

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

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO A LOS DOCENTES  
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

LICDA. ANA LISSETTE JERÓNIMO MARROQUÍN DE ALVARADO

GUATEMALA, OCTUBRE, 2007.

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

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO A LOS DOCENTES  
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Informe final de tesis para la obtención del Grado de Maestro en Ciencias, con base en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Grado de la Escuela de Estudios de Postgrado del 22 de febrero de 2005.

Profesora Consejera  
MSc. María Inés Moeschler Macz

Autora  
Licda. Ana Lissette Jerónimo Marroquín de Alvarado

GUATEMALA, OCTUBRE, 2007.



**FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONOMICAS**

Edificio "S-8"  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS.  
GUATEMALA, SEIS DE NOVIEMBRE DE DOS MIL SIETE.**

Con base en el Punto SEXTO, inciso 6.1, Subinciso 6.1.2 del Acta 33-2007 de la sesión celebrada por la Junta Directiva de la Facultad el 2 de noviembre de 2007, se conoció el Acta Escuela de Estudios de Postgrado No. 10-2007 de aprobación del Examen Privado de Tesis, de fecha 20 de septiembre de 2007 y el trabajo de Tesis de Maestría en Administración de Recursos Humanos denominado: "PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA", que para su graduación profesional presentó la Licenciada en Psicología ANA LISSETTE JERÓNIMO MARROQUÍN DE ALVARADO autorizándose su impresión.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

LIC. CARLOS ROBERTO CABRERA MORALES  
SECRETARIO



LIC. JOSE ROLANDO SECAIDA MORALES  
DECANO



Smp.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
 ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

ACTA No. 10-2007

En el salón No. 2 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 **veinte de septiembre** del año en curso, a las **18:30** horas, para practicar el EXAMEN GENERAL DE TESIS de la Licenciada **Ana Lisette Jerónimo Marroquín de Alvarado** Carné No. **100009901**, estudiante de la Maestría en Administración de Recursos Humanos, como requisito para optar al grado de Maestra en Ciencias de la Escuela de Estudios de Postgrado. El examen se realizó de acuerdo con el Normativo de Tesis, aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas en el punto SÉPTIMO inciso 7.2 del Acta 5-2005 de la sesión celebrada el veintidós de febrero de 2005.

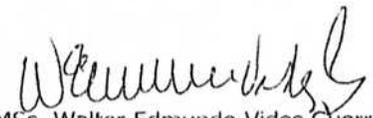
Se evaluaron de manera oral los elementos técnico-formales y de contenido científico del informe final de la tesis elaborada por la postulante, denominada **"Programa de Capacitación dirigido a los docentes de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala"**.

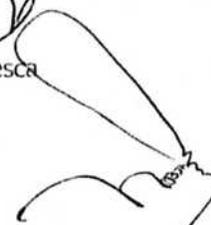
El examen fue Aprobado por unanimidad  
 de votos con correcciones por el Jurado Examinador.

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

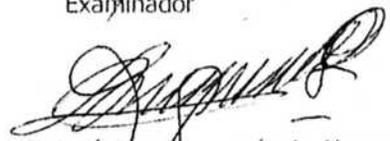
En fe de lo cual firmamos la presente acta en la Ciudad de Guatemala, a los veinte días del mes de septiembre de dos mil siete.

  
 MSc. José Rafael Sánchez Viesca  
 Presidente

  
 MSc. Walter Edmundo Vides Guerra  
 Secretario

  
 MSc. Nery Leonidas Guzmán de León  
 Examinador

  
 MSc. María Inés Moeschler Macz  
 Profesora Consejera

  
 Ana Lisette Jerónimo Marroquín de Alvarado  
 Postulante



## **ACTO QUE DEDICO**

- A DIOS: Por ser mí Señor y Salvador, por brindarme la vida, la fuerza y el tiempo que son de Él, para llegar a culminar esta meta.
- A MIS PADRES: Matías Jerónimo González (QEPD)  
María de Jesús Marroquín de Jerónimo  
Con gratitud y amor por su ejemplo y apoyo incondicional
- A MI ESPOSO: Ing. Agr. Juan Alvarado Gómez  
Con todo mi amor, por tu apoyo permanente y por ser mi mejor amigo, este triunfo es tuyo.
- A MIS HIJOS: Ángel, David, Moisés y Lisette  
Con todo mi amor, por ser la bendición de Dios, alegría y motivación de mí vida
- A MI HIJO JUAN DAVID: Quién duerme en la promesa del Señor, (Salmo 121)  
Hijo mío: sólo el Amor y la fe en Jesucristo permanecen para siempre.
- A MÍAS AMIGAS: Licda. Flory de Flores y Licda. Irma de Méndez  
Por su amistad y cariño
- A MIS COMPAÑEROS: Por su amistad y gratos recuerdos estudiantiles
- A MIS DOCENTES: Por su enseñanza y amistad

## **AGRADECIMIENTOS A**

- A mí patria Guatemala  
A La Universidad de San Carlos de Guatemala  
A La Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas  
A la Escuela de Ciencias Psicológicas, Dirección, Consejo Directivo y Personal Docente

### **AGRADECIMIENTO ESPECIAL A:**

- Maestra consejera:  
MSc. María Inés Moeschler Macz  
Por su acompañamiento y compartir su enseñanza de vida

- MSc. José Rafael Sanchez Viesca  
MSc. Walter Edmundo Vides Guerra  
Por compartir sus conocimientos y brindarme asesoría  
Y a usted, especialmente

## CONTENIDO

<b>RESUMEN</b>	i
<b>INTRODUCCIÓN</b>	iii
<b>1. ANTECEDENTES</b>	1
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	3
2.1 Capacitación	3
2.2 Contexto institucional	5
2.3 Recursos humanos	6
2.4 Capacitación docente	7
2.5 La andragogía como ciencia	8
2.5 Principios fundamentales de la andragogía	9
2.6 Principios psicológicos del aprendizaje en la capacitación	13
2.7 Tecnología educativa del entrenamiento	14
2.8 La didáctica educativa	14
2.9 Estrategias didácticas y aprendizaje	14
2.10 Capacitación y desarrollo en la institución	14
2.11 Planeación estratégica	15
2.12 Planeación estratégica de la capacitación	15
2.13 Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC):	17
2.14 Métodos de la investigación del DNC:	19
2.15 DNC con base en el puesto	19
<b>3. METODOLOGÍA</b>	20
3.1 Objeto de estudio	20
3.2 Población y muestra	20
3.3 Tipo de investigación	21
3.4 Instrumentos utilizados	21
3.5 Procedimiento	22
<b>4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	23
4.1 Entrevista a semi-estructurada dirigida a docentes	23
4.2 Entrevista semi-estructurada dirigida a coordinadores	30
4.3 Cédula de DNC, con base en el puesto dirigida a docentes	35
4.4 Análisis global	39
<b>5. PROPUESTA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN</b>	41
5.1 Presentación	44
5.2 Estructura del programa	45
5.3 Descripción del programa	47
5.4 Calendarización	51
5.5 Solicitud de Inscripción	52
5.6 Presupuesto	53
5.7 Evaluación del Programa	56
<b>6. CONCLUSIONES</b>	58
<b>7. RECOMENDACIONES</b>	59
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	60
<b>ANEXOS</b>	62

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1. Elementos del proceso educativo en los modelos pedagógico y andragógico	14
Cuadro No. 2. Elementos en la planeación estratégica	16
Cuadro No. 3. Distribución por género	23
Cuadro No. 4. Distribución por categoría laboral	24
Cuadro No. 5. Distribución según edad	24
Cuadro No. 6. Distribución según grado académico	25
Cuadro No. 7. Funciones de desempeño docente	25
Cuadro No. 8. A la pregunta ¿Durante el período 2005-2006 ha tenido dificultades en el desempeño de su labor docente?	26
Cuadro No. 9. En relación a la pregunta anterior si la respuesta es afirmativa, se pidió que jerarquizara la dificultad, su causa y la posible solución	26
Cuadro No. 10. Cursos recibidos en el período 2005-2006, según docentes.	27
Cuadro No. 11. Motivos por los que ha participado en cursos de capacitación	27
Cuadro No. 12. Cursos importantes para mejorar el trabajo según el criterio docente	28
Cuadro No. 13. Días que el personal docente prefiere recibir cursos de capacitación	29
Cuadro No. 14. Propuesta para mejorar la efectividad de la capacitación	29
Cuadro No. 15. Docentes que conocen el Plan Estratégico 2022 de la Escuela de Ciencias Psicológicas	30
Cuadro No. 16. Funciones y atribuciones de los coordinadores	30
Cuadro No. 17. Consideración de los coordinadores en relación al nivel de desempeño del personal docente bajo su cargo.	31
Cuadro No. 18. Áreas de desempeño en las que se desenvuelven mejor los docentes según coordinadores	31
Cuadro No. 19. Áreas de desempeño en las que tienen mayor dificultad los docentes según coordinadores	32
Cuadro No. 20. Razones por la que los docentes tienen dificultad en el desempeño docente según coordinadores.	32
Cuadro No. 21. Cursos de capacitación para los docentes según coordinadores	33
Cuadro No. 22. Respuesta de los coordinadores a la pregunta ¿Le gustaría recibir capacitación docente?	34
Cuadro No. 23. Respuesta de los coordinadores a la pregunta ¿Conoce el Plan Estratégico 2022 de la Escuela de Psicología?	34
Cuadro No. 24. Respuesta de los coordinadores a la pregunta ¿Le gustaría ser instructor interno?	34
Cuadro No. 25. Distribución de personal según puesto de trabajo	35

Cuadro No 26. Descripción de las diversas definiciones del personal docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas	35
Cuadro No 27. Descripción de las funciones del personal docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas.	36
Cuadro No 28. Descripción de las atribuciones del personal docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas	36
Cuadro No. 29. Resultado del DNC- con base en el puesto, dirigido a docentes, según conocimiento sobre metodologías, métodos y técnicas educativas	37
Cuadro No. 30. Resultado del DNC-con base en el puesto, dirigida a docentes, según conocimiento sobre tecnología educativa, planeamiento programación, evaluación y andragogía	37
Cuadro No. 31. Resultado del DNC, con base en el puesto, dirigido a docentes, según su conocimiento sobre modelo pedagógico y modelo andragógico	37
Cuadro No. 32. Resultado del DNC con base en el puesto, dirigido a docentes, según requerimientos de formación docente en las áreas cognoscitiva, afectiva y psicomotriz, con prioridad a emplear y nivel de profundidad	38
Cuadro No.33. Sugerencias para optimizar el programa de capacitación docente	39

## RESUMEN

La Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, imparte enseñanza superior en tres jornadas en el Centro Universitario Metropolitano, ubicado en la zona 11 de la capital. Su fin primordial es formar psicólogos que respondan a las necesidades actuales. Con el fin elevar la calidad del docente, se planteó el Plan Estratégico Escuela de Ciencias Psicológicas 2022 que en los componentes: C-2 Área Sistema de gobierno y administración Eje Docencia, C2.1. Promoción de la Docencia Productiva se especifica la necesidad de la formación del personal docente.

En la actualidad esta unidad académica capacita a los docentes sin determinar necesidades, no existe la metodología que permita mejorar la formación de técnicas didácticas específicas con el fin de optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje a nivel superior.

El recurso humano capacitado es un elemento estratégico y la finalidad de la capacitación es que las personas capacitadas apliquen lo aprendido en el desempeño de sus funciones. En este concepto el docente universitario capacitado será más eficiente en la labor de enseñanza-aprendizaje.

Con base en lo anterior, la presente investigación propone un Programa de Capacitación Docente que surge de las necesidades de capacitación con base en el puesto.

La metodología de esta investigación se hizo por medio de: entrevista semiestructurada dirigida a docentes, entrevista semiestructurada dirigida a Coordinadores de Programas y Cédula de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) con base en el puesto dirigido a Personal docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC).

Para la recopilación de la información se usó el método combinado, que a su vez está integrado por los métodos descriptivo y participativo, es decir, se tomó en cuenta tanto la opinión de los Coordinadores de los diversos Departamentos como del personal docente. Al final se utilizó la combinación de ambos métodos, ya que por sí solos son incompletos y se corre el riesgo que en ambos casos los datos no se den en forma objetiva.

Como parte fundamental del Programa de Capacitación se elaboró un DNC con base en el puesto, este es el primer paso dentro del proceso de administración de capacitación, y los resultados fueron indispensables para planificar las actividades del Programa de Capacitación, donde se consideró: fechas, horarios, docentes, lugar para su realización, etc.

Al finalizar el trabajo, se tabuló la información y los resultados son los siguientes:

Después de realizar el DNC, en ésta Unidad Académica, se establecieron las siguientes necesidades de capacitación del personal docente: adquisición de conocimientos sobre temas

específicos de educación superior, habilidades en tecnología didáctica y actitudes positivas hacia la calidad docente.

\*Según la opinión de los docentes, los cursos que ayudarían a mejorar su desempeño laboral se encuentran en las áreas: Cognoscitiva (conocimientos y habilidades mentales en andragogía), Afectiva (actitudes), Psicomotriz (habilidades psicomotoras).

\*Según la opinión de los coordinadores, los cursos que ayudarían a mejorar el desempeño de los docentes se encuentran en las áreas: Afectiva (actitudes), Psicomotriz (habilidades psicomotoras) y Cognoscitiva (conocimientos y habilidades mentales en andragogía).

\*De acuerdo al DNC basado en el puesto, las necesidades de capacitación de los docentes corresponden a un 40% en el área cognoscitiva, un 35% al área afectiva y un 25% al área psicomotriz.

Dentro de las conclusiones están:

\*Según los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación basado en el puesto, se observa que las necesidades encontradas para el perfeccionamiento del puesto docente corresponden a las funciones y atribuciones del profesor titular.

\*De acuerdo al DNC basado en el puesto, es necesario actualizar en el área cognoscitiva, metodología didáctica desde el constructivismo y andragogía; en el área afectiva, inducción a la institución y en el área psicomotriz, manejo de computación y manejo de equipos audiovisuales.

\*Los docentes titulares describieron los requerimientos de capacitación desde sus necesidades y la posibilidad de actualización para alcanzar un mejoramiento en el desempeño de sus funciones.

\*El concepto de capacitación fue bien recibido por el personal docente, toda vez que se tomó en consideración las sugerencias de los cursos necesarios para la docencia, investigación y extensión.

## INTRODUCCIÓN

La Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), fue fundada en 31 de enero de 1676 es una institución con personalidad jurídica, que mantiene su carácter autónomo, le corresponde organizar, dirigir, y desarrollar la enseñanza estatal superior de la nación y la educación profesional universitaria.

En noviembre del 2003 se publica el Plan Estratégico 2022, el cual cuenta con las directrices y ejes que se deben considerar para la elaboración del plan en cada Unidad Académica.

En la Escuela de Ciencias Psicológicas se elabora el Plan Estratégico 2022, en agosto del 2005, el cual contempla la Promoción de la Docencia Productiva, cuyo objetivo es promover la creación de modalidades en el proceso de enseñanza aprendizaje a fin de lograr la eficacia en ambientes reales, posibilitando la generación de recursos provenientes de servicios especializados y la formación de profesionales competitivos y con valores.

En la actualidad la Escuela de Ciencias Psicológicas, no cuenta con un programa de capacitación dirigido a docentes, donde se promueva la actualización a nuevas metodologías y tecnología didáctica, además de desarrollar un clima y una cultura de calidad, para lograr la competitividad con respecto a otras universidades.

El capital humano capacitado debe ser un elemento estratégico en las instituciones y en especial en la Escuela de Ciencias Psicológicas, por tal razón se planteó el programa de capacitación basado en las necesidades de los docentes para que ellos apliquen lo aprendido en el desempeño de sus funciones y reconozcan que la formación y actualización docente tiene impacto con la calidad de la Educación que se proyecta al estudiante.

La tesis propone los siguientes objetivos: crear un programa de capacitación basado en las necesidades de los docentes que laboran en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC, establecer un diagnóstico de necesidades de capacitación con base en el puesto e identificar el tipo de atribuciones que realizan los docentes.

En el primer capítulo se incluye los antecedentes en donde se indica que la capacitación en la Escuela de Ciencias Psicológicas se ha desarrollado de forma eventual, no programada ni con un objetivo específico, con el único propósito de acumular documentos y horas de cursos recibidos para la evaluación docente anual. En el segundo capítulo contiene el marco teórico en el que se presentan los fundamentos teóricos y concepciones de la capacitación y del diagnóstico de necesidades de capacitación con base en el puesto, la cual tiene como fundamento establecer un programa que promueva el desarrollo y el cambio de actitudes para que el personal tenga un desempeño satisfactorio en el desarrollo de sus funciones. En el contexto educativo, la USAC promueve el Plan estratégico 2022 para que todas las unidades académicas apliquen lo referente a la docencia productiva.

La educación superior es un fenómeno real, social, excepcional, necesario, dinámico y de acción permanente que necesita de personal capacitado en metodologías andragógicas.

