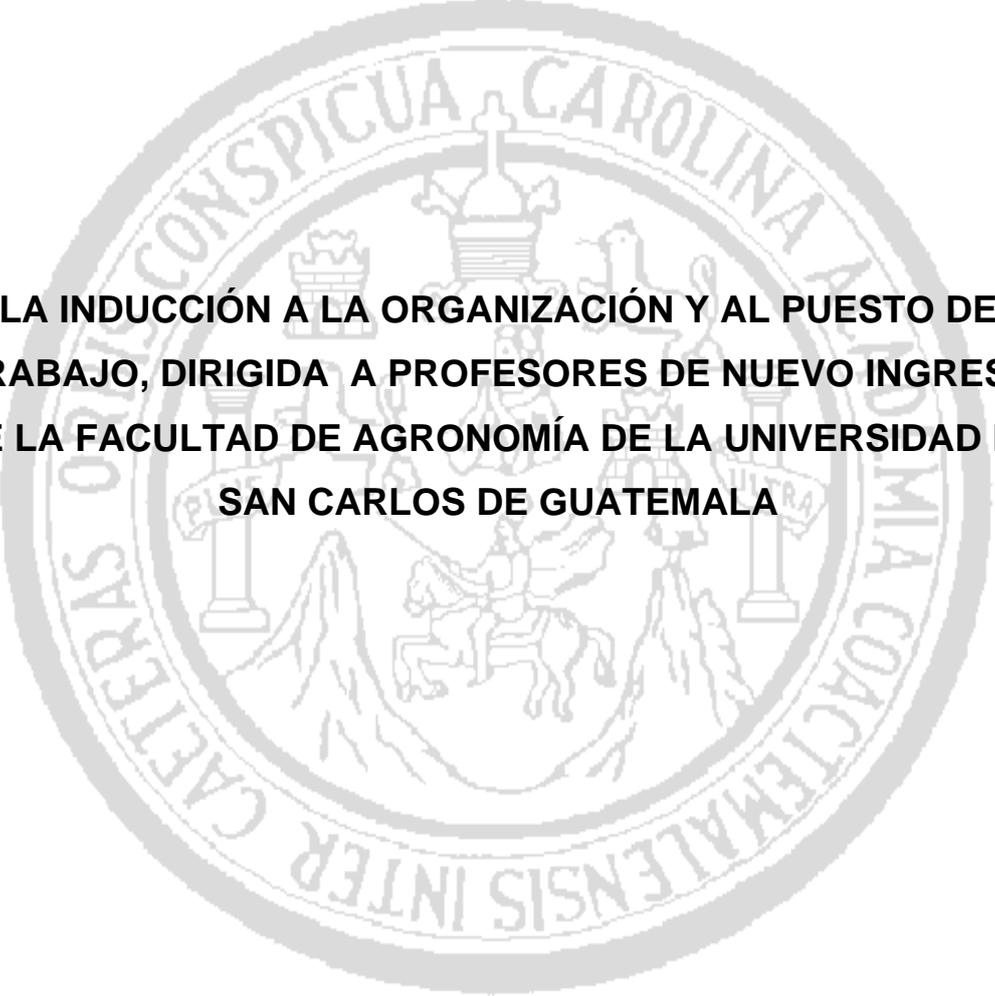


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**



**LA INDUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN Y AL PUESTO DE
TRABAJO, DIRIGIDA A PROFESORES DE NUEVO INGRESO
DE LA FACULTAD DE AGRONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE GUATEMALA**

JOSÉ MARÍA SANTOS ALBIZURES

Guatemala mayo de 2004

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**LA INDUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN Y AL PUESTO DE
TRABAJO, DIRIGIDA A PROFESORES DE NUEVO INGRESO
DE LA FACULTAD DE AGRONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**Informe final de tesis para la obtención del grado de
Maestro en Administración de Recursos Humanos, con base
en el Normativo para la Elaboración de la Tesis de Grado y
Examen General de Graduación de la Escuela de Estudios
de Postgrado del 4 de febrero de 1993.**

José María Santos Albizures

Carné: 100007899

Guatemala mayo de 2004

Junta Directiva
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

Lic. Eduardo Antonio Velásquez Carrera	Decano
Lic. Oscar Rolando Zetina Guerra	Secretario.
Lic. Cantón Lee Villela	Vocal 1°.
Lic. Albaro Joel Girón Barahona	Vocal 2°.
Lic. Juan Antonio Gómez Monterroso	Vocal 3°.
P.M.P. Juan Francisco Moreno Murphy	Vocal 4°.
B.C. Jairo Daniel Dávila López	Vocal 5°.

TRIBUNAL EXAMINADOR

MSc. César Adrián Linares	Presidente
MSc. Enrique Amilcar Alvarado Méndez	Secretario
MSc. José Rafael Sánchez Viesca	Vocal I
MA. Ramiro Martínez Zamora	Vocal II
MSc. Jovita Antonieta Miranda Barrios	Profesor Consejero



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Postgrado

ACTA No. 02-04

En el Salón 5 del segundo nivel del Edificio S-11 de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, nos reunimos los infrascritos miembros del Jurado Examinador, el día 20 de mayo del año en curso, a las 18:30 horas para practicar el EXAMEN GENERAL DE TESIS, del estudiante José María Santos Albizures, carné No. 100007899 estudiante de la Maestría en Administración de Recursos Humanos. Procedimos a efectuar el referido examen de conformidad con los artículos 10, 12, 13 y 14 del **NORMATIVO PARA ELABORACIÓN DE LA TESIS Y EXAMEN GENERAL DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**, aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas en el numeral 6 del punto SEXTO del Acta 4-93 de la sesión celebrada el 4 de febrero de 1993.

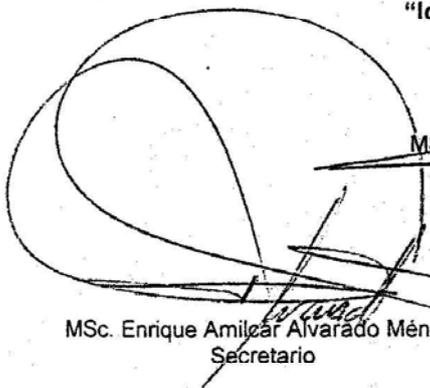
El Examen General de Tesis fue oral y consistió en la evaluación de los elementos técnico-formales y de contenido científico del informe final de la tesis denominada **"La Inducción a la Organización y al Puesto de Trabajo, Dirigida a Profesores de Nuevo Ingreso de la Facultad de Agronomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala**, elaborado por el postulante. El resultado del examen fue Aprobado

por Mayoría de votos con recomendaciones
por el Jurado Examinador.

Previo a la aprobación final de tesis el postulante debe incorporar las recomendaciones emitidas en reunión del Jurado Examinador; las cuales, se le entregará por escrito y se presentará nuevamente la tesis en el plazo máximo de 30 días a partir de la presente fecha.

En fe de lo cual firmamos la presente acta, en la ciudad de Guatemala, a veinte días del mes de mayo del año dos mil cuatro.

"Id y Enseñad a Todos"



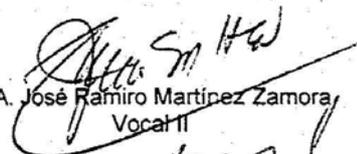
MSc. Enrique Amilcar Alvarado Méndez
Secretario



MSc. César Adrián Linares
Presidente



MSc. José Rafael Sánchez Viesca
Vocal I



MA. José Ramiro Martínez Zamora
Vocal II



MSc. Jovita Antonieta Miranda Barrios
Profesor Consejero



José María Santos Albizures

**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS. GUATEMALA,
CINCO DE JULIO DE DOSMIL CUATRO.**

Con base en el Punto QUINTO, inciso 5.1, subinciso 5.1.1 del Acta 18-2004 de la sesión celebrada por la Junta Directiva de la Facultad el 28 de junio de 2004, se conoció el Acta Escuela de Estudios de Postgrado No. 002-2004 de aprobación del Examen Privado de Tesis, de fecha 20 de mayo de 2004 y el trabajo de Tesis de Maestría en Administración de Recursos Humanos denominado: "LA INDUCCION A LA ORGANIZACIÓN Y AL PUESTO DE TRABAJO, DIRIGIDA A PROFESORES DE NUEVO INGRESO DE LA FACULTAD DE AGRONOMIA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA", que para su graduación profesional presentó el Licenciado JOSE MARIA SANTOS ALBIZURES, autorizándose su impresión.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


LIC. OSCAR ROLANDO ZETINA GUERRA
SECRETARIO ACADEMICO




LIC. EDUARDO ANTONIO VELASQUEZ CARRERA
DECANO



Smp.


LIC. OSCAR ROLANDO ZETINA GUERRA
SECRETARIO ACADEMICO

AGRADECIMIENTOS

A DIOS: INSEPARABLE AMIGO, GUIA Y COMPAÑERO

A LAS INSTITUCIONES Facultad de Ciencias Económicas –USAC- Facultad de Agronomía –FAUSAC-	Por el apoyo brindado en la elaboración del presente trabajo y facilitar las condiciones para desarrollarlo.
A MI REVISOR Y ASESORES Lic. José Sanchez Viezca Lic. Enrique Amilcar Alvarado Méndez Lic. Cesar Adrián Linares Licda. Jovita Miranda Barrios Lic. Dennis Escobar Galicia Documentalista: Aura Lorenzana de Aguilar	Por compartir conmigo su experiencia y conocimientos durante todo el trayecto de investigación.
A MIS PADRES José María Santos Del Cid (+) Feliciana Albizures Gramajo de Santos (+)	Reconocimiento póstumo a sus esfuerzos.
A MI ESPOSA Ana Lucrecia de León Solano de Santos	Por su ayuda y comprensión en todo momento.
A MIS HIJOS Pablo José y María Gabriela	Por constituir la inspiración para alcanzar las metas propuestas.
A MIS HERMANOS Dília, Miriam, Amparito, Magda, Marco Tulio y Lísbeth.	Por el apoyo y palabras de aliento.
A MIS SUEGROS Ramón de León Lavarreda Alba Marina Solano de de León	Reconocimiento a su apoyo incondicional.
A MI EQUIPO DE PROMOCIÓN Licda. Lorena Alvarez, Licda. Ada Garóz, Licda. Laura Soto y Lic. Ricardo Borrayo	Por su consejo y apoyo constante durante toda la carrera profesional.

CONTENIDO

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	6
1.1 Identificación de los trabajadores con la organización	6
1.2 La inducción de personal.	8
1.3 La capacitación	10
1.4 Diagnóstico de necesidades de capacitación -DNC-	12
1.5 Evaluación del proceso de capacitación	14
1.6 Adaptación al puesto	16
1.7 Manual de inducción al puesto de trabajo y a la institución	16
1.8 El profesor de la Facultad de Agronomía	17
2. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	19
2.1 Metodología	19
2.2 Objeto y sujeto	20
2.4 Técnica utilizada	21
2.5 Instrumentos de recopilación de información	22
3. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	25
3.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación	25
3.2 Evaluación del aprendizaje	28
3.3 Evaluación del desempeño docente	30
4. MANUAL DE INDUCCIÓN DOCENTE	33
4.1 Reseña histórica de la Universidad de San Carlos de Guatemala	38
4.2 La Facultad de Agronomía	41
4.3 La programación didáctica	60
4.4 Reglamentos que rigen el quehacer del profesor universitario	65
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	71
ANEXOS	74

RESUMEN

La Facultad de Agronomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala -FAUSAC-, para incorporar de mejor manera a sus profesores a las labores docentes, a principio de semestre, (enero y julio de cada año), desarrolla una actividad de capacitación, con el propósito de satisfacer sus necesidades pedagógicas, en las que se desarrollan contenidos de programación didáctica y planeamiento educativo.

En los meses de abril y mayo de 2003, la Unidad de Planificación y Desarrollo Educativo de Agronomía, entrevistó a 10 de los 15 profesores de nuevo ingreso, de cuya actividad se determinó que ninguno fue capacitado en cuanto a la filosofía, el funcionamiento administrativo y el plan estratégico de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de la Facultad de Agronomía, situación que les dificultó una rápida adecuación al puesto y cumplir con los requerimientos institucionales.

Los profesores se han visto en la necesidad de investigar los aspectos en los cuales no han sido capacitados, a pesar de lo cual aun afrontan problemas para brindar su aporte laboral en la consecución de los fines y objetivos de la Facultad. Esto les ha obligado a investigar por cuenta propia, aspectos específicos como historia, visión, misión y organización administrativa de la institución entre otros. Así también han investigado sobre los reglamentos actuales para poder ejercer sus derechos y obligaciones como trabajadores de la USAC y conocer los requerimientos mínimos para una mejor prestación de servicios.

Por lo tanto, el objetivo principal de la presente investigación fue elaborar un programa de inducción a la organización y al puesto de trabajo, dirigido a profesores de la -FAUSAC- que permita una adaptación efectiva a la organización y al puesto de trabajo.

Se planteó como problema de la investigación el siguiente: ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes, para lograr una adecuada adaptación al puesto de trabajo del profesor de la Facultad de Agronomía? En ese sentido se identificaron como variables de investigación: la capacitación y la adaptación al puesto. Para la variable “capacitación”, los indicadores fueron los siguientes: necesidades de capacitación, nivel requerido de conocimientos para el puesto de docente y las prioridades de dicho requerimiento. En cuanto a la variable “adaptación al puesto”,

se tomaron en cuenta los indicadores siguientes: habilidades, actitudes y conocimientos del capacitado, los cuales fueron observados y evaluados durante todo el proceso.

Para la elaboración del marco teórico, se consultó bibliografía especializada, de cuya revisión se determinó que en la solución de problemas similares, la implementación de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación -DNC-, permite conocer las habilidades, conocimientos y actitudes que una persona debe adquirir, optimizar o actualizar para desempeñar satisfactoriamente las actividades inherentes a su puesto de trabajo.

Los participantes, objeto de investigación en el presente estudio, fueron: las autoridades de la Facultad de Agronomía, representados por el Decano, Secretario Académico y Coordinadores de Área, integrados en la Unidad de Coordinación Académica, a quienes se aplicó las cédulas del diagnóstico de necesidades de capacitación. También participaron los profesores de nuevo ingreso a la FAUSAC en el primer semestre del año 2003,

Para realizar dicho diagnóstico se utilizó la “técnica de corrillos”, que consiste en formar grupos de trabajo para analizar, discutir y plantear prioridades de capacitación. Estas últimas, deben contemplar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desarrollar con eficiencia las actividades laborales. Como producto de dicha actividad, se propuso para el proceso de inducción, los temas siguientes: metodología de la enseñanza, evaluación del aprendizaje, programación didáctica, planeamiento educativo, y filosofía y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de la Facultad de Agronomía.

La medición del impacto alcanzado en el proceso, se realizó mediante el establecimiento de cuatro niveles de aprendizaje. El nivel I, considerado como falta de conocimientos, el nivel II como susceptible de mejorar, el nivel III como satisfactorio y el nivel IV como óptimo. El nivel mínimo requerido de conocimientos para todas las áreas fue el nivel III. Con esta base, se procedió a planificar el curso de inducción, considerando como criterios de medición la reacción, el aprendizaje y la conducta de los profesores capacitados. Se consideró, así mismo, los resultados del proceso de inducción en general, mediante la relación de tales criterios con los indicadores de las variables propuestas.

El proceso de evaluación se inició con la aplicación de un cuestionario sobre los contenidos a impartir a los profesores de nuevo ingreso que participaron en el curso de inducción. Al final del proceso, se aplicó a ellos el mismo cuestionario para establecer si promocionaron al nivel de conocimientos que requiere el puesto. Dos meses después de la capacitación, se aplicaron boletas de evaluación del desempeño docente a los jefes inmediatos y a los alumnos de uno de los cursos que imparte cada profesor.

