La tabla anterior muestra que de los 81 docentes encuestados, 18 docentes que tienen categoría de titular, la mayoría está dentro de la titularidad I a V.

Tabla No. 4
¿Qué grado académico posee?

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Licenciatura	51	63 %
Maestría	28	35%
Doctorado	2	2 %
TOTAL	81	100 %

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

La tabla anterior muestra que de los 81 docentes que trabajan en el Centro, 51 que representan al 63% poseen el grado académico de Licenciatura, 28 (35%) el grado de Maestría y de los cuales, tres docentes tienen maestría en Docencia Universitaria, el resto 2% posee Doctorado. Los datos anteriores reflejan que la mayoría de profesores no cuentan con un grado académico de maestría, lo que provoca que el docente no esté actualizado y lo refleje en las clases que imparte a sus estudiantes.

Tabla No. 5
¿Ha participado en los cursos o módulos que imparte el Departamento de Educación de la División de Desarrollo Académico?

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	69	85 %
NO	12	15%
TOTAL	81	100 %

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

Muestra la tabla anterior que 69 docentes que representa el 85% están en las diversas carreras que tiene el Centro, si han participado en los cursos o módulos que ha impartido el Departamento de Educación de la División de Desarrollo Académico, mientras que 12 (15%) no. Los datos anteriores reflejan que los docentes si participan en capacitación que le puedan brindar para mejorar su docencia.

Tabla No. 6

¿Qué modalidad de formación y actualización prefiere?

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Presencial	20	25 %
En línea	15	18%
Semipresencial	46	57 %
TOTAL	81	100 %

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

La tabla anterior muestra que 20 docentes que representan el 25% informaron que les gustaría formarse y actualizarse de forma presencial, 15 (18%) en línea y 46 (57%) semipresencial. Los datos anteriores reflejan que a la mayoría de docentes prefieren recibir sus cursos de forma semipresencial. Asimismo, cuando se les encuestó indicaron que esta modalidad es mejor porque les queda tiempo de poder realizar tareas y enviarlas en línea y comunicarse por cualquier duda que tengan.

b. INFORMACIÓN ESPECÍFICA

Tabla No. 7

¿Conoce cuál es la Visión, Misión y Objetivos del Centro Universitario del Sur?

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	54	67 %
NO	27	33%
TOTAL	81	100 %

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

Según la investigación de campo realizada en el Centro a docentes de las diferentes carreras existentes, refleja que la mayoría de docentes 54 que representan el (67%) conocen la Visión, Misión y Objetivos del Centro, pero el problema se centra porque hay un porcentaje significativo de 27 (33%) que indicó desconocerlos, lo cual provoca que el docente muchas veces no se sienta comprometido con el aprendizaje del estudiante, debido a que ignora que parte esencial de estos tres elementos, es lograr la formación de profesionales con calidad académica. Y es importante porque este porcentaje no sabe la razón del ser de la Unidad Académica y el liderazgo que desea obtener en el medio.

Tabla No. 8

¿Posee alguna formación en docencia universitaria?

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	3	4 %
NO	78	96 %
TOTAL	81	100 %

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

En la tabla número 8 se puede observar que tres de los docentes que representan el 4% posee maestría en docencia universitaria, mientras que 78 (96%) no. Los datos anteriores reflejan que existe un porcentaje alto de docentes que no poseen formación pedagógica específica, lo que puede incidir en la formación del estudiante, por lo que hay que capacitar para que conozca formas y estrategias para enseñar y garantizar el aprendizaje del estudiante y pueda desempeñar sus actividades con eficiencia y eficacia.

Tabla No. 9

¿Cuándo fue la última vez que recibió formación para la docencia universitaria?

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Este año	18	22 %
El año pasado	24	30 %
Hace algunos años	19	23 %
Nunca	20	25 %
TOTAL	81	100 %

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

La tabla anterior muestra que 18 que representan el 22% de los docentes son lo que han recibido capacitación en este año y 63 que es el 78 % que son los indicadores de el año pasado, hace algunos años y nunca, indica un porcentaje alto que no ha recibido capacitación. Lo que reflejan estos datos es que la mayoría no ha recibido capacitación desde el año pasado y que es esencial que exista en el Centro el programa de formación docente.

Tabla No. 10

¿De qué área del ciclo docente desearía obtener actualización?

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Planteamiento didáctico	15	19 %
Metodología didáctica	24	30 %
Estrategias de Aprendizaje	33	41 %
Evaluación de Aprendizaje	9	10 %
TOTAL	81	100 %

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

Muestra la tabla anterior que a los 81 docentes el área de interés que les gustaría recibir actualización en: planteamiento didáctico 15(19%), metodología didáctica 24 (30%), 33 (41%) estrategias de aprendizaje y 9 (10%) en evaluación de aprendizaje.

Tabla No. 11

¿Qué medios alternos de comunicación le interesaría emplear en el desarrollo de la docencia universitaria?

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sitios Web	10	12 %
Portales Educativos	28	35 %
Biblioteca Virtual	22	27 %
Blog Educativo	13	16 %
Facebook	8	10 %
TOTAL	81	100 %

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

Cuando se les interrogó a los 81 docentes del Centro, todos indicaron que les gustaría los medios alternativos de comunicación indicados en la pregunta. Los datos anteriores reflejan que se inclinaron más por los portales educativos y biblioteca virtual. Asimismo, indicaron que quieren aprender este medio, debido a que el Centro cuenta con un salón de videoconferencias y podrían enseñarle a los estudiantes con esta modalidad.

Tabla No. 12**¿Cursos que sugiere dentro del área de la tecnología educativa?**

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Manejo de aula virtual	25	31 %
Dokeos	28	35 %
Métodos E-Learning/B-Learning	20	25 %
Docencia en línea tipo Webex	2	2 %
Elaboración de blogs educativos	6	7 %
TOTAL	81	100 %

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

La tabla anterior muestra que los cursos que sugieren implementar son: recibir los docentes del Centro son: manejo de aula virtual, dokeos y los Métodos e-Learning/b-Learning. Los datos anteriores reflejan que si se ve el interés que tienen los docentes en formarse y actualizarse para que ser eficientes y eficaces en la docencia.

Tabla No. 13

¿De los siguientes temas indique en cuales necesita formarse para mejorar su desempeño como docente?

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Planificación		
-Elaboración de objetivos y estrategias de enseñanza	3	4 %
-Elaboración de competencias	5	6 %
-Elaboración del programa	2	2 %
Contenidos		
-Conceptuales	5	6 %
-Procedimentales	5	6 %
-Actitudinales	5	6 %
Metodología		
-Aprendizaje Basado en Proyectos	6	8 %

-Aprendizaje basado en Problemas	3	4 %
-Estudio de casos	10	13 %
-Mapas conceptuales	0	0
-Elaboración de ensayos	0	0
-Aprendizaje cooperativo	0	0
Evaluación		
-Heteroevaluación (evaluación del docente al estudiante)	6	7 %
-Autoevaluación	0	0
-Coevaluación	0	0
-Evaluación del desempeño	0	0
-Evaluación alternativa	0	0
Otros temas		40
-Comunicación didáctica	4	5 %
-Epistemología	2	3 %
-Teorías del aprendizaje	3	4 %
-Estilos del aprendizaje	2	3 %
-Tecnologías de la informática y la comunicación	4	5 %
-Elaboración de cursos en línea	3	4 %
-Enfoque constructivista (competencias)	3	4 %
-Redacción de documentos	2	2 %
-Relaciones interpersonales	4	5 %
-Motivación y liderazgo	4	5 %
TOTAL	81	100 %

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

Los datos que muestran la tabla anterior reflejan que todos los docentes necesitan capacitación para mejorar su desempeño como profesionales, debido a que todos señalaron diferentes tipos de necesidades.

Tabla No. 14

¿En qué días, horarios y nivel le gustaría recibir el Programa de Formación Docente?

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Días:Lunes y Viernes	25	31 %
Horarios:15 a 17 horas	28	35 %
Nivel de formación: Maestría	20	25 %
TOTAL	81	100 %

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

El cuadro anterior muestra que a los docentes les gustaría recibir los cursos del programa de formación docente en los días lunes y viernes, en horarios de 15 a 17 horas y el nivel es de maestría debido a que la mayoría de docentes tiene el nivel de licenciatura. Asimismo, indicaron que les gustaría que los cursos fueran semipresenciales.

c. INFORMACIÓN SOBRE LOS RESULTADOS DE LOS DOCENTES CON RESPECTO A CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES (COMPETENCIAS DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR

Tabla No. 15
Conocimientos sobre el estudiante y la forma como aprende
Conocimientos para aprender

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nada	6	7%
Poco	4	5%
Regular	5	6%
Bueno	1	2%
Muy bueno	65	80%
TOTAL	81	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

En la tabla número 15 se puede observar que 80% y 2% de los docentes que integran las diversas carreras que integran el Centro Universitario del Sur, poseen conocimientos sobre los estudiantes aprenden, mientras que 6% regular, 5% poco y 7% nada. Los datos anteriores reflejan que la mayoría de los profesores si saben la forma como aprenden los alumnos.

Tabla No. 16
Estilo cognitivo

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nada	5	6%
Poco	5	6%
Regular	3	4%
Bueno	2	3%
Muy bueno	66	81%
TOTAL	81	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

En la tabla número 16 se puede observar que 81% y 3% de los docentes conocen el estilo de aprendizaje que emplea el estudiante, mientras que 4% regular, 6% poco y 6% nada. Los datos anteriores reflejan que la mayoría de los profesores si saben la forma como aprenden los alumnos.

Tabla No. 17

Metas que persigue

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nada	6	8%
Poco	10	12%
Regular	4	5%
Bueno	2	2%
Muy bueno	59	73%
TOTAL	81	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

En la tabla número 17 se puede observar que 73% y 2% de los docentes tienen conocimiento de las metas que persigue, mientras que 5% regular, 12% poco y 8% nada. Los datos anteriores reflejan que más de la mitad de los profesores si saben las metas que se trazan los alumnos. Sin embargo, existe un porcentaje significativo que no tiene conocimiento, lo que podría provocar que el alumno se desvíe de su objetivo general.

Tabla No. 18

Atribuciones y expectativas

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nada	4	5%
Poco	4	5%
Regular	3	3%
Bueno	2	2%
Muy bueno	68	85%
TOTAL	81	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre año 2011.

En la tabla número 18 se puede observar que 85% y 2% de los docentes conocen las atribuciones y expectativas que emplea el estudiante, mientras que 3% regular, 5% poco y 5% nada. Los datos anteriores reflejan que la mayoría de los profesores si saben el tipo de atribuciones y expectativas que emplean los alumnos.

Tabla No. 19
Situación afectiva, social y económica

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nada	8	10%
Poco	8	10%
Regular	5	6%
Bueno	1	1%
Muy bueno	59	73%
TOTAL	81	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

En la tabla número 19 se puede observar que 73% y 1% de los docentes tienen conocimiento de la situación socio afectiva, social y económica por la que atraviesan los estudiantes, mientras que 6% regular, 10% poco y 10% nada. Los datos anteriores reflejan que más de la mitad de los profesores si saben los problemas que están afectando a los alumnos. Sin embargo, existe un porcentaje significativo que no, lo que podría provocar que el alumno llegue a abandonar sus estudios o que tenga un rendimiento bajo.

Tabla No. 20
Conocimientos y habilidades para planificar, desarrollar y evaluar estrategias de enseñanza docente

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nada	8	5%
Poco	8	15%
Regular	5	20%
Bueno	1	2%
Muy bueno	59	58%
TOTAL	81	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

En la tabla número 20 se puede observar que 58% y 2% de los docentes tienen conocimiento para planificar, desarrollar y evaluar estrategias de enseñanza, mientras que 20% regular, 15% poco y 5% nada.

Los datos anteriores reflejan que existe un porcentaje significativo de 40% de docentes carecen de conocimientos y habilidades para planificar, desarrollar y evaluar estrategias de aprendizaje. Lo que provoca que estos docentes no utilicen estrategias de enseñanza de procesamiento profundo de la información, no organizan los procesos didácticos para desarrollar ambientes de aprendizaje significativo porque no trabajan en grupo, no dan retroalimentación en los procesos de aprendizaje, carecen de conocimientos sobre como promover el mantenimiento y generalización y enseñanza de estrategias en situaciones reales y no motivan a los estudiantes para el uso de estrategias cognitivas y metacognitivas, no utilizan preguntas eficaces con los estudiantes y no generan estrategias que promuevan en los estudiantes aprender a aprender.