En el tercer capítulo se presenta la metodología de la investigación, que incluye las técnicas, sujeto, población muestra, instrumentos y la presentación y análisis de resultados de necesidades de capacitación con base en el puesto. La información se obtuvo de una muestra conformada por cuarenta y seis docentes titulares, de los diversos departamentos de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC.

En el cuarto capítulo se hace la presentación y análisis de resultados de la información obtenida a través de la aplicación de los instrumentos creados para el presente estudio.

En el quinto capítulo se presenta el programa de capacitación dirigida al personal docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC.

En el sexto y séptimo capítulo se presenta las conclusiones y recomendaciones respectivamente.

Al final se incluyen los anexos que se utilizaron en la obtención de los datos de la investigación.

## ANTECEDENTES

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, fue fundada el 31 de enero de 1676, es una institución con personalidad jurídica, que mantiene su carácter de institución autónoma y tiene capacidad de crear sus propios estatutos y reglamentos. Le corresponde organizar, dirigir y desarrollar la enseñanza estatal superior de la nación y la educación profesional universitaria. El fin fundamental de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la República, promoviendo, conservando, difundiendo y transmitiendo la cultura como institución superior de docencia del Estado, como centro de investigación, como depositaria de la cultura, entre otras.

La USAC, tiene un campus central y varios centros regionales que conforman las diversas facultades y unidades académicas no facultativas, dentro de ellas se encuentra el Centro Universitario Metropolitano (CUM), lugar en donde funciona la Escuela de Ciencias Psicológicas.

Desde su fundación la USAC ha sido apoyo permanente y punta de lanza en el desarrollo del país, contribuyendo con estudios, investigaciones y avances tecnológicos en todas las áreas del conocimiento. Sin embargo, en la actualidad debido a los cambios y la globalización que ha trascendido a la economía y la política, se han establecido altos estándares de calidad en la educación superior para insertarse en un mundo más competitivo.

Bajo el criterio de formación y desarrollo, la USAC creó instancias para llevar a cabo esa función, entre ellas el Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo (IIME), unidad que desarrollaba cursos de apoyo docente, pero que al final sólo asistían los mismos profesores, que cumplían requerimientos de formación para la evaluación docente. Actualmente funciona la División de Desarrollo Académico (DDA), de la Dirección General de Docencia (DIGED), surge con la finalidad de promover el desarrollo académico del profesor universitario y coadyuvar en la instalación de los programas de formación docente en cada unidad académica de la universidad.

En noviembre del 2003 sale a luz el Plan Estratégico 2022, versión ejecutiva, documento que cuenta con las directrices y ejes que deben considerarse para su elaboración en cada Unidad Académica de la USAC.

Como parte del seguimiento en la elaboración del plan estratégico 2022, "El Rector de la USAC, Dr. Luis Leal, hace un llamado a la comunidad universitaria para que se participe activamente en el cumplimiento del anhelo institucional " (1:32).

Es así como en agosto de 2005 en la Escuela de Ciencias Psicológicas se elabora el Plan Estratégico 2022, el cual contempla específicamente, "la Línea estratégica A.2 Área Académica Eje Docencia, A.2.6 Modernización metodológica y tecnológica, cuyo objetivo estratégico es la actualización permanente del perfil docente universitario para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, procedimientos metodológicos, didácticos y técnicos.

C.2 Area Sistema de gobierno y administración, Eje Docencia, C.2.1 Promoción de la Docencia Productiva, su objetivo estratégico es lograr la eficacia en ambientes reales, posibilitando la generación de recursos provenientes de servicios especializados a la sociedad y la formación de profesionales competitivos y con valores. C.2.3. Modernización de la Administración de la docencia, el objetivo estratégico es el fortalecimiento del proceso de administración, gestión y desarrollo de recurso humano, promoviendo la creación de una dependencia de Recursos Humanos y un Programa para Formación de Profesores (PFD)" (32:72).

Actualmente la Escuela de Ciencias Psicológicas no cuenta con un PFD que promueva la actualización a nuevas metodologías y tecnología didáctica con énfasis en la andragogía, necesarias para el mejor desarrollo de las temáticas a impartir en la educación superior. Por esta razón los docentes dejan la unidad académica en busca de formación diversa sin objetivo. Esta circunstancia promueve la necesidad de crear un Programa de Capacitación para los docentes de la Escuela de Ciencias Psicológicas, con un objetivo definido donde se pueda crear una cultura de desarrollo que enfatice la importancia de la capacitación de calidad en el personal docente para lograr ser eficientes y eficaces en el desempeño de su puesto y se inserten en la sociedad del conocimiento que la globalización presenta para mantener la competitividad con respecto a otras universidades.

## 2. MARCO TEÓRICO

Los retos del nuevo milenio y el mantenimiento de una calidad de productos y servicios hacen que sea necesaria la inversión en la capacitación de los empleados en las organizaciones. La capacitación en el entorno educativo universitario promueve la calidad y competitividad intra y extra aula. Todo empleado necesita una guía metodológica para desarrollar su rol, la cual debe estar basada en las necesidades particulares de la institución y del puesto; así mismo debe ser congruente a los objetivos, visión, misión, políticas y planes estratégicos.

**2.1 CAPACITACIÓN:** “Es el proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales. El propósito de la capacitación es aumentar la productividad de los individuos en sus cargos, influyendo en sus comportamientos” (4:274).

La capacitación del personal según Dessler es: “El proceso de enseñar a los empleados nuevos y actuales, las habilidades básicas que necesitan saber para desempeñar su trabajo” (9:249).

Muchos empleados de nuevo ingreso llegan con una importante proporción del conocimiento, habilidades y capacidades necesarias para comenzar a trabajar. Otros quizá, requieren una capacitación extensa antes de poder contribuir a la organización. Sin embargo, la mayoría necesita cierto tipo de capacitación continua, a fin de mantener un desempeño eficaz, o bien para ajustarse a las nuevas maneras de trabajar.

El término “capacitación” se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. “la razón fundamental de capacitar a los nuevos empleados es darles los conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño satisfactorio” (25:170).

Según DeCenzo y Robbins, “La capacitación es la experiencia aprendida que produce un cambio relativamente permanente en el individuo y mejorará su capacidad para desempeñar un cargo” (8::237). El entrenamiento puede implicar un cambio de habilidad, conocimiento, actitud o comportamiento, lo cual significa cambiar lo que los empleados conocen, los hábitos de trabajo, las actitudes frente al trabajo o las interacciones con los colegas o el supervisor.

La capacitación formal, es una actividad planeada y basada en las necesidades particulares de la institución y se debe ser congruente con la misión, visión, objetivos y planes estratégicos de la organización.

Otro concepto es citado por Ivancevich, “la capacitación es el proceso sistemático de modificar el comportamiento de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales” (14:423). La capacitación se relaciona con las habilidades y capacidades exigidas en el cargo, y está dirigido a ayudar a que los empleados utilicen sus principales habilidades y capacidades para tener éxito.

En el año 2005, en la Escuela de Ciencias Psicológicas se llevó a cabo la elaboración del Plan Estratégico 2022, el cual hace énfasis en la imperiosa necesidad de la capacitación Docente y se acordó implementar todos aquellos conocimientos que son necesarios para el buen desempeño.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, ha considerado importante y necesaria la capacitación y actualización del docente, porque mientras mejor calificado esté, su desempeño responderá a las exigencias con eficiencia y eficacia, elevando la calidad y prestigio docente.

En la Escuela de Ciencias Psicológicas funcionan tres postgrados, Maestría en Psicología Social y Violencia Política, Doctorado en Psicología y Postgrado en Psicología Forense, si bien es cierto que desarrollan temas de actualidad, no existe otra opción de capacitación docente que responda a las necesidades que surgen dentro y fuera del aula.

Los procesos de capacitación y desarrollo se relacionan estrechamente con la educación. Aunque los términos se refieren al proceso de enseñanza-aprendizaje son diferentes en cuanto a metodología y contexto.

“Educar (del latín educere) significa extraer, traer, arrancar. Se entiende como la exteriorización de las potencialidades y el talento del ser humano” (5:302).

La educación se inicia desde el hogar, se desarrolla en la escuela y es concebida como un proceso integral en donde el maestro facilita conocimientos al alumno desde su niñez, que le permiten desarrollarse en una sociedad acorde a sus capacidades. En otras palabras, es preparar a la persona para la vida.

La capacitación, por su parte, es un proceso en donde el contenido del aprendizaje surge de las necesidades de entrenamiento del empleado, previamente diagnosticado y reforzado en la línea de trabajo y tiene como objetivo poner en práctica a corto plazo lo aprendido, con un cambio positivo de actitud potencializando sus habilidades y destrezas. “El aprendizaje es un cambio permanente en el comportamiento, que refleja un aumento en conocimientos, inteligencia, o habilidades, conseguido a través de la experiencia y que puede incluir el estudio, la instrucción la observación o la práctica” (21:316).

“La capacitación debe concebirse como el desarrollo de competencias que otorgan el significado de unidades de conocimiento y enseñanza en tres grandes áreas: Cognoscitiva, Psicomotriz, y Afectiva” (24:64).

Área cognoscitiva o conceptual (saber, conocer): incluye la adquisición de conocimientos, así como habilidades en los procesos intelectuales superiores: Análisis, síntesis, atención, memoria, cálculo, etc.

Área psicomotriz o procedimental (poder-hacer): son las destrezas o habilidades físicas que un individuo adquiere y que son observables (movimientos o acciones).

Área afectiva o actitudinal (saber ser, querer hacer): pensamientos, actitudes, creencias y valores que un individuo adopta y que se reflejan en comportamientos hacia las demás personas o hacia situaciones particulares.

Dentro del contexto institucional de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala se desarrollan estas áreas de la capacitación; que son aplicables a la educación superior. Sin embargo, no se cuenta con un programa formal de preparación docente con métodos y técnicas andragógicas que fortalezcan sus competencias, conforme a los parámetros de la evaluación del desempeño.

## **2.2 CONTEXTO INSTITUCIONAL**

Plan Estratégico USAC-2022

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.

La universidad propenderá constantemente a encaminarse hacia la excelencia académica en la formación integral de estudiantes, técnicos, profesionales y académicos con sólidos valores éticos, sensibilidad humana y compromiso social, para actuar en la solución de los problemas nacionales. Eleva el nivel científico, tecnológico, humanístico y ético de los profesores y estudiantes como sujetos generadores del desarrollo.

El personal académico tiene demanda a nivel nacional, regional (centroamericano) e internacional por su alta calidad académica, productividad y su formación científica, tecnológica y humanística.

De acuerdo al plan estratégico USAC-2022.

C.2 Área Sistema de Gobierno y Administración Eje Docencia

“Línea estratégica C.2.1 Promoción de la docencia productiva: Todas las unidades académicas deberán promover la creación de modalidades de docencia en las cuales, el proceso de enseñanza aprendizaje se lleve a cabo en un ambiente real y propio de un proceso productivo.

Línea Estratégica: Modernización de la administración de la docencia: Se deberá elaborar un Programa permanente de Inducción y Desarrollo congruente con una política de formación y capacitación del personal académico, con el uso de métodos pedagógicos y tecnología de punta en congruencia con el desarrollo actual y el manejo del proceso de enseñanza aprendizaje con preponderancia en la calidad “ (31:31).

#### Plan Estratégico Escuela de Ciencias Psicológicas-2022

Como institución de educación superior, la Escuela de Ciencias Psicológicas se esfuerza por alcanzar la excelencia académica en la formación integral de estudiantes, técnicos, profesionales y académicos con compromiso ético y moral, para actuar en la solución de los problemas nacionales, promoviendo la participación en la población desde dentro y fuera de ella. La política de docencia se fundamenta en crear, cultivar y difundir el conocimiento científico, tecnológico, histórico, social, humanístico y antropológico en todas las ramas de las ciencias psicológicas.

“En cuanto a lo estrictamente pedagógico, la Escuela de Ciencias Psicológicas no es ajena al desarrollo de la Educación superior, ni al hecho que, dentro de las mismas está dando especial énfasis a la perspectiva psicopedagógica de la didáctica y la tecnología de la educación, a la revalorización de los factores psicológicos que condicionan el éxito en el aprendizaje y, por lo tanto, a nuevas modalidades de intervención didáctica que se caracterizan por la búsqueda de la participación, reflexión, creatividad y desarrollo crítico de los estudiantes” (30:7).

#### C.2 Área Sistema de gobierno y administración Eje Docencia

##### C2.1. Promoción de la Docencia Productiva

Lograr la eficacia en ambientes reales, posibilitando la generación de recursos provenientes de servicios especializados a la sociedad y la formación de profesionales competitivos y con valores. Fortalecimiento del desarrollo de recurso humano, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, promoviendo la creación de un Programa para Formación Docente PFD (30:72).

### **2.3 Recursos humanos**

Imaginar una organización sin gente sólo por un momento no sería posible. Sin las personas las organizaciones no existirían. “La expresión “recursos humanos”, implica que las personas poseen capacidades que impulsan el desempeño organizacional. Otras expresiones como “capital humano” y “activos intelectuales” tienen en común la idea de que las personas establecen la diferencia en el funcionamiento de la organización” (25:4).

El manejo estratégico de los recursos humanos se desarrolla con base en la misión, visión, objetivos y estrategias generales de la institución vinculando las prácticas del recurso humano con la estrategia institucional para llevarla a la competitividad. La organización de recursos humanos diagnostica y

mejora la función de su área para aportar servicios de calidad, creando un proceso que asegura que las estrategias de recursos humanos se concreten para afrontar desafíos en un contexto altamente competitivo.

Los coordinadores de las diferentes áreas operativas en conjunto con el área de Recursos Humanos deberán promover la generación de conocimiento. “El manejo estratégico del recurso humano implica agregar valor a la institución” (2:311).

#### Sector Docente

En la Escuela de Ciencias Psicológicas laboran 121 Docentes Titulares, distribuidos en los subprogramas de Enseñanza Directa, Investigación y Extensión (EPS, Prácticas Psicológicas, Prácticas de Carreras Técnicas). Cada puesto debe ser cubierto por personal con habilidades, conocimientos y destrezas específicas para que éste sea desempeñado en forma efectiva y exitosa. Cada docente, desde su particular formación académica hace frente a la idea de reconocer que actualmente el mundo se encuentra inmerso en una dinámica de cambio acelerado y requiere de formación profesional dentro de un contexto altamente competitivo para poder responder eficiente y eficazmente a una demanda real.

A mayor desarrollo tecnológico en la universidad, mayor necesidad del talento; o sea de personas competentes, técnica y emocionalmente capaces de transformar, innovar, crear valor, afrontar retos, etc. La tendencia es que las organizaciones de aprendizaje se conviertan en comunidades que generen, conserven y traduzcan acciones de valor agregado.

La sobrevivencia en el mundo global y competitivo depende en estos momentos de la inversión que hagan las organizaciones, como la innovación tecnológica, organización flexible y desarrollo de capital humano. La utilización de conocimiento apropiado se convierte en la principal fuente de ventaja para una organización.

Toda esta teoría puede ser una realidad en el contexto de la universidad de San Carlos de Guatemala, pues el propósito fundamental del plan estratégico es dar una guía u orientación realista de las necesidades y oportunidades para fomentar la calidad en la educación superior y, por ende, de su cuerpo docente.

#### **2.4 Capacitación Docente**

La educación superior puede considerarse como un fenómeno real, social, excepcional, necesario, dinámico y de acción permanente en la vida de los seres humanos; este complejo acontecimiento, está condicionado por factores de variada naturaleza: antecedentes históricos, fundamentos culturales, corrientes filosóficas, concepciones de la vida, el mundo el universo, progreso científico, tecnológico y situaciones sociopolíticas, entre otros. Todo esto determina la enorme cantidad de posiciones, doctrinas e interpretaciones diferentes, y algunas veces contrapuestas, que existen entorno al quehacer docente.

La capacitación docente es aplicable en el medio laboral guatemalteco a través de las diferentes instancias. Sin embargo, las necesidades reales de capacitación surgen por los diversos escenarios en los que se realizan los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El objetivo de la capacitación docente en la USAC, sugiere que los resultados obtenidos, permitan avanzar significativamente en el mejoramiento de las condiciones biopsicosociales y ergológicas de los estudiantes y en el diseño de métodos, técnicas y estrategias a utilizar para facilitar la práctica educativa. Sin embargo, en la actualidad no se cumple con esta premisa por diversos factores.

La educación orientada a utilizarse en niños es la llamada pedagogía con su metodología, método y didáctica propia para determinada edad. En la educación superior no se trabaja con niños se aborda a adultos que esperan ser tratados y comprendidos como tales de allí surge la inquietud de capacitar a los docentes desde sus necesidades para desarrollar su puesto de docentes con alumnos e inducirlos en la metodología de la andragogía para potencializar sus habilidades, destrezas y promover la calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje.

