

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

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS INVESTIGADORES DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN-DIGI- DE LA UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA**

LOURDES PATRICIA MAZARIEGOS HERRERA

Guatemala, mayo 2010

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

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS INVESTIGADORES DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN-DIGI- 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 aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas del 22 de febrero de 2005.

Profesora Consejera
MSc. Mayra Lorena García Morales

Licda. Lourdes Patricia Mazariegos Herrera

Guatemala, mayo 2010

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

Decano: Lic. José Rolando Secaida Morales
Secretario: Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales
Vocal Primero: Lic. MSc. Albaro José Girón Barahona
Vocal Segundo: Lic. Mario Leonel Perdomo Salguero
Vocal Tercero: Lic. Juan Antonio Gómez Monterroso
Vocal Cuarto: PC. Edgar Arnoldo Quiché Chiyal
Vocal Quinto: P.C. José Antonio Vielman

JURADO EXAMINADOR QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN GENERAL DE TESIS SEGÚN
EL ACTA CORRESPONDIENTE

Presidente: MSc. José Rafael Sánchez Viesca.
Secretario: MSc. Mayra Lorena García Morales
Vocal I : MSc. Walter Edmundo Vides Guerra

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a la Virgen María: Quienes han sido el alimento de mi fe y de mi espíritu
para realizarme como un ser humano

A mi madre: María Ofelia Herrera de Mazariegos
La luz de mi camino, y que con su ejemplo me ha
enseñado a ser tenaz y perseverante para obtener los
triumfos y metas en la vida

A mi padre: José David Mazariegos
Su recuerdo y amor me inspira a seguir adelante en mí
recorrer por la vida

A mi hija e hijos: María Reneé, Melvyn Alejandro y Luis Eduardo
Quienes han sido mi inspiración y el regalo que la vida me ha
dado

A nieta: Guitta Nahomy Quintana Ramos
La luz que vino a iluminar nuevamente mi vida

A mis hermanos(as): Con cariño y respeto

A mis amigas y amigos en Gracias por su amistad
General

A mi asesora: MSc. Mayra García, por el aporte valioso en la elaboración
de esta tesis, y ser parte de este esfuerzo

A la Universidad de San Carlos de Guatemala:
Amor, lealtad y respeto, por haberme abierto las puertas y brindarme
la oportunidad de desarrollarme como profesional.

CONTENIDO

	No. Página
RESUMEN	i-ii
INTRODUCCIÓN	iii-v
1. ANTECEDENTES	
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	4
2.1 Administración General	4
2.2 Recurso Humano	6
2.3 Administración del Recurso humano	7
2.4 Capacitación	8
2.5 Aprendizaje	14
2.6 Andragogía	14
2.7 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	15
2.8 Programa de Capacitación	17
2.9 Investigación	18
2.10 Ética	20
3. METODOLOGÍA	22
3.1 Universo y Muestra de Estudio	22
3.2 Técnicas de Investigación de Campo	22
3.3 Procedimiento	22
4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	24
4.1 Análisis de Contenido	24
4.2 Resultados Obtenidos del Cuestionario No.1	27
4.3 Resultados Obtenidos del Cuestionario No. 2	29

5. PROPUESTA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	39
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXOS	71

INDICE DE CUADROS	Página	
Cuadro No. 1	Análisis de contenido de informes finales	25
Cuadro No. 2	Objetivos estratégicos de programas	28
Cuadro No. 3	Principales competencias	30

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica No. 1	Competencias que deben desarrollar los investigadores	31
Gráfica No. 2	Necesidades de capacitación	32
Gráfica No. 3	Problemas que presentan los investigadores	33
Gráfica No. 4	Se brinda capacitación a los investigadores	34
Gráfica No. 5	Tipo de capacitación que se brinda a los investigadores	35
Gráfica No. 6	Modalidad de capacitación adecuada para los investigadores	36
Gráfica No. 7 y 8	Jornada para recibir capacitación	37
Gráfica No. 9	Motivación del investigador para capacitarse	38

RESUMEN

La investigación es una de las funciones principales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, responsabilidad delegada a la Dirección General de Investigación-DIGI-; que se crea con la emisión del Acuerdo de Rectoría No. 495-90 de fecha 1 de julio de 1981 Coordinado por –CONCIUSAC-.

-CONCIUSAC- Es el Consejo Coordinador e Impulsor de la Investigación, representado por las Facultades y Escuelas no facultativas, el Director General de Investigación y el Coordinador General de Programas.

El Plan Estratégico USAC 2022, específicamente en la línea estratégica C.1.2, describe que la Dirección General de Investigación conjuntamente con las Unidades Académicas, serán las responsables de velar porque se lleve a cabo la formación, capacitación y desarrollo del personal de investigación, por lo que se hace necesario investigar y determinar si se está cumpliendo con lo estipulado en el mencionado plan y cómo se está brindando la capacitación a esta población.

Para realizar la presente investigación se elaboraron instrumentos con preguntas directas dirigidas a los Coordinadores de Programas, Coordinadores de Proyectos e Investigadores.