Tabla No. 21

Actitudes para desarrollar una práctica docente centrada en el aprendizaje

Actualización, prospectiva y cambio

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nada	24	30%
Poco	8	10%
Regular	5	6%
Bueno	3	4%
Muy bueno	41	50%
TOTAL	81	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

En la tabla número 21 se puede observar que 50% y 4% de los docentes muestran, actualización, prospectiva y cambio, mientras que 6% regular, 10% poco y 30% nada. Los datos anteriores reflejan que la mitad de los profesores si le demuestran al estudiante que están actualizados y les gusta aceptar el cambio. Sin embargo, la mitad no demuestra estas actitudes, lo que podría provocar que el estudiante no le brinde a los estudiantes información actualizada y que acepten los desafíos.

Tabla No. 22
Innovación y Creatividad

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nada	20	25%
Poco	4	5%
Regular	8	10%
Bueno	2	2%
Muy bueno	47	58%
TOTAL	81	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

En la tabla número 22 se puede observar que 58% y 2% de los docentes muestran iniciativa y creatividad cuando desarrollan sus actividades docentes, mientras que 10% regular, 5% poco y 25% nada. Los datos anteriores reflejan que más de la mitad de los profesores utilizan la iniciativa y creatividad cuando desarrollan la docencia. Sin embargo, un porcentaje significativo no, lo que provoca que el estudiante no las utilice en el desarrollo de proyectos, seminarios, informes e investigaciones realizadas y ello trae como consecuencia que logren descubrir o realizar cosas nuevas.

Tabla No. 23
Honestidad y respeto

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nada	12	14%
Poco	2	3%
Regular	2	3%
Bueno	2	2%
Muy bueno	65	78%
TOTAL	81	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

En la tabla número 23 se puede observar que 78% y 2% de los docentes muestran honestidad y respeto cuando desarrollan sus actividades docentes, mientras que 3% regular, 3% poco y 14% nada. Los datos anteriores reflejan que la mayoría de los profesores utilizan son honestos y respetuosos cuando desarrollan la docencia. Sin embargo, un porcentaje significativo no, lo que provoca que los alumnos se sientan desmotivados por los docentes que son irrespetuosos les imparten clases.

Tabla No. 24

Colaboración y entusiasmo

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nada	16	20%
Poco	6	7%
Regular	4	5%
Bueno	6	8%
Muy bueno	49	60%
TOTAL	81	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

En la tabla número 24 se puede observar que 60% y 8% de los docentes muestran colaboración y entusiasmo cuando desarrollan sus actividades docentes, mientras que 5% regular, 7% poco y 20% nada. Los datos anteriores reflejan que la mayoría de los profesores desarrollan la docencia con colaboración y entusiasmo. Sin embargo, un porcentaje significativo no, lo que provoca que los estudiantes se sientan sin interés de recibir las clases que imparte el docente por su falta de apoyo y ánimo.

Tabla No. 25

Empatía y pro actividad

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nada	11	14%
Poco	8	10%
Regular	3	4%
Bueno	14	16%
Muy bueno	45	56%
TOTAL	81	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011

En la tabla número 25 se puede observar que 56% y 16% de los docentes muestran empatía y pro actividad cuando desarrollan sus actividades docentes, mientras que 4% regular, 10% poco y 14% nada. Los datos anteriores reflejan que más de la mitad de los profesores manifiestan empatía y dinamismo cuando desarrollan la docencia. Sin embargo, un porcentaje significativo no presenta estas actitudes, para desarrollar una práctica docente centrada en el aprendizaje, ello trae como consecuencia que los estudiantes no adquieran el conocimiento de manera efectiva.

4.1.1 Análisis y discusión de resultados

El estudio de necesidades e intereses de formación de las y los Docentes realizado en el Centro Universitario del Sur, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, refleja la necesidad que existe de actualización y formación pedagógica y tecnológica que tienen los y las docentes en sus actividades docentes dentro del centro.

Las herramienta utilizadas en la investigación, cobran validez en la medida en que los resultados permiten definir las necesidades e intereses de los y las docentes, con el propósito de implementar un Programa de Formación Docente continuo, orientado a la excelencia académica.

En tal sentido, el estudio realizado en el Centro, muestra que trabajan más hombres que mujeres en la docencia; sin embargo, un porcentaje significativo lo representan las mujeres, lo que indica que actualmente las mujeres se han preparado a nivel universitario y optan por ser docentes, lo cual contrasta con lo que ocurría cuarenta años atrás, donde a las mujeres no se les permitía estudiar una carrera universitaria, mucho menos podía pensar en ser docente algún día.

Asimismo, la mayoría de las y los docentes son interinos y son pocos los que tienen la categoría de ser titular, es decir que no están contratados indefinidamente, ello afecta también en la docencia, porque piensan que darán clases solo un semestre que probablemente el otro semestre ya serán contratados y ello trae como consecuencia que no se sientan motivados de trabajar en el centro.

Asimismo, por la inestabilidad en el trabajo como docente y la desmotivación que sienten no están probablemente interesados en estudiar una maestría, mucho menos un doctorado, lo que provoca que el docente no esté actualizado y lo refleje en las clases que imparte a sus estudiantes.

Parte sustancial dentro de la investigación, también lo constituye falta de implementación de un programa de Formación Docente que sea continuo, por lo que no se había realizado un diagnóstico de necesidades de capacitación para conocer las necesidades e intereses de los y las docentes de formación.

El estudio reveló que los y las docentes si han participado en los cursos que imparte el Departamento de Educación de la División de Desarrollo Académico y que si

tienen interés de participar en capacitación que le puedan brindar para mejorar su docencia. También, que les gustaría recibir los cursos de forma semipresencial, es decir por medio de educación virtual 3 o 4 sesiones serían de manera presencial, porque por las actividades que tienen que realizar no tendría tiempo de formarse solamente de forma presencial.

Parte importante dentro del Centro lo constituyen la Visión, Misión y Objetivos, porque se deben dar a conocer y la mayoría de docentes conoce estos elementos, pero existe un porcentaje significativo que tiene desconocimiento, razón por la cual no se sienten comprometidos con el aprendizaje del estudiante y lograr la formación de profesionales con calidad académica.

Así mismo, la mayoría de docentes, imparten docencia por ser egresados de una licenciatura, pero no poseen la formación pedagógica específica, lo que incide en la formación del estudiante, por lo que es fundamental formar al docente para que conozcan formas y estrategias de enseñar y garantizar el aprendizaje del alumno y pueda desempeñar sus actividades con eficiencia y eficacia.

El análisis realizado al segundo cuestionario indica que los docentes tienen conocimientos sobre los estudiantes, la forma como aprenden, visualizan las metas que persiguen, las atribuciones que le pueden asignar y las expectativas que esperan de ellos, la situación afectiva, social y económica que posee el alumno; sin embargo, existe una cantidad significativa de docentes que no utilizan estrategias de enseñanza de procesamiento profundo de la información, no organizan los procesos didácticos para desarrollar ambientes de aprendizaje significativo porque no trabajan en grupo, no dan retroalimentación en los procesos de aprendizaje, carecen de conocimientos sobre como promover el mantenimiento y generalización y enseñanza de estrategias en situaciones reales y no motivan a los estudiantes para el uso de estrategias cognitivas y metacognitivas, no utilizan preguntas eficaces con los estudiantes, no generan estrategias que promuevan en los estudiantes aprender a aprender y carece de actitudes de: actualización, prospectiva y cambio, innovación y creatividad, honestidad y respeto, colaboración y entusiasmo y empatía y pro actividad para desarrollar una práctica docente centrada en el aprendizaje.

El área de interés que les gustaría recibir actualización a los y las docentes son: planteamiento didáctico, metodología didáctica, estrategias de aprendizaje y en evaluación de aprendizaje. Asimismo, les gustaría aprender a dar clases

virtualmente saber utilizar el salón de videoconferencias del Centro para implementarlo en su enseñanza. Asimismo, tienen interés de recibir manejo de aula virtual, dokeos y los Métodos e-learning/ b-learning para formarse y actualizarse para ser eficientes y eficaces en la docencia. También indicaron que les gustaría recibir los cursos en horario de 15 a 17 horas que les permita obtener créditos a nivel de maestría.

Lo expuesto permite demostrar las necesidades e intereses de los y las docentes de participar en un programa de Formación Docente y la importancia de brindar capacitación a todos los y las docentes, estos resultados se tomarán en cuenta para la formulación de la propuesta que al implementarla permitirá lograr la actualización, formación continua y mejorar el desempeño del docente.

4.2 Resultados del estudio con Estudiantes

Tabla No. 26
Comportamiento del Docente con sus estudiantes

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
En desacuerdo	8	6%
Completamente en desacuerdo	19	13%
Muy en desacuerdo	30	22%
Muy de acuerdo	11	9%
Completamente de acuerdo	68	50%
Total	136	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

La tabla anterior muestra que de los 136 estudiantes encuestados que representan el 100%, el 59 % (50% y 9%) están de completamente de acuerdo y muy de acuerdo en que los docentes expresan claramente lo que comunican, influyen positivamente en las actitudes y valores, posee una personalidad motivadora para el aprendizaje, mantienen actitudes adecuadas durante las clases, propone actividades prácticas donde se puede aplicar el conocimiento teórico de los alumnos e hicieron entrega del programa de los cursos; sin embargo, la otra mitad que constituyen el 41% que están integrados por las variables de: 22% muy desacuerdo, 13% completamente en desacuerdo y 6% en desacuerdo de estudiantes indicaron lo contrario.

Lo que reflejan estos datos es que todavía existe un porcentaje significativo de estudiantes que no están de acuerdo de con el comportamiento del docente. Asimismo, durante la encuesta indicaron que hay docentes que se comportan de forma grosera, despectiva y que los desmotivan.

Tabla No. 27

Información clara del contenido del programa del curso que imparte

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
En desacuerdo	4	3%
Completamente en desacuerdo	2	1%
Muy en desacuerdo	0	0%
Muy de acuerdo	15	11%
Completamente de acuerdo	115	85%
Total	136	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

Muestra la tabla anterior que de los 136 estudiantes encuestados que representan el 100%, el 96% (85% y 11%) están de completamente de acuerdo y muy de acuerdo en acuerdo con la información clara del contenido del programa de los cursos que imparten los docentes, mientras que el 4% (1% y 3% que están integrados por las variables completamente en desacuerdo y en desacuerdo) indicó que no están de acuerdo. Lo que reflejan estos datos es que la mayoría de estudiantes están de acuerdo con la información que están en los programas de los cursos.

Tabla No. 28

Dominio de la materia del curso y experiencias profesionales del docente

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
En desacuerdo	54	40%
Completamente en desacuerdo	26	19%
Muy en desacuerdo	20	15%
Muy de acuerdo	11	8%
Completamente de acuerdo	25	18%
Total	136	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

La tabla anterior muestra que el 100% (136) de estudiantes encuestados, el 74% de los estudiantes (15%, 19%, y 40%) están muy en desacuerdo, completamente en desacuerdo y en desacuerdo con el dominio de los cursos de los docentes y las experiencias profesionales que poseen, mientras que el 26% (18% y 8%) informaron lo contrario. Los datos reflejan que la mayoría de estudiantes expresan que hace falta

preparación por parte de los docentes. Asimismo, cuando se les encuestó indicaron que los docentes les dan mucha teoría y no ponen en práctica los conocimientos adquiridos y ello les afecta al momento de realizar sus prácticas y el Ejercicio Profesional Supervisado. También hay docentes que no pueden transmitir los conocimientos y no se centran en el tema a estudiar, sino que hablan de otras cosas.

Asimismo, comentaron que algunos docentes no les aclaran sus dudas y no los orientan cuando necesitan asesoría en proyectos, prácticas y el Ejercicio Profesional Supervisado.

Tabla No. 29
Metodología y actividades de aprendizaje

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
En desacuerdo	25	18%
Completamente en desacuerdo	13	10%
Muy en desacuerdo	20	15%
Muy de acuerdo	11	8%
Completamente de acuerdo	67	49%
Total	136	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

Muestra la tabla anterior que el 100% (136) de estudiantes encuestados, 57% de los estudiantes (49%, 8%) informó que estaban completamente de acuerdo, y muy de acuerdo con la metodología y actividades de aprendizaje utilizadas por el docente, mientras que 43% (15%, 10% y 18%) no están de acuerdo.