## **2.5 La andragogía como ciencia**

En el contexto universitario la ciencia que prevalece en la educación superior es la Andragogía, la cual permite comprender a cabalidad ciertos aspectos que proporcionan carácter científico a la Educación de Adultos, tales como: adultez, características del adulto en situación de aprendizaje, comparación de los hechos andragógicos, pedagógicos, principios de la andragogía, modelo andragógico, teoría sinérgica.

Un modelo andragógico encuentra su dinamismo en los siguientes componentes: a) el participante adulto, b) el andragogo, c) el grupo de participantes y d) el medio ambiente.

a) El participante adulto: Es el primero y principal recurso en la situación de aprendizaje. Apoyándose en sus conocimientos y experiencias anteriores, el participante no hace más que continuar la explotación y/o descubrimiento de sus talentos y capacidades. En consecuencia, todo aprendizaje sólo puede efectuarse si hay continuidad y congruencia, tanto a nivel del ser como del hacer, igualmente, si a veces, los cambios importantes se imponen.

b) El andragogo: es una persona reconocida como competente, ya sea en el campo del aprendizaje a realizar, o como se puede realizar, o los dos a la vez. El andragogo puede y debe desempeñar variados roles, tales como: consultor, transmisor de informaciones, facilitador, agente de cambio, agente de relación, tutor, etc.

El andragogo facilita las interacciones interpersonales y organiza la actividad educativa, cuyo principal actor es el participante. Se puede, pues, contar con el andragogo como persona-recurso en muchas situaciones, considerándolo igualmente, como un participante en el proceso continuo de aprendizaje.

c) El grupo: los adultos reunidos en grupos de participantes, constituyen un conjunto de recursos debido a sus experiencias anteriores y de su voluntad para aprender. De esta manera, cada uno de los miembros del grupo se convierte en agente de aprendizaje, ya sea en lo referente al contenido o al proceso.

En un ambiente educativo, donde el grupo tiene su parte de responsabilidad, todo participante puede convertirse en un recurso para el otro. Los intercambios proporcionan una transacción dinámica. Los verdaderos planteamientos pueden ser formulados por el grupo. En suma, en el seno de un grupo de

participantes hábilmente asistidos por el andragogo, se puede integrar los esfuerzos propicios para una relación heurística de los aprendizajes a realizar.

d) El ambiente: es posible distinguir tres tipos de ambientes. El primero comprende el ambiente inmediato, creado para realizar el aprendizaje, es decir, la actividad educativa. El segundo se relaciona con el organismo educativo que facilita los recursos y los servicios humanos y materiales. El tercer tipo comprende a las instituciones y a las agrupaciones sociales.

“Si la creación de ambiente socio-emotivo es necesario para hacer propicio el aprendizaje, también los espacios físicos y los instrumentos tecnológicos constituyen factores importantes para este propósito” (18:02).

## **2.6 Principios fundamentales de la andragogía**

La operatividad o praxis de la educación de adultos se fundamenta en los principios de Horizontalidad y Participación.

Horizontalidad: Félix Adam (1:9), la define como: "una relación entre iguales, una relación compartida de actitudes, de responsabilidades y de compromisos hacia logros y resultados exitosos." Asimismo, señala dos características básicas: cualitativas y cuantitativas.

Las cualitativas se refieren al hecho de ser, tanto el facilitador como el participante, iguales en condiciones, al poseer ambos adultez y experiencia, que son condiciones determinantes para organizar los correspondientes procesos educativos considerando: madurez, aspiraciones, necesidades, vivencia e intereses de los adultos.

Las cuantitativas tienen relación con los cambios físicos experimentados en las personas adultas, en general después de los cuarenta años, tales como el decaimiento de la visión y la audición y la disminución de la velocidad de respuesta del sistema nervioso central. Sin embargo, estos factores se compensan cuando el ambiente es el adecuado a los adultos en situación de aprendizaje.

Existen otras características, de naturaleza psicológica, que también influyen en la horizontalidad. son ellas: el autoconcepto y los factores emotivos.

La horizontalidad, permite a los participantes y al facilitador interaccionar su condición de adulto, aprendiendo recíprocamente, respetándose mutuamente y valorando la experiencia de cada uno en un proceso educativo de permanente enriquecimiento y realimentación.

Participación: Según Adam, "la acción de tomar decisiones en conjunto o tomar parte con otros en la ejecución de una tarea determinada."(1:9)

Para lograr resultados efectivos la participación requiere: madurez, reflexión, actividad crítica y constructiva, interacción, confrontación de ideas y experiencias, creatividad, comunicación y realimentación constante y permanente.

Si el participante siente que existe una situación de aceptación por parte de los otros compañeros, entonces la praxis educativa se desenvolverá de manera agradable, sincera y armónica, estableciéndose relaciones directas, auténticas, orientadas a una actitud de liderazgo compartido donde la vinculación

se transforma en una interacción efectiva entre los participantes y el facilitador. En la educación de adultos, el intercambio se traduce en provecho de todo el grupo enriqueciendo su experiencia e incrementando la fuente en la situación de aprendizaje.

El principio de participación está ampliamente sustentado por los andragogos: Adam, Knowles y Savicevic.

### **Teoría Sinérgica o del Esfuerzo Concentrado**

La teoría sinérgica se refiere a la acción de un movimiento que permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del estudiante, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización.

La educación requiere de una teoría que ayude a planificar, programar, organizar, administrar y realizar la enseñanza; de igual manera, a la educación de adultos le es imprescindible disponer de una teoría del aprendizaje que facilite la adquisición progresiva de conocimientos que refuercen sus motivaciones, inquietudes e intereses hacia el logro de sus metas y proyectos educativos.

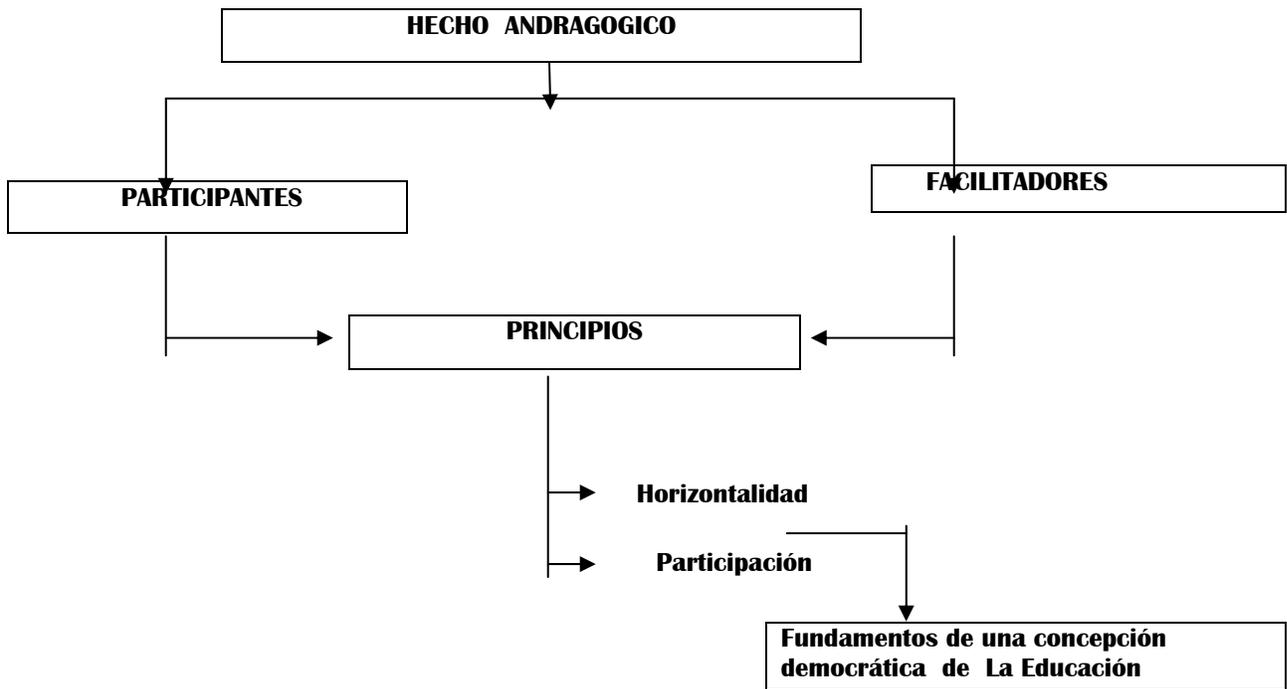
Se pretende adecuar a la naturaleza psicobiológica del adulto las situaciones de aprendizaje que faciliten un rendimiento óptimo. Estas consideraciones de Félix Adam lo hacen proponer la Teoría Sinérgica, de naturaleza psicobiológica, para fundamentar el aprendizaje de los adultos caracterizados por los principios de horizontalidad y participación.

El proceso sinérgico está sustentado por el principio de que el todo o globalidad es superior a la suma de las partes que la integran. En la praxis del aprendizaje de las personas adultas, la aplicación de este principio holístico e integrativo debe direccionarse individual o colectivamente.

**Objeto de Estudio de la Andragogía:** Lo constituye el hombre, considerado como una unidad integral; el adulto que participa con otros adultos en el desarrollo, realimentación y actualización de su propio proceso educativo; concebido como un hecho, con características que le son propias y lo diferencian de adolescentes y niños y que no se limita solamente a participar sino que requiere un marco teórico de referencia pertinente con orientaciones y tratamientos adecuados a sus particularidades, intereses inmediatos y experiencia.

En el hecho andragógico que se representa en el diagrama No 1, habla de dos actores principales: “el participante y el facilitador. Dos principios fundamentales: la Horizontalidad y la Participación. La metodología que sustentará el desarrollo de este proceso será la Investigación Acción Participativa (IAP),” (18:03)

Diagrama No. 1. Hecho Andragógico



Fuente: Andragogía en Educación Superior, Márquez, Adriana.

Innumerables investigaciones didácticas y psicológicas avalan la concepción de que cada alumno posee una particular estructura semántica, llena de significados, desde la cual interpreta el mundo y dentro de éste, su situación de aprendizaje.

El autor B. Malcon Knowles, se distingue por los numerosos aportes que favorecieron el sustento científico a la teoría y praxis de la Educación de Adultos. En su trabajo: "La Práctica Moderna de la Educación de Adultos"(15:1); puede leerse parte de su propuesta acerca de las bases teóricas para sustentar el proceso educativo de los adultos referidas a los Elementos del Proceso Educativo en los Modelos Pedagógico y Andragógico que se presenta en el cuadro No. 1.

**Cuadro No. 1. Elementos del proceso educativo en los modelos Pedagógico y Andragógico**

<b>A CERCA DE</b>	<b>MODELO PEDAGÓGICO</b>	<b>MODELO ANDRAGÓGICO</b>
<b>Clima</b>	Tenso, de poca confianza formal, frío, distante orientado por la autoridad competitivo, juzgativo	Relajado, confiable mutuamente respetuoso informal, cálido colaborativo, apoyado
<b>Planificación</b>	Básicamente por el profesor	Mutuamente por educandos y facilitador
<b>Diagnóstico de Necesidades</b>	Básicamente por el profesor	Por mutua valoración
<b>Fijación de Objetivos</b>	Básicamente por el profesor	Por negociación mutua
<b>Diseño de planes de Aprendizaje</b>	Planes de contenido del profesor Unidades didácticas del curso Secuencia lógica	Contratos de aprendizaje Proyectos de aprendizaje Secuenciados por disposición
<b>Actividades de Aprendizaje</b>	Técnicas de transmisión Lecturas asignadas	Proyectos de investigación Estudios independientes Técnicas de experiencia.
<b>Evaluación</b>	Por el profesor Referidos a normas (en una curva) Con notas	Por evidencia reunida por el educando, validada por sus compañeros, facilitadores y expertos Referida a criterios

Fuente: Knowles, B: Malcon .

Actualmente las estructuras de enseñanza en educación superior no facilitan la posibilidad de ser coherentes entre lo que se espera y lo que se hace para el logro de la calidad necesaria, por tanto, las estructuras deberían tener un enfoque andragógico, en cuanto a entender cómo aprende un adulto.

La Escuela de Ciencias Psicológicas debe implementar metodologías de educación superior basados en la andragogía debido a la naturaleza de la población estudiantil y los resultados que ofrece este modelo de enseñanza aprendizaje. El docente de esta unidad académica debe formarse en el modelo andragógico de educación superior, por medio de una capacitación específica en su área.

## **2.7 Principios psicológicos del aprendizaje en la capacitación**

“El aprendizaje es el proceso por el cual se adquieren nuevas formas de comportamiento o se modifican formas anteriores” (20:228).

Desde el punto de vista mental, el ser humano inicia su vida con ciertas características intelectuales hereditarias que van siendo modificadas progresivamente por las experiencias aprendidas, desarrollando su personalidad completa, con la cual participa en las organizaciones.

“El aprendizaje es un factor fundamental del comportamiento humano, ya que afecta poderosamente, no sólo en la manera cómo las personas piensan, sienten y hacen, sino también sus creencias, valores y objetivos. Así mismo, los intereses, actitudes y motivaciones son fuertemente afectados por el aprendizaje” (4:437).

En el campo de la docencia no todos los docentes muestran interés en participar en programas de capacitación, ya que se presentan cursos aislados que no tienen una directriz que les permita corregir sus deficiencias y les motive a asistir.

Una de las condiciones fundamentales para el aprendizaje es, que quien va a recibir la capacitación esté suficientemente motivado y reconozca la necesidad de adquirir nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades y destrezas que le permitan un mejor desempeño y autorrealización.

Conforme se desarrolla el entrenamiento a un empleado, su nivel de motivación debe ser mantenido e inclusive incrementado, informándole sobre su progreso ya que la retroalimentación proporciona un fuerte incentivo en todas las etapas del aprendizaje.

En el campo del aprendizaje, la motivación educativa se entiende como “una intervención del educador personal, dirigida a la presentación, intencional o no, de aquellos motivos de conducta capaces de satisfacer profunda y permanente sus genuinas necesidades del momento, de modo que así vaya adquiriendo gradualmente el perfeccionamiento” (17:61).

Un principio del aprendizaje es que “el material que se ha de aprender debe organizarse en una forma tan plena de sentido como sea posible, se debe presentar, de tal manera, que cada experiencia sucesiva esté basada en las anteriores y que el aprendiz pueda integrar las experiencias en un patrón utilizable de conocimientos y destrezas” (7:207).

## **2.8 Tecnología educativa del entrenamiento**

El entrenamiento es la educación profesional que adapta al hombre para un cargo o una función, se basa en la naturaleza de las habilidades, los conocimientos o comportamientos terminales deseados como resultado del entrenamiento y en la elección de las técnicas que van a utilizarse en el programa de entrenamiento, con el fin de optimizar el aprendizaje con el menor esfuerzo, tiempo y dinero.

## **2.9 La didáctica educativa**

Se define como “la disciplina de la pedagogía que estudia y perfecciona métodos, procesos, técnicas y estrategias cuyo objetivo es potenciar la enseñanza para lograr aprendizajes más amplios, profundos y significativos” (6: 96).

“La didáctica educativa está orientada por las finalidades educativas y comprometida con el logro de la mejora de todos los seres humanos, mediante la comprensión y transformación permanente de los procesos sociocomunicativos, es la adopción y el desarrollo apropiado del proceso enseñanza-aprendizaje” (26:10).

## **2.10 Estrategias didácticas y aprendizaje**

Las estrategias didácticas son procedimientos o medios que se utilizan para aplicar los métodos de enseñanza-aprendizaje que permiten la exposición de los temas de forma clara y sencilla, para facilitar la capacitación. La estrategia didáctica implica “sacar el conocimiento de adentro e introducir el conocimiento del exterior al interior. Se dice que si se profesa algo, se es profesor o profesional. Uno profesa el entendimiento de algo. El aprendizaje es un proceso dual: el aprendizaje previo influye en el nuevo, por ello es necesario partir de ese conocimiento para después adentrarse en el nuevo. Además el factor más importante en el aprendizaje es lo que el aprendiz ya sabe. Es fundamental explorar este conocimiento para, posteriormente, proveer enseñanza. Los aprendices construyen el aprendizaje a partir del aprendizaje previo, a través de la interacción social con las personas que han tenido las mismas experiencias de extraer los contenidos anteriores e introducir los externos. Los alumnos construyen su conocimiento y por eso, se necesita un contexto activo, colaborativo y reflexivo” (33:42).

## **2.11 Capacitación y desarrollo en la institución**

Cuando una institución ofrece alternativas reales y consistentes de crecimiento, es factible disminuir la rotación del personal valioso, ya que son mecanismos de motivación. Para ello, la institución debe contar con “un diseño adecuado de sistemas de funcionamiento, a fin de permitir el crecimiento a través de políticas concretas que cristalicen en redes de ascenso, planes de carrera, capacitación permanente, etc,” (34::203).

En la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC, existe un Plan de Carrera en donde el docente puede ascender de manera continua cada tres años, siempre y cuando las evaluaciones de desempeño que anualmente se realizan lo califiquen como un excelente docente.