Se pudo establecer que la implementación de un sistema de inducción a profesores de primer ingreso a la FAUSAC, es una necesidad para desarrollar con eficiencia las tareas docentes. Consecuentemente, la Universidad de San Carlos de Guatemala contempla en su Plan Estratégico 2022, que todos los docentes de nuevo ingreso, a partir del año 2004, deben participar en un proceso de inducción.

Es pertinente indicar que a pesar de los esfuerzos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por mantener un programa continuo de formación docente, no existe una cultura organizacional que promueva el fortalecimiento de técnicas para la ejecución de la fase diagnóstica de necesidades de capacitación.

Al final de la investigación se concluyó que los profesores capacitados alcanzaron un nivel de conocimientos satisfactorio, en base a lo cual se recomienda que la Facultad de Agronomía realice el diagnóstico de necesidades de capacitación, periódicamente, como mínimo una vez al año, para fortalecer el Programa de Formación Docente. Así mismo, se recomienda realizar como primera actividad de cada semestre un programa de inducción para profesores de primer ingreso y un monitoreo de las actividades del desempeño docente, a fin de cuantificar los beneficios de la inducción y mantener una retroalimentación permanente.

INTRODUCCIÓN

La inducción de personal, es una experiencia que puede determinar el comportamiento del trabajador de primer ingreso, ya que busca entre otros objetivos, la adaptación al puesto y facilitar la identificación del trabajador con la institución, por lo que actualmente se considera un proceso necesario en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En este sentido, con la presente investigación, se realizó un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y se diseñó el manual de inducción de la organización y del puesto de trabajo, para dotar al profesor de la Facultad de Agronomía de un instrumento que le documente sobre la institución, su marco filosófico y funcionamiento administrativo y los principios elementales de programación didáctica.

Los resultados del presente trabajo podrán emplearse como insumos en la búsqueda de alternativas para satisfacer las necesidades detectadas en la Facultad de Agronomía en materia docente.

En la exposición de los enfoques teóricos y conceptuales utilizados para fundamentar la investigación, se abordan temas como la inducción de personal, capacitación, diagnóstico de necesidades de capacitación, evaluación del proceso de capacitación y el manual de inducción entre otros. Se incluyen también conceptos de “adaptación al puesto” y de “identificación del trabajador con su institución”, los cuales se mencionan frecuentemente en la literatura especializada.

Se buscó dar respuesta a la pregunta: ¿cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes, para lograr una adecuada adaptación al puesto de trabajo del profesor de la Facultad de Agronomía?, definiéndose como variables de investigación la capacitación y la adaptación al puesto.

Como producto del diagnóstico, se propusieron en orden de prioridad los temas que a criterio de las autoridades de la FAUSAC, deben incluirse en el programa de inducción. Siendo estos los siguientes: metodología de la enseñanza, evaluación del aprendizaje, programación didáctica, planeamiento educativo y filosofía y reglamentos de la USAC y de la Facultad de Agronomía.

Posteriormente se procedió a definir los niveles de aprendizaje requeridos como producto de la capacitación, para medir el impacto alcanzado en el proceso. El paso siguiente consistió en planificar el curso de inducción y su evaluación

Dos meses después de la capacitación, se aplicaron boletas de evaluación del desempeño docente a los jefes inmediatos y a los alumnos de los profesores capacitados. Finalmente se procedió al análisis de la información para formular las conclusiones y recomendaciones.

Como producto de la investigación y la realización del Curso de Inducción a profesores de Primer Ingreso de la Facultad de Agronomía, realizado durante el mes de julio de 2003, se presenta la propuesta del Manual de Inducción Docente, dirigido a profesores de primer ingreso a la Facultad de Agronomía, el cual les sirve como guía para apropiarse de los contenidos a abordar, y de la bibliografía sugerida para fortalecer sus conocimientos.

Se concluyó entre otros aspectos que los resultados del proceso de inducción fueron satisfactorios, ya que los profesores evaluados obtuvieron punteos entre 75 y 100 puntos, en la evaluación del desempeño docente.

Al final se recomienda que las autoridades de la Facultad de Agronomía planifiquen y realicen un diagnóstico de necesidades de capacitación, una vez al año y fortalezcan el Programa de Formación Docente, en el que debe profundizarse en los temas relacionados con el conocimiento de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de esa unidad académica, a fin de que se logre la identificación de sus profesores con la institución.

1. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

1.1 Identificación de los trabajadores con la organización

Según los lineamientos de la administración de recursos humanos, luego que el personal ha superado los procesos previos de reclutamiento y selección, las empresas buscan integrar a los trabajadores al ambiente organizacional, mediante la utilización de herramientas y procedimientos específicos, a fin de alcanzar identificación del nuevo personal con la empresa, con base en los principios de socialización organizacional.

Para el presente estudio se entenderá como socialización “el proceso a través del cual el ser humano empieza a aprender el modo de la vida de su sociedad, a adquirir una personalidad y a desarrollar la capacidad de obrar a la vez como individuo y como miembro del grupo.”¹

Las organizaciones, al igual que una sociedad, buscan que sus nuevos miembros adquieran conocimientos para la vida laboral, desarrollen sus capacidades para trabajar en equipo, se adecuen al ambiente organizacional, al perfil requerido y que satisfagan los requisitos mínimos para la posición que van a cubrir. Para ello, recurren a las actividades de capacitación, las que regularmente son congruentes con las necesidades y filosofía de la misma.

Conforme a las definiciones de los conceptos de socialización y organizaciones, “la socialización organizacional procura establecer, junto con el nuevo miembro, las bases y premisas de funcionamiento de la organización, y cuál será su colaboración en este aspecto. Debido a la socialización, el nuevo empleado renuncia a una parte de su libertad de acción al ingresar en la organización: se compromete a cumplir un horario de trabajo, desempeñar ciertas actividades, seguir las orientaciones del superior, obedecer determinadas normas y reglamentos internos y cumplir todo lo relacionado con sus funciones”²

¹ Cohen, Bruce J. Introducción a la Sociología. México. McGraw-Hil. 1995. p.48.

² Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos. 5ª. Ed. Colombia. Traducción. Germán Alberto Villamizar. McGraw Hill. 1999. P 280.

En otras palabras, a través de la socialización organizacional se busca inducir al nuevo trabajador al aprendizaje de los valores, metas, objetivos, responsabilidades, normas y reglamentos, así como pautas de conducta en general que de él se espera como miembro de esa organización.

Por razones políticas, culturales y sociales, el término “socialización”, pudiera relacionarse al concepto de “socialismo” u otras connotaciones en nuestra sociedad. Probablemente, se deba a ello que parte de las acciones tendientes a “socializar” a los miembros que ingresan a las organizaciones, en el campo de la administración de recursos humanos se les conozca entre otros, bajo el nombre de *inducción y desarrollo de personal*, entendiéndose como tal el proceso de inducción, capacitación y desarrollo del personal, que busca la identificación del trabajador con la institución.

Según el Diccionario de la Lengua Española, "identificar es hacer que dos a más cosas que en realidad son distintas aparezcan y se consideren como una misma". Además, define “identificarse” como llegar a tener las mismas creencias, propósitos, deseos, etc.³

El Diccionario de la Enciclopedia de la Psicología Océano, se refiere al término identificación de la forma siguiente: "Concepto según el cual cuando dos hechos se funden en una unidad se produce un contenido psíquico nuevo".⁴

Con base en los conceptos anteriores, se entenderá la identificación de los trabajadores para con su empresa, como ese vínculo de pertenencia que experimenta el trabajador hacia su empleador, que le permite hacer suyos la misión, los propósitos y objetivos de la organización. En este concepto también se incluye el sentimiento de orgullo de trabajar para la organización y contribuir con su esfuerzo diario al engrandecimiento de esta.

Cuando existe este vínculo, el trabajador cuida del prestigio de su organización aún en sus otras esferas, (familiar, social, cultural, etc.), y participa con entusiasmo en las actividades informales de

³ Diccionario de la Lengua Española. 20 ed. Madrid, España. Real Academia Española. 1984. V. 2. P. 754.

⁴ Enciclopedia de la Psicología: Diccionario. Barcelona, España. Océano. 1999. P. 107.

ésta, involucrando si es posible a sus familiares y amigos, en este caso estamos hablando de lo que llamaremos actitud psicológica positiva frente al trabajo.

1.2 La inducción de personal

La inducción del personal constituye el proceso de socialización organizacional que busca adaptar al recurso humano lo más rápido posible a la organización, adecuándole a su puesto de trabajo, sensibilizándolo y motivándole para que actúe protagónicamente en sus labores, para alcanzar los objetivos de la misma. Su propósito es que el recurso humano cuente con el perfil adecuado al puesto que va a desempeñar.

Según Chiavenato, es “un entrenamiento intensivo inicial dirigido a los nuevos miembros de la organización para familiarizarlos con el lenguaje habitual de la organización, los usos y costumbres internos (cultura organizacional), la estructura de la organización (áreas o departamentos existentes), los principales productos o servicios, la misión de la organización y los objetivos organizacionales, etc. Casi siempre los programas de integración o inducción constituyen el método principal de adaptación de los nuevos empleados a las prácticas normales de la organización. Su propósito se dirige a que el nuevo empleado aprenda o incorpore valores, normas y patrones de comportamiento que la organización considera imprescindibles y pertinentes para el buen desempeño de sus empleados.”⁵

En otras palabras, la inducción de personal persigue acelerar el proceso de identificación del nuevo empleado con la organización y facilitarle los conocimientos necesarios para adecuarle al puesto de trabajo.

Según Chiavenato, un programa de inducción debe abarcar esencialmente los contenidos siguientes:

⁵ Chiavenato, Idalberto. Op. Cit. p 284

Asuntos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> a. Misión y objetivos básicos de la organización b. Políticas: medios a través de los cuales se alcanzarán los objetivos c. Cómo se organiza y estructura la empresa: qué hace cada área o departamento d. Principales productos y servicios de la organización e. Normas y reglamentos internos
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> a. Horario de trabajo, de descanso y de comida o refrigerios b. Días de pago y anticipos salariales c. Beneficios sociales ofrecidos por la organización
Presentación	<ul style="list-style-type: none"> a. A los superiores y colegas de la organización
Deberes de los cargos	<ul style="list-style-type: none"> a. Responsabilidades básicas confiadas al nuevo empleado b. Tareas de cargo c. Objetivos del cargo d. Visión general del trabajo

Conforme al estudio realizado, pudo determinarse que muy pocas unidades académicas cuentan con un Programa de Inducción formal para docentes que ingresan por primera vez. Así mismo el poco conocimiento de los profesores sobre la historia, funcionamiento y organización de la USAC y de sus aspectos doctrinarios (marco filosófico, marco académico, las políticas, fines y objetivos de la institución.)

La necesidad de implementar un programa formal de inducción a profesores de primer ingreso, ha sido evidenciada también en otros trabajos de investigación de tesis, entre los que se pueden mencionar, los siguientes: Edwin Rene Andrade Cabrera, (1995), Juan Fernando Díaz Zuchini, (1997) y Claudia Maribel Teo Orellana, (2002), todos ellos de la Facultad de Ciencias Económicas. Así mismo, el Plan Estratégico de la USAC 2022, en su área política, contempla a lo interno de la Universidad, el Programa de Inducción, Capacitación, Actualización y

Evaluación Permanente para el Desarrollo Integral del Personal Docente que incluye formación psicopedagógica.⁶

Para implementar un programa de inducción específico para los profesores de la Facultad de Agronomía, se debe trabajar sobre la base de un diagnóstico de necesidades de capacitación.

1.3 La capacitación

Es un conjunto sistematizado de actividades que busca reforzar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores, utilizando la metodología de enseñanza y experiencias para ajustar sus aptitudes al puesto que desempeña. “La capacitación es un proceso permanente y continuo, que en términos generales debe:

- a) Preparar al trabajador de nuevo ingreso, a fin de proporcionarle la información necesaria para que conozca los objetivos, las políticas y las normas de la organización, así como sus derechos y obligaciones. Así mismo debe dar las instrucciones que ha de seguir para desempeñar el puesto que va a ocupar y lograr con ello su integración al trabajo. (...)
- b) Ofrecer cursos y seminarios cuando el diagnóstico de necesidades de capacitación determine su necesidad.
- c) Preparar a los interesados cuando haya que cubrir vacantes de nueva creación o promover a algún trabajador.”⁷

“Es necesario señalar el objeto de la capacitación:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puestos de nueva creación;

⁶ Universidad de San Carlos de Guatemala. Plan Estratégico de la USAC – 2022. Pags. 8,55 y 71 (Sin publicar)

⁷ Chiavenato, Idalberto. Op. Cit. p. 26.

- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad, y,
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Según el Dr. César Ramírez Cavassa, la Capacitación es un concepto basado en la necesidad de la empresa de inducir un nuevo elemento de su estructura que le permita mantener en forma permanente su potencial de actuación y de cambio a través del conocimiento y desarrollo de habilidades de sus componentes, lo que se transforma en una función más, como podría ser la de producción y que en estos casos responde a una función educativa con perspectivas de presente y futuro.”⁸

“El resultado del aprendizaje por medio de la capacitación es que el trabajador será apto para desempeñar las funciones que se le han encomendado. La capacitación consiste específicamente en que la gente obtenga los conocimientos, habilidades y actitudes que cada puesto requiere. Dicho en otras palabras, la capacitación relaciona a la persona con las responsabilidades de un puesto, oficio, tarea o responsabilidad”⁹

La capacitación persigue además que el trabajador aplique los conocimientos adquiridos en el desempeño de sus funciones laborales. Por medio de la capacitación empresarial, se procura la modificación de conductas concretas, que buscan satisfacer necesidades previamente definidas. Para ello emplea los principios de la Andragogía, con el propósito de adecuar al trabajador al perfil requerido para el puesto y que responda a las especificaciones de rendimiento y eficiencia, así como a las normas precisas del trabajo. La capacitación trae como consecuencia un proceso de cambio dirigido a hacer más eficiente el desempeño del trabajador e impactar en los índices de productividad de la organización.

⁸ Luna Aceituno, Pascual Andrés. www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/L/Luna%20Pascual-Hotelero.htm

⁹ Pinto Roberto. Op. Cit. p. 27.

1.4 Diagnóstico de necesidades de capacitación –DNC-

Una necesidad es la carencia de un satisfactor. Las necesidades de capacitación se refieren a la ausencia o deficiencia de conocimientos, habilidades y actitudes que una persona manifiesta y que no le permite desempeñarse satisfactoriamente en las funciones propias de su puesto de trabajo dentro de una organización. El Diccionario de la Lengua Española, refiere el término de Diagnóstico como “arte de reconocer una enfermedad” y al término de diagnosticar de la forma siguiente: “determinar el carácter de una enfermedad mediante el examen de sus signos”¹⁰

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación constituye un proceso mediante el cual se reconoce una problemática específica que se presenta en una empresa para determinar la brecha a cubrir entre el perfil de un puesto y el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que presenta el trabajador que desempeña el cargo o que espera ser promovido a esa posición, contribuyendo así en la búsqueda de la salud organizacional.

Es el primer paso para identificar los puestos que requieren capacitación. Para ello se toma como base la descripción de puestos, para determinar la diferencia entre los conocimientos, habilidades y actitudes que la persona debe poseer para desempeñarse satisfactoriamente en su puesto de trabajo y los que realmente posee.