Los datos anteriores reflejan que existe un porcentaje alto de estudiantes que están descontentos porque los docentes no llenan sus expectativas, teniendo el mayor número las variables que no se dan a entender, seguido de que les hace falta planificación en sus actividades, desactualización, falta de capacidad y dinamismo y ofenden verbalmente al estudiante, no explotan el potencial del estudiante, falta de relaciones interpersonales, carecen de motivación y liderazgo, no hacen trabajar a los alumnos en equipo, no son innovadores y la metodología utilizada por los docentes no permite que se aplique la teoría a la práctica. Ello afecta en el proceso de enseñanza aprendizaje y la necesidad existente de la implementación del Programa de Formación Docente en el Centro Universitario del Sur –CUNSUR-.

Tabla No. 30

Evaluaciones que realiza el docente a los estudiantes que les imparte el curso

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
En desacuerdo	6	4%
Completamente en desacuerdo	10	7%
Muy en desacuerdo	5	4%
Muy de acuerdo	35	26%
Completamente de acuerdo	80	59%
Total	136	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

La tabla anterior muestra que el 100% (136) de estudiantes encuestados, el 85% de los estudiantes encuestados (59% y 26%) informó que si están completamente de acuerdo y muy de acuerdo con las evaluaciones que realizan los docentes en los cursos, mientras que el 15% (4%, 7% y 4%) está muy en desacuerdo, completamente en desacuerdo y en desacuerdo.

Los datos anteriores reflejan que la mayoría de estudiantes están de acuerdo con las evaluaciones que realizan los docentes porque son coherentes con los objetivos de los cursos, establecen con claridad los aspectos a evaluar, asignan tareas y actividades relevantes para el aprendizaje, propician diálogo y participación en clase, las evaluaciones realizadas por los docentes me permiten demostrar lo aprendido y realizan evaluaciones al inicio, durante y al finalizar el curso.

Tabla No. 31

Aspectos administrativos del docente que le imparte docencia

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
En desacuerdo	11	8%
Completamente en desacuerdo	35	26%
Muy en desacuerdo	25	18%
Muy de acuerdo	24	18%
Completamente de acuerdo	41	30%
Total	136	100%

Fuente: elaboración propia, con base a información recopilada en el trabajo de campo, Octubre, año 2011.

Muestran los datos de la tabla anterior que el 100% (136) de estudiantes encuestados, el 48% (30% y 18%) de estudiantes está completamente de acuerdo y muy de acuerdo con los aspectos administrativos de los docentes, mientras que 52% (18%, 26% y 11%) indicaron lo contrario.

La información refleja que la mayoría de estudiantes no están de acuerdo con la puntualidad del docente y que no les gustaría volver a tenerlos como docentes; sin embargo, a la mitad de docentes si les gustaría volver a recibir clases con ellos.

4.2.1 Análisis y discusión de resultados

La opinión de los estudiantes es esencial para investigación realizada, debido a que ellos son la población meta del Centro, es el estudiantado quienes reciben el servicio de la docencia.

El estudio que se realizó cuando se encuestó a los estudiantes en relación al desempeño de los docentes, la mayoría informaron que sus docentes expresan claramente lo que comunican, influyen positivamente en las actitudes y valores, posee una personalidad motivadora para el aprendizaje, mantienen actitudes adecuadas durante las clases, propone actividades prácticas donde se puede aplicar el conocimiento teórico de los alumnos e hicieron entrega del programa de los cursos; sin embargo, todavía existe un porcentaje significativo de estudiantes que no están de acuerdo de con el comportamiento del docente. Asimismo, durante la

encuesta indicaron que hay algunos docentes que se comportan de forma grosera, despectiva y que los desmotivan.

La mayoría de estudiantes están de acuerdo con la información que están en los programas de los cursos, porque saben la importancia que de los mismos; sin embargo, indicaron que la mayoría de los y las docentes les dan mucha teoría y no ponen en práctica los conocimientos adquiridos y ello les afecta al momento de realizar proyectos. También hay docentes que no pueden transmitir los conocimientos y no se centran en el tema a estudiar, sino que hablan de otras cosas. Asimismo, comentaron que algunos docentes no les aclaran sus dudas y no los orientan cuando necesitan asesoría en proyectos, prácticas y el Ejercicio Profesional Supervisado.

Los estudiantes indicaron que la mayoría de docentes no llenan sus expectativas, debido a que no se dan a entender, les hace falta planificación en sus actividades, algunos están desactualizados, falta de capacidad y dinamismo y ofenden verbalmente al estudiante, no explotan el potencial del estudiante, falta de relaciones interpersonales, carecen de motivación y liderazgo, no hacen trabajar a los alumnos en equipo, no son innovadores y la metodología utilizada por los docentes no permite llevar la teoría a la práctica. Por lo mencionado con anterioridad se detecta la necesidad existente de la implementación del Programa de Formación Docente continuo en el Centro Universitario del Sur –CUNSUR-, para fortalecer las capacidades en estos temas.

La mayoría de estudiantes están de acuerdo con las evaluaciones que realizan los docentes porque informaron que son coherentes con los objetivos de los cursos, establecen con claridad los aspectos a evaluar, asignan tareas y actividades relevantes para el aprendizaje, propician diálogo y participación en clase, las evaluaciones realizadas por los docentes me permiten demostrar lo aprendido y realizan evaluaciones al inicio, durante y al finalizar el curso.

De todos los estudiantes tomados en la encuesta la mitad informó que si le gustaría volver a recibir clases con los docentes que ya le impartieron cursos y que siempre demostraron con puntualidad, mientras que la otra mitad no.

Lo expuesto anteriormente permite demostrar según las expectativas de los estudiantes que a los y las docentes necesitan actualizarse y formarse y para ello

deben participar en un programa de Formación Docente. Asimismo, indicaron que con la capacitación continua de los y las docentes se logrará una mejoría en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje del Centro.

4.3 Resultado del estudio con coordinadores de carrera

Se elaboró una entrevista (ver anexo No. 2) a los cuatro Coordinadores de cada una de las carreras que ofrece el Centro Universitario del Sur, para conocer sobre algunos aspectos de docencia y se determinó lo siguiente:

Pregunta No. 1

¿Cuáles son las causas de que en el Centro Universitario del Sur no exista un programa de formación del docente universitario?

Por la falta de interés y desconocimiento de los mandos medios y altos, es lo que ha provocado que el Centro no cuente con un Programa de Formación Docente, así como también el tiempo para elaborarlo.

Pregunta No. 2

¿Puede expresar si existen capacitaciones espontáneas, es decir no programadas?
¿Cómo se forman actualmente los docentes en el Centro?

La actividad que se programa es la fecha cuando se impartirá un curso, pero no está programado brindarle capacitación a los docentes de las diferentes carreras del Centro, por lo que no existe un Programa de Formación Docente y no se ha realizado un diagnóstico de necesidades de capacitación para conocer cuáles son los requerimientos de los profesores.

Pregunta No. 3

¿Qué efectos ha tenido la falta de capacitaciones programadas?

Los docentes del Centro no se sienten identificados con la organización y sienten que no forman parte de ella, debido al desconocimiento de la misma y porque no son tomados en cuenta para la toma de las decisiones. Lo mencionado ha traído problemas, los docentes no conocen cuál es la Misión, Visión, Objetivos, Estrategias y la Estructura Organizacional. Así mismo, no se actualizan y forman a través de un programa de formación docente.

Pregunta No. 4

¿En la condición de Coordinador de Carrera usted considera en el corto plazo la implementación de un programa de formación docente universitario?

Creo y estoy seguro que sí se puede crear e implementar un Programa de Formación Docente universitario. Bueno la creación la va a realizar el Ingeniero Osman Danilo Ruiz Boiton y la implementación la realizará la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente, pero siempre y cuando sea revisado por la Coordinación Académica y el Consejo Directivo del Centro. Los recursos con los que cuenta la unidad académica para la implementación son: estructura organizacional establecida, salón para las capacitaciones y equipo.

Pregunta No. 5

¿Qué son a su criterio los beneficios en el corto y mediano plazo, debido a la implementación de un programa de formación docente en el centro universitario?

Los beneficios que puede lograr el Centro a corto y mediano plazo con la implementación del Programa de Formación Docente, son: lograr la identificación de los docentes, con la organización para su pronta adaptación, desarrollar conocimientos habilidades y actitudes en los profesores y de esta forma que estén actualizados y con formación para lograr la excelencia académica.

Pregunta No. 6

¿Cuáles son las características deseables (fortalezas) del Programa de Formación Docente Universitario?

Según opinión de los coordinadores de carreras, es necesario y urgente que en el Centro se le brinde al docente toda la información con respecto a cuál es la Misión, Visión, Políticas, Estrategias, Estructura Organizacional. Así como actualizarlos y formarlos para el desempeño de sus actividades docentes, porque saldrán beneficiados tanto ellos porque estarán actualizados y los estudiantes porque cuando se gradúen tendrán las competencias que requiere el mercado laboral.

Pregunta No. 7

En su opinión la orientación del programa de formación docente será para profesores presupuestados e interinos. Exponga sus argumentos.

Nos parece magnífico que el Programa de Formación Docente sea tanto para docentes presupuestados como interinos, para que no se de discriminación en la actualización y formación de los docentes.

Pregunta No. 8

De acuerdo a las condiciones financieras del Centro Universitario del Sur ¿Quién cree usted que es la institución que debe llevar a cabo el Programa de Formación Docente del centro universitario?

Según nuestra opinión el Departamento de Educación de la División de Desarrollo Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, debe ser la encargada de llevar a cabo el programa de formación docente del Centro Universitario del Sur.

Pregunta No. 9

¿Cree usted que la falta de un Programa de Formación Docente ha influido en el desarrollo eficiente y eficaz de los docentes?

Efectivamente que sí, la carencia de un programa de formación docente ha influido en el desarrollo eficiente y eficaz de los docentes, debido a que hay docentes que se han quedado obsoletos en el tiempo y otros que tienen poco tiempo de estar en el Centro, razones por las cuales no están actualizados para el desarrollo de sus actividades académicas.

Pregunta No. 10

Si se visualiza el futuro del Centro Universitario del Sur ¿Qué efectos puede causar la falta de implementar el programa de formación docente universitario?

Los efectos que se pueden tener si no se implementa el programa de formación docente universitario son: deficiencia en las actividades docentes por carecer de actualización y formación docente, que los estudiantes no adquieran las competencias que requiere el mercado laboral y que la Universidad de San Carlos de Guatemala se desprestige por no egresar profesionales de calidad para las empresas públicas y privadas del país.

4.3.1 Análisis y discusión de resultados

En la entrevista a los cuatro Coordinadores de cada una de las carreras que ofrece el Centro para conocer sobre algunos aspectos de docencia se determinó lo siguiente:

La falta de interés de las autoridades del Centro y el tiempo para elaborarlo son las razones principales por lo que actualmente el Centro no cuenta con un programa de Formación Docente.

Los coordinadores indicaron que si les dan capacitación a los docentes, pero que son dos veces al año, pero se ejecutan sin realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación, por lo que no se conocen las necesidades e intereses de los y las docentes para seleccionar los cursos impartidos.

La mayoría de los y las docentes no se sienten identificados con el Centro porque desconocen la Visión, Misión, Objetivos, Estrategias y Estructura Organizacional.

El centro cuenta con recursos como lo son estructura organizacional, salón para las capacitaciones y el equipo necesarios para implementar el Programa de Formación Docente y las actuales autoridades están interesadas en la implementación porque saben que los beneficios que puede lograr el Centro a corto y mediano plazo son: lograr la identificación de los docentes, con la organización para su pronta adaptación, desarrollar conocimientos habilidades y actitudes en los profesores y de esta forma que estén actualizados y con formación para lograr la excelencia académica.

Es importante que el Programa de Formación Docente sea tanto para docentes presupuestados como interinos, porque ambos necesitan actualización y formación. Asimismo, es esencial que se crea la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente y que sea revisado por la Coordinación Académica y el Consejo Directivo del Centro.

El Departamento de Educación de la División de Desarrollo Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, debe ser la encargada de llevar a cabo el programa de formación docente del Centro Universitario del Sur, con la colaboración de la Comisión de Coordinación Académica.

La carencia de un programa de Formación Docente ha influido en el desarrollo eficiente y eficaz de los docentes, debido a que hay docentes que se han quedado obsoletos en el tiempo y otros que tienen poco tiempo de estar en el Centro, razones por las cuales no están actualizados para el desarrollo de sus actividades académicas.

Finalmente, si no se implementa el Programa de Formación Docente universitario causa deficiencia en las actividades docentes por carecer de actualización y formación docente, que los estudiantes no adquieran las competencias que requiere el mercado laboral y que la Universidad de San Carlos de Guatemala se desprestige por no egresar profesionales de calidad para las empresas públicas y privadas del país.