### **2.12 Planeación estratégica**

El avance científico, tecnológico y la globalización en relación al conocimiento, hace que sea necesario realizar cambios sustantivos dentro de la educación superior, y la USAC desarrolla un plan estratégico para hacer frente a los constantes cambios. La Escuela de Ciencias Psicológicas, a su vez, desarrolla un plan estratégico de forma integral, con la visión clara de llevarlo a ejecución bajo los objetivos de la planeación estratégica de la USAC.

### **2.13 Planeación estratégica de la capacitación**

La planeación estratégica de la capacitación tiene como base la Planeación estratégica de la Institución y en base a estos elementos se determinan las acciones a emprender. “La capacitación necesariamente debe ser un esfuerzo para cumplir los objetivos de la institución” (23:86).

La planeación estratégica, es “el conjunto de acciones que en el presente hace una institución empresa u organización, encaminadas al logro de resultados a futuro, que le permitirán tomar decisiones con la mayor certidumbre posible, organizando eficaz y eficientemente los esfuerzos necesarios para ejecutar esas decisiones y darles el seguimiento correspondiente, todo ello en el marco de las contingencias por las que pueda atravesar la organización en el corto, mediano y largo plazos” (23:68).

La planeación estratégica es una herramienta que permite alcanzar los objetivos de las organizaciones frente a los desafíos del mundo globalizado.

Según Pinto Villatoro, “hay 10 pasos en la elaboración de un Plan Estratégico de Capacitación” (23:74).

1. Analizar las expectativas del entorno de la organización: identificar los beneficios o servicios esperados por los distintos actores de su entorno.
2. Determinar las expectativas de los elementos al interior de la empresa: la motivación del personal directivo, mandos medios, operativo y de servicios es valioso así como su opinión.
3. Formular y operar un banco de datos: diseño, implementación y evaluación constante de información tanto estadística como documental que apoye la planeación efectiva.
4. Analizar el medio socioeconómico: los cambios en lo económico, social, cultural, y político son factores importantes de la planeación. La movilidad de estos factores puede incidir en la actividad de la empresa y, por lo tanto, en la estrategia de capacitación.
5. Detectar las fortalezas y debilidades de la empresa: se verifican los puntos fuertes o de mayor respaldo de la organización y de cada área o unidad administrativa, así como las debilidades de los factores técnicos, humanísticos y de los recursos en general.
6. Analizar su misión: deberá ser un lema enunciado con mucha claridad y asimilado por el personal. La misión de la capacitación debe ser congruente con la misión de la empresa.
7. Formular objetivos a largo plazo: para asegurar su permanencia en el mercado, la empresa debe plantearse objetivos a corto, mediano y largo plazo.

8. Establecer las acciones a seguir: son todas aquellas actividades permanentes que tienen relación con la capacitación.
9. Formular y determinar las políticas: las políticas deben orientarse al logro de los objetivos, con la participación positiva del personal, y tablas estadísticas.
10. Planeación operativa: las estrategias del plan de capacitación se deben dividir en programas, proyectos, actividades y tareas, con el apoyo de cronogramas, gráficas y tablas estadísticas.

En la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se está implementando una visión de trabajo que se enmarca en la planeación estratégica, y las distintas unidades académicas deberán responder al Plan Estratégico USAC 2022.

**Elementos de la planeación** son los elementos del entorno y del interior de la institución, que conforman u orientan las operaciones y tareas a realizar expresadas en términos de tiempo, recursos y medios necesarios para su puesta en marcha.

**Ámbito institucional** condiciones internas y externas de la organización y el alcance de la capacitación dentro de la institución.

**Marco filosófico** aquí se enmarcan la fundamentación filosófica, misión y visión que orientan la creación de estrategias de capacitación. Según Roberto Pinto Villatoro (23:76) et al., cuadro No.2. los siguientes elementos son importantes en la planeación del entrenamiento.

**Cuadro No. 2 Elementos en la planeación estratégica**

✓ Marco Filosófico
✓ Misión
✓ Visión
✓ Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) con base en el puesto.
✓ Programas
✓ Políticas
✓ Pronósticos
✓ Presupuestos
✓ Procedimientos
✓ Factores de éxito

Fuente: Pinto Roberto, Planeación Estratégica de capacitación

\* **Marco filosófico de la capacitación:** enfoque conceptual determinado que oriente todas las acciones internas y externas de la organización al cumplimiento de su contenido.

\* **Misión:** razón de ser y de existir en un ámbito o actividad específica. La misión se descompone en: *qué, cómo y para qué* se hace lo que se hace.

\* **Visión:** no sólo es el escenario a futuro al que se espera llegar, sino que también sus resultados sean posibles. La visión es un sueño. Ésta no tiene como base la realidad actual, sino es capaz de imaginar la estrategia del entrenamiento o de la capacitación en un tiempo no definido.

#### **2.14 Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC)**

Es la parte medular del proceso de capacitación. Esto nos permite conocer las necesidades de aprendizaje existentes en una organización, a fin de establecer tanto los objetivos como los contenidos de un plan de capacitación. El DNC establece en qué temas se debe orientar la capacitación, conocer sobre las debilidades de los empleados en cuanto conocimientos, habilidades y actitudes. Se debe hacer una comparación entre lo que se requiere en el puesto y el desempeño del mismo. El DNC, según Smith se divide en recopilación de datos, investigación y análisis. “El estudio de las necesidades de capacitación implica la elaboración de un diagnóstico en el que se manifiesta el estado real de la organización, es decir, sus posibles malestares, la determinación de problemas y la propuesta de soluciones” (27:118). El DNC 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.

\* **Programas:** como resultado del DNC, se establecen los programas que habrán de ser desarrollados en un tiempo determinado. La efectividad de un programa de capacitación no depende sólo de la calidad de los cursos, sino también de la forma en que se satisfacen las necesidades de capacitación previamente determinadas que contribuyen al logro de los objetivos de la organización.

\* **Planteamiento del estudio:** básicamente, consiste en determinar los límites del estudio que ha de llevar a cabo el DNC. Esto tiene como objetivo proporcionar una idea clara de la problemática que enfrentará; además, conduce a establecer el ámbito de la investigación (organizacional, ocupacional, individual), determinar los tipos de conducta o áreas por investigar (conocimientos, habilidades, actitudes) y niveles organizacionales a los que se enfocará el estudio (gerencial, supervisión o ejecución). Dirige la planeación hacia fuentes de información de mayor utilidad, y selecciona los métodos y técnicas más adecuados para los fines y propósitos de la investigación.

\* **Ámbito de estudio:** define qué enfoque será el más efectivo para desarrollar la investigación, así como la metodología, instrumentos y técnicas más apropiadas. Además, se debe establecer la cobertura de población que será beneficiada con el programa. Se debe determinar si el ámbito será organizacional, ocupacional y/o individual.

\* **Nivel de estudio:** después de definir el ámbito de estudio, se determina el nivel organizacional, nivel directivo, de supervisión (mandos medios), operativo, etc. El cual definirá la elección de métodos y técnicas más adecuadas para implementar las temáticas a desarrollar.

\* **Áreas por investigar:** las áreas que dan la dirección de la capacitación son la cognoscitiva, psicomotriz y afectiva, en las que se ubican los conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a la persona realizar un sinnúmero de actividades encaminadas al correcto desempeño de un puesto. El campo de la conducta humana es muy amplio, en el estudio del DNC, específicamente deben considerarse los conocimientos y las habilidades que se requieren para realizar actividades de tipo productivo, tales como:

1. Conocimiento y habilidades de carácter técnico especializado:

- ✓ Conocimientos específicos del puesto
- ✓ Conocimientos y técnicas para ejecutar tareas concretas
- ✓ Aplicación de métodos y procesos

2. Habilidades administrativas:

- ✓ Comprensión y logro de objetivos
- ✓ Organización del propio trabajo y del de los demás
- ✓ Capacidad para armonizar y utilizar los recursos por medio de la planeación y el control de resultados

3. Habilidad en relaciones humanas:

- ✓ Capacidad para relacionarse con otros de manera constructiva
- ✓ Habilidad para trabajar en equipo
- ✓ Ejercer liderazgo, comprender, motivar, seleccionar y desarrollar a los colaboradores

4. Habilidades conceptuales:

- ✓ Facilidad para comprender la complejidad del trabajo
- ✓ Análisis y solución de problemas

5. Habilidades del logro de resultados

- ✓ Características de personalidad
- ✓ Estilo de actuación, empuje, persistencia, independencia y responsabilidad
- ✓ Logro de resultados

### **2.15 Métodos de la investigación del DNC:**

Pinto Villatoro cita “cuatro enfoques del DNC” (23:127).

1. DNC con base en el puesto
2. DNC con base en problemas
3. DNC con base en el desempeño
4. DNC con base en multihabilidades

La presente investigación de tesis propone el DNC con base en el puesto, el cual se deriva de la relación de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona debe poseer para desempeñar correctamente un puesto.

### **2.16 DNC con base en el puesto:**

El DNC con base en el puesto se centra en actividades y funciones simples y acordes a los procesos correspondientes, la investigación se debe orientar hacia las actividades del puesto y los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para desempeñarlo y posteriormente comparar los requerimientos y establecer así las necesidades en puestos donde existe se necesita optimizar la aplicación de nuevos conocimientos. 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, en donde lo más importante es que las actividades y funciones cumplan con los estándares de rendimiento y eficiencia. “El DNC con base en requerimientos del puesto, es una herramienta de alto impacto para los usuarios de la capacitación, porque proporciona mucha claridad en la continuidad del proceso” (22:128).

Los procedimientos que se siguen en este enfoque se inician recopilando los datos generales del puesto. Se analizan las descripciones y sus requisitos, se utiliza una guía, ficha o cédula de diagnóstico. Se definen las características esperadas (requisitos necesarios) con la real, para identificar las deficiencias en aspectos de habilidades, actitudes, destrezas y conocimientos que deberá cubrir el Programa de Capacitación.

### 3. METODOLOGÍA

La presente investigación tuvo como objetivo general "Proponer un programa de capacitación para el mejoramiento didáctico universitario a docentes que laboran en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC". Tomando como base el mandato del Plan Estratégico de la Escuela de Ciencias Psicológicas - 2022.

El primer paso dentro del proceso de capacitación es la realización de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), con base en el puesto, estos resultados son indispensables para planificar las actividades del Programa de Capacitación, lo cual debe incluir: fechas, horarios, docentes, lugar para su realización, etc.

Esta investigación y los resultados del DNC con base en el puesto, pretendió establecer las necesidades detectadas de capacitación del personal docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en cuanto a adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes más relevantes para contribuir a mejorar la eficacia y eficiencia de su labor como educadores, según los lineamientos del Plan Estratégico USAC-2022.

#### 3.1 Objeto de estudio

El objeto de estudio fue la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC, ubicada en el CUM.

#### 3.2 Población y muestra

La población lo constituyen 121 docentes, distribuidos en Coordinadores de Programa y Profesores Titulares, al momento del trabajo de campo en el mes de marzo 2007, se determinó el tamaño de la muestra utilizando el tipo de muestreo probalístico según la forma citada por Hernández, Fernández y Baptista (12:26).

En donde:

$$S^2 = \text{varianza de la muestra} = 0.0475$$

$$V^2 = \text{varianza de la población} = 0.000625$$

$$N = \text{Tamaño de la población} = 121$$

$$p = \text{Probabilidad de ocurrencia de la característica la necesidad de capacitación} = 0.95$$

$$q = \text{Probabilidad de no ocurrencia de la característica} = 0.05$$

$$n = \text{tamaño de la muestra} = ?$$

$$N^1 = \frac{S^2}{V^2} \qquad N^1 = \frac{0.0475}{0.000625} = 76$$

$$n^1 = \frac{N^1}{1 + \frac{N^1}{N}} = \frac{76}{1 + \frac{76}{121}} = \frac{76}{1.628099173} = 46 \text{ docentes}$$

La muestra sujeto de estudio se seleccionó de acuerdo a la disponibilidad de horario de cada docente que laboran en la institución.

La Varianza en el muestreo de las proporciones se determinó con la siguiente fórmula:

$$S^2 = p \cdot q(1-p) \text{ Entonces si } p=0.95 \text{ y } q=0.05 \text{ } S^2=0.95 \cdot 0.05=0.95 * 0.05 = 0.0475$$

Para calcular la Varianza de la población se tomó el error estándar de la muestra (error máximo aceptado) al cuadrado, de acuerdo a la siguiente fórmula, citada por Hernández, Fernández y Baptista (12:26).

$$V^2 = (Se)^2 \quad V^2 = (0.025)^2 = 0.000625$$

### 3.3 Tipo de investigación:

La presente investigación tiene características de tipo descriptivo, porque se basa en la narración por medio de la entrevista directa con Coordinadores de Programas y Personal Docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC.

### 3.4 Instrumentos utilizados:

- Entrevista semiestructurada, dirigida a personal docente
- Entrevista semiestructurada, dirigida a Coordinadores de Programas
- Cédula de DNC, con base en el Puesto, dirigida a personal docente

Los instrumentos fueron elaborados con base en los objetivos de la institución, objeto de estudio y el personal que desempeña sus labores como docente.

La metodología que se utilizó para la elaboración del DNC y del Programa de Capacitación es la formulada por el Lic. Roberto Pinto Villatoro, en su libro Planeación Estratégica de Capacitación Empresarial, adaptando esta teoría a la realidad institucional de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC.

El método que se empleó para la recopilación de la información es el método mixto o combinado integrado por los métodos descriptivo y participativo, es decir, se tomó en cuenta tanto la opinión de los Coordinadores de los diversos Departamentos como del personal docente. Se utilizó la combinación de ambos métodos, ya que estos por sí solos son incompletos y se corre el riesgo que en ambos casos los datos no se den en forma objetiva.

### **3.5 Procedimiento**

Para la estructuración del Programa de Capacitación para Docentes de la presente investigación, se realizaron los siguientes pasos:

#### **Paso No. 1. Obtención de información institucional**

Para la obtención de la información institucional se utilizaron varias técnicas, como la recopilación de documentación interna y externa de la institución. Se revisaron y analizaron varios documentos de la USAC, entre ellos:

- ✓ Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica, Dirección General de Docencia
- ✓ Catálogo de Estudios, Dirección General de Administración.
- ✓ Plan Estratégico Escuela de Ciencias Psicológicas 2022
- ✓ Plan Estratégico USAC-2022 Versión Ejecutiva,
- ✓ Recopilación de Leyes y reglamentos Departamento de Asuntos Jurídicos. Editorial Universitaria.
- ✓ Archivo del personal docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC

#### **Paso No.2 Solicitud de información de empleados de la Escuela de Ciencias Psicológicas**

Entrevista verbal con la Asistente Administrativa para cotejar:

- ✓ No. de puestos de trabajo
- ✓ No. de empleados docentes
- ✓ Descripción de contratación y puestos de trabajo

#### **Paso No 3 Recopilación de información en trabajo de campo**

- ✓ Entrevista semi-estructurada dirigida a personal docente
- ✓ Entrevista semi-estructurada dirigida a Coordinadores de Área
- ✓ Cédula de DNC, con base en el puesto, dirigida a personal docente

#### **Paso No.4 Ejecución del DNC con base en el puesto**

- ✓ Tabulación de los resultados
- ✓ Análisis de resultados

#### **Paso No.5 Diseño del programa de capacitación con relación en los resultados del DNC con base en el puesto**

- ✓ Elaboración del programa de capacitación para los docentes de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC.

#### 4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se dan a conocer los resultados obtenidos a través de los instrumentos utilizados en esta investigación. El análisis contiene gráficas para la interpretación de datos comparativos y cuadros para una mejor visualización y comprensión de los resultados, de una muestra de 46 docentes titulares. Las fuentes utilizadas fueron: la entrevista semiestructurada, dirigida al personal docente (supervisores y asesores), Entrevista semiestructurada, dirigida a Coordinadores de Programas y Cédula de DNC con base en el puesto, dirigida a docentes. La información se recopiló en la Escuela de Ciencias Psicológicas, CUM, de la USAC.

##### 4.1 Entrevista semiestructurada dirigida a docentes que laboran en la Escuela de Ciencias psicológicas de la USAC

La entrevista se aplicó de acuerdo a la disponibilidad de horario laboral de cada docente. El objetivo de este instrumento fue obtener las características de la población y la percepción acerca del rendimiento, conocimiento sobre metodologías de enseñanza superior y conocer sus necesidades de capacitación para desarrollar un programa de capacitación y desarrollo. (ver anexo B1) La muestra de personas entrevistadas fue de cuarenta y seis pertenecientes a los diferentes departamentos y se revisó el archivo del personal docente que labora en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC.

##### A. Características de la población que conforma el personal docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas

**Cuadro No. 3. Distribución por género**

<b>Género</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	55%
Femenino	45%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

En el cuadro se observa que un 55% representa al género masculino mientras que un 45% representa al género femenino siendo un 10% la diferencia que prevalece en el género masculino entre los docentes que laboran en la Escuela de Ciencias Psicológicas. El género dominante es el masculino en relación a la representación contable no así en los puestos de mandos superiores y mandos medios en los que el género femenino ocupa los puestos en esas posiciones.