Normalmente se considera conveniente disponer de un patrón de conducta o requerimiento de calidad contra el cual se debe hacer una comparación, pues de lo contrario la detección de necesidades carece de base y por lo tanto la capacitación perdería su justificación. “La determinación de necesidades de capacitación es, entonces, una investigación sistemática, dinámica y flexible, orientada a conocer las carencias que manifiesta un trabajador y que le impiden desempeñar satisfactoriamente las funciones propias de su puesto”¹¹

Por ello, para elaborar un programa de formación que brinde respuestas alternativas a la empresa, es necesario previamente analizar las necesidades de capacitación. “Con ello se obtiene

¹⁰ Diccionario de la Lengua Española. 20 ed. Madrid, España. Real Academia Española. 1984. V. 1. p. 493

¹¹ Pinto Roberto. Op. Cit. p. 116.

información acerca de dónde se necesita formación. Cuál deberá ser su contenido y qué personas de la organización deben formarse en determinadas habilidades, conocimientos y actitudes”¹²

Existen varios tipos de diagnóstico. Roberto Pinto propone los siguientes¹³

MÉTODO	APLICACIONES
1. DNC CON BASE EN PUESTO PERSONA	Es el método básico. Se deriva de la relación de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona debe poseer para desempeñar correctamente el puesto.
2. DNC CON BASE EN PROBLEMAS	Este método debe utilizarse cuando se encuentran problemas aún no resueltos. Es el método que más resultados aporta a la capacitación en un lapso breve. A mediano plazo su aplicación debe convertirse en una práctica rutinaria para solucionar problemas.
3. DNC CON BASE EN EL DESEMPEÑO	Es el método que se sigue en el desarrollo de un sistema. Una vez que las personas están preparadas en un puesto, se debe vigilar no sólo que cumplan con sus actividades principales, sino que alcancen los objetivos establecidos. En la definición del nuevo resultado a obtener podemos encontrar necesidades de capacitación que apoyan al personal en el cumplimiento de sus funciones.
4. DNC CON BASE EN MULTIHABILIDADES	Se aplica cuando las empresas han rebasado la organización tradicional y trabajan por procesos. Debe existir la definición clara de los trabajos y de los resultados grupales.

¹² Dolan , S; Schuler, R; Valle Cabrera, R. La Gestión de los Recursos Humanos. España. McGrawHill. 1999. P 131.

¹³ Pinto Roberto. Op. Cit.. P.127.

El diagnóstico con base en puesto persona, es el método que se utilizó para elaborar el diagnóstico de necesidades de capacitación en la presente investigación. Según la propuesta de Roberto Pinto “Este método es la base del DNC y es muy útil para iniciar la cultura del diagnóstico en forma participativa, pues asegura la definición de las necesidades reales de capacitación de las áreas operativas, con un enfoque netamente cuantitativo y sin necesidad de invertir demasiados recursos y tiempo en el análisis,”¹⁴ por lo que se consideró el más adecuado.

Este método establece los requerimientos de capacitación de los puestos del personal que es parte de la organización o del personal de nuevo ingreso. Así también permite uniformar la aptitud del personal, facilitando alcanzar los estándares establecidos.

El profesor de nuevo ingreso a la Facultad de Agronomía, o a la Universidad de San Carlos de Guatemala, no es inducido al puesto de trabajo en forma previa a su incorporación a las labores docentes. Esto propicia que algunas veces el personal docente trabaje con errores previsibles.

Para aplicar este método se reúnen los grupos naturales de trabajo para detectar en conjunto las necesidades, justificarlas y ponderar su importancia. La reunión incluye al titular de área y los colaboradores con más experiencia.

1.5 Evaluación del proceso de capacitación

La evaluación de las actividades de capacitación constituye una parte fundamental del proceso, ya que permite una retroalimentación, para medir los resultados alcanzados, identificar los beneficios organizacionales y el empleo eficaz de los recursos utilizados en este rubro. En el presente trabajo de investigación se adoptó un sistema de evaluación continua, es decir aplicado desde el momento de plantear los objetivos de la capacitación.

Se consideró como mínimo los criterios de medición siguientes: reacción, aprendizaje, conducta y resultados. Estos criterios deben estar íntimamente relacionados con los indicadores del diagnóstico de necesidades de capacitación: conocimientos, habilidades y actitudes del

¹⁴ Pinto Roberto. Op. Cit.. P.128

capacitado, así como los resultados que representa para la organización el proceso de capacitación.

El criterio de reacción mide la respuesta de los participantes en el proceso de capacitación, es decir, indaga si a juicio de la persona capacitada el programa satisfizo sus necesidades y si fue de su agrado la experiencia así como su opinión en cuanto a sugerencias para mejorar el proceso.

El criterio de aprendizaje permite medir cuánto del contenido del programa asimilaron los participantes a efecto de experimentar con ello la generación de nuevos conocimientos. Para este propósito se pueden aplicar pruebas diagnósticas tanto al inicio como al finalizar el proceso para determinar el nivel de conocimientos previos y el grado en que estos fueron ampliados.

El criterio de Conducta permite observar el comportamiento de una persona después de haber sido sometido a un proceso de aprendizaje. En este sentido se puede indicar que la conducta es “la manera de comportarse de un sujeto”¹⁵. Según Smith Barry J. y Delahaye Brian L, se puede valorar la conducta “por medio de evaluaciones regulares de rendimiento llevados a cabo e informado por los supervisores. Estas mediciones, aplicadas después de la capacitación, deben realizarse en estrecho paralelismo con los criterios de medición aplicados durante el DNC antes de la capacitación”¹⁶

Con el criterio de resultados “estamos ante los mismos factores mencionados en el área de conducta, pero más bien desde el punto de vista organizacional”.¹⁷ Por lo tanto para evaluar resultados, y a la vez el rubro de conducta, pueden aplicarse entrevistas dirigidas a los jefes inmediatos de los capacitados.

¹⁵ Enciclopedia de la Psicología: Diccionario. Barcelona, España. Océano. 1983. Pag. 68.

¹⁶ Smith Barry J. y Delahaye Brian L. El ABC de la Capacitación Práctica. 2ª. Ed. México. McGrawHill. 1991. Pg.117.

¹⁷ Smith Barry J. y Delahaye Brian L. Op. Cit. Pag. 117.

1.6 Adaptación al puesto

La adaptación al puesto constituye un proceso continuo y dinámico, por medio del cual se persigue integrar a los trabajadores al ambiente organizacional, y facilitar con ello las condiciones para que adquieran nuevos conocimientos y experiencias para su vida laboral. Asimismo, para que desarrollen sus capacidades para trabajar en equipo, se adecuen al perfil requerido y que satisfagan los requisitos mínimos para la posición que van a cubrir. Se dice que es dinámico y continuo porque la adaptación al puesto no culmina con la consecución de determinados objetivos, sino que está sujeta constantemente a las exigencias y cambios del ambiente laboral, ya sean estos de carácter tecnológico, social, económico o de cualquier otra índole.

Adaptar al puesto a un trabajador es lograr que desempeñe las funciones que le fueron asignadas de acuerdo a las normas y los requerimientos de la organización, procurando encontrar un equilibrio favorable a las necesidades de este y los requerimientos y filosofía de la organización. Generalmente se observa que cuando un trabajador se adapta al puesto, el trabajo y las actividades que de él se derivan son generadoras de satisfacción, fortalecen la autoestima y estimulan la autorrealización personal.

1.7 Manual de inducción a la institución y al puesto de trabajo

La elaboración del manual de inducción a la organización y al puesto de trabajo se considera de suma importancia, debido a que actualmente se requiere que el nuevo trabajador se identifique lo más pronto posible con la organización, se adapte al puesto que va a desempeñar, y se integre al equipo de trabajo que hace la dinámica organizacional.

El manual de inducción a la organización y al puesto de trabajo, constituye una herramienta de apoyo para el proceso de capacitación, pues contiene la información sobre la empresa, su filosofía y la que el diagnóstico de necesidades de capacitación indica.

El contenido de este manual debe presentarse en forma ordenada, a manera que permita la apropiación de sus contenidos por parte del capacitado, y facilite de esta manera el proceso de inducción.

El manual de inducción se debe elaborar atendiendo las necesidades y naturaleza de la organización. En este sentido su diseño varía según el tipo y tamaño de la empresa en cuanto a la cantidad de información, su presentación y el volumen del mismo.

1.8 El profesor de la Facultad de Agronomía

Para desarrollar sus funciones, la Facultad de Agronomía cuenta con 79 profesores titulares, asistidos por 24 profesores auxiliares y el personal administrativo y de servicio, compuesto por 90 trabajadores, según planilla al mes de septiembre de 2003.

El Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, - ECUPA -, aprobado por el Consejo Superior Universitario, en Acta No. 32-99, de fecha 6 de octubre de 1999, se refiere al personal académico como “el conjunto de los profesionales graduados que en la Universidad de San Carlos de Guatemala, siendo titulares realizan docencia universitaria, investigación, extensión y administración académica con base en su capacidad, experiencia y formación profesional.” (Artículo. 5, inciso 5.3). Este mismo instrumento legal define al profesor universitario como “la persona individual que en la Universidad de San Carlos de Guatemala, forma parte del personal académico” (Artículo. 5, inciso 5.4) ¹⁸

Dependiendo del área, subárea o la tarea que desempeña, el profesor de la Facultad de Agronomía realiza actividades de docencia presencial en las aulas, laboratorios o campos experimentales de práctica, tanto en el grado de licenciatura como de maestría, supervisión de Ejercicio Profesional Supervisado, administración, gestión de recursos, o asesoría en el campo de su especialidad.

¹⁸ Universidad de San Carlos de Guatemala. Estatuto de la Carrera Universitaria, parte académica. 2000. P 2.

Este cuerpo docente, aunque está conformado principalmente por ingenieros agrónomos, cuenta con profesionales de otras disciplinas como licenciados en ciencias químicas, abogados, psicólogos, antropólogos y pedagogos entre otros.

Con base en el ECUPA, en el anexo No. 1 del presente estudio, se presenta el perfil del profesor de la Facultad de Agronomía.

2. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

2.1 Metodología

La presente investigación se realizó tomando en cuenta los lineamientos de la investigación documental y de la estadística descriptiva, para dar respuesta a la pregunta de la investigación: ¿cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que se necesitan para lograr una adecuada adaptación al puesto de trabajo del profesor de la Facultad de Agronomía?

Para este propósito se definieron como variables de investigación la capacitación y la adaptación al puesto. Para la variable “capacitación”, se consideraron los indicadores siguientes: necesidades de capacitación, nivel actual de conocimientos de los capacitados, nivel requerido de conocimientos para el puesto de docente y las prioridades de dicho requerimiento. Para la variable “adaptación al puesto”, se tomaron en cuenta los indicadores siguientes: habilidades, actitudes y conocimientos del capacitado, los cuales fueron observados y evaluados durante todo el proceso.

El trabajo es de tipo descriptivo, ya que utilizó métodos de recolección, crítica, tabulación y presentación de los datos para elaborar una imagen de la realidad. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente para describir lo que se investiga.

La parte operativa de la investigación lo constituyó la realización del marco teórico, recurriéndose a la consulta de publicaciones especializadas para elaborar posteriormente las cédulas del diagnóstico de necesidades de capacitación, y el diagnóstico propiamente, aplicando la técnica de corrillos a las autoridades y coordinadores de área de la FAUSAC, por ser éstos últimos, los jefes inmediatos de los profesores, utilizando como insumo la información recabada en las respectivas cédulas de diagnóstico de necesidades de capacitación.

Como producto del DNC, se propusieron en orden de prioridad los temas que a criterio de las autoridades de la FAUSAC, deben incluirse en el programa de inducción.

Posteriormente, se definieron los niveles de aprendizaje requeridos como producto de la capacitación para estar en condiciones de medir el impacto alcanzado en el proceso. La etapa siguiente consistió en planificar el curso de inducción, considerando como criterios de medición la reacción, el aprendizaje y la conducta de los profesores capacitados, así como los resultados del proceso en general, relacionando íntimamente dichos criterios con los indicadores propuestos.

El proceso de evaluación se inició aplicando antes de la capacitación, un cuestionario sobre los contenidos a impartir a los profesores de nuevo ingreso que participaron en el curso de inducción, el cual se realizó en la primera quincena del mes de julio de 2003. Al finalizar la inducción se aplicó el mismo cuestionario para establecer si promocionaron al nivel de conocimientos que requiere el puesto. Dos meses después de la capacitación, se aplicaron boletas de evaluación del desempeño docente a los jefes inmediatos y a los alumnos de los cursos que imparte cada profesor.

Finalmente se procedió al análisis de la información para formular las conclusiones y recomendaciones.

2.2 Objeto

Los participantes fueron las autoridades de la Facultad de Agronomía, es decir Decano, Secretario Académico y Coordinadores de Área, así como profesores de nuevo ingreso a la Facultad que aceptaron la invitación a participar en el programa de inducción y los estudiantes que practicaron la evaluación docente.

2.3 Sujeto

El investigador a cargo del trabajo de tesis, cuenta con la experiencia de 12 años como asesor a tiempo completo en la Unidad de Planificación y Desarrollo Educativo en una de las Facultades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Durante ese período de tiempo ha participado en la planeación y como facilitador en los programas de desarrollo docente en su unidad académica y como invitado, en los programas de capacitación en otras dependencias de la USAC.

Así mismo, como asesor estudiantil conoce a fondo los procesos de enseñanza aprendizaje en el ambiente universitario y los componentes básicos o factores que intervienen en este proceso: El profesor, el estudiante y los elementos curriculares.

Esta experiencia y la capacitación en el tema, permiten al investigador fortalecer su capacidad para aportar orientación en cuanto a la problemática abordada.

2.4 Técnica utilizada

Luego de la fase de investigación bibliográfica, se realizó un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación elaborando para el efecto las cédulas de diagnóstico de necesidades de capacitación, las cuales sirvieron de insumo para realizar la consulta a las autoridades de la Facultad de Agronomía. Para dicha consulta, se utilizó la Técnica de Corrillos, en la que se pidió a las autoridades de la Facultad y coordinadores de área, reunirse para realizar un consenso y después del análisis de los planteamientos presentados, proponer los contenidos a impartir en el curso de inducción.

- **Técnica de corrillos**

Esta técnica consiste en formar grupos de cuatro o seis personas, con el objetivo de estudiar, analizar y discutir cierta problemática para llegar a conclusiones. Se plantean soluciones con base en las causas que ocasionan los problemas, se determina prioridades de capacitación y se acuerdan cuáles serían las funciones y requerimientos de un puesto determinado, así como los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe satisfacer para desarrollar con eficiencia sus actividades laborales diarias.

La técnica indica que, en algunas ocasiones, podrán seleccionarse al azar los integrantes de cada grupo o corrillo, en otras, conviene agruparlos por nivel jerárquico, por unidad de trabajo o por la similitud de sus conocimientos. Los integrantes de cada corrillo analizan en el grupo sus aportes individuales, comentando sus diferencias y buscando consenso grupal. Si se considera pertinente, el coordinador da a conocer a todo el grupo las conclusiones, buscando llegar a acuerdos con los demás corrillos. Esta técnica requiere la utilización de instrumentos de captura

de la información, entre los que se pueden mencionar los cuestionarios, las hojas de rotafolios y las cédulas de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación por puesto persona entre otros.

2.5 Instrumentos de recopilación de información

Los instrumentos utilizados fueron 3 cédulas de diagnóstico de necesidades de capacitación, el Manual de Inducción Docente, un cuestionario diagnóstico para establecer los conocimientos previos de los profesores capacitados y un cuestionario para evaluar el desempeño docente, los cuales se describen a continuación.

- **Cédulas de diagnóstico de necesidades de capacitación**

Considerando que el diagnóstico de necesidades de capacitación, con base en requerimientos del puesto-persona, constituye una herramienta de alto impacto que proporciona mucha claridad en la continuidad del proceso, se utilizaron las siguientes cédulas: cédula de perfil del puesto, cédula de requerimientos de aprendizaje para el puesto, y la cédula de niveles de profundidad del aprendizaje, las cuales buscan orientar la identificación del puesto docente y los requerimientos de aprendizaje para dicho puesto. (Ver anexos 1, 2 y 3)

Las cédulas de DNC, fueron elaboradas tomando como referencia los modelos propuestos por Roberto Pinto, en su el libro “Planeación Estratégica de Capacitación Empresarial”.