Por lo mencionado anteriormente, se concluye la importancia de la implementación de la propuesta del programa de Formación Docente, porque salen beneficiados, los docentes porque están actualizados y formados, los estudiantes porque tienen excelencia académica y el Centro porque tiene prestigio a nivel nacional e internacional.

4.4 Análisis comparativo

A continuación se muestra un cuadro comparativo donde se hace un análisis de las similitudes y diferencias que se determinaron con la investigación de docentes, estudiantes y coordinadores de carrera.

ANÁLISIS COMPARATIVO

Encuestados Comparación	Docentes	Estudiantes	Coordinadores de Carrera
Similitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Existe la necesidad de actualización y formación pedagógica y tecnológica. - Los y las docentes indicaron que si tienen se comunican claramente, que motivan a los estudiantes para la enseñanza y entregan el programa de los cursos el primer día de clases. - Cuando se realizan evaluaciones se les evalúa a los estudiantes todo lo enseñado en el curso. - A la mitad de estudiantes si le gustaría volver a recibir clases con los docentes, porque vuelven a solicitar que les impartan cursos. - La mayoría de estudiantes están de acuerdo de con comportamiento del docente. - La mayoría de docentes son hombres e interinos y por la condición no ser presupuestados se sienten desmotivados de trabajar en el Centro. - No se había realizado un diagnóstico de necesidades de capacitación para conocer las necesidades e intereses de los y las docentes de formación. - Existe la necesidad de programa de Formación de Capacitación continua. - Los y las docentes si han participado en los cursos que imparte el Departamento de Educación de la División de Desarrollo Académico y que si tienen interés de participar en capacitación que le puedan brindar para mejorar su docencia. - Les gustaría recibir los cursos de forma semipresencial, 	<ul style="list-style-type: none"> - Se detecta la necesidad existente de la implementación del Programa de Formación Docente continuo en el Centro Universitario del para fortalecer las capacidades en estos temas. - Docentes expresan claramente lo que comunican. - Influyen positivamente en las actitudes y valores, posee una personalidad motivadora para el aprendizaje. - Mantienen actitudes adecuadas durante las clases, propone actividades prácticas donde se puede aplicar el conocimiento teórico de los alumnos. - Hicieron entrega del programa de los cursos. - Las evaluaciones que realizan los docentes informaron que son coherentes con los objetivos de los cursos, establecen con claridad los aspectos a evaluar, asignan tareas y actividades relevantes para el aprendizaje, propician diálogo y participación en clase, las evaluaciones realizadas por los docentes me permiten demostrar lo aprendido y realizan evaluaciones al inicio, durante y al finalizar el curso. - La mitad informó que si le gustaría volver a recibir clases con los docentes que ya le impartieron cursos y que siempre demostraron con puntualidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los coordinadores indicaron que si les dan capacitación a los docentes, pero que son dos veces al año, pero se ejecutan sin realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación, por lo que no se conocen las necesidades e intereses de los y las docentes para seleccionar los cursos impartidos. - La mayoría de los y las docentes no se sienten identificados con el Centro porque desconocen la Visión, Misión, Objetivos, Estrategias y Estructura Organizacional. -El centro cuenta con recursos como lo son estructura organizacional, salón para las capacitaciones y el equipo necesarios para implementar el Programa de Formación Docente y las actuales autoridades están interesados en la implementación porque saben que los beneficios que puede lograr el Centro a corto y mediano plazo son: lograr la identificación de los docentes, con la organización para su pronta adaptación, desarrollar conocimientos habilidades y actitudes en los profesores y de esta forma que estén actualizados y con formación para lograr la excelencia académica.

<p>Similitudes</p>	<p>es decir por medio de educación virtual 3 o 4 sesiones serían de manera presencial.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los docentes tienen conocimientos sobre los estudiantes, la forma como aprenden, visualizan las metas que persiguen, las atribuciones que le pueden asignar y las expectativas que esperan de ellos, la situación afectiva, social y económica que posee el alumno. - El área de interés que les gustaría recibir actualización a los y las docentes son: planteamiento didáctico, metodología didáctica, estrategias de aprendizaje y en evaluación de aprendizaje. Asimismo, les gustaría aprender a dar clases virtualmente saber utilizar el salón de videoconferencias del Centro para implementarlo en su enseñanza. Asimismo, tienen interés de recibir manejo de aula virtual, dokeos y los Métodos e-learning/ b-learning para formarse y actualizarse para ser eficientes y eficaces en la docencia. También indicaron que les gustaría recibir los cursos en horario de 15 a 17 horas que les permita obtener créditos a nivel de maestría. 	<ul style="list-style-type: none"> - No se ha realizado un diagnóstico de necesidades de capacitación para conocer las necesidades e intereses de los y las docentes de formación. - Indicaron que con la capacitación continua de los y las docentes se logrará una mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje del Centro. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es importante que el Programa de Formación Docente sea tanto para docentes presupuestados como interinos, porque ambos necesitan actualización y formación. Asimismo, es esencial que se crea la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente y que sea revisado por la Coordinación Académica y el Consejo Directivo del Centro. - El Departamento de Educación de la División de Desarrollo Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, debe ser la encargada de llevar a cabo el programa de formación docente del Centro Universitario del Sur, con la colaboración de la Comisión de Coordinación Académica. - La importancia de la implementación de la propuesta del programa de Formación Docente, porque salen beneficiados, los docentes porque están actualizados y formados, los estudiantes porque tienen excelencia académica y el Centro porque tiene prestigio a nivel nacional e internacional.
<p>Diferencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existe un número significativo de docentes que si están presupuestados. - Por la inestabilidad en el trabajo como docente y la desmotivación que sienten no están interesados en estudiar una maestría o doctorado, lo que provoca que el docente no esté actualizado y lo refleje en las clases que 	<ul style="list-style-type: none"> - Indicaron que la mayoría de los y las docentes les dan mucha teoría y no ponen en práctica los conocimientos adquiridos y ello les afecta al momento de realizar proyectos. - Hay docentes que no pueden transmitir los conocimientos y no se centran en el tema a 	<ul style="list-style-type: none"> - Los cuatro Coordinadores de cada una de las carreras indicaron que la falta de interés de las autoridades del Centro y el tiempo para elaborarlo son las razones principal por lo que actualmente el Centro no cuenta con un programa de

<p>Diferencias</p>	<p>imparte a sus estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - existe un porcentaje significativo que tiene desconocimiento, razón por la cual no se sienten comprometidos con el aprendizaje del estudiante y lograr la formación de profesionales con calidad académica. - La mayoría de docentes, imparten docencia por ser egresados de una licenciatura, pero no poseen la formación pedagógica específica, lo que incide en la formación del estudiante, por lo que es fundamental formar al docente para que conozcan formas y estrategias de enseñar y garantizar el aprendizaje del alumno y pueda desempeñar sus actividades con eficiencia y eficacia. - Existe una cantidad significativa de docentes que no utilizan estrategias de enseñanza de procesamiento profundo de la información, no organizan los procesos didácticos para desarrollar ambientes de aprendizaje significativo porque no trabajan en grupo, no dan retroalimentación en los procesos de aprendizaje. - Carecen de conocimientos sobre como promover el mantenimiento y generalización y enseñanza de estrategias en situaciones reales y no motivan a los estudiantes para el uso de estrategias cognitivas y metacognitivas. - No utilizan preguntas eficaces con los estudiantes. - No generan estrategias que promuevan en los estudiantes aprender a aprender. - Carece de actitudes para desarrollar una práctica docente centrada en el aprendizaje. 	<p>estudiar, sino que hablan de otras cosas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Algunos docentes no les aclaran sus dudas y no los orientan cuando necesitan asesoría en proyectos, prácticas y el Ejercicio Profesional Supervisado. - La mayoría de docentes no llenan sus expectativas, debido a que no se dan a entender, les hace falta planificación en sus actividades, algunos están desactualizados, falta de capacidad y dinamismo y ofenden verbalmente al estudiante, no explotan el potencial del estudiante, falta de relaciones interpersonales, carecen de motivación y liderazgo, no hacen trabajar a los alumnos en equipo, no son innovadores y la metodología utilizada por los docentes no permite llevar la teoría a la práctica. - Existe un porcentaje significativo de estudiantes que no están de acuerdo de con comportamiento del docente. - Hay algunos docentes que se comportan de forma grosera, despectiva y que los desmotivan. 	<p>Formación Docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La carencia de un programa de Formación Docente ha influido en el desarrollo eficiente y eficaz de los docentes, debido a que hay docentes que se han quedado obsoletos en el tiempo y otros que tienen poco tiempo de estar en el Centro, razones por las cuales no están actualizados para el desarrollo de sus actividades académicas. - Si no se implementa el Programa de Formación Docente universitario causa deficiencia en las actividades docentes por carecer de actualización y formación docente, que los estudiantes no adquieran las competencias que requiere el mercado laboral y que la Universidad de San Carlos de Guatemala se desprestigie por no egresar profesionales de calidad para las empresas públicas y privadas del país.
---------------------------	---	---	---

Fuente: elaboración propia, 2012.

CONCLUSIONES

1. El estudio de necesidades e intereses de formación de las y los docentes realizado en el Centro Universitario del Sur, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, refleja la necesidad que existe de actualización y formación pedagógica y tecnológica que tienen los y las docentes en sus actividades docentes dentro del centro.
2. Al realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación en el Centro, se determinó que una cantidad significativa de docentes no utilizan estrategias de enseñanza de procesamiento profundo de la información. No organizan los procesos didácticos para desarrollar ambientes de aprendizaje no significativo porque no trabajan en grupo, no dan retroalimentación en los procesos de aprendizaje, carecen de conocimientos sobre cómo promover el mantenimiento y generalización y enseñanza de estrategias en situaciones reales y no motivan a los estudiantes para el uso de estrategias cognitivas y metacognitivas. No utilizan preguntas eficaces con los estudiantes y no generan estrategias que promuevan en los estudiantes aprender a aprender y carece de actitudes para desarrollar una práctica docente centrada en el aprendizaje. La mayoría de docentes enseñan teoría y dictan, es decir utilizan un modelo pedagógico conductista.

Asimismo, el estudio reveló que los y las docentes sí han participado en los cursos que imparte el Departamento de Educación de la División de Desarrollo Académico y que sí tienen interés de participar en capacitación que le puedan brindar para mejorar su docencia, porque no poseen la formación pedagógica específica, lo que puede incidir en la formación del estudiante. La actualización que les gustaría recibir a los y las docentes son: planeamiento didáctico, metodología didáctica, estrategias de aprendizaje y en evaluación de aprendizaje. También, les gustaría aprender a dar clases virtualmente. Saber utilizar el salón de videoconferencias del centro para implementarlo en su enseñanza y tienen interés de recibir manejo de aula virtual, dokeos y los métodos e-learning / b-learning para

formarse y actualizarse para ser eficientes y eficaces en la docencia. Además, indicaron que les gustaría recibir los cursos en horario de 15 a 17 horas que les permita obtener créditos a nivel de maestría.

3. La opinión de los estudiantes sobre el desempeño de sus profesores indicaron que la mayoría de docentes no llenan sus expectativas, debido a que no se dan a entender, les hace falta planificación en sus actividades, algunos están desactualizados, falta de capacidad y dinamismo y ofenden verbalmente al estudiante. No explotan el potencial del estudiante, falta de relaciones interpersonales, carecen de motivación y liderazgo. No hacen trabajar a los alumnos en equipo, no son innovadores y la metodología utilizada por los docentes no permite llevar la teoría a la práctica. Por lo mencionado con anterioridad se detecta la necesidad existente de la implementación del Programa de Formación Docente en el Centro Universitario del Sur.

La carencia de Formación Docente ha influido en la eficiencia de los profesores, debido a que hay docentes que se han quedado obsoletos en el tiempo y otros que tienen poco tiempo de estar en el Centro, razones por las cuales no están actualizados para el desarrollo de sus actividades académicas.

Además, indicaron que la mayoría de los y las docentes les dan mucha teoría y no ponen en práctica los conocimientos adquiridos y ello les afecta al momento de realizar proyectos. También hay docentes que no pueden transmitir los conocimientos y no se centran en el tema a estudiar, sino que hablan de otras cosas. Asimismo, comentaron que algunos docentes no les aclaran sus dudas y no los orientan cuando necesitan asesoría en proyectos, prácticas y el Ejercicio Profesional Supervisado y que les gustaría que estuvieran actualizados, formados en las áreas curriculares la científica, tecnológica y humanista según sus necesidades y les brindarán excelencia académica.