**Cuadro No. 4. Distribución por categoría laboral**

<b>Categoría laboral</b>	<b>Porcentaje</b>
Titular I	47%
Titular II	12%
Titular III	5%
Titular IV	6%
Titular V	5%
Titular VI	8%
Titular VII	7%
Titular VIII	4%
Titular IX	5%
Titular X	1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

En el cuadro se observa que un 47% pertenece a la categoría laboral de titular I, mientras que un 1% pertenece a la categoría laboral Titular X, en menor porcentaje se encuentran distribuidos las otras titularidades de docentes que laboran en la Escuela de Ciencias Psicológicas.

Esto implica que el personal de nuevo ingreso es mayor y necesita recibir inducción o actualización en el puesto a través de un programa de capacitación que brinde acompañamiento a los docentes y especialmente a los titulares I.

**Cuadro No. 5. Distribución según edad**

<b>Rango de Edad</b>	<b>Porcentaje</b>
25 – 30	2%
31 – 40	23%
41 – 50	38%
51 – 60	31%
Más de 60	6%
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

En el cuadro se observa que el 38% se encuentra en el rango de edad entre 41-50 años, mientras que el 2% pertenece al rango 25-30 años y el 6% pertenece al rango de más de 60 años de edad.

La madurez de los docentes que representa el rango de edad del 38% (41-50 años) es un factor determinante que puede permitir o no la incorporación de nuevas alternativas de formación y capacitación en andragogía y metodología de la educación superior todo ello para el buen desempeño de sus funciones ya que poseen experiencia e interés por desarrollarse dentro de la institución.

**Cuadro No. 6. Distribución según grado académico**

<b>Grado Académico</b>	<b>Porcentaje</b>
* Licenciatura	65%
* Maestría en diversas áreas	32%
* Doctorado	3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

En el cuadro y en la gráfica se observa que un 65% posee el grado de Licenciatura en relación al 3% que tiene el grado de Doctorado, el 32% tiene el grado académico de Maestro en diversas áreas. La formación a nivel de postgrado evidencia sus efectos de forma positiva en la docencia y promueve la actualización y competitividad dentro y fuera del aula, sin embargo es un porcentaje alto el que carece de estudios de maestría y doctorado lo que implica un estancamiento académico.

En conclusión se puede resumir que en el cuerpo docente predomina el sexo masculino con un 55% y el rango de edad promedio está entre 41 a 50 años, con una preparación académica de licenciados y con un nivel de titular I y II. De esta forma se integra el cuerpo docente que laboran en la Escuela de Ciencias Psicológicas.

**B.Resultados de la entrevista semiestructurada dirigida a docentes para conocer las necesidades de capacitación**

**Cuadro No. 7. Funciones de desempeño docente**

<b>Funciones de desempeño docente</b>	<b>No. Opiniones</b>	<b>Porcentaje</b>
Realiza investigaciones	1	2 %
Asesora investigaciones	7	15%
Asesora y evalúa estudiantes extramuros	8	17%
Realiza docencia directa intramuros	18	39%
Evalúa programas educativos	4	8%
Coordina reuniones de trabajo docente	4	8%
Elabora propuestas de mejoramiento docente	0	0
Organiza eventos científicos	0	0
Administra las actividades de una coordinación	4	8%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

Este cuadro representa las funciones de desempeño docente donde un 39% realiza docencia directa en intramuros y un 2% realiza investigaciones, no se elaboran propuestas de mejoramiento docente ni organizan eventos científicos. La necesidad de establecer un programa de capacitación surge a partir de que dentro de la unidad académica no existe ninguna instancia que promueva la formación y desarrollo del personal docente principalmente en el conocimiento de metodología didáctica de la educación superior y andragogía.

**Cuadro No. 8. A la pregunta ¿Durante el período 2005-2006 ha tenido dificultades en el desempeño de su labor docente?**

Respuestas	No. Opiniones	Porcentaje
Sí	17	37%
No	29	63%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

Los datos anteriores reflejan que el personal docente en un 63% no tuvo dificultades en el desempeño de sus funciones docentes, en relación al 37 % que manifestó haber tenido dificultades en el desempeño de su labor docente, sin embargo las dificultades es de hacer notar que la principal dificultad surge dentro de las aulas y es el estudiante el que recibe y percibe el conocimiento, habilidad y destreza en el desarrollo de la metodología andragógica y didáctica en la educación superior.

**Cuadro No 9. En relación a las dificultades en el desempeño de sus funciones, si la respuesta es afirmativa, se pidió que jerarquizara la dificultad, su causa y la posible solución.**

Áreas de conocimiento	Dificultades	Causas	Soluciones	Opinión	Porcentaje
<b>Cognoscitivo</b>	Falta de incentivo	No hay recursos	Mejoramiento didáctico	2	12 %
<b>Cognoscitivo</b>	Desconocimiento de educación de adultos	No hay capacitación	Cursos sobre andragogía en la educación superior	4	24 %
<b>Afectivo</b>	Falta de tiempo	Poca contratación	Ampliación de horario	2	12 %
<b>Afectivo</b>	Poca identificación institucional	No existe la inducción ni el desarrollo interno	Un programa de formación docente	4	24%
<b>Psicomotriz</b>	Manejo de equipo de computo y audiovisual	La tecnología es necesaria y nadie nos guía	Actualización en relación a la tecnología didáctica.	5	28%
<b>TOTAL</b>				<b>17</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

Las opiniones sobre las áreas de ejecución en las que los docentes presentan dificultad son específicas de sus funciones y atribuciones docentes, 17 se refieren a la poca identificación institucional con un 24% y proponen la solución al crear un programa de capacitación docente (área afectiva). Un 24% manifestó tener desconocimiento de educación de adultos y proponen cursos sobre andragogía en la educación superior (área cognoscitiva). El 28% manifestó tener dificultad en el manejo de equipo de cómputo y audiovisual y proponen la actualización en relación a la tecnología didáctica.(área psicomotriz). La implicación de estas dificultades radica en la calidad docente que se proyecta a los estudiantes.

En el cuadro anterior se observan las áreas de desempeño docente que se describen en el marco teórico como áreas de aprendizaje, es decir: Área Cognoscitiva o conceptual (saber, conocer), Área psicomotriz o procedimental (poder-hacer), Área afectiva o actitudinal (saber ser, querer hacer)

**Cuadro No. 10. Cursos recibidos en el período 2005-2006, según docentes.**

<b>Respuesta</b>	<b>Opinión</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	21	47%
No	25	53%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

El 47% de los docentes entrevistados confirmó que habían recibido al menos un curso de capacitación en relación a la educación superior y el 53% de la población manifestó que no había recibido capacitación alguna en temas de educación superior, ni andragogía, esto indica que no hubo actualización docente.

**Cuadro No 11. Motivos por los que ha participa en cursos de capacitación**

<b>Respuesta</b>	<b>Opinión</b>	<b>Porcentaje</b>
Necesidades del puesto	26	57%
Actualizar el currículo	11	24%
Superación personal	8	17%
Por órdenes superiores	1	2%
Otros (explíque)	0	0
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

En el cuadro se evidencia que los docentes participan en los cursos de capacitación por necesidades de acreditación en un 57% y por órdenes superiores en un 2%. Resalta la importancia del programa de capacitación para satisfacer las necesidades del puesto, promover la calidad y actualización de la docencia en la educación superior.

**Cuadro No. 12. Cursos importantes para mejorar el trabajo según el criterio docente****ÁREA COGNOSCITIVA**

<b>Temática</b>	<b>Opinión</b>	<b>Porcentaje</b>
Metodología didáctica universitaria Constructivismo	7	15%
Planificación educativa Evaluación del aprendizaje Metodología de la supervisión	18	39%
Andragogía	9	20%
Tecnología Educativa Investigación cualitativa	12	26%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

**ÁREA AFECTIVA**

<b>Temática</b>	<b>Opinión</b>	<b>Porcentaje</b>
Inducción institucional al puesto Salud mental	21	46%
Ética Excelencia docente	14	30%
Valores	11	24%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

**ÁREA PSICOMOTRIZ**

<b>Temática</b>	<b>Opinión</b>	<b>Porcentaje</b>
Manejo de paquetes de Computación Seguridad institucional	34	74%
Manejo de equipo audiovisual	12	26%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

Los docentes consideran necesaria la formación o capacitación en el momento adecuado y con la temática necesaria para poder satisfacer las necesidades que se tienen luego de la evaluación docente. Se observa que en el área cognoscitiva, el 39 % considera necesario recibir las temáticas de planificación educativa y evaluación del aprendizaje. En el área afectiva el 46% considera necesario el desarrollo del tema de Salud Mental. En el área Psicomotriz, el 74% reconoce la necesidad de la actualización en el campo de la informática.

En el cuadro anterior se observan las áreas de desempeño docente que se describen en el marco teórico como áreas de aprendizaje, es decir:

1. Área Cognoscitiva o conceptual (saber, conocer)
2. Área psicomotriz o procedimental (poder-hacer):
3. Área afectiva o actitudinal (saber ser, querer hacer)

**Cuadro No. 13. Días que el personal docente prefiere recibir cursos de capacitación**

Día	Horario	Opinión	Porcentaje
<b>LUNES</b>	16:00 a 18:00 Hrs.	7	15%
<b>MARTES</b>	16:30 a 18:30 Hrs.	8	17%
<b>MIERCOLES</b>	-----	-----	-----
<b>JUEVES</b>	14:00 a 16:00 y 17:00 a 19:00 Hrs.	24	53%
<b>VIERNES</b>	14:00 a 16:00 Hrs.	7	15%
<b>Total</b>		<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

El día que los docentes prefieren recibir capacitación es el día jueves con 53% debido a que es el día de créditos extracurriculares para los alumnos, y se cuenta con un poco de tiempo libre, el resto de días (lunes, martes y viernes) varios docentes presentan inconvenientes pero sugieren que estos días sean considerados para cursos semipresenciales, una jornada de teoría y una jornada de práctica, con la finalidad de no interrumpir su labor docente y a la vez capacitarse en la misma área de trabajo.

**Cuadro No. 14. Propuesta para mejorar la efectividad de la capacitación**

Propuesta	Opinión	Porcentaje
Crear el programa de capacitación docente	17	37%
Dar cursos que son necesarios para el desempeño docente	12	26%
Considerar la opinión de los docentes para los cursos	13	28%
Tener un banco de temas para desarrollar la docencia con calidad	4	9%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

El 37% de los docentes consideran importante la creación del programa de capacitación, mientras que el 9 % manifestó tener un banco de temas para desarrollar la docencia con calidad. La opinión de los docentes es importante, ya que desde el puesto que desempeñan saben y conocen sus necesidades de capacitación.

**Cuadro No. 15. Docentes que conocen el Plan Estratégico 2022 de la Escuela de Ciencias Psicológicas**

<b>Respuesta</b>	<b>Opinión</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	44	96%
No	2	4%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

La respuesta de los docentes que conocen el Plan Estratégico fue de 96 % y el 4% que no lo conocen, esto muestra que la mayoría de docentes participó en las mesas de trabajo en el taller de implementación del Plan Estratégico USAC- 2022, y la formulación del Plan Estratégico de la Escuela de Ciencias Psicológicas 2022.

#### **4.2 Entrevista semi-estructurada dirigida a Coordinadores Generales que laboran en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC**

La entrevista fue aplicada sin mayores inconvenientes de acuerdo al horario que convino cada coordinador de área. El total de entrevistados fue de cuatro dentro de los cuales se contó con coordinadores generales y coordinadores específicos. Al igual que la entrevista a docentes el objetivo era tener la percepción desde las coordinaciones acerca del rendimiento, manejo de metodologías de enseñanza aprendizaje en la educación superior y conocer las necesidades del personal docente bajo su cargo así como obtener su opinión respecto a la utilidad de la capacitación para alcanzar un mejor rendimiento del personal docente. (ver anexo B2)

Los resultados más relevantes de esta entrevista se presentan a continuación:

**Cuadro No. 16. Funciones y atribuciones de los coordinadores**

<b>Funciones</b>	<b>Opiniones</b>	<b>Porcentaje</b>
Evalúa programas Educativos	1	25%
Coordina reuniones de trabajo docente	1	25%
Administra las actividades de una coordinación	1	25%
Supervisa a docentes	1	25%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

El cuadro refleja que dentro de las funciones y atribuciones de los coordinadores su responsabilidad radica en cuatro actividades específicas, aún cuando la contratación indica el rubro de realizar actividades extras inherentes al cargo.

**Cuadro No. 17. Consideración de los coordinadores en relación al nivel de desempeño del personal docente bajo su cargo.**

<b>Desempeño</b>	<b>Docentes</b>	<b>Porcentaje</b>
Excelente	1	2%
Muy bueno	16	36%
Bueno	22	47%
Regular	6	13%
Deficiente	1	2%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

En el cuadro y la gráfica se observa que el nivel de desempeño de los docentes se representa en 47% como bueno y en un 2% se representa tanto lo excelente como lo deficiente. Estas apreciaciones son referidas por los coordinadores y se basan en los resultados de la evaluación docente del año anterior.

**Cuadro No 18. Áreas de desempeño en las que se desenvuelven mejor los docentes, según coordinadores**

<b>Área de desempeño</b>	<b>Porcentaje</b>
Cognoscitiva	25%
Afectiva	25%
Psicomotriz	50%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

El cuadro representa que en el área psicomotriz o procedimental (poder-hacer), los docentes se desenvuelven mejor debido a las diversas técnicas, métodos y metodologías que deben poseer habilidad y destreza saber para enseñar en el campo psicológico, por ejemplo: psicometría, técnicas psicoterapeúticas específicas como psicodramas, arte-terapia etc.

**Cuadro No. 19. Áreas de desempeño en las que tienen mayor dificultad los docentes, según coordinadores**

<b>Area Desempeño</b>	<b>Porcentaje</b>
Cognoscitiva	50%
Afectiva	25%
Psicomotriz	25%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

En el cuadro anterior los coordinadores opinan que los docentes tienen mayor dificultad en el área cognoscitiva 50%, lo referente al área Cognoscitiva o conceptual (saber, conocer) sobre andragogía y metodología didáctica en la educación superior, tecnología educativa; en relación a un 25% en las áreas psicomotriz y afectiva, respectivamente.

**Cuadro No. 20. Razones por las que los docentes tienen dificultad en el desempeño docente según coordinadores.**

<b>Razones</b>	<b>Opiniones</b>	<b>Porcentaje</b>
*No existe un programa regular de capacitación	2	50%
*No hay interés de capacitación debido a la gran experiencia que se tiene en la docencia	1	25%
*No hay temas acorde a las necesidades del puesto	1	25%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

En el cuadro anterior los coordinadores opinaron con un 50 % que la dificultad en el desempeño docente radica en que no existe un programa regular de capacitación y el 25 % no tienen interés de capacitarse y no hay temas acordes a las necesidades del puesto, respectivamente.

De acuerdo a las respuestas de los coordinadores es indispensable un programa de capacitación docente que se desarrolle desde las necesidades de los docentes y pueda ser actualizado cada año para mejorar. Con el Plan Estratégico 2022 se pretende que el personal docente eleve su calidad docente por medio de la capacitación.

**Cuadro No. 21. Cursos de capacitación para los docentes según coordinadores**

ÁREA COGNOSCITIVA	OPINION	PORCENTAJE
Metodología didáctica, constructivismo planificación educativa, evaluación del aprendizaje.	2	50%
Andragogía	1	25%
Tecnología educativa Investigación cualitativa	1	25%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

ÁREA AFECTIVA	OPINIÓN	PORCENTAJE
Salud mental	1	25%
Ética, valores	1	25%
Trabajo en equipo	2	50%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

ÁREA PSICOMOTRIZ	OPINIÓN	PORCENTAJE
Manejo de paquetes de computación	3	75%
Manejo de equipo audiovisual	1	25%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

Los coordinadores consideran necesarios los cursos de capacitación en las siguientes áreas: cognoscitiva con el 50% con los temas: metodología didáctica, constructivismo, planificación educativa y evaluación del aprendizaje. Área afectiva con el 50% con el tema trabajo en equipo. Área psicomotriz con el 75%, con el tema manejo de paquetes de computación. Los coordinadores además consideran que los otros cursos que representan el 25% en las tres áreas de conocimiento, también son importantes y deben ser tomados en consideración o bien crear un banco de temas para actualizar el programa por considerar que son conocimientos que conforman el contenido temático que un docente de educación superior debe poseer para desempeñar la docencia con calidad.

**Cuadro No. 22. Respuesta de los coordinadores a la pregunta ¿Le gustaría recibir capacitación docente?**

<b>Respuesta</b>	<b>Opinión</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	4	100%
No	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

Los coordinadores apoyan y manifiestan su disponibilidad de integrarse a un programa de capacitación que les proporcione la formación en temas de importancia y que se convierta en fortaleza interna para el cuerpo docente.