Previo a la realización del trabajo de campo se validaron los instrumentos. Seguidamente se efectuaron visitas a los Centros de Investigación de las Unidades Académicas, Centro de Estudios Urbanos-CEUR, entre otros. Posteriormente se aplicaron los instrumentos a la población seleccionada, luego se procedió a la tabulación de los datos recopilados y a su análisis correspondiente.

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron determinar que a los investigadores de la DIGI no los cubre el Sistema de Formación del Profesor Universitario –SFPU-, por lo que se hace necesario proponer un programa de

capacitación para esta población, que sea ejecutado por esta instancia.

Otros resultados obtenidos se refieren a la falta de incentivos al no estar instituida la carrera del investigador y la desmotivación debido a los procesos burocráticos administrativos que obstaculizan su labor. Asimismo se hace necesario fortalecer los conocimientos en temas relacionados con la metodología de la investigación, paquetes estadísticos, formulación de proyectos y programas de informática, entre otros. Además, se pudo determinar deficiencias en redacción, ortografía y estilo a través de la revisión y análisis de Informes Finales de investigaciones realizadas.

Dado los resultados se hace necesario elaborar un Programa de Capacitación de acuerdo a las necesidades requeridas por los investigadores para que adquieran los conocimientos y habilidades que les permitan desempeñar de forma eficiente y eficaz su puesto de trabajo.

La propuesta hace referencia a tres niveles de capacitación **Nivel I, Básico de formación**, tiene como propósito impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto institucional, dirigido a investigadores que se inician en el puesto o área de investigación. **Nivel II, Intermedio de actualización**, el objetivo es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en el puesto. **Nivel III, avanzado de especialización**, el objetivo es preparar al investigador en el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad.

INTRODUCCIÓN

La Dirección General de Investigación,-DIGI-, es el Órgano Coordinador del Sistema de Investigación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, desarrolla programas universitarios de investigación conformando equipos interdisciplinarios y multidisciplinarios. Las funciones de esta Dirección son ejecutadas de acuerdo a las directrices emanadas por el Consejo Coordinador e impulsor de la investigación – CONCIUSAC-

Siendo la investigación una de las funciones principales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, los investigadores deben tener las mismas oportunidades de formación y desarrollo dentro de su área específica, sin embargo el investigador no cuenta con un programa de capacitación como lo tiene el profesor universitario, orientado en los aspectos teóricos y metodológicos para los distintos ámbitos del conocimiento científico y herramientas tecnológicas para realizar su labor investigativa de forma efectiva.

El escenario futurible de la Universidad de San Carlos de Guatemala, planteado en el Plan estratégico USAC 2022, visualiza un entorno mundial caracterizado por la globalización en todos los conceptos de la vida, por lo que le corresponde formar y actualizar al recurso humano en investigación, para que sea personal altamente calificado y reconocido por su formación científica, tecnológica y humanística.

De tal manera, que el programa de capacitación es una herramienta que se presenta a la Dirección General de Investigación, para responder a la formación y desarrollo del investigador, previo a identificar las necesidades de capacitación de esta población, siendo éste su objetivo principal.

En el presente informe se describen en el primer capítulo, antecedentes, se toma como referencia los marcos generales de la USAC, el Plan Estratégico USAC 2022 y las funciones específicas de la Dirección General de Investigación.

El capítulo dos, contiene el marco teórico que sustenta la investigación, se describe de manera ordenada el proceso de administración del recurso humano, así como la importancia que merece la capacitación, formación y desarrollo, haciendo énfasis en que la capacitación debe ser preventiva y no correctiva, que se debe tomar en cuenta que toda institución necesita ver la capacitación como una inversión y no como un gasto, lo cual dará como resultado recurso humano calificado y capacitado para enfrentar los retos de la globalización.

En el tercer capítulo, se describe la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación. En el cuarto capítulo, se presentan los resultados recolectados en los diferentes instrumentos aplicados. En el quinto capítulo se presenta la propuesta denominada “Programa de Capacitación para los Investigadores de la Dirección General de Investigación”.

Finalmente se elaboran las conclusiones, recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos, finalmente aparece la bibliografía consultada que fue el soporte de la presente investigación, así como los anexos correspondientes.

1. ANTECEDENTES

La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica, tiene carácter de única universidad estatal que le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior y la educación profesional universitaria estatal. Dentro de su marco académico establece los principios en que se fundamentan las políticas de investigación, docencia y extensión, de acuerdo a la filosofía, fines y objetivos de la universidad. (2: s/n)

En lo que respecta a las políticas generales de la universidad, la investigación debe de cumplir con el objetivo que literalmente dice "Coordinar y orientar el desarrollo de la investigación, de tal manera que la universidad estudie permanentemente los problemas nacionales y ofrezca soluciones viables, que permitan lograr un impacto real y oportuno sobre la sociedad guatemalteca y el desarrollo universitario", siendo una de las acciones establecidas fortalecer la formación y capacitación del profesor universitario" (8: 22-29).