4. Los coordinadores informaron que es importante implementar el programa de Formación Docente Universitario para mejorar las deficiencias en las actividades docentes por carecer de actualización y formación docente. Que los estudiantes no adquieran las competencias que requiere el mercado laboral y que la Universidad de San Carlos de Guatemala se desprestige por no egresar profesionales de calidad para las empresas públicas y privadas del país.

5. Se apoyó en el Sistema de Formación Docente Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Campus Central y sirvió de base para la formulación y revisión de las diferentes acciones de formación y desarrollo del profesor universitario del Centro Universitario del Sur –CUNSUR-, en función de la docencia, de acuerdo a las necesidades detectadas.

RECOMENDACIONES

1. El Centro Universitario del Sur –CUNSUR-, debe actualizar y formar pedagógicamente y tecnológicamente a sus docentes para la realización de sus actividades docentes, de acuerdo a las necesidades e intereses de los mismos.
2. Se recomienda brindar capacitación a los y las docentes del Centro en las áreas curriculares: la científica, tecnológica y humanista para que adquieran conocimientos, habilidades y actitudes de enseñanza, para promover en los estudiantes a que aprendan para la vida y que desarrollen una práctica docente centrada en el aprendizaje. Asimismo, para que conozcan formas y estrategias de enseñar y garantizar el aprendizaje del estudiante y pueda desempeñar sus actividades con eficiencia y eficacia.
3. Para que los y las docentes llenen las expectativas de los estudiantes, deben estar actualizados y formados para que lleven la teoría a la práctica y logren la excelencia académica.

Se sugiere a las autoridades implementar el Programa de Formación Docente para que los y las docentes estén actualizados y formados y desarrollen la labor de la docencia con eficiencia y eficacia, los estudiantes adquieran las competencias que requiere el mercado laboral y el Centro logre el prestigio a nivel nacional e internacional.

4. Con la actualización y formación universitaria los y las docentes pondrán en práctica los conocimientos adquiridos y brindarán asesoría en proyectos, prácticas y Ejercicio Profesional Supervisado y los estudiantes serán profesionales egresados de calidad, para que laboren en empresas públicas y privadas.

PROPUESTA

a. Propuesta de formación del Programa de Formación Docente para el Centro Universitario del Sur

El nuevo programa de formación docente garantiza la calidad, pertinencia y legalidad del mismo.

El Centro Universitario del Sur debe obligatoriamente brindar a sus docentes una formación.

Se ha designado a la División de Desarrollo Académico brindarles a los profesores universitarios del Centro Universitario del Sur apoyo para la formación y actualización, según las necesidades que presente.

I. Antecedentes del programa de formación docente

El Centro Universitario del Sur es una unidad académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala y hasta la fecha carece de un Programa de Formación Docente, quienes son incorporados rápidamente al proceso de enseñanza-aprendizaje en la carrera para la cual fue contratado sin una formación y acreditación en el manejo de una pedagogía universitaria.

II. Definición y principios del Programa de Formación Docente

1.1 Definición

Es un proyecto que muestra la secuencia que lleva el proceso de formación y desarrollo del recurso humano, a través de las capacitaciones para la formación y actualización docente.

La función del Programa de Formación Docente del Centro Universitario del Sur es capacitar y desarrollar profesores para que puedan cumplir con la misión de formar profesionales y construir una sociedad del conocimiento.

III. Objetivos del Programa de Formación Docente

1. Promover la creación y ampliación del Programa de Formación Docente en el Centro Universitario del Sur de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para garantizar la calidad, pertinencia y legalidad del mismo.
2. Integrar el programa de formación y desarrollo del profesor universitario del Centro Universitario del Sur de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
3. Establecer criterios y lineamientos para la coordinación entre la División de Desarrollo Académico y el programa de formación y desarrollo del profesor universitario del Centro Universitario del Sur de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

VI. Estructura organizacional y funcional

b. Definición

El Programa de Formación Docente está representado por un organigrama lineal, donde se muestra claramente las líneas jerárquicas, en la cual la autoridad se delega y la responsabilidad se comparte.

c. Integración

La estructura organizacional y funcional del Programa de Formación Docente del Centro Universitario del Sur se integra de la siguiente manera:

- El Coordinador de la comisión del PFD. Coordinador Académico del Centro Universitario, quien lo preside.
- Coordinadores de carrera, uno por cada carrera que funciona en el Centro Universitario quienes actúan como representantes de carrera.

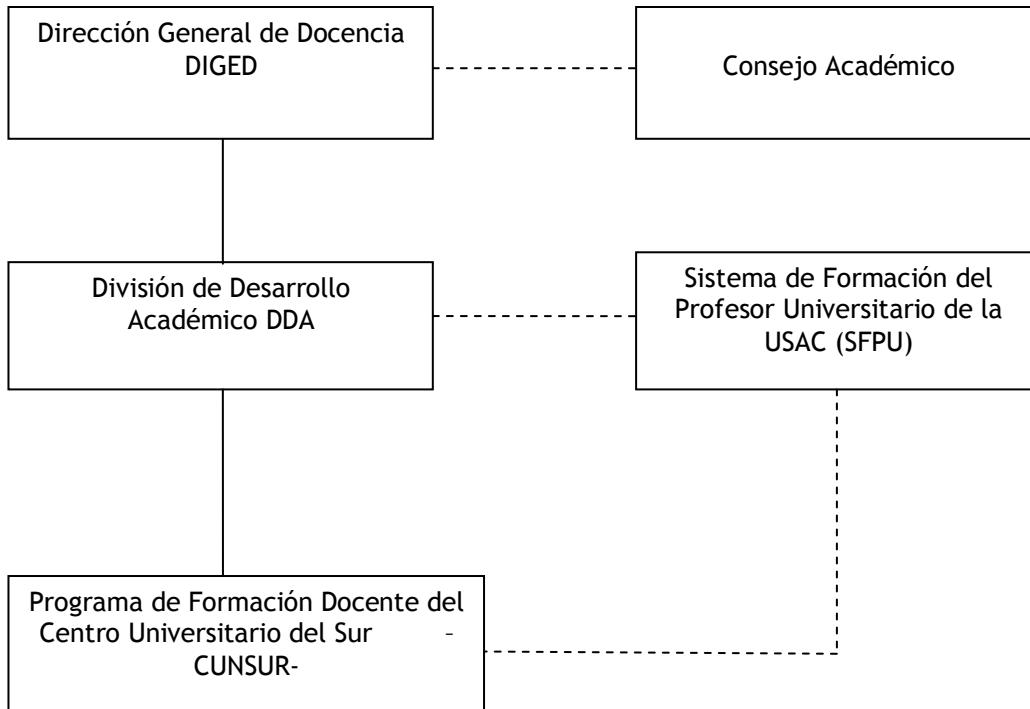
- Un Asistente de la Coordinación de la Comisión del PFD. Siendo un profesor titular Académico.
- Un Asesor Pedagógico nombrado por la autoridad nominadora del Centro Universitario del Sur, quien tendrá a su cargo la asesoría pedagógica por cada carrera en coordinación de los programas de formación y desarrollo de la misma.

d. Funciones

Son funciones de la Comisión del Programa de Formación Docente del Centro Universitario del Sur las siguientes:

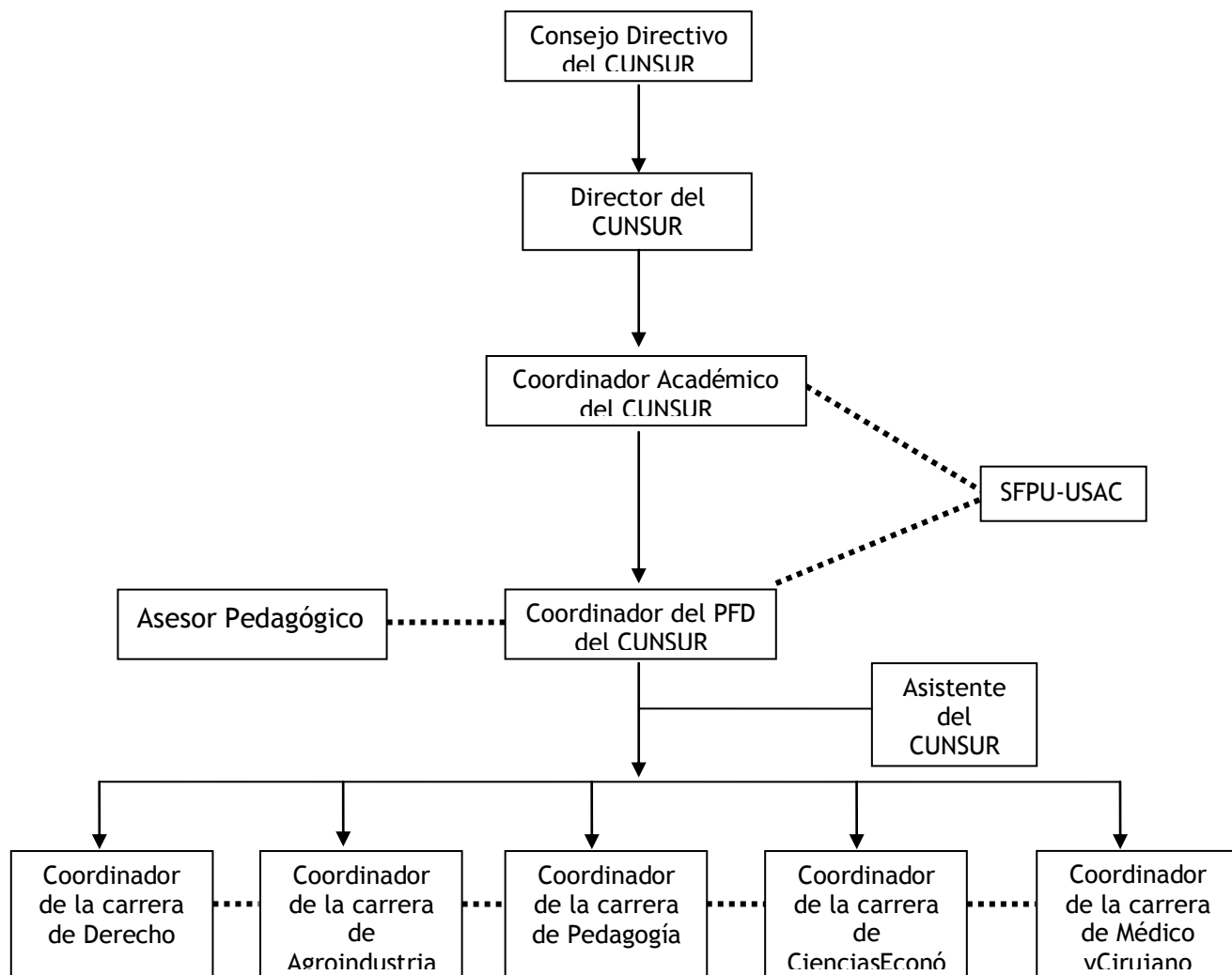
- Proponer las políticas, directrices y lineamientos de los programas generales de formación docente del Centro Universitario del Sur.
- Fortalecimiento y sostenibilidad de los programas de formación docente en las carreras del Centro Universitario del Sur.
- Determinación de las directrices y lineamientos generales para el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los Programas de Formación Docente y velar por su cumplimiento.
- Administración de las acciones que propicien la vinculación de la docencia con la investigación y la extensión en los programas de formación docente del Centro Universitario del Sur.
- Ejecución de políticas de formación y actualización del personal académico a propuesta de Coordinación Académica ante el Consejo Directivo.
- Elaboración de propuestas ante el Consejo Directivo, para el intercambio de profesores e investigadores, en el ámbito nacional e internacional.

e. Organigrama funcional



Fuente: elaboración propia, 2012.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA COMISIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACION DOCENTE DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR



Fuente: elaboración propia, 2012.

V. Modelo curricular

Cualificación Docente: Se podrá obtener mediante la adquisición de capacidades obtenidas mediante el ejercicio de una determinada actividad profesional, o bien mediante la obtención de esas capacidades a través de diferentes vías de formación.

Cualificación docente inductiva: Competencias necesarias para la formación de los profesores fuera de carrera y auxiliares de Cátedra I y II.

Cualificación docente en servicio: Competencias mediante las cuales los profesores con titularidad I en adelante actualizan sus conocimientos, innovan su metodología docente, y fortalecen valores profesionales y personales para satisfacer las necesidades del estudiantado.

Cualificación docente correctiva: Competencias que el profesor debe consolidar para el mejoramiento de su rendimiento docente y/o personal con el fin de superar pruebas insatisfactorias.