**Cuadro No. 23. Respuesta de los Coordinadores a la pregunta ¿Conoce el Plan Estratégico 2022 de la Escuela de Psicología?**

<b>Respuesta</b>	<b>Opinión</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	4	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

En este cuadro se evidencia el conocimiento del Plan Estratégico 2022 de la Escuela de Ciencias Psicológicas, por parte del personal docente.

**Cuadro No. 24. Respuesta de los Coordinadores a la pregunta ¿Le gustaría ser instructor interno?**

<b>Respuesta</b>	<b>Opinión</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	0	0%
No	4	100%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

Los coordinadores consideran que debido a pertenecer al cuerpo docente por varios años y ser autoridad, ven inconveniente el ser instructores ya que la jerarquía de los puestos sería una barrera para el buen desarrollo del programa de capacitación docente. La sugerencia es que el instructor sea especialista en la temática a desarrollar y que sea externo a la Escuela, ya que por su condición de ser desconocido regularmente tiene una buena aceptación dentro del sector docente.

### 4.3 Cédula de DNC, con base en el puesto, dirigida a docentes

Este instrumento presenta el instrumento central del DNC con base en el puesto, el cual se desarrolló en base al análisis del requerimiento del puesto de trabajo, por ser una institución educativa, el puesto es el de docente, la descripción de las diferentes categorías laborales se encuentra descrita en el cuadro No. cuatro. El instrumento consta de dos partes, la primera hace referencia a temas puntuales de conocimiento desde el puesto. La segunda parte se refiere al requerimiento de aprendizaje con base en el puesto, con un modelo que cada docente llenó de acuerdo a sus necesidades, estableció la justificación y el nivel de profundidad que cada curso debía tener, además se adjuntó una ficha de requerimiento de capacitación para un banco de temas para próximas actividades. (Ver anexo B3)

El presente instrumento se analizó y se consignaron los requerimientos de los puestos de trabajo, los cuales son ocupados por 121 docentes y se describen las necesidades de capacitación con base en el puesto.

**Cuadro No. 25. Distribución de personal según Puesto de Trabajo**

Puesto	No. Plaza	Porcentaje
Directora	1	1%
Secretario	1	1%
Coordinadores de Departamento	4	3%
Coordinadores de Area	8	7%
Docentes	107	88%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

El cuadro y la gráfica muestran que el 88% de docentes realiza docencia directa y el 12% restante de docentes tiene una función administrativa transitoria ya que sus puestos son por elección y duran cuatro años. Además por relación laboral y escala salarial cada año evalúan el trabajo docente y no pueden dejar la docencia directa

**Cuadro No 26. Descripción de las diversas definiciones del Personal Docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas**

No	Definiciones	Descripción
1	Nivel	Es la ubicación establecida para el personal dentro de la estructura organizativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Se establecen los niveles de dirección, docencia, investigación y extensión.
2	Categoría	Es la calidad del personal académico adquirida por medio de los procedimientos y requisitos establecidos.
3	Puesto	Es la ubicación del profesor universitario contemplado dentro de la categoría del profesor titular.
4	Cargo	Es la designación otorgada por elección o nombramiento al profesor universitario para desarrollar directrices y políticas emanadas de las autoridades universitarias en materia de docencia, investigación, extensión y administración académica.

Tomado de: Recopilación de leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala

**Cuadro No 27. Descripción de las funciones del personal Docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas.**

No.	Funciones del personal académico
1	Dirección, ejecución y promoción del proceso de enseñanza aprendizaje
2	La búsqueda, el desarrollo, la divulgación, el fomento y aplicación del conocimiento científico, tecnológico y humanístico, de acuerdo con los fines y políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, orientadas a la solución de la problemática nacional

Tomado de: Recopilación de leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Estatuto de la carrera universitaria parte académica ECUPA

En los cuadros anteriores se hace la descripción de lo que la ley indica al personal docente y sus definiciones y funciones en todas las unidades académicas que integran la USAC

**Cuadro No 28. Descripción de las atribuciones del personal docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas**

<b>Atribuciones del Personal Académico, de acuerdo a su nivel, categoría y puesto.</b>
Realizar actividades de docencia universitaria, investigación y extensión.
Participar en la planificación, organización, ejecución, supervisión, y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, en función de los objetivos de la formación profesional y profesional y la problemática nacional.
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 la respectiva Unidad Académica o Centro de investigación.
Participar en cursos, seminarios y otras actividades formativas que programa la Universidad de San Carlos de Guatemala o la Unidad académica o centro de investigación
Asesorar a los estudiantes en la ejecución de trabajos y atender las consultas que estos formulen siempre y cuando sean inherentes a la actividad académica.
Realizar las actividades académicas específicas encomendadas por las autoridades de la unidad académica respectiva y rendir 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 unidad académica respectiva o de la universidad. La ubicación del profesor universitario en el nivel de dirección no lo excluye ni lo exige de ejecutar actividades correspondientes al nivel de docencia, salvo que las mismas no fueron asignadas por el órgano de dirección como parte de sus atribuciones.

Tomado de: Recopilación de leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ECUPA

En el cuadro anterior se detallan las atribuciones que debe desempeñar el personal docente de cualquier Unidad Académica que integra la Universidad de San Carlos de Guatemala

**Cuadro No. 29. Resultado del DNC- con base en el puesto, dirigido a docentes, según conocimiento sobre metodologías, métodos y técnicas educativas a nivel superior**

Respuesta	Opinión	Porcentaje
Sí conocen	21	46%
No Conocen	11	24%
Sin respuesta	14	30%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

El cuadro representa el conocimiento sobre metodologías, métodos y técnica educativas, el 46% respondieron que sí conocen los temas mientras que un 24% respondió no conocer los temas. El 30% no respondió a las preguntas sobre los temas en mención, este hecho evidencia aún más la necesidad de un programa de capacitación con cursos basados en el puesto.

**Cuadro No. 30. Resultado del DNC-con base en el puesto, dirigida a docentes, según conocimiento sobre tecnología educativa, planeamiento, programación, evaluación y andragogía**

Respuesta	Opinión	Porcentaje
Sí conocen	18	39%
No Conocen	6	13%
Sin respuesta	22	48%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

El cuadro refleja el conocimiento sobre tecnología educativa, planeamiento, programación y andragogía, el 39% respondieron que sí conocen los temas en relación a un 13% que respondió que no. El 48% no respondió a las preguntas sobre los temas en mención, se reafirma que el personal docente funciona sin la capacitación adecuada y de nuevo se solicita la creación de un programa de formación docente que llene las expectativas de los docentes.

**Cuadro No. 31. Resultado del DNC, con base en el puesto, dirigido a docentes, según su conocimiento sobre modelo pedagógico y modelo andragógico**

Respuesta	Opinión	Porcentaje
Sí conocen	5	11%
No Conocen	11	24%
Sin respuesta	30	65%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

Las respuestas de los docentes en relación al modelo pedagógico y andragógico se representan en 11% los docentes que sí conocen y diferencian cada uno de los modelos, el 24% no conoce las especificaciones de cada modelo. El 65% no respondió a las preguntas sobre los temas en mención. De nuevo se evidencia que se necesita actualizar y renovar los conocimientos en relación a la educación superior, que las necesidades del docente sean escuchadas y que se le capacite sobre métodos específicos para desarrollar su labor docente.

**Cuadro No. 32. Resultado del DNC con base en el puesto, dirigido a docentes, según requerimientos de formación docente en las áreas cognoscitiva, afectiva y psicomotriz, con prioridad a emplear y nivel de profundidad**

Área Cognoscitiva	Opinión	Porcentaje	Prioridad	Nivel de profundidad
* Metodología Didáctica	16	35%	A	2
* Constructivismo			A	1
* Planificación Educativa	09	20%	A	2
* Evaluación del aprendizaje			A	2
* Andragogía	07	15%	A	1
* Tecnología Educativa	14	30%	A	2
* Investigación cualitativa			A	1
* Temas relacionados con la profesión			B	2
* Intercambio profesional			B	2
* Inglés			B	1
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>		

Área Afectiva	Opinión	Porcentaje	Prioridad	Nivel de profundidad
*Inducción a la Institución	11	25%	B	2
*Inducción al puesto			B	2
* Relaciones Humanas			A	3
* Salud Mental			B	3
* Actitud positiva en el trabajo	16	35%	B	3
* Comunicación asertiva			B	3
* Liderazgo			A	3
* Proactividad			A	3
*Ética y valores	07	15%	A	3
*Excelencia			B	3
*Identificación con la USAC	12	25%	B	2
*Seguridad e Higiene laboral			A	1
*Trabajo en equipo			A	3
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>		

Área Psicomotriz	Opinión	Porcentaje	Prioridad	Nivel de profundidad
Manejo de paquetes de computación	35	75%	A	1
Manejo de equipo audiovisual	11	25%	B	2
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>		

Fuente: investigación de campo marzo 2007

El cuadro representa el requerimiento de capacitación por parte de los docentes de acuerdo al puesto que desempeñan, así se puede ver que en las áreas cognoscitiva, afectiva y psicomotriz, el porcentaje de opiniones se inclina a la capacitación con base en el puesto y sus necesidades.

A los cursos se les asignó una letra que identifica su prioridad de abordamiento (A,B,C,D) de más a menos importante y un nivel de profundidad, (1: Introdutoria, 2:Intermedio. 3: Avanzado) para poder desarrollarlo eficientemente. (Anexo B3.2)

#### **Cuadro No.33. Sugerencias para optimizar el Programa de Capacitación docente**

Sugerencia	Opinión	Porcentaje
* Crear el Programa de Capacitación docente * Realizar Diplomados de Especialización docente con modalidad Semipresencial	16	35%
* Desarrollar Cursos de continuidad mínimo De 40hrs.	09	20%
* Cursos definidos de acuerdo a la especialidad.	09	20%
* Promover el intercambio docente, becas para postgrados y doctorados	12	25%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: investigación de campo marzo 2007

El cuadro representa que en un alto porcentaje opinó sobre la necesidad de crear el programa de capacitación docente, Realizar Diplomados de Especialización docente con modalidad Semipresencial, los otros porcentajes representan un valioso aporte para optimizar las capacidades del recurso humano docente.

#### **4.4 Análisis General**

Los resultados presentados en este capítulo muestran una amplia cantidad de información, entre ellas las características del grupo sujeto de estudio, es decir, del personal docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC, rango de edad, nivel académico, titularidad, opinión y percepción sobre el tema de capacitación, conocimiento de metodologías, métodos y técnicas en educación superior, preferencia de horario para recibir capacitación y lo más importante el DNC con base en el puesto.

El Programa de Capacitación para los docentes de la Escuela de Ciencias Psicológicas está basado en los requerimientos del personal docente y en su disponibilidad de horario, lo que coadyuvará a establecer

la mejor metodología de aprendizaje y técnicas de participación para utilizar eficientemente el proceso de capacitación.

En base al Plan estratégico 2022 el proceso de capacitación debe ser apoyado por dependencias internas que promuevan el cumplimiento de los objetivos de la capacitación. En los aspectos de aprendizaje en el área afectiva, la Unidad de Inducción y Desarrollo (UID) de la USAC, ofrece el apoyo a las unidades académicas, también el Ejercicio Profesional Multidisciplinario (EPSUM) maneja metodologías de supervisión, así mismo el Centro de Aprendizaje de Lenguas CALUSAC, son algunos recursos que pueden ser aprovechadas por la Escuela. Estas instancias son una fortaleza interna que contribuyen al crecimiento y desarrollo de las unidades académicas que se encuentran en proceso de actualización docente.

**4. PROPUESTA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**

**Universidad de San Carlos de Guatemala  
Centro Universitario Metropolitano  
Escuela de Ciencias Psicológicas**

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE  
CIENCIAS PSICOLOGICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**Por:**

**Licda. Ana Lissette Jerónimo Marroquín de Alvarado**

**Guatemala, octubre 2007.**

**CONTENIDO**

	<b>PÁGINAS</b>
<b>A. PRESENTACIÓN</b>	<b>44</b>
<b>B. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA</b>	<b>45</b>
<b>C. DESCRIPCION DEL PROGRAMA</b>	<b>47</b>
<b>D. CALENDARIZACIÓN</b>	<b>51</b>
<b>E. SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN</b>	<b>52</b>
<b>F. PRESUPUESTO</b>	<b>53</b>
<b>G. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA</b>	<b>56</b>

## PRESENTACIÓN

El Programa de Capacitación dirigido a docentes de la Escuela de Ciencias Psicológicas, constituye el resultado del diagnóstico de necesidades de Capacitación con base en el puesto. Con el propósito de cumplir con uno de los fines del Plan Estratégico USAC-2022 y el Plan Estratégico de la Escuela de Ciencias Psicológicas 2022, el cual establece la creación del Programa de Formación Docente como parte de la estrategia institucional de alcanzar la eficacia en respuesta a la capacitación y formación docente.

La Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, consciente que el elemento humano constituye el recurso más importante, preciado y valioso con que cuenta la institución para alcanzar sus objetivos, brinda su apoyo directo y permanente al establecer el programa de capacitación dirigido a los docentes.

El objetivo fundamental del programa es contar con un equipo docente capaz de promover ciencia y avance tecnológico dentro del campo de las Ciencias Psicológicas, facilitando el aprendizaje dentro del desempeño eficiente en el entorno universitario, basado en el contexto global competitivo.

Dentro de la dinámica educativa es conveniente señalar que la capacitación es un proceso sistematizado de cambio, que debe cumplir con todas las normas y requisitos que le son propios, involucrando pensamientos, acciones, habilidades, conocimientos y actitudes, cuyos resultados finales serán decisivos, tanto para los participantes como para la institución.

El Programa de Capacitación dirigida a docentes tiene como fines fundamentales

- ✓ Formar a los docentes de la Escuela de Ciencias Psicológicas para que respondan de forma profesional y con ética a las demandas estudiantiles
- ✓ Desarrollar a los docentes en las habilidades y destrezas necesarias para responder de manera integral al proceso de enseñanza-aprendizaje tanto intra como extra aula;
- ✓ Promover la construcción del conocimiento partiendo de la realidad de Guatemala, a través de la formación y capacitación de los profesores que desarrollan su actividad docente en la Escuela de Ciencias Psicológicas;
- ✓ Coadyuvar a la transformación del ser humano y de la sociedad guatemalteca, realizando intercambios con otras instituciones educativas universitarias para crea espacios del conocimiento.

## **ESTRUCTURA DEL PROGRAMA**

### **MÓDULOS**

El programa se estructura en dos módulos semestrales, cada uno de ellos orientado a satisfacer las necesidades de las diversas coordinaciones de la Escuela de Ciencias Psicológicas.

El diseño de los cursos permite el crecimiento integral ordenado de cada persona, de acuerdo con las diferentes rutas de desarrollo.

Distribución de los módulos:

1. Inducción a la Institución
2. Inducción al Puesto de Profesor Titular
3. Formación en Educación Superior
4. Especialización en temas Psicológicos
5. Metodología de la Supervisión
- 6 En busca de la Excelencia
7. Actividades de Salud Mental
8. Seguridad e Higiene en la Institución
9. Sistemas de Computación
10. Enseñanza del Idioma Inglés

### **CURSOS**

Los cursos que integran los módulos del programa forman parte del proceso de institucionalizar la capacitación, y definir los objetivos a mediano y largo plazo, de manera que satisfaga las diferentes necesidades de los distintos sectores de la institución. La modalidad de cada curso será semi presencial, es decir, un día se proporcionará teoría y en la siguiente jornada se realizara trabajos, alternando las actividades según el contenido a desarrollar.

### **HORARIO**

Por lo general se desarrollarán los cursos del programa dentro del horario de 14:00 a 19:00 horas los días jueves, que corresponde al espacio de créditos extracurriculares, aunque algunas actividades, por su naturaleza, serán programadas en días y horarios especiales.

### **METODOLOGIA**

De acuerdo a la naturaleza del curso se utilizarán técnicas de enseñanza–aprendizaje como: técnica expositiva, técnica demostrativa, estudio dirigido socializado, investigación, dramatización y sociodrama, estudio de casos, enseñanza de lenguas.

**PARTICIPANTES**

Todo el personal docente titular de la institución que tiene la opción de participar en el programa, así como la responsabilidad de aprovechar al máximo la oportunidad de mejorar su formación en beneficio propio y de la Escuela de Ciencias Psicológicas.

En virtud de que para la realización de los cursos se ha establecido un cupo mínimo y máximo de participantes, las primeras solicitudes recibidas tendrán prioridad y en el caso que no se complete el cupo mínimo, se suspenderá la actividad.

**RECONOCIMIENTO**

Dada la importancia de la capacitación, se tomarán en cuenta los resultados obtenidos por el participante. En este sentido será necesario tener el ochenta por ciento de asistencia, para recibir la acreditación de haber participado en el curso. Por lo anterior, el Programa de Capacitación entregará constancia de la participación y los resultados de cada uno de los participantes tendrán efecto en la evaluación docente.