El Plan Estratégico USAC 2022, en el Área Académica, Eje de Investigación, Línea Estratégica A.1.6, establece que la Dirección General de Investigación deberá fortalecer científica y tecnológicamente los programas de formación y actualización de los investigadores. Asimismo realizará acciones para formar y actualizar a todo el personal de investigación en aspectos teóricos y metodológicos para los distintos ámbitos del conocimiento científico y sobre las herramientas tecnológicas para realizar la actividad de investigación. (13: 14-17)

La Dirección General de Investigación realiza actividades científico tecnológicas de carácter multidisciplinario mediante las funciones de gestión, coordinación, formación, publicación, difusión, capacitación y vinculación con el propósito fundamental de contribuir a la solución de los problemas nacionales y coyunturales.

Desde 1994, la Comisión de Formación del Recurso Humano en Investigación, determina la importancia de que la –DIGI- cuente con un programa de formación, actualización y capacitación del recurso humano en investigación, ya que de éste

depende el éxito o fracaso de las organizaciones, cualquiera que sea su quehacer y su área de trabajo.

Así mismo, en la Revista Investigación y Educación del Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo –IIME-, No. 8, el Lic. José Vicente Leiva, indica que el investigador al realizar su actividad investigativa, se encuentra ante una serie de problemas, los cuales van desde la selección del tema hasta la técnica para recolectar, tratar y analizar la información, elaborar conclusiones y referencias bibliográficas.

“En 1979, el Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo –IIME-, actualmente la División de Desarrollo Académico, creó el programa de Formación Docente-PFD- fundamentado en investigaciones previas, destinado a profesores en servicio de las diferentes facultades y escuelas, con la visión que se transformara más adelante en estudios de postgrado; pero la falta de reglamentación en ese tiempo impidió que tales estudios llegaran a institucionalizarse”, sin tomar en cuenta a la investigación.

El informe presentado en la Memoria de Labores de la Universidad del año 2001-2004, no indica que se haya establecido algún programa de capacitación sistemática para los investigadores de la Dirección General de Investigación.

Actualmente los investigadores de la Dirección General de Investigación no forman parte del Sistema de Formación del Profesor Universitario, y no se ha establecido un programa de capacitación, formación y desarrollo del investigador universitario. Es por ello, que el programa de capacitación constituye el origen de trabajo realizado, así como de una necesidad detectada, atendiendo a los fines de la Universidad de San Carlos de Guatemala y las funciones de la DIGI, como es “promover la formación de recurso humano en investigación”, en vista que la actividad principal de un investigador es producir conocimiento nuevo, o bien agotar los estudios realizados y profundizar más en el área de la cual tiene dominio. Con esta producción debe aportar a la solución de problemas nacionales, al desarrollo científico-tecnológico; así

como al bienestar humano o de la sociedad en su conjunto, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento del Sistema de Investigación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Capítulo IV, Artículo 15, Numeral 6 que establece, “Desarrollar todo tipo de acción que tienda a impulsar la formación del recurso humano en materia de investigación”.

Los equipos de investigación están conformados por auxiliares de investigación I, el requisito es haber aprobado las tres quintas partes del pensum a nivel de licenciatura, auxiliar de investigación II, pensum cerrado en la licenciatura y coordinadores de proyectos, el requisito es, ser profesional en el grado de licenciado en el área a fin del proyecto de investigación que esté coordinando. Cada programa de investigación tiene un coordinador quien es el responsable de orientar en los procesos administrativos a los equipos de investigación.

Como parte importante de la investigación, debe mencionarse que la ética es uno de los valores que debe fortalecerse, es por ello que la –DIGI- en la primera fase de la convocatoria para la aprobación de los proyectos de investigación contempla como requisito el Dictamen de Comité de Bioética de la USAC, sobre los postulados éticos en los proyectos que ingresan al Programa Universitario de Investigación Interdisciplinaria en Salud, especialmente.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El presente capítulo contiene la fundamentación teórica conceptual que se utilizó como base para fortalecer el estudio en las diferentes áreas y temáticas que se desarrollan en la presente investigación.

2.1 Administración General

Agustín Reyes Ponce, en su libro Administración Moderna, etimológicamente define la administración algo como que puede ser nominal o real, se forma con el prefijo adjetivo hacia y con ministratio: esta última palabra proviene a su vez de minister, vocablo compuesto de minus, comparativo de inferioridad, y del sufijo ter, que funge como término de comparación. Así, la etimología de administración da la idea de que ésta se refiere a una función que se desarrolla bajo el mando de otro, de un servicio que se presta. (pag 1-2)

La administración es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, contando para ello con una estructura coordinada a través del esfuerzo humano. Como puede apreciarse, este esfuerzo resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización.

La organización es parte de la administración, que implica establecer la estructura formal de responsabilidades y funciones que los trabajadores de un área deben desempeñar. Para ubicar al ser humano en el contexto social, es importante mencionar que es el individuo a través de la educación recibe influencia del entorno durante toda su existencia para adaptarse a las normas y valores sociales vigentes y aceptados.