Áreas curriculares

1. Área curricular científica
2. Área curricular tecnológica
3. Área curricular humanista

Competencias y definiciones

1. **Actualización desde la disciplina:** los y las docentes de las diversas carreras del Centro Universitario del Sur, deberán someterse a actualizaciones del conocimiento en el campo en el que se desempeña, adaptándose a los cambios y adquiriendo nuevas experiencias que permitan cambios en su labor docente de conocimiento actualizado, coherente y consistente, para brindar a los estudiantes una educación innovadora y creativa.

2. Planificación didáctica de la asignatura: los profesores deben planificar las actividades que realizarán en cada semestre y hacer uso de todos aquellos elementos que ayuden a avanzar correctamente, evitando o previendo las posibles dificultades.

2.1 Selección estrategias didácticas: los y las docentes deberán facilitar la realización del proceso de aprendizaje, para que los estudiantes logren el dominio de un contenido determinado. Asimismo, acceso a la información, la adquisición de habilidades, destrezas y estrategias, como también la formación de actitudes y valores.

2.2 Diseño de evidencias de aprendizaje: los profesores deberán de crear e interpretar evidencias para que estudiantes conozcan dónde se encuentran en relación a su aprendizaje, dónde necesita estar y cuál es el mejor modo de llegar ahí basándose en la recopilación y presentación de evidencias.

2.3 Preparación de los recursos didácticos: los profesores deben elaborar instrumentos que permitan acercar a los estudiantes a situaciones de la vida real, representando estas situaciones lo mejor posible con el fin de que los estudiantes lleven a la práctica todos los conocimientos teóricos adquiridos.

2.4 Mediación del aprendizaje

El docente debe mediar entre el estudiante y el conocimiento, facilitando al estudiante la comprensión de los contenidos a estudiar y ofreciéndose como apoyo o herramienta que le permita al sujeto alcanzar objetivos que sin su ayuda sería imposible, y usarse selectivamente cuando sea necesario.

3. Manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación: los profesores deben dominar un conjunto de redes, aplicaciones, programas, servicios y dispositivos que tienen como propósito mejorar la calidad de vida de las personas en un ambiente determinado, integrados a un sistema de información interconectado de un conjunto de conocimientos necesarios para la utilización de diversos medios informáticos que permiten la realización de

acciones como el almacenamiento, el procesamiento y difusión de la información en la educación, para que los estudiantes puedan utilizar tecnología de punta para elaborar cualquier actividad.

VI Red genérica del programa de formación

Como resultado de la investigación se identifican las necesidades que poseen los docentes universitarios en las áreas curriculares científica, tecnológica y humanística, habilitadas en las cualificaciones inductiva, en servicio y correctiva, según sean las necesidades educativas del Centro Universitario del Sur, será la aplicación de los módulos establecidos en dicha red.

Cualificaciones Áreas Curriculares	Inductiva	En servicio	Correctiva
Científica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Teorías del aprendizaje ✓ Dominio de la disciplina que imparte. ✓ Didáctica de la Educación Superior. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigación Educativa. (Metodología de la investigación y técnicas de investigación documental y de campo). ✓ Estadística Educativa y elaboración y gestión de proyectos. ✓ Transdisciplinariedad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Administración Educativa (Constructivismo para ser innovadores y creativos y Planificación Estratégica).
Tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación Didáctica de la asignatura por competencias 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación del aprendizaje. ✓ Estrategias didácticas del aprendizaje. ✓ Recursos para el aprendizaje. ✓ Elaboración de documentos de apoyo a la docencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tecnología educativa, métodos e-learning b-learning
Humanista	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mediación del aprendizaje ✓ Legislación universitaria. ✓ Identidad universitaria (Conocimiento de mi Unidad Académica y Realidad Nacional y Universidad) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interculturalidad universitario. ✓ Derechos humanos. ✓ Género. ✓ Ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación, Liderazgo y Relaciones interpersonales. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Ética del profesor universitario

Fuente: elaboración propia, 2012.

VII. Procedimiento metodológico

Se estructura por módulos mediados pedagógicamente que son elaborados conjuntamente por los profesores de la –DDA- y encargados de programas de formación del Centro Universitario del Sur.

Está destinado al delegado titular y el suplente, quienes asistirán a las jornadas de formación docente, quienes elaboran, en su orden y de acuerdo con el programa de inducción docente, los módulos paralelos. Una vez concluida la construcción de cada uno de estos módulos, los delegados y encargados del centro organizarán y mediará la formación de profesores, realizando así el efecto multiplicador y cumpliendo con la directriz de desconcentración de la formación docente. Para ello, contarán con la asesoría pedagógica de los profesores del Departamento de Educación de la División de Desarrollo Académico, editores de los Módulos de Formación Docente.

VIII. Evaluación de los programas

Ésta debe ser realizada por el representante del Centro Universitario del Sur ante el Sistema de Formación del Profesor Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Cada vez que se desarrolle una actividad, debe elaborarse un informe siguiendo los criterios que se describen a continuación:

Nombre del Centro Universitario del Sur.

Criterios

1. Metas u objetivos propuestos
2. Metas u objetivos logrados y porcentaje de logros
3. Definición de actividades
4. Cronograma de trabajo
5. Problemas encontrados
6. Logros no planificados
7. Observaciones y comentarios

f. Evaluación del sistema

La evaluación de formación del profesor universitario del Centro Universitario del Sur de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se realizará mediante la verificación del cumplimiento de las metas de los diferentes niveles de formación descritos en la red curricular del mismo.

1. Inductiva
2. En servicio
3. Correctiva

El Centro Universitario del Sur, deberá desarrollar las actividades que en esta red curricular se propongan.

Con los informes procedentes de las actividades del Centro Universitario del Sur, se elaborará semestralmente un informe de evaluación de actividades del sistema.

g. Recursos

g.1 Humanos

Personal académico de planta del Departamento de Educación de la División de Desarrollo Académico y del PFD del Centro Universitario del Sur, el cual debe ser apoyado y fortalecido por las autoridades correspondientes. En el Centro Universitario del Sur se conforma una comisión del programa de formación y desarrollo del profesor universitario, la cual es coordinada por un docente titular dedicando como mínimo cuatro horas a esta actividad, que a su vez será el delegado de la unidad académica ante el Sistema de Formación del Profesor Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Además, deberá nombrarse un delegado suplente.

Asimismo, se necesitará el recurso humano siguiente:

- ❖ Profesores honorarios y profesores preferentemente de mayor titularidad.
- ❖ Personal académico invitado que se rige por convenios nacionales e internacionales.
- ❖ Personal administrativo y técnico de apoyo al Departamento de Educación de la División de Desarrollo.
- ❖ Académico y de los Programas de Formación Docente del Centro Universitario del Sur.
- ❖ Personal de servicios del Centro Universitario del Sur para el apoyo logístico.
- ❖ Personal técnico en audiovisuales, diagramación e impresión.

g.2 Materiales

Los documentos de apoyo y el material necesario para ejecutar las diferentes áreas de los niveles de la red curricular, serán costeados por los profesores participantes de acuerdo a la organización y recursos del Centro Universitario del Sur.

g.3 Financieros

De acuerdo al techo presupuestario asignado al Programa de Formación Docente del Centro Universitario del Sur.

g.4 Físicos

Aulas de clase, salones para tutorías y asesorías, salón de videoconferencias, aulas virtuales, laboratorios de computación y departamento psicopedagógico.

h. Calendarización: programa de calificaciones inductiva, en servicio y correctiva 2014-2015

Módulos del Programa

Área Científica/Cualificación Inductiva	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Nombre del Módulo				
Teorías del Aprendizaje	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Nombre del Módulo	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Dominio de la Disciplina que Imparte	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Nombre del Módulo	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Didáctica de la Educación Superior	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Área Tecnológica/Cualificación Inductiva	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Nombre del Módulo				
Planificación Didáctica de la Asignatura por Competencias	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Área Humanista/Cualificación Inductiva	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Nombre del Módulo				
Mediación del Aprendizaje	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Nombre del Módulo	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Legislación Universitaria	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Nombre del Módulo	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Identidad Universitaria (Conocimiento de mi Unidad Académica y Realidad Nacional y Universidad)	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Área Científica/Cualificación En Servicio	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Nombre del Módulo				
Investigación Educativa (Metodología de la investigación y técnicas de investigación documental y de campo).	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Nombre del Módulo	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Estadística Educativa y elaboración y gestión de proyectos.	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2

Nombre del Módulo	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Transdisciplinariedad	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Área Tecnológica/Cualificación En Servicio	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Nombre del Módulo				
Evaluación del Aprendizaje	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Nombre del Módulo	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Estrategias didácticas del Aprendizaje	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Nombre del Módulo	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Recursos Didácticas del Aprendizaje	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Nombre del Módulo	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Elaboración de Documentos de Apoyo a la Docencia	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Área Humanista/Cualificación En Servicio	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Nombre del Módulo				
Interculturalidad Universitario	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Nombre del Módulo	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Derechos Humanos	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Nombre del Módulo	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Género	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Nombre del Módulo	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Ambiente	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2
Área Científica/Cualificación Correctiva	Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Nombre del Módulo				
Administración Educativa (Constructivismo para ser innovadores y creativos y Planificación Estratégica).	1	Presencial	9	-
	2	Actividades de Teoría	16	1
	3	Prácticas con Asesoría	55	2

Área Tecnológica/Cualificación Correctiva		Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Nombre del Módulo					
Tecnología Educativa, métodos e-learning b-learning	1	Presencial	9	-	
	2	Actividades de Teoría	16	1	
	3	Prácticas con Asesoría	55	2	
Área Humanista/Cualificación Correctiva		Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Nombre del Módulo					
Motivación, Liderazgo y Relaciones Interpersonales	1	Presencial	9	-	
	2	Actividades de Teoría	16	1	
	3	Prácticas con Asesoría	55	2	
Nombre del Módulo		Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Trabajo en Equipo					
		1	Presencial	9	-
		2	Actividades de Teoría	16	1
		3	Prácticas con Asesoría	55	2
Nombre del Módulo		Fase	Actividades Pedagógicas	Horas	Créditos
Ética del Profesor Universitario					
		1	Presencial	9	-
		2	Actividades de Teoría	16	1
		3	Prácticas con Asesoría	55	2

Fuente: elaboración propia, 2012.

**CRONOGRAMA ANUAL DEL PROGRAMA DE CUALIFICACIONES INDUCTIVA, EN
SERVICIO Y CORRECTIVA**

AÑO 2014

No.	MÓDULOS	MESES											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
1	Teoría del Aprendizaje	P											
		L											
2	Dominio de la Disciplina que Imparte	P											
		L											
3	Didáctica de la Educación Superior	P											
		L											
4	Planificación Didáctica de la Asignatura por Competencias	P											
		L											
5	Mediación del Aprendizaje	P											
		L											
6	Legislación Universitaria	P											
		L											
7	Identidad Universitaria (Conocimiento de mi Unidad Académica y Realidad Nacional y Universidad)	P											
		L											
8	Investigación Educativa (Metodología de la investigación y técnicas de investigación documental y de campo).	P											
		L											
9	Estadística Educativa y elaboración y gestión de proyectos.	P											
		L											
10	Transdisciplinariedad	P											
		L											
11	Evaluación del Aprendizaje	P											
		L											

Fuente: elaboración propia, 2012.

**CRONOGRAMA ANUAL DEL PROGRAMA DE NIVEL I DE INDUCCIÓN
AÑO 2015**

No.	MÓDULOS	MESES											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
1	Estrategias didácticas del Aprendizaje	P											
		L											
2	Recursos Didácticas del Aprendizaje	P											
		L											
3	Elaboración de Documentos de Apoyo a la Docencia	P											
		L											
4	Interculturalidad Universitario	P											
		L											
5	Derechos Humanos	P											
		L											
6	Género	P											
		L											
7	Ambiente	P											
		L											
8	Administración Educativa (Constructivismo para ser innovadores y creativos y Planificación Estratégica).	P											
		L											
9	Tecnología Educativa, métodos e-learning b-learning	P											
		L											
10	Motivación, Liderazgo y Relaciones Interpersonales	P											
		L											
11	Trabajo en Equipo	P											
		L											
12	Ética del Profesor Universitario	P											
		L											

Fuente: elaboración propia, 2012.