También se utilizaron las cédulas de unidades de aprendizaje, las cuales ordenaron los contenidos a impartir en el curso de inducción. (Ver Anexos del 4 al 4.4).

- **Manual de inducción docente**

El manual de inducción docente constituyó un apoyo didáctico para facilitar la capacitación a los profesores participantes, el cual se divide en cuatro fases principales que se presentan continuación:

En su primera parte, se presenta una reseña histórica de la Universidad de San Carlos de Guatemala que incluye también información sobre el escudo actual y el origen de la frase *Id y enseñad a todos*, así como el Marco Legal de dicha casa de estudios. En la segunda parte, se incluye una reseña histórica de la Facultad de Agronomía, misión, visión, objetivos, área de influencia, sus planes de estudios y sus unidades de apoyo entre otros.

La tercera parte, aborda información relacionada con la programación didáctica, los elementos curriculares como objetivos, contenidos, metodología de la enseñanza y la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje así como un formato para la planeación didáctica de un curso, y finalmente, en la cuarta fase se incluye un resumen de los reglamentos, derechos y obligaciones que rigen el quehacer del profesor universitario, y por ultimo, las consideraciones finales que constituyen el epílogo del instrumento.

- **Cuestionario para establecer necesidades de capacitación docente.**

El cuestionario para establecer necesidades de capacitación docente, se utilizó como prueba diagnóstica para establecer los niveles de conocimiento de los profesores de nuevo ingreso sobre los temas de Filosofía USAC-FAUSAC, Programación Didáctica, Metodología de la Enseñanza, Planeamiento educativo, Evaluación del Aprendizaje y Reglamentos USAC FAUSAC. Es importante señalar que estas materias fueron propuestas como producto del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Para dicho fin, el instrumento esta integrado por 3 series de 5 preguntas abiertas cada una.

La primera serie plantea información sobre reglamentos y filosofía de la Universidad de San Carlos; la segunda, indaga sobre el conocimiento de reglamentos y filosofía de la Facultad de Agronomía. En la tercera serie, se plantean preguntas para determinar el grado de conocimientos en cuanto a los temas de metodología de la enseñanza, evaluación del aprendizaje, programación didáctica y planeamiento educativo. (Ver anexo No. 5).

- **Cuestionario para evaluar el desempeño docente.**

El cuestionario de evaluación del desempeño del profesor de nuevo ingreso a la Facultad de Agronomía, integrado por 7 preguntas, investigó sobre la conducta del docente y resultados sobre el dominio de los contenidos abordados en el proceso de inducción. Las preguntas de la 1 a la 4, indagaron sobre el dominio de conocimientos de los temas impartidos y los resultados desde el punto de vista organizacional. Las preguntas de la 5 a la 7, cuestionaron sobre la conducta del docente y por ende, los resultados desde el punto de vista organizacional. (Ver anexo No.6),

Las preguntas ofrecieron 5 opciones de respuesta a través de una escala tipo Likert, presentadas de la forma siguiente:

1. A= Desaprobación Total
2. B= Desaprobación parcial
3. C= Aprobación parcial
4. D= Aprobación Total
5. E= Sin evidencia

3. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación

- Selección de los contenidos a impartir en el curso de inducción

El presente estudio en su fase de campo, incluyó la aplicación de Cédulas de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación a las autoridades de la Facultad de Agronomía, en las que propusieron los temas que consideraron necesarios incluir en el programa de inducción. Los contenidos que por presentar mayor frecuencia y porcentajes de prioridad fueron incluidos son: Metodología de la Enseñanza, Evaluación del Aprendizaje, Programación Didáctica, Planeamiento Educativo y Filosofía y Reglamentos USAC FAUSAC. Los resultados de dicha consulta se presentan en el cuadro No. 1.

CUADRO No. 1.
RESUMEN DE REQUERIMIENTOS DE APRENDIZAJE

	INTERROGADOS						TOTAL- LES
	1	2	3	4	5	6	
CONTENIDOS PROPUESTOS	%	%	%	%	%	%	
Met. de la enseñanza	15	20	15	20	15	15	100
Evaluación del aprendizaje	15	15	15	20	15	15	95
Programación didáctica	15	10	15	10	10	25	85
Planeamiento educativo	15	15	15	10	10	15	80
Reglamentos USAC FAUSAC	10	10	15	10	20	15	80
Filosofía USAC-FAUSAC	10	10	15	10	10	10	65
TOTALES	80	80	90	80	80	95	

Fuente: DNC realizado a las autoridades de la FAUSAC, para determinar los contenidos a impartir en el curso de inducción a profesores de primer ingreso.

El tema propuesto que alcanzó el 100% de requerimiento fue Metodología de la Enseñanza, seguido por los temas de Evaluación del Aprendizaje, Programación Didáctica y Planeamiento Educativo, con valores de 95, 85 y 80 % respectivamente. Los temas referentes a Reglamentos USAC FAUSAC y Filosofía USAC FAUSAC, alcanzaron valores de 80 y 65 %, por lo que fueron estos los que se incluyeron en el curso de inducción. También se propusieron otros temas, los cuales no rebasaron el 10% de prioridad. Dichos temas son los siguientes:

Procesos y Procedimientos USAC- FAUSAC

Metodología de la Investigación

Llenado de actas y formularios

Psicología del aprendizaje

Métodos de estudio

Diagnóstico de capacidades de aprendizaje del estudiante

Elaboración de material didáctico y

Andragogía.

Según se discutió en los grupos de trabajo, el profesor de la Facultad de Agronomía debe tener conocimientos básicos sobre estos temas para facilitar la ejecución de sus tareas. No obstante, para brindar un mejor ordenamiento a las actividades de inducción, se propusieron otras actividades de formación docente.

Con el presente ejercicio se establecieron las necesidades de capacitación para el profesor de nuevo ingreso y por lo tanto, los temas a incluir en el curso de inducción, los cuales se presentan en el Cuadro No. 2.

CUADRO No. 2.
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
CONTENIDOS PROPUESTOS PARA EL CURSO DE INDUCCIÓN A PROFESORES
DE NUEVO INGRESO

CONTENIDOS POR ORDEN DE PRIORIDAD
1. Metodología de la enseñanza
2. Evaluación del aprendizaje
3. Programación didáctica
4. Planeamiento educativo
5. Filosofía y reglamentos USAC, FAUSAC

Fuente: DNC realizado a las autoridades de la FAUSAC, para determinar los contenidos a impartir en el curso de inducción a profesores de primer ingreso.

Los temas propuestos se consideraron como los más idóneos para la inducción del profesor de nuevo ingreso pues aportan las bases para fortalecer los conocimientos sobre la Universidad de San Carlos y de la Facultad de Agronomía y sus reglamentos. Dichos temas facilitan al profesor un acercamiento al sistema que va a desarrollar. Esto sumado a los principios de la programación didáctica, proporcionará lineamientos para elaborar un plan de trabajo que responda a los fines de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de la Facultad de Agronomía.

La importancia de la selección de dichos temas no se limita a los alcances mencionados sino que también coadyuvarán en la toma de conciencia del nuevo docente en cuanto ser un fundamento dentro de un gran sistema para alcanzar los fines y objetivos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Los tópicos propuestos también contribuirán a que el profesor se sienta parte de ella, de su historia, y dentro del papel que la USAC juega como parte de la sociedad guatemalteca, misión que va realizando en la formación de nuevos profesionales adecuados a las necesidades del país y los diferentes servicios que presta.

3.2. Evaluación del aprendizaje

- **Niveles de aprendizaje esperados en el curso de inducción**

Para establecer los niveles óptimos de aprendizaje que se esperaban alcanzar en el curso de inducción a profesores de primer ingreso, se aplicó a las autoridades de la FAUSAC, la Cédula de Profundidad del Aprendizaje, presentándose el resultado de dicho ejercicio en el Cuadro No. 3.

CUADRO No.3
NIVELES DE PROFUNDIDAD DEL APRENDIZAJE

<p>PRIMER NIVEL:</p> <p>El Docente desconoce la Filosofía de la Universidad de San Carlos y de la Facultad de Agronomía, así como los principios sobre Programación Didáctica, Metodología de la Enseñanza, Planeamiento Educativo y Evaluación del Aprendizaje, por lo que ordena sus contenidos docentes de manera empírica, pero no es capaz de conceptualizarlos.</p> <p>SEGUNDO NIVEL:</p> <p>El Docente se ha documentado o ha recibido alguna capacitación sobre la filosofía de la Universidad de San Carlos y de la Facultad de Agronomía, conoce de alguna manera los principios sobre Programación Didáctica, Metodología de la Enseñanza, Planeamiento Educativo y evaluación del Aprendizaje, pero el dominio sobre el tema no es muy firme para manejar sus principios y concretizarlos.</p> <p>TERCER NIVEL:</p> <p>El Docente ha recibido capacitación sobre la filosofía de la Universidad de San Carlos y de la Facultad de Agronomía, conoce los principios sobre Programación Didáctica, Metodología de la Enseñanza, planeamiento educativo y evaluación del aprendizaje. Sin embargo aunque puede presentar alguna dificultad para aplicar los conocimientos a sus labores diarias, le permiten ejercer su docencia de manera eficiente y satisfactoria.</p> <p>CUARTO NIVEL:</p> <p>El Docente domina a satisfacción los conocimientos sobre la filosofía de la USAC y de la Facultad de Agronomía. Maneja las técnicas básicas o principios para la Programación Didáctica, Metodología de la Enseñanza, Planeamiento Educativo y Evaluación del Aprendizaje, lo cual le permite la aplicación de habilidades integradoras y conceptuales para desarrollar sus labores de manera eficiente y satisfactoria.</p>

FUENTE: DNC realizado a las autoridades de la Facultad de Agronomía para determinar los niveles óptimos de aprendizaje esperados en el curso de inducción.

El nivel I fue considerado como falta de conocimientos, el nivel II como susceptible de mejorar, el nivel III como satisfactorio y el nivel cuatro como óptimo. Determinar el nivel de conocimientos esperado se consideró indispensable por cuanto se busca mejorar la calidad del trabajo, así como el desarrollo y permanencia del personal docente en la organización a través de un programa de inducción adecuado y del incremento de los conocimientos para desarrollar sus habilidades y encauzar sus actitudes. Así también se pretende facilitar al docente, la adaptación e identificación con la organización, documentándole sobre la filosofía, política educativa y los lineamientos normativos de la Facultad de Agronomía.

Se consideró necesario establecer el nivel de conocimientos esperado debido a que cuando el profesor ingresa a la Carrera Docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, debe llenar las calidades teóricas establecidas en el Estatuto de la Carrera Docente, pero adicionalmente es necesario que satisfaga otras actitudes tales como el gusto por impartir sus clases y el deseo de implementar métodos innovadores en sus procesos docentes entre otras.

En la actualidad en los concursos de oposición para ingresar a la Carrera Docente, no se aplican pruebas o algún procedimiento para determinar estas conductas pero el proporcionarle las herramientas necesarias a través de la capacitación, facilitan encauzar sus actitudes por medio del desarrollo de habilidades y calidades que se adquieren con la práctica y la actualización, acercándole más el perfil idóneo del personal docente.

Por otro lado, la naturaleza misma del trabajo docente, le coloca en una calidad no solo de facilitador del aprendizaje, sino de orientador o guía, del cual estará pendiente el estudiante poniéndole como principal meta transmitirle los conocimientos y los lineamientos curriculares para que el alumno pueda concluir su carrera en sintonía con los fines y políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. En virtud de lo anterior el nivel mínimo requerido de conocimientos para todas las áreas fue el nivel III, considerado como satisfactorio.

- **Niveles de aprendizaje alcanzados**

Teniendo establecidos los contenidos a impartir y los niveles de profundidad de aprendizaje requeridos, se procedió a evaluar a los capacitados antes y después del proceso de inducción

sobre los temas sugeridos, a través de un cuestionario de 15 preguntas, (Ver anexo 5) obteniéndose los resultados que se presentan en el Cuadro No. 4.

CUADRO No. 4

CURSOS IMPARTIDOS	PROMEDIO DE NIVEL DE CONOCIMIENTOS			
	Antes de Capacitar	Después de Capacitar	Esperado	Diferencia
Met. De la Enseñanza	Nivel II	Nivel III	Nivel III	--
Evaluación del Aprendizaje	Nivel II	Nivel III	Nivel III	--
Programación Didáctica	Nivel II	Nivel III	Nivel III	--
Planeamiento Educativo	Nivel II	Nivel III	Nivel III	--
Filosofía USAC-FAUSAC	Nivel II	Nivel III	Nivel III	--
Reglamentos USAC FAUSAC	Nivel I	Nivel II	Nivel III	I

Fuente: Evaluación diagnóstica aplicada a los profesores antes y después de la inducción.

Los profesores evaluados promocionaron del nivel II al nivel III en lo referente a los temas de Filosofía USAC-FAUSAC, Metodología de la Enseñanza, Evaluación del Aprendizaje, Programación Didáctica y Planeamiento Educativo. El haber obtenido el nivel tres, se considera satisfactorio. El nivel cuatro, se obtendrá como producto de la experiencia en el desarrollo de sus actividades docentes y con los programas de formación docente. El nivel II, alcanzado en el tema referente a los de reglamentos de la Universidad de San Carlos y de la Facultad de Agronomía, es comprensible, debido a lo extenso de sus contenidos y que estos no forman parte de ningún pensum de estudios previos. La promoción de nivel en estos temas, se producirá con la experiencia y capacitación del profesor.

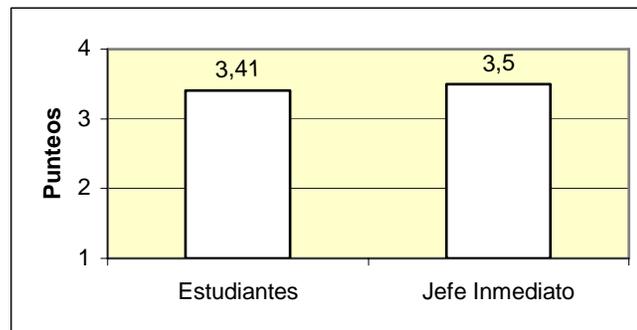
3.3. Evaluación del desempeño docente de los profesores capacitados

- **Resultados y conducta**

Para conocer los resultados del proceso de inducción, es decir, la conducta del profesor y los beneficios obtenidos desde el punto de vista organizacional para la Facultad de Agronomía, se evaluó el desempeño docente de los profesores capacitados por medio de dos instancias: los alumnos y los jefes inmediatos. Dicha evaluación se realizó por medio del "Cuestionario de

Evaluación Del Desempeño Del Profesor de Nuevo Ingreso a la Facultad de Agronomía” (Ver anexo No. 6), en el que resultados entre 1 y 2 puntos, se consideran insatisfactorios y puntajes entre 3 y 4 se consideran satisfactorios. El promedio de los resultados de dicha evaluación se presenta en la Gráfica No. 1.

GRÁFICA NO. 1
RESULTADOS PROMEDIO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
REALIZADA POR EL JEFE INMEDIATO Y ESTUDIANTES



Fuente: Evaluación realizada por el jefe inmediato y una muestra de 20 estudiantes de cada profesor, aplicada tres meses después del proceso de inducción.

Los resultados promedio, obtenidos como producto de la Evaluación del Desempeño docente, se consideran satisfactorios, (3.41 por el sector estudiantil y 3.5 por los jefes inmediatos).