Luego continúa con la formación, que es la etapa de desarrollo que se interesa por una disciplina que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez

más elevados, siendo el objetivo tener un mejor nivel de vida, que es una condición social diferente que implica un progreso en su entorno.

Luego, se traslada a la institución en donde requerirá de un entrenamiento, el que consiste en un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante la cual las personas aprenden conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos. En administración, es la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo.

El proceso administrativo, es la gestión dinámica que utilizan los gerentes para manejar y controlar las actividades que realizan las personas para lograr los objetivos de la empresa, dentro de este proceso se encuentra la administración del recurso humano, que está conformado por subsistemas que se inician desde el reclutamiento hasta el desarrollo. En la práctica, la administración se efectúa a través del proceso administrativo: programar, ejecutar y controlar.

La práctica que obtiene el trabajador en la tarea que desempeña dentro de la organización es oportunidad de crecimiento lo que le dará mayor autoridad y seguridad en las actividades que realiza, así como valor agregado al producto final y disminución de costos a la empresa. Y como todo es un proceso, es necesario mencionar que el adiestramiento es parte de la enseñanza-aprendizaje, orientado a dotar a una persona de conocimientos y desarrollar habilidades para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo.

Cuando se observa un cambio en la conducta del trabajador, se determina que es el aprendizaje lo que hace el cambio dentro del ser humano. Y cuando se refiere a desarrollo es crecimiento profesional, con el único fin de estimular la efectividad en el cargo con objetivos a largo plazo.

Todos los subsistemas tienen importancia en el proceso, como lo llama Idalberto Chiavenato, en el subsistema de desarrollo de personas, está implícito el

entrenamiento o capacitación que es la única manera de desarrollar el potencial que poseen las personas. Este no tiene límites y es un medio para encontrar y estimular el talento humano hacia el bienestar, ya que si el personal se logra desarrollar, también es desarrollo para la organización.

2.2 Recurso Humano

Para Idalberto Chiavenato, en su libro "Gestión del Talento Humano" el recurso humano constituye el principal patrimonio de las organizaciones, compuesto de personas que van desde el más simple obrero hasta el principal ejecutivo.

El recurso humano es la principal diferencia competitiva de las organizaciones exitosas. En un mundo variable y competitivo, en una economía sin fronteras, las organizaciones se deben preparar continuamente para enfrentar los desafíos de la innovación y la competencia. Para tener éxito, las organizaciones deben contratar personas expertas, ágiles, emprendedoras y dispuestas a asumir riesgos. Las personas conducen los negocios, fabrican los productos y prestan los servicios de manera excepcional. Para conseguirlo, es imprescindible la capacitación para obtener un retorno garantizado.

El término recursos humanos (abreviado como RRHH, RH, RR.HH., y también conocido como capital humano) se originó en el área de economía política y ciencias sociales, donde se utilizaba para identificar a uno de los tres factores de producción, también conocido como trabajo (los otros dos son tierra y capital). Como tales, durante muchos años se consideraba como un recurso más: predecible y poco diferenciable.

El concepto moderno de recursos humanos surge en la década de 1920, en reacción al enfoque de "eficiencia" de Taylor. Los psicólogos y expertos en empleo iniciaron el movimiento de recursos humanos, que comenzó a ver a los trabajadores en términos de su psicología y adecuación a la organización, más que como partes

intercambiables. Este movimiento creció a lo largo del siglo XX, poniendo cada día mayor énfasis en cómo el liderazgo, la cohesión y la lealtad jugaban un papel importante en el éxito de la organización.

A medida que el mundo empresarial se daba cuenta que un empleado era mucho más que "trabajo", y que podía aportar más que eso a la empresa y a la sociedad, se creó el concepto de "capital humano", que engloba la complejidad de este recurso.

Cuando se utiliza en singular, "el recurso humano", generalmente se refiere a las personas empleadas en una empresa u organización. Es sinónimo de "personal"; Cuando se habla en plural, "recursos humanos", suele referirse al área de la administración que se ocupa de gerenciar al personal de la empresa. Esto incluye contratar, desarrollar, adiestrar y despedir, entre otras funciones.

Hacia finales del siglo XX y principios del XXI, el conocimiento y las habilidades del "recurso humano" han cobrado una gran relevancia, siendo cada día más importantes en comparación con otros activos tangibles. De allí que el área de Recursos Humanos se haya convertido en un área vital para el éxito de la organizaciones. (24)

2.3 Administración del Recurso Humano

Para William B. Werther, Jr, en su libro Administración de Personal y Recursos Humanos "Las actividades de la administración de recursos humanos consisten en acciones que se llevan a cabo para proporcionar una fuerza de trabajo adecuada y para mantenerla". Dentro del proceso de administración de personal se encuentra la orientación y la capacitación, para que el empleado pueda desempeñarse con efectividad. Durante el desempeño de las actividades surgen nuevas necesidades del personal, quienes se van desarrollando y adquieren nuevos conocimientos y habilidades, lo que garantiza que continuarán siendo utilizadas para la organización y al mismo tiempo irán alcanzando sus propias metas personales de progreso. ". (8: 240-245)

El compromiso del empleado se crea no como una simple orientación, si no que va más allá, es decir que ésta puede ser utilizada para otros propósitos, incluyendo la familiarización de los nuevos empleados con los objetivos y valores de la institución.