**PROPUESTA
NORMATIVO DE LA COMISIÓN DE COORDINACIÓN DEL PROGRAMA DE
FORMACION DOCENTE -PFD- DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR**



**NORMATIVO DE LA COMISIÓN DE COORDINACIÓN DEL PROGRAMA DE
FORMACION DOCENTE -PFD- DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR**

ESCUINTLA, OCTUBRE DE 2012

CAPÍTULO I NATURALEZA Y OBJETIVOS

Artículo 1. Naturaleza

La Coordinación Académica integra y desarrolla las acciones de formación y capacitación de los programas del personal docente del Centro Universitario del Sur.

Artículo 2. Objetivos

El programa de formación docente tendrá como Objetivos los siguientes:

2.1 General:

Promover la ampliación, permanencia de programas de Formación Docente –PFD- en el Centro Universitario del Sur garantizando la calidad, pertinencia y legalidad de los mismos.

2.2 Específicos:

Integrar programas de capacitación, formación y desarrollo del profesor de las diferentes carreras del Centro Universitario del Sur.

2.2.1 Establecer criterios y lineamientos para la coordinación entre la División de Desarrollo Académico y los diferentes programas de formación docente propuestas de las diferentes carreras del Centro Universitario del Sur.

2.2.2 Impulsar programas de formación docente en los niveles de: inducción y desarrollo y postgrado.

2.2.3 Establecer estrategias para formular y revisar las diferentes acciones de formación y desarrollo de profesor universitario, en las funciones de docencia, investigación, extensión, y administración académica, de acuerdo con los fines de la educación.

2.2.4 Propiciar alianzas estratégicas en las diferentes carreras mediante el intercambio de personal especializado en las diversas disciplinas del saber y de la profesión.

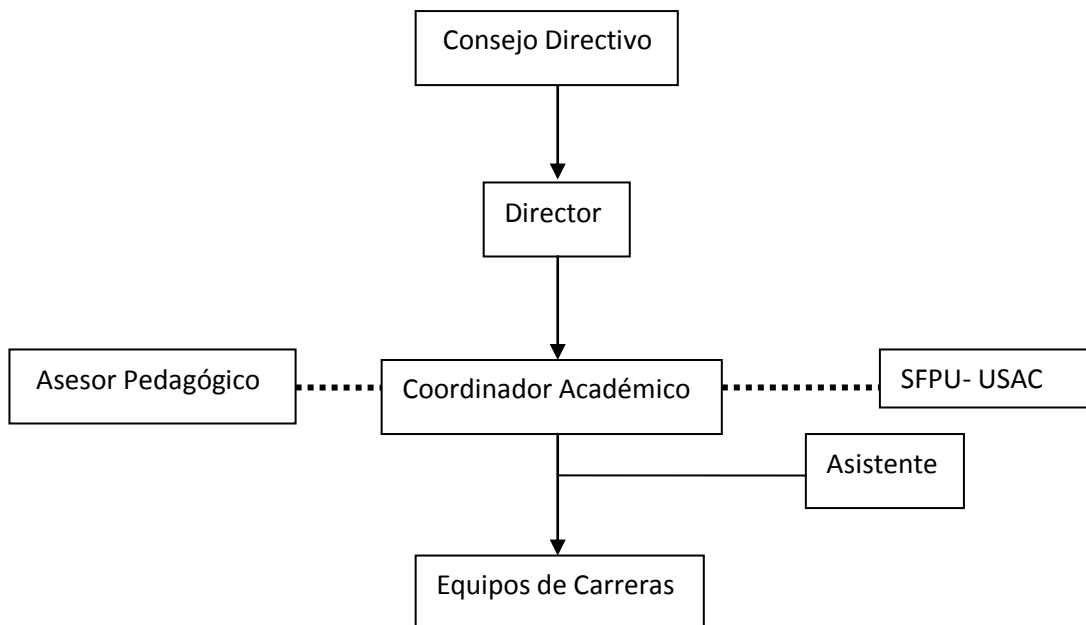
2.2.5 Garantizar el cumplimiento y hacer que se cumplan los objetivos de programa de formación docente.

CAPÍTULO II INTEGRACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Artículo 3. Integración

El Programa de Formación Docente del Centro Universitario del Sur, está integrado por:

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA COMISIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACION DOCENTE



Artículo 4. Organización

El programa de formación docente para el cumplimiento de sus fines, objetivos y funciones, podrá integrar comisiones permanentes o temporales que considere necesarias.

CAPÍTULO III FUNCIONES DE LA COMISIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACION DOCENTE

Artículo 5. Funciones

Son funciones de la Comisión del Programa de Formación Docente del Centro Universitario del Sur –CUNSUR- las siguientes:

5.1 Proponer las políticas, directrices y lineamientos de los programas generales de formación docente del Centro Universitario del Sur.

5.2 Fortalecimiento y sostenibilidad de los programas de formación docente en las carreras del Centro Universitario del Sur.

5.3 Determinación de las directrices y lineamientos generales para el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los Programas de Formación Docente y velar por su cumplimiento.

5.4 Administración de las acciones que propicien la vinculación de la docencia con la investigación y la extensión en los programas de formación docente del Centro Universitario del Sur.

5.5 Ejecución de políticas de formación y actualización del personal académico a propuesta de Coordinación Académica ante el Consejo Directivo.

5.6 Elaboración de propuestas ante el Consejo Directivo, para el intercambio de profesores e investigadores, en el ámbito nacional e internacional.

5.7 Otras funciones que sean de su competencia.

CAPÍTULO IV
NOMBRAMIENTO, REQUISITOS Y TEMPORALIDAD DE LOS INTEGRANTES
DE LA COMISIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE DEL CENTRO
UNIVERSITARIO DEL SUR –CUNSUR-

Artículo 6. Nombramiento

6.1 Coordinador de la Comisión del Programa de Formación docente, representado por el Coordinador Académico nombrado por el Director del Centro Universitario del Sur.

6.2 Los representantes titulares y suplentes por carrera, serán nombrados por Consejo Directivo a propuesta del Director del Centro Universitario del Sur.

6.3 Asistente de la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente propuesto por el Coordinador Académico avalado por el Director y Consejo Directivo.

6.4 Asesor pedagógico, propuesto por el Director del Centro Universitario del Sur.

Artículo 7. Requisitos:

7.1 Para ser Coordinador de la Comisión del Programa de Formación Docente

7.1.1 Ser profesor titular V

7.1.2 Ser Coordinador Académico

7.2 Para ser Coordinador de Carrera

7.2.1 Ser Profesor titular III

7.3 Para ser Asistente de Coordinación Académica

7.3.1 Profesor de tiempo completo

7.3.2 Asignadas 4 horas para la ejecución del Programa de Formación Docente

7.4 Para ser Asesor Pedagógico

7.4.1 Profesor Titular III

7.4.2 Pedagogo

Artículo 8. Temporalidad

Los representantes duraran 2 años en sus funciones y podrán ser nombrados nuevamente por un periodo similar, si la Dirección así lo confirma. Únicamente serán sustituidos por el órgano de Dirección, en casos debidamente justificados.

CAPÍTULO V ATRIBUCIONES DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE COORDINACIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR

Artículo 9. Atribuciones Del Coordinador de la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente

9.1 Representar a la Comisión de la Coordinación del Programa de Formación Docente del Centro Universitario del Sur.

9.2 Presidir las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión del –PFD- en las cuales tendrá voz y voto.

9.3 Enviar con cinco días hábiles de anticipación la propuesta de agenda de las sesiones ordinarias y extraordinarias, para conocimiento y aprobación de los representantes de la Comisión del –PFD-.

9.4 Presentar a la Comisión del Programa de Formación Docente los informes que sean requeridos.

9.5 Velar porque los niveles pertinentes se comuniquen y ejecuten los acuerdos y disposiciones que emana la Comisión del Programa de Formación Docente.

9.6 Plantear a la Comisión del Programa de Formación Docente las estrategias que considere necesarias para el desarrollo de actividades de formación del docente universitario.

9.7 Mantener comunicación constante con el asesor pedagógico nombrado por la división de desarrollo académico en la coordinación de actividades de formación docente.

Artículo 10. Atribuciones de los Coordinadores de cada carrera en la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente

10.1 Representar con voz y voto a la carrera que coordina.

10.2 Conformar comisiones para las que sea designado por la coordinación del programa de formación docente.

10.3 Asistir a reuniones ordinarias y extraordinarias que sea convocado (a).

10.4 Ser el enlace entre la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente y su equipo de trabajo.

10.5 Presentar propuestas de formación docente ante la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente.

10.6 Apoyar en la elaboración de la memoria o informe anual de labores y otros que le sean requeridos.

10.7 Otras que la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente le asigne.

Artículo 11. Atribuciones del Asistente de la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente

11.1 Asistir con voz pero sin voto a las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Comisión del Programa de Formación Docente.

11.2 Redactar, firmar y certificar con el visto bueno del Coordinador de la Comisión del –PFD- las actas de las sesiones y documentos que acrediten

los estudios y nivel alcanzado por los profesores universitarios dentro de los programas de formación docente.

11.3 Transcribir las resoluciones de las actas de la Comisión del Programa de Formación Docente.

11.4 Integrar comisiones para las que sea designada.

11.5 Responsable del archivo de la Comisión del Programa de Formación Docente.

11.6 Elaborar la memoria de labores y el informe anual de la Comisión del Programa de Formación Docente.

11.7 Otras que sean inherentes al cargo.

Artículo 12. Ausencia Justificada

En caso de ausencia temporal justificada del asistente de la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente, se designará dentro de los representantes titulares del Programa de Formación Docente a la persona que actuará con voz y voto.

CAPÍTULO VI DE LAS SESIONES

Artículo 13. De la Sesiones Ordinarias

Los integrantes de la Comisión del Programa de Formación Docente se reunirán una vez al mes.

Artículo 14. De las reuniones extraordinarias

La Comisión de Coordinación del –PFD- se reunirá en forma extraordinaria las veces que se considere necesaria o cuando sea requerido en forma escrita por

mínimo 5 de los representantes por carrera, en la solicitud se debe especificar el asunto a tratar.

Artículo 15. Convocatoria

Será el Coordinador de la Comisión del Programa de Formación Docente quien realizará por escrito las convocatorias para las sesiones ordinarias y extraordinarias. La convocatoria debe contener la agenda a tratar y deberá notificarse con 5 días de anticipación a la fecha señalada.

Artículo 16. Determinación del Quórum

Para iniciar las sesiones de la Comisión del Programa de Formación Docente se requiere la presencia de la mitad más uno de los representantes con voz y voto. Si no se reúne el Quórum requerido el coordinador someterá a votación si se abre o no la sesión, con los presentes.

Artículo 17. Duración de las Sesiones

Las sesiones, tanto ordinarias y extraordinarias durarán un tiempo máximo de dos horas; transcurrido ese tiempo el coordinador consultará con el pleno si se continua o no la sesión.

Artículo 18. Agenda

Será propuesta por el Coordinador de la Comisión del Programa de Formación Docente y aprobada por el pleno de la Comisión del Programa de Formación Docente.

Artículo 19. Personas Invitadas

Por invitación de la Coordinación del Programa de Formación Docente, podrán asistir quienes tengan que tratar algún asunto de la agenda del día y harán uso de la palabra para proporcionar la información necesaria. El análisis y conclusiones de lo expuesto, se hará sin la presencia de la persona.

CAPÍTULO VII DE LAS DECISIONES

Artículo 20. Decisiones

Las decisiones, de la Comisión del Programa de Formación Docente para ser aprobadas deberán de ser aceptadas en voto público por la mitad más uno de los representantes presentes en las sesiones.

Artículo 21. Voto

Para las decisiones, tendrán derecho a voto los representantes presentes. Se admitirá únicamente un voto por carrera.

CAPÍTULO VIII DE LAS COMISIONES

Artículo 22. Integración

La Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente del Centro Universitario del Sur, para el cumplimiento de sus objetivos y funciones creará mediante acuerdo, las comisiones de carácter permanente o temporal que considere necesarias.

Artículo 23. Comisiones Temporales

Se integrarán para resolver los asuntos que no estén en las funciones de las comisiones permanentes y sean solicitados a la coordinación del Programa de Formación Docente.

Artículo 24. Funciones de las Comisiones Permanentes:

- 24.1 Planificar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a las actividades que le competen.
- 24.2 Rendir los informes que le sean requeridos por la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente.
- 24.3 Las que la Coordinación del Programa de Formación Docente designe.

Artículo 25. Organizaciones

Entre los representantes de la Comisión del Programa de Formación Docente que integren cada comisión de debe elegir un coordinador (a) y un secretario(o), quienes serán los encargados de que la comisión cumpla con su carácter, sus funciones establecidas en los artículos 22 y 24 de este reglamento.