Equiparados estos valores a 100, por medio de una regla de tres, se obtendrían resultados de 85.25, por los estudiantes y 87.50, de parte de los jefes inmediatos.

- **Reacción.**

El resultado de los profesores capacitados es congruente con las impresiones expresadas en entrevista posterior a la capacitación, en la que manifestaron que los contenidos aprendidos en el programa de inducción les fueron útiles para un mejor desempeño en sus actividades docentes, y les motivó a seguirse capacitando.

Tanto la evaluación realizada por los estudiantes, como la opinión del jefe inmediato suman valor al presente trabajo, ya que respetando la libertad de cátedra adoptada por la Universidad de San

Carlos de Guatemala, se debe considerar que el proceso de enseñanza aprendizaje, es una labor en la que se ven involucrados el profesor, el alumno y los elementos curriculares, los cuales deben ser objeto de una evaluación constante.

En el presente caso, la evaluación realizada nos permite conocer los resultados de la metodología empleada por el profesor para emprender las correcciones necesarias que el caso amerite en los cursos de inducción, y reforzar las áreas en las que el aprendizaje no alcance los niveles esperados.

4. MANUAL DE INDUCCIÓN DOCENTE

FACULTAD DE AGRONOMÍA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO DE AGRONOMÍA



MANUAL DE INDUCCIÓN DOCENTE

GUATEMALA MAYO DE 2004

DIRECTORIO

Honorables Miembros de Junta Directiva

Dr. Ariel Abderraman Ortiz López

Decano.

Ing. Agr. Pedro Peláez Reyes

Secretario.

Ing. Agr. Alfredo Itzep Manuel

Vocal I.

Ing. Agr. Manuel de Jesús Martínez Ovalle

Vocal II.

Ing. Agr. Erberto Raúl Alfaro Ortíz

Vocal III.

Bachiller Luis Antonio Raguay Pirique

Vocal IV.

Bachiller Juan Manuel Corea Ochoa

Vocal V.

CONTENIDO

	Bienvenida	37
4.1	Reseña histórica de la Universidad de San Carlos de Guatemala....	38
	Origen de la frase <i>Id y enseñad a todos</i>	38
	Escudo actual.....	39
	Marco legal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	40
4.2	La Facultad de Agronomía.	41
	Reseña histórica.....	41
	Condecoraciones.....	42
	Áreas de influencia.....	43
	Políticas de desarrollo en docencia, investigación y extensión.....	44
	Misión.....	45
	Visión.....	46
	Objetivos.....	46
	Plan de estudios.....	47
	Organización de los cursos.....	47
	Créditos académicos.....	50
	Metodología del proceso de enseñanza aprendizaje.....	53
	Unidades de apoyo a la actividad docente.....	55
	Unidades productivas.....	58
	Organigrama de la Facultad de Agronomía.....	59
4.3	Programación didáctica.....	60
	Componentes básicos o factores que intervienen en el proceso educativo.....	60
	Modelo para la programación didáctica de un curso.....	62
4.4	Reglamentos que rigen el quehacer del profesor universitario.....	65
	Ingreso a la carrera del personal académico y adquisición de la titularidad.....	65
	Derechos del personal académico... ..	66
	Obligaciones del personal académico.....	66
	Prohibiciones del profesor universitario.....	67
	Referencias bibliográficas.....	67
	Consideraciones finales.....	68

BIENVENIDA

Estimado profesor (a) de la Facultad de Agronomía
de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Esta Facultad por medio del suscrito, le extiende la más cordial Bienvenida a esta casa de estudios superiores, y desde ya le agradece su interés académico y profesional en ser parte del cuerpo docente. Estamos seguros que su capacidad y esfuerzo diario contribuirán a mantener el prestigio de esta casa de estudios, principalmente en la formación de profesionales a nivel superior de los diferentes campos de la Agronomía y Recursos Naturales Renovables.

Para ayudarle en su labor, adjunto sírvase encontrar información acerca de la Universidad de San Carlos de Guatemala y el proyecto educativo de esta unidad académica, así como los principios básicos de la planeación didáctica. El objetivo es que usted se identifique con la FAUSAC, conozca su historia, su plan de estudios, las carreras que imparte y las unidades de apoyo que están a su disposición. Los recursos que dispone esta Facultad están a su servicio para hacer de la docencia, una experiencia efectiva y agradable que facilite el proceso de enseñanza aprendizaje en beneficio de nuestros educandos.

Atentamente,

Dr. Ariel Abderraman Ortiz López
Decano.



4.1. RESEÑA HISTÓRICA

La Universidad de San Carlos de Guatemala fue creada por Real Cédula de Carlos II, el 31 de Enero de 1676, elevada a Pontificia por Bula Ex-suprema de el Papa Inocencio XI, emitida en Roma, con fecha 18 de junio de 1687. Conocida desde entonces como “Regia y Pontificia Universidad de San Carlos de Guatemala, hasta 1832.

En el devenir de la historia su nombre fue objeto de varios cambios, como producto de las diferentes administraciones. Es así como durante del periodo de 1832 a 1840 el Dr. Mariano Gálvez, sustituye la Universidad por una academia de Ciencias. Posteriormente en el año de 1855, la administración de Rafael Carrera, le dio el nombre de “Nacional y Pontificia Universidad de San Carlos de Guatemala.”

Posteriormente sufrió los siguientes cambios: En 1875, según Decreto No. 140, Justo Rufino Barrios, se le dio el nombre de Universidad de Guatemala. En 1918, Según Acuerdo de la Asamblea, se le da el nombre de Universidad Estrada Cabrera. En 1927, por Acuerdo No. 953, se le da el nombre de Universidad Nacional de Guatemala. El 1 de diciembre de 1944 se obtiene su autonomía y recobra el nombre de Universidad de San Carlos de Guatemala.

Origen de la Frase: Id y enseñad a todos. “*Ite et docete omnes gentes*”

La traducción correcta sería “Id y enseñad a todas la naciones” (San Mateo 28: 16-20). La Universidad de San Carlos ha sintetizado esta frase para significar el objeto que le mueve: la enseñanza por medio de la indiscriminación.

Escudo actual de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Consta de dos círculos concéntricos, en medio de los cuales se lee; “*Carolina Academia Coactemalensis Inter Caeteras Orbis Conspicua*”, cuya traducción sería: “Universidad de Guatemala, Grande entre las del mundo”

Dentro del círculo central podemos ver:



- La Tiara y las llaves del pontificado, correspondientes a la categoría internacional otorgada por el Papa Inocencio XI, en 1687. (Pontificia Universidad del Reino de Guatemala)
- La efigie de San Carlos de Borromeo, patrono del Reino de España.
- Dos torres y dos leones, que corresponden al escudo de armas del Rey de España y que vendrían a representar a los reinos de Castilla y León.
- Una columna del lado izquierdo con la leyenda plus y otra del lado derecho con la leyenda ultra, las cuales significan el alto nivel académico de la Universidad.
- En la parte inferior el Apóstol Santiago, refiriéndose a “La Muy Noble y Leal Ciudad de Santiago de los Caballeros de Guatemala”.
- Los volcanes de Agua, Fuego y Acatenango.

Marco legal de la Universidad de San Carlos de Guatemala:

Conforman el marco legal de la Universidad de San Carlos de Guatemala: la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Reglamento interior del Consejo Superior Universitario, Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico. Estos pueden ser consultados en la Recopilación de leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, del Departamento de Asuntos Jurídicos. (Editorial Universitaria 2002).

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA**

Artículo 82. “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. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales.

Referencias Bibliográficas.

Cazali, Avila, A. Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, época republicana: (1821-1994) Guatemala, Editorial Universitaria. 2001. 525.p

Roldan, E. Fragmentos históricos de la Universidad de San Carlos y significado de escudos. 2da. Ed. Guatemala. Editorial Universitaria. 2002. 62p.

4.2 LA FACULTAD DE AGRONOMÍA

Reseña histórica

La Facultad empezó a funcionar con profesionales de diferentes carreras: médicos y cirujanos, ingenieros civiles, químicos farmacéuticos, biólogos y otros. En los inicios fuimos coordinados por una junta directiva presidida por el Ing. Alfredo Obiols.



Se abrió la Facultad en una casa situada en la quinta calle entre primera y segunda avenidas de la zona 1, Ciudad de Guatemala. Después por órdenes del Ing. Obiols nos trasladamos al Chalet Villa Ernestina, ubicado en la Avenida de La Reforma. En ese entonces eran más o menos 80 estudiantes, empero la necesidad de crear laboratorios y centros de práctica obligó a las autoridades a realizar trámites para que Agronomía se trasladara al campus central de la Universidad.

Fue en 1954 cuando nos trasladamos a ciudad universitaria, ocupando el edificio que actualmente es sede del Centro de Aprendizaje de Lenguas de la Universidad (CALUSAC)”, expreso el Ing. Mario Molina Llardén (QEPD) en una entrevista publicada por la revista Agronomía del Colegio de Ingenieros Agrónomos, 1979.

Los planes de estudio de la FAUSAC han sido modificados en diferentes momentos, a fin de adaptarse a los cambios que se han operado en el desarrollo mundial, el nacional y el de la unidad académica en particular. El más visionario, el de 1980, creó la carrera de ingeniero agrónomo en recursos naturales renovables. Desde su fundación hasta la fecha la FAUSAC ha tenido cinco planes de estudio y ha titulado a mas de dos mil ingenieros agrónomos.

La Facultad de Agronomía ha recibido por su loable labor las condecoraciones siguientes:

Orden del Quetzal

En el grado de Comendador, por Acuerdo del presidente de la República de Guatemala, de Fecha 13 de junio de 2000, registrado con el No. 1,747.



Orden del Soberano Congreso

Por Acuerdo No. 42-2000 del Congreso de la República de Guatemala, de Fecha 7 de Junio de 2000.



Áreas de influencia

La Facultad de Agronomía, se proyecta al interior de la república por medio de la aplicación de la docencia, investigación y servicios. Se describen las principales actividades y población meta.

- Diagnósticos comunitarios y de empresas: Comunidades y empresarios.
- Estudio y propuestas del uso integrado de cuencas: Comunidades y empresarios.
- Elaboración y ejecución de proyectos agrícolas: Campesinos y empresarios agrícolas.
- Capacitación agrícola: Campesinos, se atienden 100 por año.
- Inventarios y planes de manejo forestal: Población con bosques comunales y empresas privadas.
- Manejo de cultivos agrícolas y sistemas agroforestales: Campesinos y municipalidades.
- Apoyo a la producción y comercialización de productos: Campesinos.
- Diseño de sistemas de riego y drenaje: Comunidades interesadas y empresas privadas.
- Apoyo a la organización local y gestión comunitaria: Comunidades y municipalidades interesadas.
- Levantamientos topográficos, diagnóstico fitopatológico, entomológico, análisis de suelo y agua, caracterización y manejo de recursos fitogenéticos y producción in vitro: Comunidades y municipalidades interesadas.

Proyecto educativo

El proyecto educativo de la Facultad de Agronomía, está fundamentado en políticas educativas, de investigación y extensión estrechamente relacionadas con el que hacer de la Universidad de San Carlos.

Políticas para el desarrollo de docencia, investigación y extensión

Educación

- Formar profesionales con un adecuado equilibrio en su formación humanística, científica y tecnológica, dentro del contexto del desarrollo sostenible, en su orientación profesional.
- Formar profesionales para el desarrollo rural. La Facultad de Agronomía debe desarrollar actitudes y capacidades innovadoras en sus futuros profesionales para fundamentar la protección, manejo y desarrollo sostenible de los recursos naturales renovables y la agricultura.



Laboratorio de Fitopatología

- Desarrollar la formación de postgrado. La Facultad de Agronomía debe preparar profesionales a nivel de postgrado con la finalidad de contribuir a la generación de ciencia y tecnología especializada.
- Perfeccionamiento y actualización profesional de su personal. La Facultad de Agronomía debe garantizar el desarrollo de las potencialidades de su personal, en los campos de la docencia, investigación, extensión y administración.
- Eficiencia y eficacia del sistema educativo. La Facultad de Agronomía debe incentivar a sus estudiantes a graduarse dentro de plazos aceptables de tiempo; alcanzando así una mayor efectividad de su sistema educativo.

- Políticas de educación continua. La institución debe brindar oportunidades de formación a los sectores involucrados en la producción agrícola y en el manejo sostenible de los recursos naturales renovables.

Investigación.

- La Facultad de Agronomía debe desarrollar investigación básica y aplicada en áreas que responden a una necesidad determinada por los usuarios de la tecnología en los campos de agronomía y de los recursos naturales renovables.
- Promover sistemas de informática relacionados con la agricultura y los recursos naturales renovables y la difusión del conocimiento científico y de tecnología aplicada. Desarrollar mecanismos eficaces para difundir las innovaciones generadas.

Extensión.

- Desarrollar un sistema de servicios en función de lo que los usuarios requieran, quienes de acuerdo a sus posibilidades sufragaran los costos de dichos servicios.
- Vinculación institucional, con el entorno nacional. La Facultad de Agronomía debe manifestar, opinar, elaborar estudios y participar directamente en orientar y proponer soluciones a problemas relacionados con la producción agrícola, los recursos naturales renovables y la protección del medio ambiente.

Misión

La misión de la Facultad de Agronomía es formar profesionales en el área de la agronomía con una base humanística y científico - tecnológica que les permita vincularse continuamente en el contexto en que se desenvuelven, con el propósito de contribuir al desarrollo económico social del país. Así mismo contribuir al desarrollo del conocimiento de la Agronomía para el progreso científico y tecnológico de la agricultura y el uso sostenido de los recursos naturales renovables.

Es parte de su misión elevar el nivel cultural y social de sus integrantes, fomentando actitudes, valores y principios que contribuyan al avance social, el desarrollo sostenible y la consecución de la excelencia académica.

Visión

La Facultad de Agronomía es una institución con proyección y liderazgo regional, vinculada a la sociedad, con tecnología de punta, (ecológica y sostenible), con laboratorios equipados y personal con alta formación académica. Ejecuta investigación pertinente y con rigor científico. Forma profesionales con capacidad gerencial, emprendedores, bilingües, altamente cotizados, creativos, innovadores, con liderazgo, con alta capacidad científico-tecnológica y compromiso social.

Objetivos

De acuerdo a los fines de la Universidad de San Carlos, y la misión de la Facultad de Agronomía, ésta se propone alcanzar los siguientes objetivos:

- a) Contribuir al desarrollo sostenible de la producción agrícola y al manejo de los recursos naturales del país, con la finalidad de elevar la calidad de vida de los guatemaltecos.
- b) Generar, conservar y divulgar conocimiento científico - tecnológico para el avance de la ciencia agronómica.
- c) Formar capital humano a nivel de educación superior universitaria en producción agrícola y en manejo de recursos naturales renovables, obteniendo una formación profesional integral que le permita desempeñarse dentro de la sociedad con eficiencia científico tecnológica con responsabilidad ética y respeto a la naturaleza.
- d) Vincularse permanentemente con los sectores involucrados en la actividad agrícola y el manejo de los recursos naturales renovables, para contribuir al desarrollo de sus programas de trabajo.

Plan de estudios

Descripción

EL currículum que regirá la carrera de Sistemas de Producción Agrícola se ha conceptualizado como: “Un proyecto educacional que dirige la formación profesional brindada al estudiante en función de las políticas educativas (nacionales, universitarias y facultativas), buscando la eficiencia y eficacia en el desempeño profesional, en los diferentes roles o prácticas profesionales que realice en la sociedad guatemalteca”.