Luego de este conjunto de actividades que se realizan en función del crecimiento del empleado se tiene como resultado la productividad que se obtiene por cada unidad de trabajo que interviene, logrando que el producto quede firme y con valor agregado.

2.4 Capacitación

Idalberto Chiavenato, en el libro *Gestión del Talento Humano* “Capacitación es: un medio de desarrollar competencias en las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras”. (4:310-313). Con la capacitación se logra: aumentar el conocimiento de las personas, mejorar las habilidades y destrezas, desarrollar o modificar comportamiento y elevar el nivel de abstracción. (3: 304)

Para William B. Werther “ en su libro, *Administración de Personal y Recursos Humanos*, la capacitación “auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden contribuir al desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades; por otra parte ayudan al individuo en el manejo de responsabilidades futuras, independientes de las actuales” (8:240-245)

Para Roberto Pinto Villatoro en su libro *Planificación Estratégica de Capacitación* “capacitar es educar”. “La finalidad de la educación es que las personas obtengan conocimientos para desarrollar sus estructuras cognitivas, a fin de lograr mayores parámetros de referencia, información para la toma de decisiones diversas y desarrollar su papel como individuo dentro de una sociedad.

La capacitación consiste en proporcionar a los empleados, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. La capacitación técnica se dirige para ofrecer a los nuevos empleados la experiencia que necesitan para desempeñar sus empleos actuales, el desarrollo gerencial es una capacitación de naturaleza a largo plazo; su objetivo es desarrollar al empleado para algún puesto futuro dentro de la organización o para resolver problemas organizacionales.

La capacitación es una actividad sistematizada, programada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos, y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador, para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones que tiene asignadas. Producir resultados de calidad, dar excelente servicio a sus clientes, prevenir y solucionar problemas potenciales dentro de la organización. La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o una maquinaria.

La capacitación es un proceso a través del cual los empleados puedan contribuir a mejorar los objetivos organizacionales y siendo cada vez más valiosos. Es una fuente de utilidad que permite a las personas contribuir efectivamente a los resultados del negocio. En estos términos, es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes. La capacitación enriquece el patrimonio humano de las organizaciones y es responsable del capital intelectual de éstas.

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones para el recurso humano ya que contribuye a la formación de líderes y dirigentes. Es el proceso de desarrollo de cualidades para habilitarlos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales.

Es el proceso sistemático para modificar el comportamiento de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales. La capacitación se relaciona con las habilidades de capacidades exigidas por el cargo, y está dirigido a ayudar a que los empleados utilicen sus principales habilidades y capacidades para tener éxito.” (4:53-55).

La finalidad de la capacitación no es que el colaborador incremente su cultura general, como ocurre con la educación escolar, sino que sea innovador, aplique la tecnología, se mejore la administración y se logren los objetivos de la organización.

La capacitación no es sinónimo de cursos, es una estrategia para el desarrollo de la organización, pero cuando no se considera así, no se utiliza al máximo y se obtiene escasos resultados. El proceso de capacitación, como muchos procesos en la empresa, conlleva una serie de pasos establecidos, una metodología. Cuando la capacitación se utiliza sin la metodología correcta, no se obtiene los mismos resultados. El proceso de capacitación se inicia con una detección de necesidades de capacitación (DNC).

“La capacitación es como muchas otras disciplinas, una especialización profesional, un medio relevante para la programación de vida y de trabajo del personal, así como el sistema de competencia laborales y el expediente de productividad.

Con el fin de obtener provecho de los beneficios que brinda la capacitación, tanto los especialistas en personal como los diferentes gerentes deben evaluar necesidades, objetivos, contenido y principios de aprendizaje que se relacionan con la capacitación. Una vez determinados los objetivos, deben considerarse los contenidos específicos y los principios de aprendizaje. Ya sea que el proceso de aprendizaje sea conducido por un capacitador del departamento de personal, uno proveniente de otro departamento o uno externo a la organización, estos pasos son necesarios para crear un programa efectivo”. (4:60)

Dentro del proceso de cambio a través de la capacitación se va a lograr un proceso de transformación, de esta manera el empleado aumentará el conocimiento, no sólo de información de las políticas, objetivos, reglamentos, servicios y otros, sino podrá conocer la cultura organizacional.

Luego de la transformación, la capacitación servirá para que el empleado mejore y desarrolle sus habilidades, destrezas y actitudes. En determinadas oportunidades, las empresas cuentan con personal que ha sido contratado para determinada actividad, ha permanecido en el mismo puesto y no ha tenido la oportunidad de desarrollar otras habilidades por la falta de un programa de capacitación.

Es importante que cuando se planifique la capacitación haya disponibilidad tanto de autoridades, como del personal, la convicción de querer crecer tiene que ser mutua para que se alcancen los objetivos de ésta.