CAPÍTULO IX OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 26. Otras Disposiciones

Los aspectos no previstos en el presente normativo, serán tratados por la Comisión de Coordinación del Programa de Formación Docente, del Centro Universitario del Sur.

BIBLIOGRAFÍA

1. -DIGED-, D. G. *Las Concepciones del Hombre y sus Implicaciones en la Formación de Docentes*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. -DIGED-, D. G. *Programa de Formación del Profesor Universitario de la Universidad de San Carlos SEPU/USAC*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
3. -DIGED-, D. G. (2003). *Sistema de Formación del Profesor Universitario*. Guatemala: Departamento de Educación.
4. García, M. (1932). *Cien años de Normalismo*.
5. Media, P. d. (2008). *Bases para el Diseño del Sistema Nacional Docente en Guatemala*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
6. Mendizabal, M. L. (2009). *Planificación Estratégica*. Escuintla, Guatemala: Centro Universitario del Sur -CUNSUR-.
7. Nava, R. G. (1999). *Educación Holista, Pedagogía del Amor Universal*. Guadalajara México: Fundación Internacional para la Educación Holista.

APÉNDICE

**BOLETAS DE ENCUESTA Y GUÍA DE ENTREVISTA PARA LA ELABORACIÓN
DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL CENTRO
UNIVERSITARIO DEL SUR -CUNSUR-.**

CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR –CUNSUR-



Boleta No. _____

Esta boleta constituye un instrumento diseñado para recopilar información que será utilizada para realizar el trabajo de investigación relacionado a las necesidades e intereses de formación docente para la implementación del programa de formación docente para el Centro Universitario del Sur –CUNSUR-, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

INSTRUCCIONES: coloque con una "x" en la casilla correspondiente y/o llene los espacios en blanco, cuando así corresponda.

Sexo: **Masculino**

Femenino

1. Posee titularidad de profesor el Centro Universitario del Sur?

Sí _____ No _____

Si su respuesta es sí que número de titularidad posee? _____

2. Qué grado académico posee?

Licenciatura _____ Maestría _____ Doctorado _____

3. ¿Ha participado en los cursos o módulos que imparte el Departamento de Educación de la División de Desarrollo Académico?

Si _____ No _____

4. ¿Qué modalidad de formación y actualización prefiere?

Presencial _____ En línea _____ o Semipresencial _____

5. ¿Conoce cuál es la visión del Centro Universitario?

Si _____ No _____

Si su respuesta es negativa, indique Por qué?

6. ¿Conoce cuál es la misión del Centro Universitario?

Si _____ No _____

Si su respuesta es negativa, indique Por qué?

7. ¿Conoce cuáles son los objetivos del Centro Universitario?

Si _____ No _____

Si su respuesta es negativa, indique Por qué?

8. ¿Posee alguna formación en docencia universitaria?

Si _____ No _____

9. Cuando fue la última vez que recibió formación para la docencia universitaria:

Este año _____ el año pasado _____ hace algunos años _____ nunca _____

10. ¿Acerca de qué etapas del ciclo docente desearía obtener actualización?

Planteamiento didáctico	_____
Metodología didáctica	_____
Estrategías de Aprendizaje	_____
Evaluación del Aprendizaje	_____

11. ¿Qué medios alternos de comunicación le interesaría emplear en el desarrollo de la docencia universitaria?

Sitios Web	_____
Portales Educativos	_____
Biblioteca Virtual	_____
Blog Educativo	_____
Facebook	_____

12. De los siguientes temas indique en cuáles necesita formarse para mejorar su desempeño como docente:

Planificación

Elaboración de objetivos
Elaboración de competencias
Elaboración del programa
Otros:

Contenidos

Conceptuales
Procedimentales
Actitudinales
Otros:

Metodología

Aprendizaje Basado en Proyectos
Aprendizaje Basado en Problemas
Estudio de casos
Mapas conceptuales
Elaboración de ensayos
Aprendizaje cooperativo
Otros:

Evaluación

Heteroevaluación (evaluación del docente al estudiante)
Autoevaluación
Coevaluación
Evaluación del desempeño
Evaluación alternativa
Otros:

Otros temas

Comunicación didáctica
Epistemología
Teorías del aprendizaje
Estilos de aprendizaje
Tecnologías de la Informática y la comunicación
Elaboración de cursos en línea
Enfoque constructivista (competencias)
Redacción de documentos
Relaciones interpersonales
Motivación y liderazgo

13. ¿Le gustaría recibir una capacitación que le ayude a mejorar su desempeño en el desarrollo de sus clases?

Si _____ No _____

Si su respuesta es afirmativa, indique cuál? _____

14. En qué días, horarios y nivel le gustaría recibir el Programa de Formación Docente

En qué días
En qué horarios
En qué nivel de formación

Cursos de 40 horas
Especialidad
Maestría
Doctorado

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR –CUNSUR-



Boleta No. _____

El cuestionario contiene 47 ítems, los cuales refieren a las necesidades de formación de los docentes del Centro Universitario del Sur –CUNSUR-, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes para aplicar los modelos educativos centrados en el aprendizaje.

INSTRUCCIONES: En una escala de 1 al 5 (donde uno es nada, dos es poco, tres es regular, cuatro es bueno y muy bueno) señala en cada campo de formación, el nivel de necesidad, respecto a conocimientos, habilidades y actitudes (competencias del docente universitario).

1. Conocimientos sobre el estudiante y la forma como aprende	1	2	3	4	5
Naturaleza de los conocimientos previos que posee					
Tipo de estrategias cognitivas que utiliza para aprender					
Tipo de estrategias metacognitivas que reconoce y emplea para continuar aprendiendo					
Dominio de estrategias de autorregulación					
Nivel de procesamiento (superficial, profundo o estratégico) que emplea para aprender					
Estilo cognitivo que utiliza el estudiante					
Estilo de aprendizaje que emplea el estudiante					
Tipo de metas que persigue					
Tipo de atribuciones y expectativas que emplea					
Situación socioafectiva					
Situación social y económica					
2. Conocimientos para planificar, desarrollar y evaluar estrategias de enseñanza	1	2	3	4	5
Teorías de aprendizaje					
Estrategias cognitivas					
Estrategias de enseñanza de procesamiento profundo de la información (organizativas y de elaboración)					
Ubicación de estrategias según la naturaleza del contenido a enseñar (conceptual, procedimental, declarativo)					
Didáctica de la disciplina que se va enseñar					
Organización de los procesos didácticos para desarrollar ambientes de aprendizaje significativo					
Retroalimentación constante centrada en los procesos de aprendizaje					
Revisión y cierre al finalizar un tema					
Reconocimiento de las diferencias que presentan los estudiantes					
Conocimiento sobre la manera de potencial en los estudiantes el desarrollo de estrategias de aprendizaje					
Conocimiento sobre como promover el mantenimiento, generalización y Transferencia de estrategias					
Enseñanza de estrategias en situaciones reales					

3. Habilidades para planificar, desarrollar y evaluar estrategias de enseñanza	1	2	3	4	5
Interactuar con estudiantes de manera personalizada					
Trabajar de manera interdisciplinaria					
Trabajar en equipo					
Utilizar comunicación clara (terminología precisa, discurso, conectado, señales de transición y énfasis) con los estudiantes					
Generar comunicación con los estudiantes que posibilite el desarrollo de capacidades metacognitivas y de autorregulación					
Coherencia entre los objetivos y actividades de enseñanza					
Utilizar en su actividad docente estrategias cognitivas y metacognitivas					
Identificar mediante indicadores o evidencias aprendizaje significativo en los estudiantes					
Motivar a los estudiantes sobre el uso de estrategias cognitivas y metacognitivas					
Utilizar preguntas eficaces (frecuencia, distribución equitativa, apuntalamiento y suficiencia en tiempo de espera) con los estudiantes					
Enseñar estrategias cognitivas y metacognitivas utilizando ejemplos					
Generar estrategias preinstruccionales, coinstruccionales y postinstruccionales que promuevan en los estudiantes aprender a aprender					
4. Actitudes para desarrollar una práctica docente centrada en el aprendizaje	1	2	3	4	5
Actualización permanente					
Prospectiva					
Disposición para el cambio					
Innovación					
Creatividad					
Honestidad					
Respeto					
Colaboración					
Entusiasmo					
Empatía					
Proactividad					



CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR –CUNSUR-
PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Responda con la mayor objetividad posible, ofreciendo su opinión sobre el docente de esta asignatura, de acuerdo a lo que ha podido observar en el desarrollo de las diferentes sesiones de trabajo. Sólo debe marcar una de las opciones.

NOMBRE DEL DOCENTE: _____

No.	AFIRMACIÓN	NO OPINO	COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO	MUY DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO
	El docente :					
1	Expresa claramente lo que comunica					
2	Influye positivamente en mis actitudes y valores					
3	Posee una personalidad motivadora para mi aprendizaje					
4	Mantiene actitudes adecuadas durante la clase					
5	Propone actividades prácticas donde puedo aplicar mis conocimientos teóricos					
6	Entregó el programa al inicio del curso y éste me permitió tener una visión global del mismo					
	El contenido del programa del curso da una información clara de:					
7	Objetivos					
8	Contenidos					
9	Metodología					
10	Evaluación					
11	Bibliografía y material de lectura					
	Domínio de la materia del curso y experiencias profesional: El docente:					
12	Demuestra conocimiento y dominio sobre los temas del curso					
13	Comparte su experiencia profesional y me ayuda en mi formación profesional					
14	El docente que está capacitado para enseñar					
	Metodología y actividades de aprendizaje: El docente					
15	Prepara adecuadamente sus clases					
16	Motiva a investigar y aprender más sobre los contenidos del curso					
17	Propone resolver problemas parecidos a los que enfrentamos en la vida profesional					
18	Estimula al estudiante a pensar y reflexionar críticamente					
19	Propone actividades que nos exigen sintetizar, analizar y ordenar nuestras ideas					
20	Propone actividades que nos exigen ser altamente creativos					
21	Propone lecturas adecuadas y que comprendo bien					
22	Hace trabajar en equipo y propicia que nos apoyemos entre compañeros					
23	Las metodologías que utiliza el docente son innovadoras					
24	Las metodologías utilizadas por mis docentes me permiten aprender					
25	Las tareas que el docente me asignó para realizar fuera del aula permiten darle continuidad a lo aprendido en el aula					
26	Siempre encuentro la información general y específica señalada por el docente.					
	Evaluación: El docente					
27	realiza evaluaciones que son coherentes con los objetivos del curso					
28	Establece con claridad y suficiente anticipación los aspectos a evaluar					
29	Asigna tareas y actividades relevantes para el aprendizaje					
30	Propicia un ambiente de diálogo y participación efectivo de clases					
31	La evaluación que utiliza el docente me permite demostrar que he aprendido					
32	La evaluación que utiliza el docente es acorde a las metodologías que utiliza en el aula					
33	distribuye las evaluaciones del curso de manera adecuada, es decir, realizan evaluaciones al inicio, durante y al final del curso					
	Aspectos administrativos: El docente					
35	Es puntual con el horario establecido					
36	Me gustaría volver a tenerlo como docente					



GUÍA DE ENTREVISTA PARA LOS COORDINADORES DE CARRERAS DE LAS DIVERSAS CARRERAS QUE TIENE EL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR –CUNSUR-

1. ¿Cuáles son las causas de que en el Centro Universitario del Sur no exista un programa de formación del docente universitario?
2. Puede expresar si existen capacitaciones espontáneas, es decir no programadas? ¿Cómo se forman actualmente los docentes en el centro?
3. ¿Qué efectos ha tenido la falta de capacitaciones programadas?
4. En la condición de Coordinador de Carrera usted considera en el corto plazo la implementación de un programa de formación docente universitario?
5. ¿Qué son a su criterio los beneficios en el corto y mediano plazo, debido a la implementación de un programa de formación docente en el centro universitario?
6. ¿Cuáles son las características deseables (fortalezas) del programa de formación docente universitario?
7. En su opinión la orientación del programa de formación docente será para profesores presupuestados e interinos. Exponga sus argumentos.
8. De acuerdo a las condiciones financieras del Centro Universitario del Sur ¿Quién cree usted que es la institución que debe llevar a cabo el programa de formación docente del centro universitario?
9. ¿Cree usted que la falta de un programa de formación docente ha influido en el desarrollo eficiente y eficaz de los docentes?
10. Si se visualiza el futuro del Centro Universitario del Sur ¿Qué efectos puede causar la falta de implementar el programa de formación docente universitario?