**INSTRUCTORES**

Los instructores que tienen bajo su responsabilidad el desarrollo de los cursos, han sido seleccionados con base al conocimiento de la materia a impartir, en su preparación académica y en su experiencia docente.

Por las características de este programa, y a diferencia de la enseñanza-aprendizaje formal, el docente o instructor será, sobre todo, un “facilitador de aprendizaje” que aprovechará la energía del participante y del grupo, a fin de crear las condiciones más favorables para que se cumplan en cada participante el efectivo aprendizaje de nuevos conocimientos, el desarrollo de habilidades y el estímulo de actividades positivas.

**PRESUPUESTO**

Se adjunta desglose de costos con variantes en relación al número de sesiones y horas que dura el curso de capacitación

**EVALUACION DEL PROGRAMA**

Se efectuará al final de cada curso de capacitación.

## DESCRIPCION DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

### Primer módulo

<b>1. Inducción a la institución</b>	
Objetivo: Promover la identificación de los docentes de primer ingreso a la Institución, así como a los procesos administrativos laborales.	
Dirigido a: Docentes de reciente ingreso	Duración: 10horas
Calendarización 21-25 de enero 2008	Horario: 14:00 a 16:00
Cupo mínimo: 3 docentes Cupo máximo: 10 docentes	Fecha de inscripción: 17-01-2008
Expositor propuesto: UID-USAC	

<b>2. Inducción al puesto de Profesor Titular</b>	
Objetivo: Proporcionar al docente de primer ingreso, los conocimientos básicos e indispensables que le permitan desarrollarse adecuadamente desde su inicio de su carrera docente en la Escuela y facilitar su adaptación e identificación con los objetivos, misión y visión de la Institución.	
Dirigido a: Docentes de reciente ingreso	Duración: 10horas
Calendarización: 04 al 08 de febrero 2008	Horario: 14:00 a 16:00
Cupo mínimo: 3 docentes Cupo máximo: 10 docentes	Fecha de inscripción: 24-01-2008
Expositor propuesto: UID-USAC	

<b>3. Formación en educación superior</b>	
Objetivo: Reforzar los conocimientos sobre métodos, técnicas y metodologías de la Educación Superior.	
Dirigido a: Docentes Titulares	Duración: 40 horas
Calendarización: 14 de febrero al -26 de junio del 2008.(Semipresencial día jueves)	Horario: 14:00 a 16:00
Cupo mínimo: 10 docentes Cupo máximo: 20 docentes	Fecha de inscripción: 24-01-2008.
Expositor propuesto: DDA-USAC	

<b>4. Especialización en temas psicológicos</b>	
Objetivo: Actualizar los conocimientos sobre nuevas prácticas psicológicas en las diversas áreas de abordamiento.	
Dirigido a: Docentes Titulares	Duración: 40 horas
Calendarización: 12 de febrero al 24 de junio del 2008 (semipresencial día martes)	Horario: 14:00 a 16:00
Cupo mínimo: 10 docentes Cupo máximo: 20 docentes	Fecha de inscripción: 22-01-2008
Expositor propuesto: Expositores invitados	

<b>5. Metodología de la supervisión</b>	
Objetivo: Proporcionar las herramientas necesarias para una supervisión efectiva.	
Dirigido a: Docentes Titulares	Duración: 20 horas
Calendarización: 18 de enero al 08 de febrero del 2008 los días viernes	Horario: 16:00 a 18:00
Cupo mínimo: 3 docentes Cupo máximo: 10 docentes	Fecha de inscripción: 15-01-2008
Expositor propuesto: EPSUM Y Expositores invitados	

<b>6. En busca de la excelencia</b>	
<b>Objetivo: Proveer del conocimiento teórico y práctico para alcanzar la excelencia en el quehacer docente.</b>	
Dirigido a: Docentes de reciente ingreso	Duración: 20 horas
Calendarización: 21 de enero al 24 de marzo 2008 los días lunes	Horario: 16:00 a 18:00
Cupo mínimo: 3 docentes Cupo máximo: 10 docentes	Fecha de inscripción: 17-01-2008
Expositor propuesto: UID y Expositores invitados	

<b>7. Actividades de salud mental</b>	
Objetivo: Introducir al personal docente en temas y actividades que promuevan la salud mental dentro de la Escuela de Ciencias Psicológicas.	
Dirigido a: Docentes de reciente ingreso	Duración: 20 horas
Calendarización: 25 de enero al 03 de abril 2008 los días jueves	Horario: 17:00 a 19:00
Cupo mínimo: 3 docentes Cupo máximo: 10 docentes	Fecha de inscripción: 17-01-2008
Expositor propuesto: UID, Expositores invitados.	

<b>8. Seguridad e higiene en la institución</b>	
Objetivo: Crear conciencia en los docentes sobre la importancia de un Programa de Seguridad e higiene institucional y los beneficios que de el se obtienen.	
Dirigido a: Docentes de reciente ingreso	Duración: 20 horas
Calendarización: 22 de enero al 25 de marzo del 2008 los días martes	Horario: 16:30 a 18:30
Cupo mínimo: 3 docentes Cupo máximo: 10 docentes	Fecha de inscripción: 17-01-2008
Expositor propuesto: UID, CONRED, Expositores invitados	

<b>9. Sistemas de computación</b>	
Objetivo Actualizar y profundizar los conocimientos en computación, específicamente, en Excel e Internet a los docentes de la Escuela de Ciencias Psicológicas.	
Dirigido a: Docentes de reciente ingreso	Duración: 20 horas
Calendarización: 01 de febrero al 04 de abril del 2008 los días viernes	Horario: 14:00 a 16:00
Cupo mínimo: 3 docentes Cupo máximo: 10 docentes	Fecha de inscripción: 25-01-2008
Expositor propuesto: UID-USAC	

<b>10. Enseñanza del Idioma Inglés</b>	
Objetivo: Facilitar el aprendizaje del idioma Inglés a fin de que contribuya a la actualización y mejor desempeño de las labores docentes.	
Dirigido a: Docentes de reciente ingreso	Duración: 20 horas
Calendarización: 04 de febrero al 14 de abril 2008 los días lunes	Horario: 14:00 a 16:00
Cupo mínimo: 3 docentes Cupo máximo: 10 docentes	Fecha de inscripción: 28-01-2008
Expositor propuesto: CALUSAC	

*“El conocimiento es poder”*

*F. Bacon*

## CALENDARIZACION 2008

<b>NOMBRE DEL CURSO</b>	<b>ENERO</b>	<b>FEBRERO</b>	<b>MARZO</b>	<b>ABRIL</b>	<b>MAYO</b>	<b>JUNIO</b>	<b>HORAS</b>
1. Inducción a la Institución							10 Hrs.
2. Inducción al Puesto de Profesor Titular							10 Hrs.
3. Formación en Educación Superior							40 Hrs.
4. Especialización en temas Psicológicos							40 Hrs.
5. Metodología de la Supervisión							20 Hrs.
6 En busca de la Excelencia							20 Hrs.
7. Actividades de Salud Mental							20 Hrs.
8. Seguridad e Higiene en la Institución							20 Hrs.
9. Sistemas de Computación							20 Hrs.
10. Enseñanza de Idiomas							20 Hrs.

Alda/07

**SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN****I. Datos de curso**

<b>Nombre:</b>	
<b>Día:</b>	<b>Horario:</b>

**II. Datos personales**

<b>Nombre y apellidos:</b>
<b>No.(tel/cel)</b>
<b>Email:</b>
<b>No. Personal</b>
<b>Categoría del puesto:</b>
<b>Departamento:</b>
<b>Jefe inmediato:</b>

**III. Razón por la cual desea participar en el curso o forma en la que su participación en el curso le ayudará al mejor desempeño de su labor docente:**


---

**Firma de solicitante**

<b>Recibido por:</b>
<b>Fecha:</b>

**PRESUPUESTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO A LOS DOCENTES  
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS**

El programa de capacitación se basa en atender las necesidades de los docentes que laboran en esta unidad académica con recursos internos de la USAC e invitados externos.

**Duración:** Se establece una duración mínima de 10 horas en cursos dirigidos a docentes de primer ingreso y un máximo de 40 horas en cursos de interés general, con horarios y días accesibles para la mayor cobertura docente, incluyendo un período de 15 minutos para refacción.

**Cantidad de participantes:** Dependiendo del curso se considera un mínimo de 3 participantes hasta un máximo de 20.

**Costo:** La actividad se desarrollará en las instalaciones de la Escuela de Ciencias Psicológicas durante días y horas hábiles, invitando a docentes internos y externos de la Universidad. Se ofrecerá una refacción, material didáctico y diploma de participación a los asistentes que cumplan con el 80% de asistencia

**DESGLOSE DEL COSTO**

<b>Curso</b>	<b>Dirigido a</b>	<b>Duración</b>	<b>Detalle gastos</b>	<b>Costo estimado (Q.)</b>	<b>Costo por participante (Q.)</b>
1. Inducción a la Institución	Personal de nuevo ingreso 49 docentes	10 horas 5 sesiones	-Refacción -Material de apoyo -Diplomas o Constancias	Q2,450.00 Q 14.70 <u>Q 245.00</u> Q 2709.70	Q.55.30
2. Inducción al Puesto de Profesor Titular	Personal de nuevo ingreso 49 docentes	10 horas 5 sesiones	-Refacción -Material de apoyo -Diplomas o Constancias	Q2,450.00 Q 14.70 <u>Q 245.00</u> Q 2,709.70	Q.55.30
3. Formación en Educación Superior	Todo el personal docente	40 horas 20 sesiones	-Refacción -Material de apoyo -Diplomas o Constancias	Q24,200.00 Q 72.60 <u>Q. 605.00</u> Q24,877.60	Q205.60
4. Especialización en temas Psicológicos	Todo el personal docente	40 horas 20 sesiones	-Refacción -Material de apoyo -Diplomas o Constancias -Honorarios de Instructor externo	Q24,200.00 Q 72.60 Q 605.00 <u>Q 6,000.00</u> Q30,877.60	Q.255.86

5. Metodología de la Supervisión	Todo personal docente	el	10 horas 5 sesiones	-Refacción -Material de apoyo -Diplomas o Constancias	Q12,100.00 Q 72.60 <u>Q 605.00</u> Q24,877.60	Q205.60
6 En busca de la Excelencia	Todo personal docente	el	10 horas 5 sesiones	-Refacción -Material de apoyo -Diplomas o Constancias -Honorarios de instructor externo	Q24,200.00 Q 72.60 Q 605.00 <u>Q 6,000.00</u> Q30,877.60	Q.255.86
7. Actividades de Salud Mental	Todo personal docente	el	20 horas 10 sesiones	-Refacción -Material de apoyo -Diplomas o Constancias -Honorarios de instructor externo	Q24,200.00 Q 72.60 Q 605.00 <u>Q 6,000.00</u> Q30,877.60	Q.255.86
8. Seguridad e Higiene en la Institución	Todo personal docente	el	20 horas 10 sesiones	-Refacción -Material de apoyo -Diplomas o Constancias -Honorarios de instructor externo	Q24,200.00 Q 72.60 Q 605.00 <u>Q 6,000.00</u> Q30,877.60	Q.255.86
9. Sistemas de Computación	Todo personal docente	el	20 horas 10 sesiones	-Refacción -Material de apoyo -Diplomas o Constancias	Q24,200.00 Q 72.60 <u>Q. 605.00</u> Q24,877.60	Q205.60
10. Enseñanza de Idiomas	Todo personal docente	el	20 horas 10 sesiones	-Refacción -Material de apoyo -Diplomas o Constancias	Q24,200.00 Q 72.60 <u>Q. 605.00</u> Q24,877.60	Q205.60

### Desglose del Costo:

#### 1. Costo de alimentación

Los cursos se desarrollarán en sesiones semanales de dos horas. De acuerdo a cada curso se propone.

Costo de Refacción:

Q 10.00 (costo por c/refacción) x 121 docentes x No de sesiones

5 sesiones Q. 6,050.00

10 sesiones Q.12,100.00

20 sesiones Q..24,200.00

**2. Costo de Materiales:**

Reproducción de programa	0.30 x 2 hojas x 121	Q.	72.60
Impresión de diplomas y constancias	Q.5.00 x 121	Q.	605.00

**3. Honorario de docente externo por curso**

Costo por hora			
Q.150.00	x 10 horas	Q.	1,500.00
Q.150.00	x 20 horas	Q.	3,000.00
Q.150.00	x 40 horas	Q.	6,000.00

**4. Imprevistos:** Se calculó un 10% en cada curso.

**5. Cuadro resumen presupuestario**

<b>Cursos x Sesiones</b>	<b>Costo por curso</b>	<b>Imprevistos 10%</b>	<b>Total por curso</b>
<b>1 curso de 5 sesiones, con 49 participantes</b>	Q. 2,709.70	Q. 270.97	<b>Q. 2,980.67</b>
<b>1 curso de 10 sesiones, con todo el personal docente</b>	Q. 30,877.60	Q. 3,087.76	<b>Q.33,965.36</b>
<b>1 curso de 20 sesiones, con todo el personal docente y con Instructor interno</b>	Q. 24,877.60	Q. 2,487.76	<b>Q.27,365.36</b>
<b>1 curso de 20 sesiones con todo el personal docente y con instructor externo</b>	Q.30,877.60	Q. 3,087.76	<b>Q. 30,087.76</b>

## EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

1de2

Nombre del Instructor: \_\_\_\_\_

Curso: \_\_\_\_\_

Lugar donde se realizó: \_\_\_\_\_

Nombre del coordinador del evento: \_\_\_\_\_

Fecha de inicio del evento: \_\_\_\_\_ Fecha de terminación del evento: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:**

Sírvese responder las preguntas que a continuación se presentan, en el programa de capacitación

**A. ADMINISTRACIÓN**

No.	Aspecto a evaluar	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Necesita mejorar
1.	Planeación					
2.	Organización					
3.	Ejecución					
4.	Evaluación					

**B. TEMA**

No.	ASPECTO	1	2	3	4	5
1.	El contenido de los temas fue:					
2.	La utilidad de los temas de acuerdo con las funciones que actualmente desempeña fue:					
3.	La secuencia de los temas desarrollados fue:					
4.	El desarrollo de los temas tratados fue:					
	<b>TOTAL</b>					
	<b>SUGERENCIAS</b>					

**C. INSTRUCTOR**

No.	ASPECTO	1	2	3	4	5
1.	El conocimiento de los temas tratados fue:					
2.	Su comportamiento ante el grupo fue:					
3.	Su forma de expresión fue:					
4.	Su ritmo de trabajo fue:					
	<b>TOTAL</b>					
	<b>SUGERENCIAS</b>					

**D. APOYO DIDÁCTICO**

2 de 2

No.	ASPECTO	1	2	3	4	5
1.	El apoyo audiovisual fue:					
2.	El contenido del material escrito fue:					
3.	El conjunto de juegos y ejercicios en este evento fue:					
	<b>TOTAL</b>					
	<b>SUGERENCIAS</b>					

**E. SERVICIOS**

No.	ASPECTO	1	2	3	4	5
1.	La coordinación previa al evento fue:					
2.	La coordinación durante el desarrollo del evento fue					
3.	Las condiciones del salón en el que se celebró el evento (iluminación, ventilación etc.) fue:					
4.	Los servicios proporcionados fueron:					
	<b>TOTAL</b>					
	<b>SUGERENCIAS</b>					

**F. APRECIACIÓN GLOBAL**

1. Lo que más me gustó fue:
2. Lo que menos me agrado fue:
3. El luso práctico de los conocimientos adquiridos será:

## 6. CONCLUSIONES

1. En la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC, no existe un programa de capacitación que respalde las necesidades de formación y desarrollo del personal docente.
2. Se determinó que en la Escuela de ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no se realiza diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual es básico en la elaboración de un programa de capacitación.
3. Según los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación basado en el puesto, se puede observar que las necesidades encontradas para el perfeccionamiento del puesto docente corresponden a las funciones y atribuciones del profesor titular.
4. Los docentes titulares describieron los requerimientos de capacitación desde sus necesidades y la posibilidad de actualización para alcanzar un mejoramiento en el desempeño de sus funciones.
5. El concepto de capacitación fue bien recibido por el personal docente, toda vez que se tomó en consideración las sugerencias de los cursos necesarios para la docencia, investigación y extensión.