La sensibilización es otra actividad importante, para que de esta manera la capacitación no se conciba solamente como crecimiento organizacional y de grupo, sino también individual, lo que el empleado podrá percibir a través del desarrollo diario de sus actividades.

Las lecturas sobre capacitación muestran la importancia que tiene la capacitación en la investigación, ya que dentro de esta comunidad se encuentran las universidades y centros de investigación que necesitan estar constantemente retroalimentándose e intercambiando conocimientos, no solamente en conceptos teóricos, sino también con la innovación tecnológica.

Gary Dessler, indica que en la actualidad las empresas utilizan la capacitación para lograr otros objetivos adicionales, es decir desarrollar liderazgo, solución de conflictos y comunicación efectiva, que son competencias que deben desarrollarse en cualquier institución en donde el recurso humano se desempeña en diferentes contextos laborales.

Posteriormente está la etapa más avanzada como es la normalización, en este momento es el cual se deben de cumplir los objetivos de la capacitación, el facilitador ya no será un agente para transmitir conocimientos, es la persona que funcionará como un agente de cambio.

El proceso de capacitación se divide en cuatro etapas:

1. Diagnóstico: establece en qué aspectos deberán ser capacitados, quiénes, con qué nivel de profundidad para alcanzar un grado de dominio y la importancia de cada aprendizaje para el desempeño de un puesto o una especialidad.
2. Diseño. Se establece la fundamentación teórica que lo sustenta, la estructura, temporalidad y niveles en que se desarrollará la capacitación.
3. Implementación: Es la etapa en la cual se presenta el programa de capacitación para su ejecución.
4. Evaluación: en esta etapa corresponde establecer como se ha ido desarrollando el programa de capacitación. Es importante mencionar que la evaluación es formativa y se irá realizando como una rectificación de la debilidades que presente el programa.

2.5 Aprendizaje

Es cualquier cambio relativamente permanente en el comportamiento que ocurre como resultado de la experiencia. Se puede decir, que los cambios en el comportamiento indican que ha habido aprendizaje, y que este cambio de comportamiento, cual puede lograrse a través de diferentes actividades académicas como: conferencias, seminarios, cursos, talleres, congresos y diplomados, entre otros.

Conferencia

Es la exposición que un personaje público hace de un tema o área temática en particular. Las conferencias pueden tener lugar en distintos escenarios y con diversos fines. En el ámbito educativo, en relación con charlas, seminarios o clases a las que puede asistir un grupo de alumnos como parte de su formación universitaria. Incluso y en términos informales, las comunicaciones telefónicas o vía web pueden calificarse en términos de “conferencia” o “teleconferencia”, sobre todo en lo que respecta al campo laboral.

Seminario

Un seminario es una reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objeto es realizar un estudio profundo de determinadas materias con un tratamiento que requiere una interactividad entre los especialistas.

Curso

La palabra curso puede significar: educación; término académico que denomina la duración de instrucción en una materia. Es importante mencionar que un curso tiene un periodo de duración dependiendo de la planificación del mismo. Puede tener una estructuración trimestral, cuatrimestral, semestral o anual. También se usa para designar una asignatura, materia o módulo.

Taller

Metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica. Se caracteriza por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo que, en su aspecto externo, se distingue por el acopio de (forma sistematizada) de material especializado acorde con el tema tratado teniendo como fin la elaboración de un producto tangible.

Congreso

Congreso es la denominación utilizada para diversas conferencias académicas y otro tipo de reuniones con un fin de discusión, difusión o intercambio de conocimientos.

Es una reunión de naturaleza extraordinaria con una duración mínima de dos días y cincuenta participantes. Suele tener una periodicidad fija y no está orientada a la generación de negocio sino a la difusión o intercambio de conocimientos. Los congresos se identifican por el hecho de que los asistentes adoptan un rol interactivo participando activamente en ponencias, foros y debates

Diplomado

Es un programa curricular que estructura unidades de enseñanza-aprendizaje, sobre determinado tema y que tiene suficiente extensión y formalidad.

2.6 Andragogía

La Andragogía consiste en el empleo de todos los medios y modalidades de la formación de la personalidad puestos a disposición de todos los adultos sin distinción alguna, ya sea que hayan cursado sólo la enseñanza primaria o la secundaria y hasta la superior. **Castro Pereira, Manuel y otros.** (1986; 21). Por el hecho de haberse confundido escolarización con educación, esto ha impedido una mayor evolución y expansión de las ciencias de la educación. La escolarización de adultos se ha debido a la necesidad de los mismos de adaptarse a la sociedad siendo obligados a regresar a la escuela. (21-22)

No debemos confundir andragogía y pedagogía aunque tienen los mismos fines, de ninguna manera pueden confundirse sus campos de acción. La andragogía implica por lo tanto, una nueva actitud del hombre frente al problema educativo. La educación de adultos no puede quedar reducida a la escolarización. El modelo andragógico es un intercambio de experiencias, es decir un aprendizaje orientado a la vida. Los adultos necesitan saber por qué deben aprender algo antes de aprenderlo, tienen la necesidad psicológica profunda de ser considerados y tratados como adultos. La participación de los adultos en la actividad educativa está basada en sus experiencias.