Para desarrollar este proyecto educativo, se ha establecido un marco institucional facultativo contenido en la Misión, Políticas y Perfiles Profesionales con estrategias generales que permitirán el logro de los objetivos de los programas de docencia, investigación y proyección social para la formación de un Ingeniero Agrónomo generalista, cuyo desempeño profesional se orienta a las funciones de Administración, Asesoría, Investigación y Educación y/o capacitación, requeridas para el desarrollo de la actividad agronómica. El diseño curricular, concretiza el Plan de Estudios en la siguiente forma:

Organización de los cursos

- a) Los cursos se han organizado en base a conocimientos generales que le proporcionarán al futuro profesional niveles de formación:
 - I. Básica común
 - II. Científica general
 - III. Tecnológica
 - IV. Integradora de conocimientos

- b) De acuerdo a la naturaleza de los conocimientos que deben proporcionarse en cada nivel, estos se han organizado en áreas generales de conocimientos básicos y los propios de la profesión, los cuales aparecen en forma horizontal en la red curricular:

- I. Área básica común
- II. Área tecnológica
- III. Área integrada
- IV. Área graduación

- c) Para que el profesional tenga dominio sobre campos específicos en torno a determinadas temáticas de interés; los conocimientos se han organizado en áreas de formación específicas de conocimientos las que aparecen en la red curricular en forma vertical.

Las áreas de formación específicas de conocimientos comunes a ambas carreras son:

Manejo de Suelo y Agua
Ingeniería Agrícola
Biología y Manejo de Plantas
Desarrollo Rural Integral
Investigación
Economía y Administración
Cursos Electivos

Módulos de experiencias prácticas

El área de formación específica de conocimientos propia de la carrera de SPA es:

- I. Biología y Manejo de Plantas

El área específica de conocimientos propia de la carrera de RNR es:

- I. Biología y Manejo del Bosque

- d) Así mismo los cursos a ofrecerse para ambas carreras se encuentran secuenciado y prerrequisitados, a través de líneas curriculares, lo cual permite la integración de los mismos, de la siguiente forma:
- I. Bloques de cursos simultáneos del I al X semestre.
 - II. Líneas curriculares secuenciadas de módulos de experiencias prácticas del I al X bloque.
 - III. Cuatro cursos electivos del VII al X bloque.
 - IV. Ejercicio Profesional Supervisado del XI al XII semestre y Tesis de Graduación.

Flexibilidad de los pensa de estudios

La organización y distribución anterior de los contenidos de ambas carreras permite que exista semiflexibilidad por las siguientes características:

- I. Del primero al décimo bloque el sistema de prerrequisitos podría facilitar a los estudiantes de alto rendimiento académico avanzar en cursos cuyo prerrequisito haya aprobado en las escuelas de vacaciones de medio y fin de año. La promoción es por cursos y no por semestres, cada curso tiene una ponderación en créditos académicos de teoría y/o laboratorio de práctica.
- II. El estudiante puede rectificar y trasladarse de una carrera a otra con los créditos correspondientes a los cursos comunes para ambas carreras que haya aprobado a la fecha. Siendo recomendable que efectúe dicha rectificación o traslado cuando este cursando los primeros cuatro bloques.
- III. Podrá asignarse cursos electivos que se ofrecerán del VII al X bloque. Estos cursos serán propuestos por las diferentes subáreas permitiendo que el estudiante pueda profundizar en algunas áreas de conocimiento de acuerdo a sus intereses y necesidades.
- IV. Los módulos de experiencias prácticas constituyen una línea curricular secuenciada y prerrequisitada de I al X bloque. El estudiante no podrá asignarse un módulo sino tiene aprobado(s) el (los) prerrequisito(s) correspondiente(s). Los módulos propuestos son de carácter obligatorio con una carga académica de dos créditos.

- V. Para tener derecho a realizar el EPS, el estudiante deberá haber aprobado la totalidad de los créditos académicos obligatorios y electivos de los cursos del I al X bloque.
- VI. Tesis de Graduación: Para poder obtener el título de Ingeniero Agrónomo en SPA y RNR deberá realizar un trabajo de investigación cuyas características están normadas en un reglamento elaborado para el efecto.

Créditos académicos

La carrera de Sistemas de Producción Agrícola cuenta con un total de 232 créditos, distribuidos de la siguiente forma:

- I. Créditos de Cursos Obligatorios Comunes: 135 Créditos.
- II. Créditos de Cursos Obligatorios y electivos de SPA : 77 Créditos.
- III. Créditos de Módulos de Experiencias Prácticas Obligatorios Comunes: 6créditos.
- IV. Créditos de Módulos de Experiencias Prácticas Obligatorios: 14 créditos.

La carrera de Recursos Naturales Renovables cuenta con un total de 232 créditos, distribuidos de la siguiente forma:

- I. Créditos de Cursos Obligatorios Comunes: 135 Créditos.
- II. Créditos de Cursos Obligatorios y Electivos de RNR: 77 Créditos.
- III. Créditos de Módulos de Experiencias Prácticas Obligatorios Comunes: 6créditos.
- IV. Créditos de Módulos de Experiencias Prácticas Obligatorios: 14 créditos.

Carga académica

Para cuantificar la carga académica del estudiante se adopta el sistema de créditos “como una unidad de medida para cada curso o actividad académica”. El tipo de actividad que se realice en cada curso definirá el número de créditos que se le asignen así:

- I. Una hora semanal de teoría es igual a un crédito.
- II. Dos horas semanales de práctica es igual a un crédito.

III. La duración de un semestre deberá ser de 16 semanas.

El estudiante podrá asignarse un máximo de 30 créditos académicos semestralmente.

Duración de la carrera

El régimen de la Facultad de Agronomía es semestral. Su año académico está dividido en dos semestres anuales: de enero a mayo y de julio a noviembre. Los planes de estudios se han diseñado para que un estudiante pueda concluir las carreras que se ofrecen en un período normal de seis años. El plan de estudios se ha planificado para ser desarrollado en seis años incluyendo EPS y Tesis.

Cierre de las carreras

Para poder realizar el Ejercicio Profesional Supervisado el estudiante deberá haber aprobado un total de 232 créditos para las dos carreras (Sistemas de Producción Agrícola y Recursos Naturales Renovables) que ofrece la facultad.

Requisitos de graduación

Para graduarse el estudiante deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Haber aprobado un total de 232 créditos correspondientes a todos los cursos (comunes, obligatorios y electivos) y módulos de experiencias prácticas que se ofrecen del I al X bloque.
- II. Haber realizado la práctica de Ejercicio Profesional Supervisado.
- III. Presentar tesis de graduación.

Redes curriculares

Los cursos que aparecen a continuación están identificados con la siguiente nomenclatura

- I. De izquierda a derecha, los dos primeros dígitos identifican el bloque del curso, están numerados del uno (01) hasta el diez (10).
- II. El tercer dígito identifica si el curso es común para ambas carreras o si es específico para alguna de ellas. El número cero (0) indica que es un curso común para ambas carreras, el número uno (1) indica que es un curso perteneciente a la carrera de sistemas de producción agrícola, el número dos (2) indica que es un curso de la carrera de recursos naturales renovables.
- III. Los últimos dos dígitos del cero uno (01) al catorce (14) identifican el número correlativo de cada curso conforme aparecen en su respectivo bloque.
- IV. Los módulos de experiencias prácticas se identifican con la letra (M) al final del código correspondiente.

Ejemplos:

- I. El curso de biología general es del primer bloque (01), además de ser común (0) para ambas carreras, es (4) correlativo en su bloque, por tal motivo su código es: 01004.
- II. El módulo de Agricultura orgánica es del tercer bloque (03), además pertenece a la carrera de Sistemas de Producción Agrícola (1), es octavo (8) correlativamente en su bloque y es Módulo de práctica (M), por tal motivo su código es: 03108 M.
- III. El módulo de Industria Forestal es del noveno bloque (09), además pertenece a la carrera de Recursos Naturales Renovables (2), es treceavo (13) correlativamente en su bloque y es un módulo de práctica (M), por tal motivo su código es: 09213 M.
- IV. El curso extensión y Organización de Productores pertenece al décimo bloque (10), es común (0) para ambas carreras y es segundo (02) correlativamente en su bloque, por tal motivo su código es 10002.

Metodología del proceso de enseñanza - aprendizaje

Considerando las características que debe tener el profesional de la Agronomía, entre las que se mencionan:

- I. Que sea generador de conocimientos.
 - II. Que proporcione explicaciones objetivas de la realidad.
 - III. Que presente propuestas de solución de problemas en el campo agronómico.
 - IV. Que las propuestas sepa llevarlas a la práctica.
- 
- Centro de Telemática
- V. Que obtenga resultados en su trabajo profesional.
 - VI. Con tendencias de tener iniciativa, criterio, que sea analítico y reflexivo.
Que descubra y construya el conocimiento. Que investigue, comunique y aplique los Conocimientos

Las metodologías de enseñanza-aprendizaje, se fundamentarán tomando en consideración la asimilación de diversidad de contenidos educativos, lo que implica que el proceso deberá basarse en metodologías congestionarias (métodos socializados, estudios en grupos, discusiones).

Autogestionarias: centradas en el alumno, metodologías activas (enseñanza programada, educación a distancia, método de proyectos, etc.).

Así como, la teoría cognoscitiva del aprendizaje, en donde además de los estímulos proporcionados por el profesor se considera la actividad interna que realizan los estudiantes para lograr aprendizajes. Se parte de la idea, que ninguno de los estudiantes llega al aula de clases sin conocimientos, todos tienen conocimientos previos de los contenidos que el profesor enseñará y que deben conocerse.

Evaluación del proceso enseñanza - aprendizaje

La evaluación del proceso de enseñanza - aprendizaje se realizará de acuerdo a tres tipos de evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa para que propicien un aprendizaje integral en todo el proceso de formación del estudiante.

La evaluación diagnóstica permite determinar “presencia o ausencia de las conductas necesarias para iniciar el período de instrucción o las causas subyacentes de reiteradas dificultades en el aprendizaje”.

La evaluación formativa “permite reunir evidencias para precisar el grado de dominio alcanzado en determinada tarea de aprendizaje y señalar con exactitud la parte no dominada. Su propósito no es calificar al alumno, sino ayudarlo tanto a él como al docente a concentrarse en la forma particular del aprendizaje necesario para avanzar hacia su dominio”.

La evaluación sumativa “es la que se practica al finalizar una unidad, bimestre, trimestre o curso con el objeto de: asignar calificaciones, predecir el éxito en cursos subsiguientes y comparar resultados de diferentes grupos”.

La evaluación sumativa se realizará a través de punteos sobre exámenes parciales y otras actividades que se realicen durante el desarrollo de los cursos, en la forma siguiente:

- I. A la zona se le asignará un punteo no menor del 60% y no mayor del 80%.
- II. El examen final estará comprendido entre un máximo del 40% y un mínimo del 20% del punteo total.

Unidades de apoyo a la actividad docente

La Facultad de Agronomía que funciona en jornada doble con horarios de 7:00 a 13:00 y 14:00 a 20:00 hrs., cuenta con varias unidades de apoyo para favorecer a los estudiantes, facilitando el estudio y el autoaprendizaje. Algunas de las unidades de apoyo son las siguientes:

❖ Unidad de Planificación y Desarrollo Educativo de Agronomía. (UPDEA)

La Unidad De Planificación y Desarrollo Educativo de Agronomía, es el órgano responsable de coordinar la planificación y evaluación de las actividades académicas, y de ejecutar programas que tiendan al desarrollo integral de la Facultad de Agronomía.

Cuenta con un programa de asesoría estudiantil en el que individualmente o en grupos se proporciona a los estudiantes Orientación Educativa, Orientación Curricular y Orientación personal. También proporciona material didáctico para fotocopiar sobre técnicas de Estudio y promueve actividades tendientes a optimizar el rendimiento académico.

❖ Comité Editorial

El Comité Editorial es unidad de apoyo, conformada por un coordinador, un profesional en medios de comunicación, profesores y estudiantes de la Facultad de Agronomía, siendo sus atribuciones:

- Programar anualmente las publicaciones
- Diseñar los formatos
- Acopiar materiales para publicar
- Editar u autorizar las publicaciones
- Establecer y apoyar los mecanismos de distribución de las publicaciones a cargo de la secretaría administrativa de la Facultad de Agronomía, contándose entre dichos mecanismos el canje, la donación y la suscripción.

❖ Instituto de Investigaciones Agronómicas y Ambientales (IIA)

Promueve y realiza investigación a través del Programa de Investigación en sistemas de Producción Agrícola y Recursos Naturales Renovables.

❖ Centro de Documentación e Información Agrícola (CEDIA)

El centro de Documentación e información Agrícola, cumple las funciones de adquisición, selección, almacenaje, análisis, recuperación y diseminación de información agrícola, en respuesta a las necesidades de los usuarios, entre otras: Circulación y préstamo (Biblioteca): es la actividad por medio de la cual los libros y otro tipo de documentos se prestan para consulta en la sala de lectura o a domicilio.

Alerta de nuevas publicaciones, bibliografías cortas. (a solicitud de los usuarios se elaboran bibliografías para obtener información sobre un tema específico, diseminación selectiva de información, páginas de contenido, reproducción de documentos, revisión bibliográfica de tesis, mapas para consulta interna y para fotocopiar, y búsqueda de base de datos entre otros servicios.

❖ Centro de Medios Audiovisuales (CEMAV)

El Centro de Medios Audiovisuales, es una unidad de apoyo técnico-docente, cuyos objetivos son los siguientes:

- Propiciar el mejoramiento de la docencia a través de la comunicación audiovisual.
- Estimular en profesores, investigadores y estudiantes, la aplicación de diversos recursos audiovisuales.
- Servir de apoyo para la implementación de los objetivos, programas y estrategias de la Facultad.

Sus funciones son prestar servicio de elaboración de materiales para la docencia y proveer de equipo audiovisual y material didáctico a los usuarios, que pueden ser estudiantes o profesores.

Cuenta con un programa de audio-tutoriales para el autoaprendizaje, el cual consiste en documentos audiovisuales que desarrollan una serie de temáticas para fortalecer y profundizar el estudio en el campo de la agronomía. Los estudiantes pueden solicitar este servicio en forma individual o en grupos pequeños. Algunos de los temas que se pueden consultar a través de este sistema son: Agroquímicos, cultivos, herbicidas, malezas, suelos y otros temas.

El personal técnico del CEMAV proporciona además orientación y entrenamiento en la utilización de recursos audiovisuales a los usuarios que lo soliciten.

❖ Centro Experimental Docente de Agronomía (CEDA)

El Centro de Experimentación Docente de Agronomía, cuenta con 18 hectáreas de tierra y otras instalaciones ubicadas en la Ciudad Universitaria para que los estudiantes puedan realizar prácticas de cultivos, así como para experimentación agrícola, como complemento de la formación profesional. También presta apoyo en la docencia e investigación, especialmente en los siguientes aspectos: Asignación de áreas para ensayos, preparación de tierras, suministro de agua para riego, préstamo de herramientas y equipo, suministro de fertilizantes, insecticidas, fungicidas y herbicidas.

❖ Centro de Telemática -C E T E -

Coordina todas aquellas actividades que se relacionan con el conocimiento y la aplicación de la Telemática en la FAUSAC, y se define como un Centro de Apoyo a la Docencia y a la Investigación. Dentro de sus principales objetivos se puede mencionar el de generar, adecuar, aplicar y difundir los conocimientos de la Telemática al proceso educativo, así como también contribuir con la docencia por medio de los cursos relacionados con la Telemática adscritos a las carreras que se imparten en esta Facultad.

Unidades productivas



Entrada a la Finca Sabana Grande, ubicada en Escuintla.

La Facultad de Agronomía cuenta con dos fincas: Sabana Grande ubicada en el departamento de Escuintla y Bulbuxyá situada en Suchitepéquez, orientadas al desarrollo de la docencia, investigación y conservación del medio ambiente.