## 7. RECOMENDACIONES

1. Promover la implementación del programa de capacitación permanente que respalde las necesidades de formación y desarrollo del personal docente que se propone en este trabajo de tesis.
2. Es necesario que en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala se actualice anualmente el diagnóstico de necesidades de capacitación basado en el puesto, para lograr la calidad educativa.
3. Estimular a los docentes para que participen desde sus necesidades a crear un banco de cursos de acuerdo a sus funciones docentes.
4. Desarrollar cursos de actualización tanto intra como extra aula, que permitan la promoción de la docencia productiva y logren un alto nivel en el desempeño de sus funciones.
5. Inducir al personal docente en el conocimiento de conceptos de actualización, promoción y desarrollo humano, para el excelente desempeño de la educación superior en la docencia, investigación y extensión.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Adam, Félix, (1977) "Andragogía, Ciencia de la Educación de Adultos" .
2. Alles, Martha Alicia, (2000) "Dirección Estratégica de Recursos Humanos", Granica, Mexico, D.F. (20-39)
3. Certo Samuel C. (1994) Management : Diversity, Quality, Ethics, and the Global environment, Allyn & Bacon,
4. Chiavenato, Idalberto, (1992) "Administración de Recursos Humanos" Editorial McGrawHill 2ª Edición 540 pp.
5. \_\_\_\_\_, Idalberto (2002) "Gestión del Talento Humano", Editorial McGrawHill 1ª Edición 475 pp.
6. Ceeduca, (1999) "Didáctica General", Editorial Educativa .147 pp.
7. Chruden /Sherman, (1986) "Administración de Personal", Editorial Continental, S.A. de C.V.Mexico, D.F. 10ª. Edición 650 pp.
8. DeCenzo David & Robbins (1996) Human Resource Managment, New Cork, Wiley & Sons.
9. Dessler, Gary, (1991) "Administración de Personal", Editorial Prentice Hall 4ta. Edición 812 pp., México, D.F.
10. España, Olmedo, (2006) "Educación Superior ¿para quiénes?", DIGED,- USAC, Edición Centro Didáctico DDA. 20PP.
11. Galo, Carmen, (1989) "Tecnología Didáctica", Editorial Piedra Santa, 113pp.
12. Hernández, Fernández y Baptista, (2003) Metodología de la Investigación Ediciones McGrawHill, México.
13. IICA / CATIE, (2003) "Redacción de Referencias Bibliográficas", Normas Técnicas 4ta. Edición Costa Rica. 33pp.
14. Ivancevich, John M., (1995) Human Resources Managment, New York, Richard D.Irwin.
15. Knowles, Malcom.(1992). "Andragogía no Pedagogía". Centro Regional de Educación de adultos. Caracas, Venezuela.
16. Knowles, Malcom.(1999). "La Práctica Moderna de la Educación de Adultos". Caracas, Venezuela.
17. Ludojoski, Roque Luis, (1992) "Andragogia o Educación del Adulto", Editorial Guadalupe 2da. Edición Buenos Aires Argentina 273 pp.
18. Marquez, Adriana, Andragogia, (2005) Propuesta política para una Cultura Democrática en Educación Superior R Santo Domingo, República Dominicana
19. Medina A., (2002) La Didáctica: Disciplina pedagógica aplicada. Editoriales. Didáctica General, Prentice Hall, Madrid España.
20. Nerici, Imideo (1993) "Hacia una Didáctica General Dinámica" Editorial Kapeluz, 2da. Edición.
21. Papalia, Diane, (1990) Psicología 1ª Edición Edic. McGraw-Hill p 692.
22. Pinto Villatoro Roberto, (1990) Proceso de Capacitación, Editorial Diana. México D.F.
23. \_\_\_\_\_, (2000) Planeación Estratégica de Capacitación McGrawHill México, D. F.
24. Reza Trisino, J.C.(2000). Cómo desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones, 1ª. Edición, México D.F., Panorama Editorial 115.p
25. Sherman et. al. (1999) Administración de Recursos Humanos, Internacional Thompson Editores, 11ª. Edición México, D. F. 635 pp.
26. Shulman L., (1999) "Taking Learning Seriously". Change 31 (4). 10-18. Medina A.(2002) La Didáctica: Disciplina pedagógica aplicada". Eds. Didáctica General, Madrid, España: Prentice Hall.
27. SmithBarry and Delahaye Brian, (1991) EL ABC de la Capacitación Práctica Editorial McGraw-M-Hill, México D.F.
28. Universidad de San Carlos de Guatemala, ((2001) Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica, Dirección General de Docencia
29. Universidad de San Carlos de Guatemala, (2000) Catálogo de Estudios, Dirección General de Administración, Editorial Llerena,, 578 pp.
30. Universidad de San Carlos de Guatemala, (2005) Plan Estratégico Escuela de Ciencias Psicológicas 2022 ( 06-100)

31. Universidad de San Carlos de Guatemala, (2003) Plan Estratégico USAC-2022 Versión Ejecutiva, noviembre (pp01-32)
32. Universidad de San Carlos de Guatemala, (2002) Recopilación de Leyes y reglamentos Departamento de Asuntos Jurídicos. Editorial Universitaria.
33. Vadillo & Klinger Didáctica, (2004) Editorial McGraw-Hill México, D.F. 199pp.
34. Zepeda H. Fernando, (1999) Psicología Organizacional Editorial Addison Wesley Longman, México, D.F- 344 pp.

## ANEXOS

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN -DNC-

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DIRIGIDA A  
 DOCENTES, SUPERVISORES Y ASESORES DE LOS DIVERSOS  
 DEPARTAMENTOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

NOMBRE: \_\_\_\_\_ TITULARIDAD: \_\_\_\_\_

DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_

EDAD: \_\_\_\_\_ PROFESIÓN: \_\_\_\_\_

ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO: \_\_\_\_\_

OBJETIVO: Recabar información para conocer las necesidades de capacitación en la Escuela de Ciencias Psicológicas CUM-USAC.

\*\*\*\*\*

1. Del siguiente listado de funciones, indique cuáles son las que desempeña en sus labores y la frecuencia con que las ejecuta. Los espacios en blanco utilícelos para funciones inherentes a su puesto que no hubiesen sido citadas.

Tipo de función	SÍ	NO	Frecuencia	
			Alta	Baja
Realiza investigaciones				
Asesora investigaciones				
Asesora y evalúa estudiantes extramuros				
Realiza Docencia directa intramuros				
Evalúa Programas Educativos				
Coordina reuniones de trabajo docente				
Elabora propuestas de mejoramiento docente				
Organiza eventos científicos				
Administra las actividades de una coordinación				

2. Durante el periodo 2005-2006 ha tenido dificultades en el desempeño de su labor docente?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_



8. ¿Qué día de la semana y en qué horario preferiría esos temas?:

DÍA	DÍA SELECCIONADO	HORARIO		
LUNES		DE	A	Hrs.
MARTES				
MIERCOLES				
JUEVES				
VIERNES				

8.1. ¿Qué propone para mejorar la efectividad de los programas de capacitación en la Escuela?

---

---

---

9. ¿Conoce el Plan Estratégico 2022 de la Escuela de Ciencias Psicológicas?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

10. En caso afirmativo: ¿Conoce usted el contenido del plan en lo referente a los ejes y líneas estratégicas del Área Académica, eje Docencia A2.6, C-2 Y C2.3?  
Explique brevemente

---

---

---

Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN -DNC-

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DIRIGIDA A  
 COORDINADORES GENERALES DE DEPARTAMENTO DE LA  
 ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

NOMBRE: \_\_\_\_\_ TITULARIDAD: \_\_\_\_\_

DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_

EDAD: \_\_\_\_\_ PROFESIÓN: \_\_\_\_\_

ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO: \_\_\_\_\_

DOCENTES BAJO SU CARGO: \_\_\_\_\_

OBJETIVO: Recabar información para la implementación de un Programa de capacitación para los docentes de la Escuela de Ciencias Psicológicas CUM-USAC.

\*\*\*\*\*

1. Del siguiente listado de funciones, indique cuáles son las que desempeña en sus labores y la frecuencia con que las ejecuta. Los espacios en blanco utilícelos para funciones inherentes a su puesto que no hubiesen sido citadas.

Tipo de función	SÍ	NO	Frecuencia	
			Alta	Baja
Realiza investigaciones				
Asesora investigaciones				
Asesora y evalúa estudiantes extramuros				
Realiza Docencia directa intramuros				
Evalúa Programas Educativos				
Coordina reuniones de trabajo docente				
Elabora propuestas de mejoramiento docente				
Organiza eventos científicos				
Administra las actividades de una coordinación				

2. De acuerdo a su experiencia y apreciación en ¿qué porcentaje considera el rendimiento de los docentes a su cargo?

- a. Excelente \_\_\_\_\_
- b. Bueno \_\_\_\_\_
- c. Regular \_\_\_\_\_
- d. Deficiente \_\_\_\_\_

3. ¿En que áreas de desempeño considera usted que los docentes se desarrollan mejor?

Y porqué

3.1 Conocimientos y habilidades cognoscitivas: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.2 Habilidades para las tareas técnicas específicas: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.3 Actitudes: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. ¿En cuáles áreas de desempeño tienen mayor dificultad los docentes bajo su coordinación?

4.1 Conocimientos y habilidades cognoscitivas: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4.2 Habilidades para las tareas técnicas específicas: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4.3 Actitudes: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. ¿Cuál es la razón por la que los docentes se desempeñan de la forma anteriormente descrita?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. ¿Cómo afecta la forma de desempeño de los docentes, en su capacidad de producción del conocimiento y calidad educativa.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. ¿Cuál es la forma de capacitación que reciben los docentes bajo su coordinación?

---

---

---

8. ¿Quién los forma o capacita?

---

---

---

9. ¿Qué sugerencias de formación sugeriría para optimizar las habilidades y/o destrezas de los docentes a su cargo?

---

---

---

10. ¿Conoce el Plan Estratégico 2022 de la Escuela de Ciencias Psicológicas?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

10.1 En caso afirmativo: ¿Conoce usted el contenido del plan en lo referente a los ejes y Líneas estratégicas del Área Académica, eje Docencia A2.6, C-2 Y C2.3?

Explique brevemente:

---

---

---

---

11. ¿Le gustaría recibir cursos de capacitación? Sí \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

Cuáles: \_\_\_\_\_

---

---

---

12. ¿Le gustaría ser instructor interno de la Escuela? Sí: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

Por qué?: \_\_\_\_\_

---

---

13. ¿Qué cursos podría impartir?: \_\_\_\_\_

---

---

14. ¿Qué días de la semana y en qué horario podría impartir los cursos?

DÍA	DÍA SELECCIONADO	HORARIO		
LUNES		DE	A	Hrs.
MARTES				
MIÉRCOLES				
JUEVES				
VIERNES				

15. ¿Qué sugerencias daría para optimizar el sistema de capacitación docente en la Institución?

---

---

---

Observaciones:

---

---

---

---

Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN -DNC-  
BASADA EN EL PUESTO DE TRABAJO  
DOCENTES, SUPERVISORES Y ASESORES DE LOS DIVERSOS  
DEPARTAMENTOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

FECHA: \_\_\_\_\_ COORDINACIÓN: \_\_\_\_\_

RESPONSABLE: \_\_\_\_\_ PUESTO: \_\_\_\_\_

PUESTO A ANALIZAR: \_\_\_\_\_

OBJETIVO: Determinar las necesidades de capacitación desde el puesto docente.

\*\*\*\*\*

Primera Serie: Selección Múltiple

Instrucciones: A continuación se le presenta una serie de preguntas con cinco alternativas de respuestas subraye la correcta.

1. En el ambiente en el que se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje debe considerarse como mínimo
  - a. Localización, acceso, ruido, distribución, iluminación, equipo
  - b. Ruido, Iluminación, localización, cortesía,
  - c. Distribución, ruido, la amabilidad
  - d. A y C son correctas
  - e. A y B
  
2. ¿Cuál de los siguientes no es una distribución de salón para la enseñanza?
  - a. Distribución en L. perpendicular, oblicua
  - b. Hilera, Escuadra, Rectangular, distribución en U
  - c. Diagonal, Salón de clases, taberna, Mesa redonda, Seminario
  - d. A y b son correctas
  - e. B y C son correctas
  
3. En este método el docente presenta una serie de hechos y circunstancias que se basan en un acontecimiento real o situación que refleja la realidad.
  - a. Taller
  - b. Conferencia
  - c. Estudio de Casos
  - d. Discusión
  - e. Ninguna de las anteriores es correcta

4. Método que da la oportunidad de discutir o descubrir soluciones para manejar una situación dada, hace énfasis en la realidad práctica más que en la teórica, permite interactuar a todos los participantes.

- a. Discusión
- b. Estudio de casos
- c. Conferencia
- d. Taller
- e. Película

5. Este método consiste en el intercambio de ideas en el grupo con o sin la participación directa del docente, se limita a un tema específico.

- a. Discusión
- b. Mesa Redonda
- c. Simposio
- d. Conferencia
- e. Foro

6. Método que consiste en disertar frente al grupo y permite externar comentarios

- a. Simposio
- b. Conferencia
- c. Conversatorio
- d. Mesa redonda
- e. Diálogo

7. Forma de conducir una o más fases del proceso de aprendizaje

- a. Técnicas de motivación
- b. Técnicas de dinámicas de grupo
- c. Técnicas de Explicación
- d. Técnicas de estudio
- e. Técnicas de evaluación

8. Forma de trabajo que permite la libre presentación de ideas, sin restricciones, para producir ideas nuevas

- a. Cuchicheo
- b. Lluvia de ideas
- c. Escenificación
- d. Panel
- e. Corrillos

9. Consiste en trabajo de pequeños grupos de seis alumnos que permiten la participación de todos en un tema determinado

- a. Panel
- b. Escenificación
- c. Phillips 66
- d. Lluvia de ideas
- e. Foro

10. Esta técnica permite conocer las habilidades de expresión, sentimientos, intereses y grado de interacción de los alumnos.

- a. Escenificación
- b. Panel
- c. Lluvia de ideas
- d. Corrillos
- e. Sociodrama

Segunda Serie: Definición / Conceptualización

Instrucciones: a continuación encontrará temas que deberá desarrollar de acuerdo a su conocimiento general y/o labor docente

1. ¿Qué es Pedagogía?

---

---

---

2. ¿Qué es Andragogía?

---

---

---

3. ¿Qué es Didáctica?

---

---

---

4. ¿Qué es aprendizaje?

---

---

---

5. ¿Qué es Tecnología Educativa?

---

---

---

6. Defina el concepto de Planeamiento didáctico:

---

---

---

7. Escriba las fases del planeamiento didáctico:

---

---

---

8. ¿A qué se le llama Programación Educativa?

---

---

---

9. En la formulación de objetivos, existen varios autores en ese campo de acción, describa el de su preferencia

---

---

---

10. Describa dos tipos de evaluación

---

---

---

11. Considera importante el conocimiento del Idioma Inglés, en su labor docente:

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Si su respuesta es afirmativa en qué nivel lo domina: \_\_\_\_\_

12. Según su criterio, la Informática es determinante en su desempeño laboral:

Sí \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

Si su respuesta es afirmativa en qué programas maneja: \_\_\_\_\_

---

Tercera Serie: A continuación encontrará un cuadro en tres columnas. La primera contiene las características o elementos propios del área educativa. Usted deberá completar, según corresponda, la característica en las siguientes columnas ya sea modelo pedagógico o andragógico.

<b>A CERCA DE</b>	<b>MODELO PEDAGÓGICO</b>	<b>MODELO ANDRAGÓGICO</b>
<b>Clima</b>		
<b>Planificación</b>		
<b>Diagnóstico de Necesidades</b>		
<b>Fijación de Objetivos</b>		
<b>Diseño de planes de Aprendizaje</b>		
<b>Actividades de Aprendizaje</b>		
<b>Evaluación</b>		

Fecha: \_\_\_\_\_

DETECCION DE NECESIDADES DECAPACITACIÓN –DNC-  
 “REQUERIMIENTOS DE APRENDIZAJE POR PUESTO”

<p><b>DATOS GENERALES</b>                  Departamento: _____                  Sección: _____                  Nombre del puesto: _____                  Categoría requerida para el puesto: _____                  Escolaridad mínima: _____</p>
--

<p><b>REQUERIMIENTOS DE APRENDIZAJE</b>                      Anote, en orden de prioridad, los conocimientos mínimos requeridos para el desempeño satisfactorio del puesto.</p>	<p><b>JUSTIFICACIÓN</b>                      Explique por qué considera necesario este aprendizaje</p>

<p>Observaciones</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---

Guatemala, \_\_\_\_\_

Elaboró: \_\_\_\_\_ (f) \_\_\_\_\_

Revisó: \_\_\_\_\_ (f) \_\_\_\_\_

DETECCION DE NECESIDADES DECAPACITACIÓN  
 CEDULA “-DNC- POR PUESTO”

Departamento: \_\_\_\_\_ Sección: \_\_\_\_\_  
 Nombre del Puesto: \_\_\_\_\_

CURSOS REQUERIDOS PARA DESEMPEÑAR CORRECTAMENTE EL PUESTO									
	*PRIORIDAD								

ANT	NOMBRE	**NIVEL DE PROFUNDIDAD
-----	--------	------------------------


\*Prioridad emplear A,B,C,D; de más a menos importante.  
 \*\*Nivel de profundidad 1) Introdutoria 2) Intermedio 3) Avanzado

Elaborado por: \_\_\_\_\_ Nombre del Jefe que revisó \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

V.B. \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_