Antiguamente se consideraba que la educación era sólo cuestión de niños, que la

única institución para impartirla era la escuela y que el ser humano era educable en un periodo de su vida, pero esto no es verdad el hecho educativo es un proceso que actúa sobre el hombre a lo largo de toda su vida y no hay momento en las diversas fases de la existencia en que se sienta libre de las influencias del medio. Se sabe que se producen cambios aún en plena ancianidad respecto a nuestras creencias, a nuestras opiniones, costumbres y hábitos.

2.7 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Es un proceso por medio del cual se reflejará las carencias o necesidades de conocimientos, habilidades o actitudes que se observen en los empleados y que afectan el cumplimiento de las funciones que están bajo su ámbito de responsabilidades de trabajo.

Es un proceso continuo que se orienta a los siguientes objetivos:

- identificar las principales tareas que realizan los funcionarios, detectando las principales debilidades que impidan o afecten la calidad del cumplimiento de sus tareas.
- Involucrar a las jefaturas, para afinar la visión acerca de las brechas de competencias asociadas a los productos o resultados actuales de sus equipos de trabajo y, además, lograr una perspectiva de futuro respecto a las nuevas exigencias del mercado.
- Se hace necesario transparentar la gestión de capacitación para que los funcionarios se vean involucrados, se motiven por perfeccionar sus competencias laborales y que las capacitaciones que se recibirán obedezcan a criterios objetivos e iguales para todos los funcionarios.
- Justificar las inversiones realizadas en capacitación, en cuanto se fortalezca la

posibilidad de apreciar el impacto logrado y los objetivos alcanzados.

Según Pinto Villatoro” Es un proceso que permite establecer las insuficiencias del personal en cuanto a los conocimientos, las habilidades y las actitudes que deben de dominar para el correcto desempeño de sus responsabilidades.” (4:53-60)

El diagnóstico de necesidades de capacitación permite determinar:

¿En qué habrán de ser capacitados?

¿Quiénes requieren ser capacitados?

¿Con qué nivel de profundidad?

¿Qué importancia tiene para un puesto o especialidad?

Para Adalberto Chiavenato el - DNC- “El entrenamiento de las personas debe de ser continuo y constante. Las necesidades de capacitación de refieren a carencias en el desempeño actual y pasado, así como a la posibilidad de alcanzar el nuevo nivel de desempeño al que se pretende llegar” (1:310-313)

La detección de necesidades de capacitación –DNC-, permitirá programar las actividades y lineamientos que tendrán que seguirse para elaborar un programa de capacitación a corto o mediano plazo, de acuerdo a prioridades y necesidades de de la Dirección General de Investigación. El diagnóstico de necesidades de capacitación –DNC-, Es la parte medular del proceso de capacitación, es importante dirigirlo hacia un enfoque preventivo y no correctivo, para contar con un equipo de investigadores calificado, competitivo e innovador que mire más allá de los objetivos de la investigación.

Para Pinto Villatoro “Los programas son el conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de trabajo, etapas a seguir y elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción determinado; es decir son el programa maestro de la capacitación. La elaboración de programas de capacitación implica la integración de objetivos previamente diseñados.

Luego de determinar la importancia que tiene la capacitación v según los expertos de la administración, el talento humano y los diferentes textos consultados, el diagnóstico de las necesidades de capacitación es la primera etapa del proceso de capacitación y contiene todos los diagnósticos preliminares necesarios para el establecimiento del programa de capacitación que deberá implementarse para los investigadores del Sistema de Investigación de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (4:53-55)

Es importante determinar que el diseño de un programa de capacitación es un proceso continuo y profundo, a partir de la determinación de las necesidades de capacitación, se deberá de elaborar un programa que esté enfocado directamente a los investigadores.

2.8 Programa de Capacitación

Para poder capacitar es necesario “programar”, es decir ordenar con anticipación lo que se va hacer de una manera sistemática y ordenada para que se puedan lograr los objetivos del programa, es un conjunto de metas, políticas y procedimientos a seguir, son elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción determinado; además , deben definirse estrategias, que no son más que acciones que se implementan en una institución encaminadas al logro de resultados.

Para Roberto Pinto Villatoro “ la planificación es la primera fase del proceso administrativo, que tiene como finalidad la determinación del curso concreto de las acciones que habrán de efectuarse en una actividad, lo cual involucra, entre otros aspectos, la fijación y selección de diversas alternativas, la determinación de las normas y políticas que las orientarán, la secuencia en las operaciones y tareas a realizar, expresadas en términos de tiempo, recursos y medios necesarios para iniciar el proceso.

La programación de la capacitación debe de partir de un esquema participativo en

donde la responsabilidad, por orden de importancia, corre a cargo de los niveles de mando de las áreas a capacitar, de los participantes, del instructor y del coordinador.