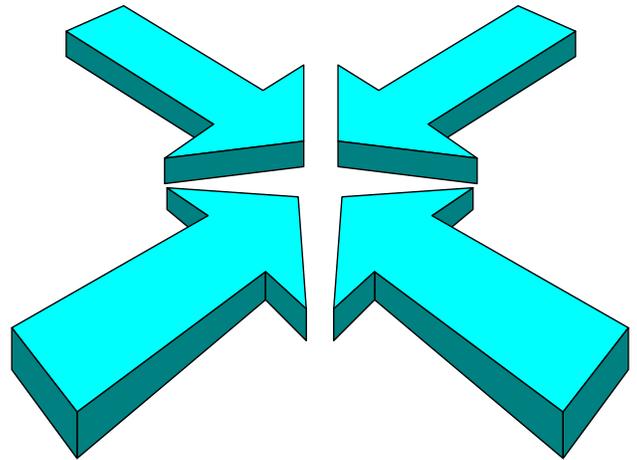
Es importante considerar estos recursos que la Facultad ofrece para estimular el autoaprendizaje en los estudiantes a través de su propio esfuerzo, ya que generalmente cuando se habla de estudiar y aprender, casi siempre se piensa en sentarse pasivamente en clase y tomar apuntes, olvidándose de otra extensa y provechosa gama de actividades y recursos, parte de la cual nos la ofrece la Universidad de San Carlos a través de la Facultad de Agronomía.



Piscina de la Finca Bulbuxyá, ubicada en el Municipio de San Miguel Panán, Depto. de Suchitepequez.

3. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

La programación didáctica es el conjunto de elementos y acciones que intervienen en el acto educativo, entendiéndose este como la interacción de los factores que hacen posible el proceso de enseñanza. Los componentes básicos o factores que intervienen en este proceso y se interrelacionan en el aula son: El profesor, el estudiante y los elementos curriculares.



Componentes básicos o factores que intervienen en este proceso educativo

- El profesor universitario:

Actualmente se le concibe como un facilitador que proporciona los medios, recursos y motivaciones para que el estudiante descubra y adquiera el conocimiento, a través de las actividades del proceso de enseñanza aprendizaje. Ya no como el “sabio” que transmite conocimiento a los alumnos.

- El estudiante universitario:

El estudiante es el sujeto preferente de las acciones universitarias. Sujeto que tiene que elaborar, conocer y aplicar lo que estudia en beneficio de si mismo, de otros y de la sociedad a la que pertenece.

- Los elementos curriculares:

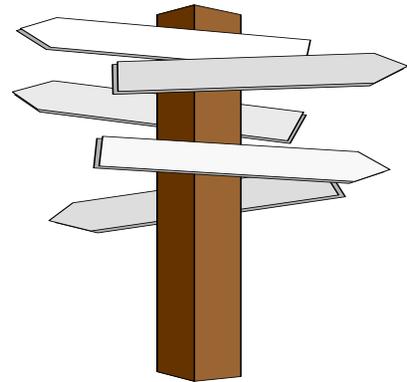
Los Elementos Curriculares son la parte operativa del proceso de enseñanza aprendizaje, integrados de la siguiente forma:

- Objetivos
- Contenidos
- Metodología

- Recursos
- El tiempo
- Evaluación

Objetivos:

Los objetivos son parte integral de la educación. Estos determinarán cuales son los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se espera que el estudiante alcance o domine como producto del acto educativo o la unidad de aprendizaje. El profesor debe establecerlos para que le sirvan de guía durante todo el proceso.

**Contenidos:**

Los contenidos son el conjunto de teorías, hipótesis, proposiciones, modelos de pensamiento y acción, patrones culturales característicos del desarrollo científico y genuinos de la cultura de la sociedad. La ciencia y la cultura son las dos fuentes principales del contenido.

Metodología:

Es el conjunto de procedimientos adecuadamente estructurados, de que se vale el profesor para orientar el aprendizaje de los educandos, a fin de que estos elaboren conocimientos, adquieran habilidades e incorporen actitudes e ideales.

Recursos:

Los recursos educativos lo constituyen el conjunto de herramientas de las cuales se vale el profesor para realizar el proceso de enseñanza. Estos pueden ser: audiovisuales, electrónicos, naturales y otros.

El tiempo:

Constituye una variable decisiva para alcanzar los objetivos propuestos en el plazo estipulado y esta determinado por la estimación valorativa de la duración de las diversas actividades que se asocian o hacen parte del proceso de enseñanza aprendizaje.

La evaluación:

Evaluar implica emitir juicios de valor sobre alguien o sobre algo. La evaluación se concibe como el proceso a través del cual se emiten juicios a partir de cierta información, derivada directa o indirectamente del objeto o realidad evaluada. La evaluación didáctica se refiere a la medición del proceso educativo en el aula, cursos o carrera.

MODELO PARA LA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DE UN CURSO

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del Curso	Docente (s)
Auxiliar (es)	Semestre, ciclo u otro
Nombre del Área y del Coordinador	Nombre de la Subárea
Horario	Prerrequisito
Duración del Curso	No. De horas de docencia directa y laboratorios

DESCRIPCIÓN SINTETICA (Unidades, Fases, Módulos o Secciones)

En esta parte del programa debe hacerse una breve descripción del curso, indicando el contenido, la importancia dentro del pemsu, actividades que se desarrollarán, y la forma como se evaluará el mismo.

• **OBJETIVOS**

- General: AL finalizar el ciclo, semestre, unidad, etc., el estudiante estará en capacidad de.....

- Específicos: Al finalizar la unidad, la clase, el módulo, la actividad, etc., el estudiante será capaz de:
 - Nivel Cognoscitivo: Consiste en la obtención de conocimiento
 - Nivel Psicomotriz: Consiste en la obtención de habilidades
 - Nivel Afectivo: Consiste en la obtención de actitudes y valores.

• **CONTENIDOS:**

Lista de contenidos por: Unidades, Temas, Módulos, etc.,

_____	_____
_____	_____
_____	_____

- **METODOLOGÍA/ACTIVIDADES**

En esta sección deberán anotarse las actividades de enseñanza aprendizaje que se utilizarán en el desarrollo de las actividades académicas.

- **RECURSOS DIDACTICOS**

- Audiovisuales
- Digitales
- Electrónicos
- Otros

- **EVALUACIÓN**

- Escrita: (pruebas cortas, pruebas parciales, comprobaciones de lectura entre otras)
- Prácticas: (Reportes e informes de laboratorio, Informes de Módulos, Informes de Prácticas, etc)
- Oral: (Pruebas orales)
- Actividades Extra aula: (Viajes al campo, Realización de actividades en los Módulos, etc.)

- **BIBLIOGRAFÍA**

- Obligatoria (Libro o libros de texto)
- Recomendada
- Páginas Web

4.4 REGLAMENTOS QUE RIGEN EL QUEHACER DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

Basado en el Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica (ECUPA)

- **Ingreso a la carrera del personal académico y adquisición de la titularidad:**

Artículo 12.

Se ingresa a la carrera docente del personal académico únicamente mediante un concurso de oposición, de acuerdo a lo establecido en el reglamento respectivo.

Resumen del Artículo 14.

Al ingresar a la carrera del personal académico el profesor adquiere la categoría de Titular. La ubicación en los puestos del personal académico se llevará a cabo de acuerdo a los estudios realizados, debidamente acreditados o reconocidos en Guatemala, siempre y cuando sena congruentes y complementarios con las funciones que el profesor realice, de conformidad a su formación o capacitación en docencia y a su experiencia laboral, según la tabla siguiente:

- Grado Licenciado	Titular I
- Especialidad Clínica	Titular II
- Grado Maestría	Titular II
- Grado Doctor	Titular III

El concepto de Especialidad Clínica al que se hace referencia corresponde a las otorgadas de acuerdo al Reglamento del Programa de Especialidades Clínicas de la Facultad de Ciencias Médicas (...).

- **Derechos del personal académico:**

- Resumen del Artículo 24.**

Ejercer la docencia con libertad de criterio, alta calidad académica y de acuerdo a las normas de ética profesional.

Capacitarse científica, técnica y humanísticamente a través de los programas permanentes de formación y desarrollo de la Universidad.

No ser removido de su cargo, salvo que se den las causas previstas en el presente estatuto y supletoriamente las demás de la legislación universitaria y las leyes nacionales cuando fuere necesario.

Ser designado para ocupar cargos del nivel de dirección de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 del ECUPA.

Optar al apoyo financiero de la Universidad para desarrollar programas y proyectos de la investigación. (...)

- **Obligaciones del personal académico:**

- Resumen del Artículo 25.**

Atender puntualmente sus actividades y atribuciones, cumplir con los horarios y calendarios establecidos y acatar las disposiciones que dentro de sus funciones le establezcan las autoridades.

Desempeñar las comisiones y servir los cargos universitarios para los que fueron designados.

Conocer, observar y cumplir con el presente estatuto y los propósitos, fines y objetivos del mismo y demás leyes de la universidad.

- **Prohibiciones del personal académico:**

- Resumen del Artículo 28.**

Hacer discriminación por motivo de orden político, social, religioso, racial o de género.

Obligar o permitir que se obligue a sus subalternos a dedicarse a actividades partidarias dentro y fuera de su función universitaria, ni hacer cualquier otra actividad a favor o en contra de partido político alguno. Ejercer actividades o hacer propaganda política, partidista o religiosa durante y en el lugar de trabajo.

Abandonar el trabajo en horas de labores sin causa justificada o sin licencia de su jefe inmediato.

Asistir al trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas o en cualquier otra condición análoga.

Usar bienes muebles e inmuebles de la universidad, para fines distintos de los que corresponden a la institución.

- **Referencias Bibliográficas:**

- Universidad de San Carlos de Guatemala. Departamento de asuntos jurídicos. Recopilación de leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ed. Universitaria. 2000. 168 p.
- Universidad de San Carlos de Guatemala. 1987. Estatutos, reglamentos y disposiciones académico – administrativas de la Facultad de Agronomía. 186 p.

CONSIDERACIONES FINALES

El ejercicio de la docencia es un apostolado que requiere entre otros aspectos una vocación firme y la fe inquebrantable en los educandos, y facilitar así las condiciones para un aprendizaje efectivo.

Para ello es necesario el dominio de la materia que se imparte, así como de los principios básicos de la programación didáctica y otros ingredientes que le dan esa sazón agradable y sustanciosa al proceso educativo.

En el presente manual de inducción se ha presentado información básica, con el objetivo de optimizar su función docente, que sumado al cúmulo de experiencias, conocimientos e inquietudes de su parte, contribuirán a su trabajo diario para alcanzar los objetivos de la Facultad de Agronomía.

Conscientes de que la formación del docente es un proceso dinámico que requiere una renovación constante en cuanto a conocimientos, tecnología y actitudes hacia la vida, agradecemos desde ya su esfuerzo para contribuir en la investigación de los adelantos cognoscitivos para ponerlos al servicio de la comunidad educativa de esta Facultad.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- 1 El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, -DNC- facilitó la identificación de los contenidos puntuales de requerimientos de aprendizaje para su incorporación en el programa de inducción, situación que coadyuvó en el logro de objetivos y el uso eficiente de los recursos.
- 2 Los resultados de la evaluación del proceso de inducción, fueron satisfactorios, obteniendo los profesores notas entre 75 y 100 puntos, en la evaluación del desempeño docente.
- 3 La capacitación del personal docente es un factor de suma importancia y la inducción y actualización para la docencia, es un facilitador para desarrollar el proceso enseñanza - aprendizaje de manera eficiente.
- 4 Los contenidos recibidos en el curso de inducción, coadyuvaron para un mejor desempeño docente, según manifestaron los profesores capacitados.
- 5 Los resultados del trabajo de inducción a profesores de primer ingreso a la Facultad de Agronomía, son percibidos por los jefes inmediatos y los estudiantes, quienes reconocieron dominio de conocimientos de los profesores.

RECOMENDACIONES

1. Que la Facultad de Agronomía, realice un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, o en su defecto proponga los contenidos de capacitación futuros para su cuerpo docente, principalmente a los profesores de primer ingreso.
2. Fortalecer el programa de Formación Docente de la Facultad de Agronomía que profundice en el conocimiento de la Universidad de San Carlos y esa Unidad Académica, buscando optimizar la identificación de sus profesores con la institución.
3. Realizar como primera actividad académica del profesor de la Facultad de Agronomía de nuevo ingreso a principios de cada semestre, un programa de inducción, el cual debe ser un proceso continuo y permanente, con apoyo institucional y con un mínimo de 20 horas de formación presencial como actividad de inicio.
4. El proceso de inducción a profesores de la Facultad de Agronomía y de la Universidad de San Carlos de Guatemala en general, debe realizarse como producto de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
5. Ejercer un monitoreo del desempeño del profesor de primer ingreso que fue sujeto del programa de inducción docente, a fin de cuantificar sus beneficios y mantener una retroalimentación permanente.

BIBLIOGRAFÍA

1. Cazali Avila, A. Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, época republicana: (1821-1994). 2da. Ed. Guatemala. Editorial Universitaria. 2001. 525 p.
2. Cerezo Ruiz, Antonio. Estadística Descriptiva e introducción al análisis. Guatemala Editorial Universitaria. USAC. 1977. 241 p.
3. Cohen, BJ. Introducción a la Sociología., México, McGraw-Hill. 1995. 232 p.
4. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. 5ta. Ed. Colombia. Trad. Germán Alberto Villamizar. Mc Graw Hill. 1999. 699 p.
5. Davis K; Newstrom, J. El comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional. 2ª. ed. México, McGraw-Hill. 1987. 608 p.
6. Dessler, G. Administración de Personal. 6ª. ed. México, Prentice-Hall. 1996. 715 p.
7. Diccionario de la Lengua Española. 20 ed. Madrid. España. Real Academia Española. 1984. 2 v.
8. Dolan , S; Schuler, R; Valle Cabrera, R. La gestión de los recursos Humanos. España, McGrawHill. 1999. 455 p.
9. Enciclopedia de la psicología: Diccionario. Barcelona, España, Océano. 1983. 246 p.
10. Enciclopedia de la psicología: Diccionario. Barcelona, España, Océano. 1999. 204 p.
11. Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar. Metodología de la Investigación. 2ª. Ed. México. McGrawHil. 1999. 501 P.

12. Logo de la Universidad de San Carlos. (en línea). Guatemala, USAC. Consultado el 10 de enero de 2004. www.usac.edu.gt/facultades/agronomía.htm.
13. Luna Aceituno, Pascual Andrés. Capacitación y adiestramiento en el sector hotelero de Tapachula. (en línea) México. Consultado el 15 de abril de 2004. Disponible en <http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/L/Luna%20Pascual-Hotelero.htm>
14. Pinto, R. Planeación estratégica de Capacitación Empresarial. México. McGrawHill. . 2000. 206 p.
15. Roldán, E. Fragmentos históricos de la Universidad de San Carlos y significado de sus escudos. 2ª. Ed. Guatemala, Editorial Universitaria. USAC. 2002. 62 p.
16. Smith Barry J. y Delahaye Brian L. El ABC de la Capacitación Práctica. 2ª. Ed. México, McGrawHill. 1991. 437 p.
17. Universidad de San Carlos de Guatemala. Dirección General de Docencia. Manual de Organización. . 2001. 191 p.
18. Universidad de San Carlos de Guatemala, Dirección General de Investigación. Informe final del proyecto, programa de inducción para docentes de primer ingreso de la Universidad de San Carlos. (Sin Publicar) 2001. 30 p.
19. Universidad de San Carlos de Guatemala. Estatuto de la Carrera Universitaria, parte Académica. 2000. 28 p.
20. _____. Departamento de Asuntos Jurídicos. Recopilación de leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ed. Universitaria. 2000. 168 p.
21. _____. Estatuto de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal. Editorial universitaria. 1979. 30 p.

22. _____. Estatutos, reglamentos y disposiciones académico – administrativas de la Facultad de Agronomía. 1987. 186 p.
23. _____. Facultad de Agronomía. .Plan de reestructura curricular. 1997. p. 25.
24. _____. Plan Estratégico de la USAC – 2022. 2003. 131 p. (Sin Publicar)

ANEXOS.

ANEXO No. 1

PERFIL DEL PUESTO¹⁹

CÉDULA DE DESCRIPCIÓN TÉCNICA DEL PUESTO

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO:	Profesor titular
UBICACIÓN ADMINISTRATIVA:	Facultad de Agronomía
INMEDIATO SUPERIOR:	Coordinador del área o unidad de trabajo.
SUBALTERNOS:	Dependiendo la ubicación o cargo pueden ser: Profesores titulares o interinos, Personal administrativo y de servicios

II. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

NATURALEZA DEL PUESTO:

Puede estar ubicado en los niveles de docencia, investigación, extensión.

¹⁹ Elaborado en base al Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica. – ECUPA -.

El nivel de docencia, investigación y extensión corresponde al personal académico que de acuerdo a su categoría es responsable principalmente de la ejecución y desarrollo de una de las tres actividades. Además de ello puede realizar labores de las otras dos actividades, cuando le sea requerido por su unidad académica.

El nivel de dirección corresponde al personal académico responsable de la ejecución y desarrollo de las directrices y políticas que emanan de las autoridades universitarias en materia de administración académica. Además de ello, realiza labores de docencia, investigación y extensión.

III ESPECIFICACIONES DEL PUESTO

1. ATRIBUCIONES

Las atribuciones del personal académico son de acuerdo a su nivel, categoría o puesto.

1.1 ATRIBUCIONES ORDINARIAS.

- Realizar actividades de docencia universitaria, investigación y extensión.
- Participar en la planificación, organización, ejecución, supervisión, divulgación y evaluación de la investigación y programas de extensión de acuerdo a las políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de la Facultad de Agronomía.
- Participar en cursos, seminarios y otras actividades formativas que programe la Universidad de San Carlos o la Facultad de Agronomía.
- Asesorar a los estudiantes en la ejecución de trabajos y atender las consultas que éstos le formulen siempre y cuando sean inherentes a la actividad académica.
- Realizar las actividades académicas específicas encomendadas por las autoridades de la Facultad y rendir los informes que le sean requeridos.

- Identificar los problemas de la realidad nacional y plantear propuestas de solución a través de la docencia, investigación y extensión.
- Desarrollar actividades de administración académica y otras comisiones para las que sea designado por las autoridades de la Facultad de Agronomía o la Universidad de San Carlos.
- Formar parte de los tribunales examinadores.
- Las funciones, obligaciones y atribuciones específicas del personal académico serán definidas y notificadas por escrito por el órgano de dirección al inicio de cada ciclo lectivo.
-

1.2 ATRIBUCIONES EVENTUALES:

- Elaborar informe semestral de trabajo
- Elaborar informes para Memoria de Labores
- Elaborar informes solicitados por entidad pertinente
- Brindar asesoría de tesis a los estudiantes que lo soliciten.
- Otras inherentes al cargo que le asigne el jefe inmediato superior.

IV REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS

Poseer como mínimo el grado académico de licenciado legalmente reconocido en Guatemala.

V. OTROS REQUERIMIENTOS

- Ser colegiado activo.
- Estar en el goce de sus derechos civiles.
- Otras especificaciones según el área que solicite el puesto.

ANEXO No. 2

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE AGRONOMÍA
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO

CÉDULA DE REQUERIMIENTOS DE APRENDIZAJE EN EL PUESTO

Señor coordinador de área académica de la Facultad de Agronomía:

Con el propósito de determinar los requerimientos de capacitación del profesor titular de nuevo ingreso a la Facultad, se le solicita consignar en orden de prioridades los contenidos que usted considera necesarios para un proceso de inducción que facilite una oportuna adaptación al puesto del docente y poder elaborar los programas de trabajo.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

PUESTO: PROFESOR TITULAR			
NIVEL DE PROFUNDIDAD		1-2-3-4	
PORCENTAJE EN PRIORIDAD	%		Razones que justifican cada aprendizaje
Contenidos o materias a impartir en el curso de inducción			(¿Qué pasaría si no se cumple con el mínimo requerido de aprendizaje.?)
	100		
	%		

ANEXO No. 3

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE AGRONOMÍA
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO

CÉDULA DE NIVELES DE PROFUNDIDAD DEL APRENDIZAJE**PRIMER NIVEL:**

Desconoce los contenidos a abordar. Aunque empíricamente los utilice no es capaz de conceptualizarlos.

SEGUNDO NIVEL:

Se ha documentado o ha recibido alguna capacitación sobre el contenido, pero el dominio sobre el tema no es muy firme para manejar sus principios y conceptualizarlos.

TERCER NIVEL:

Ha recibido capacitación sobre el tema, sin embargo presenta alguna dificultad para aplicar los conocimientos en sus labores diarias.

CUARTO NIVEL:

Domina a satisfacción los conocimientos a abordar. Maneja las técnicas o principios necesarios para su puesto de trabajo, lo cual le permite la aplicación de habilidades integradoras y conceptuales para desarrollar sus labores de manera eficiente.

ANEXO No. 4

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE AGRONOMÍA
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO

CÉDULA GENERAL DE UNIDADES DE APRENDIZAJE

CURSO: Inducción a profesores de primer ingreso a la FAUSAC.	
Duración Estimada en horas 20 hrs. Fecha del 8 al 12 de abril de 2003	
Objetivo Específico: Propiciar la adaptación institucional y al puesto de trabajo del profesor de nuevo ingreso a la Facultad de Agronomía.	Nombre de los Participantes:
CONTENIDO TEMÁTICO: Inducción Institucional: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Resumen Histórico de la Universidad de San Carlos de Guatemala ▪ Marco Legal de la USAC. ▪ La Facultad de Agronomía, y sus planes de estudio. ▪ Cómo se organiza y estructura la Facultad de Agronomía. ▪ Principales normas y reglamentos internos. Inducción al puesto de trabajo. ▪ Estatutos de la Carrera Docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala. ▪ Principios elementales del proceso enseñanza aprendizaje. ▪ Programación Didáctica ▪ Los elementos curriculares ▪ Planeación, Metodología y Evaluación del Proceso de Enseñanza Aprendizaje. 	
Instructores Propuestos: Del Cuerpo docente de la FAUSAC y profesores invitados	
EVALUACIÓN: <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstica antes de iniciar capacitación 2. Escrita. 3. Evaluación del desempeño docente 	

ANEXO No. 4.1

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE AGRONOMÍA
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO

CÉDULA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS

CURSO: Inducción a profesores de primer ingreso a la FAUSAC.	
Duración Estimada en horas 4 hrs. Fecha 8 de abril de 2003	
Objetivo Específico: Propiciar Información general sobre la historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Marco Legal..	Nombre de los Participantes:
CONTENIDO TEMÁTICO:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resumen Histórico de la Universidad de San Carlos de Guatemala ▪ Origen de la Frase “Id y Enseñad a Todos”. ▪ Escudo Actual de la Universidad de San Carlos. ▪ Marco Legal de la Universidad de San Carlos. 	
Instructores Propuestos:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Lic. Otto René Solís: jefe de la Sección de Inducción de Personal de la USAC. 2. Lic. José María Santos. Asesor de la Unidad de Planificación y Desarrollo Educativo de Agronomía. 	
EVALUACIÓN:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstica antes de iniciar capacitación 2. Escrita. 3. Evaluación del desempeño docente 	

ANEXO No. 4.2

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE AGRONOMÍA
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO

CÉDULA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE LA FACULTAD DE AGRONOMÍA

CURSO: Inducción a profesores de primer ingreso a la FAUSAC.	
Duración Estimada en horas 4 hrs. Fecha 9 de abril de 2003	
Objetivo Específico: Compartir con los participantes Información general sobre la historia de la Facultad de Agronomía y sus pensa de estudios	Nombre de los Participantes:
CONTENIDO TEMÁTICO: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reseña histórica de la FAUSAC ▪ Áreas de Influencia ▪ Proyecto Educativo ▪ Políticas de Desarrollo en Docencia, Investigación y Extensión ▪ Misión y Visión de la Fausac ▪ El Plan de Estudios ▪ Metodología del Proceso de Aprendizaje ▪ Evaluación del Proceso Enseñanza Aprendizaje. ▪ Unidades de Apoyo a la Actividad Docente ▪ Unidades Productivas de la Fausac ▪ Organigrama de la Fausac. 	
Instructores Propuestos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Ing. Agr. Edíl Rodríguez. Profesor Fausac. 2. Ing. Agr. Pedro Peláez. Secretario Académico Fausac. 	
EVALUACIÓN: <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstica antes de iniciar capacitación 2. Escrita. 3. Evaluación del desempeño docente 	

ANEXO No. 4.3

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE AGRONOMÍA
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO

CÉDULA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

CURSO: Inducción a profesores de primer ingreso a la FAUSAC.	
Duración Estimada en horas 10 hrs. Fecha 10 y 11 de abril de 2003	
Objetivos Específicos: 1. Determinar los elementos curriculares que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje. 2. Proporcionar a los participantes, un instrumento que sirva de guía, en el cual se indiquen los elementos mínimos que debe contener un Programa Didáctico de Curso, Laboratorio o Módulo.	Nombre de los Participantes:
CONTENIDO TEMÁTICO: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programación Didáctica ▪ El Profesor Universitario ▪ El Estudiante Universitario ▪ Los Elementos Curriculares ▪ Objetivos, Contenidos, Metodología, Recursos, El tiempo y la Evaluación. ▪ Modelo Para la Programación Didáctica de Un Curso. 	
Instructores Propuestos: 1. Licda. Jovita Miranda. Asesora Pedagógica de la FAUSAC. 2. Licda. Olga Leticia Mena. Coordinadora de la Unidad de Planificación y Desarrollo Educativo de Agronomía	
EVALUACIÓN: 1. Diagnóstica antes de iniciar capacitación 2. Escrita. 3. Evaluación del desempeño docente	

ANEXO No. 4.4

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE AGRONOMÍA
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO

CÉDULA DE UNIDADES DE APRENDIZAJE REGLAMENTOS QUE RIGEN EL QUEHACER DEL PROFESOR DE LA USAC

CURSO: Inducción a profesores de primer ingreso a la FAUSAC.	
Duración Estimada en horas 2 hrs. Fecha: 12 de abril de 2003	
Objetivo Específico:	Nombre de los Participantes:
1. Informar a los participantes sobre los reglamentos que rigen las actividades docentes del profesor universitario.	
CONTENIDO TEMÁTICO:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reglamentos que rigen el quehacer del profesor universitario. ▪ Derechos del profesor universitario. ▪ Obligaciones del Profesor universitario. ▪ Prohibiciones del profesor universitario. ▪ Consideraciones finales. 	
Instructores Propuestos:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ing. Agr. Pedro Peláez. Secretario Académico Fausac. 2. Lic. José María Santos. Asesor de la Unidad de Planificación y Desarrollo Educativo de Agronomía. 	
EVALUACIÓN:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstica antes de iniciar capacitación 2. Escrita. 3. Evaluación del desempeño docente 	

ANEXO No. 5

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE AGRONOMÍA
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO

CUESTIONARIO PARA ESTABLECER NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Para profesores de nuevo ingreso

Estimado profesor:

La Facultad de Agronomía le da la mas cordial bienvenida a esta casa de estudios, manifestándole satisfacción por contar con personas de su capacidad profesional dentro de su claustro de profesores, confiando en proporcionarle los recursos necesarios para que pueda desarrollar al máximo sus actividades docentes.

Para alcanzar este objetivo, le solicitamos responder el presente cuestionario, el cual es parte del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, que tiene como propósito ofrecerle un programa de inducción acorde a sus necesidades e inquietudes.

Anticipadamente agradecemos su colaboración.

1. ¿Ha recibido usted capacitación respecto a la filosofía de la Universidad de san Carlos?
2. ¿Conoce usted la misión y la visión de la Universidad de San Carlos?
3. ¿En que bases legales se fundamenta la Autonomía de la Universidad de San Carlos?
4. Mencione tres de los principales servicios que ofrece la Universidad de San Carlos.

5. Mencione 3 derechos y tres obligaciones que le corresponden como trabajador de la Universidad de San Carlos y/o de la Facultad de Agronomía.

SEGUNDA SERIE:

1. ¿Ha recibido usted capacitación en cuanto a la misión y visión de la Facultad de Agronomía?
2. ¿Mencione dos de los principales reglamentos de la Facultad de Agronomía?
3. ¿Describa a grandes rasgos, los aspectos mas importantes de la misión y visión de la Facultad de Agronomía?
4. ¿En que áreas y subáreas esta organizada la Facultad de Agronomía?
5. Mencione cuatro de los principales servicios que ofrece la Facultad de Agronomía.

TERCERA SERIE:

1. ¿Tiene usted experiencia en programación didáctica?
Explique:
2. ¿Ha recibido usted capacitación en planeamiento educativo?
Explique:
3. ¿Ha recibido usted capacitación sobre evaluación del aprendizaje?
Explique:
4. ¿Mencione los aspectos que debe incluir un programa de curso?
5. ¿Qué contenidos sugiere usted para brindarle una capacitación efectiva para el desarrollo de sus actividades académicas?

ANEXO No. 6

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE AGRONOMÍA
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR DE NUEVO INGRESO A LA FACULTAD DE AGRONOMÍA

Introducción: El presente cuestionario tiene la finalidad de Evaluar el impacto de la capacitación en el profesor de nuevo ingreso a la Facultad de Agronomía, como producto del programa de inducción, realizado los días 15, 16 y 17 de julio de 2003. El objetivo de dicha actividad fue proporcionar a los profesores de nuevo ingreso de la Facultad de Agronomía, información de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de la Facultad de Agronomía y los elementos de Programación Didáctica.

Instrucciones:

A continuación encontrará una serie de preguntas relacionadas con el desempeño del profesor de la Facultad de Agronomía. Cada pregunta contiene cinco opciones. Marque la opción que mejor refleje la opinión que usted hace del desempeño del profesor.

EL PROFESOR:

1. ¿Actualizó los programas de trabajo, llenando los requisitos didácticos del proceso de enseñanza aprendizaje?

A = Desaprobación Total B = Desaprobación Parcial C = Aprobación Parcial

D = Aprobación Total E = Sin Evidencia.

2. ¿Elabora documentos de apoyo a la docencia, utilizando metodología didáctica ?

A = Desaprobación Total B = Desaprobación Parcial C = Aprobación Parcial

D = Aprobación Total E = Sin Evidencia.

3. ¿Demuestra conocer el funcionamiento administrativo docente de la Facultad de Agronomía, para presentar informes y realizar procedimientos de trabajo?

A = Desaprobación Total B = Desaprobación Parcial C = Aprobación Parcial

D = Aprobación Total E = Sin Evidencia.

4. ¿Evidencia conocer la historia de la Facultad de Agronomía?

A = Desaprobación Total B = Desaprobación Parcial C = Aprobación Parcial

D = Aprobación Total E = Sin Evidencia.

5. ¿Se identifica con la Facultad de Agronomía, su misión y visión?

A = Desaprobación Total B = Desaprobación Parcial C = Aprobación Parcial

D = Aprobación Total E = Sin Evidencia.

6. ¿Demuestra satisfacción por ejercer la docencia?

A = Desaprobación Total B = Desaprobación Parcial C = Aprobación Parcial

D = Aprobación Total E = Sin Evidencia

7. ¿Demuestra interés de servir a los estudiantes?

A = Desaprobación Total B = Desaprobación Parcial C = Aprobación Parcial

D = Aprobación Total E = Sin Evidencia.