(4:52-54)

El diagnóstico de necesidades de capacitación permite conocer las necesidades de aprendizaje existentes en una empresa a fin de establecer tanto los objetivos como los contenidos de un programa de capacitación. Para establecer la capacitación es necesario, previo a la programación hacer un diagnóstico sobre: cómo, en qué, a quiénes, cuándo y para qué se va a capacitar, estas preguntas encuentran su respuesta a través de la elaboración de un diagnóstico de necesidades de capacitación –DNC-.

Para ubicar contextualmente la importancia que tiene la investigación, es necesario que se haga referencia y se amplíe acerca de esta área temática.

2.09 Investigación

La investigación es una de las actividades sustantivas de la universidad contemporánea, ya que le permite al hombre reconocer lo que le rodea y hacer propuestas para solucionar problemas y mejorar la calidad de vida, en el ámbito local, regional y nacional.

Investigar es preguntarse, cuestionarse, es pasión por averiguar qué pasa ante un problema que se presenta, es curiosidad de saber y conocer sobre algo, es buscar alguna respuesta ante una duda o problema que se afronta, hay que ser sistemáticos y ordenados para no perder el tiempo haciendo cualquier cosa y que resulte cualquier cosa.

La investigación académica es la que de alguna manera se lleva a cabo en la universidad, es formal y sistemática, las conclusiones a las cuales se llega son serias, son ciertas, son verdaderas, entre otras. Desde la universidad se extiende a los

demás campos de la práctica fuera de universidad. teoría y práctica se iluminan mutuamente.

“Investigación se deriva etimológicamente de los términos latinos in (en, hacia) y vestigium (huella, pista). De ahí que su significación original es “hacia la pista” o “seguir la pista”, buscar o averiguar siguiendo algún rastro. Investigar es, genéricamente toda actividad humana orientada a descubrir algo desconocido. Tiene su origen, en la curiosidad innata del hombre, que le impulsa a averiguar cómo es y por que es así el mundo que le rodea; así como en la indigencia natural de sus instintos en comparación con los animales, que le obliga a investigar para obtener información resolviendo de ese modo sus necesidades

La investigación es la averiguación de algo no conocido o búsqueda de solución a algún problema. Los distintos de investigación no se pueden distinguir, pues, por la razón de ser de la actividad investigadora, la solución de problemas, sino que su diferenciación tiene que hallarse en su objeto y el procedimiento o forma de actuación. .” (8 :28-494).)

Investigar es utilizar una serie de procedimientos para comprender y explicar el origen, evolución y desaparición de un fenómeno o una estructura; es realizar operaciones para buscar las causas del por qué un fenómeno o una estructura se reitera o se presenta en un espacio y un tiempo.

Se puede considerar la investigación como un proceso en el que se hace una pregunta (o una serie relacionada de preguntas iniciándose un proceso sistemático para obtener respuestas válidas a esa pregunta” ,(6:31)

“Investigar es buscar nuevos conocimientos, tratar nuevos problemas para darles solución, encontrar respuestas por medio de procedimientos científicos, comprobar una hipótesis o una proposición aceptada”. (4:7)

“Es toda la actividad humana, tendiente a explicar fenómenos que nos interesa conocer, que nos interesa entender, sean de cualquier campo de la realidad y siempre que se maneje una metodología (7:77)

“En líneas generales, la investigación es un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico, que permite descubrir nuevos hechos o datos, relaciones o leyes, en cualquier campo del conocimiento humano.” (1, p.41)

Investigación es una tendencia congénita del ser humano que por naturaleza busca hallar nuevas modalidades de conocer; nuevas soluciones y problemas de toda índole, científica, cultural, social, existencial; nuevas senda o métodos, para el ser, saber o quehacer humanos. (17, 390)

La investigación como se define anteriormente, conlleva a que quien realiza esta acción, su único fin es brindar solución a un problema detectado, en donde intervienen diferentes factores y contextos, por lo que es de suma importancia que quien la realiza se fundamente con los principios de la conducta humana como es la ética profesional.

2.10 Ética

“Ética (del griego *ethika*, de *ethos*, ‘comportamiento’, ‘costumbre’), principios o pautas de la conducta humana, a menudo y de forma impropia llamada moral (del latín *mores*, ‘costumbre’) y por extensión, el estudio de esos principios a veces son llamados filosofía moral.” [1].

Seguidamente añade: la ética, como una rama de la filosofía, está considerada como una ciencia normativa, porque se ocupa de las normas de la conducta humana, y para distinguirse de las ciencias formales, como las matemáticas y la lógica, y de las ciencias empíricas, como la química y la física.

Las ciencias empíricas sociales, sin embargo, incluyendo la psicología, chocan en algunos puntos con los intereses de la ética ya que ambas estudian la conducta social. Por ejemplo, las ciencias sociales a menudo procuran determinar la relación entre principios éticos particulares y la conducta social, e investigar las condiciones culturales que contribuyen a la formación de esos principios. (25)

3. METODOLOGÍA

Para realizar el presente trabajo de investigación se utilizó el método científico, el estudio es descriptivo, no experimental, en vista que el objetivo principal es detectar las necesidades de capacitación de los investigadores de la Dirección General de Investigación de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.1 Universo y Muestra del Estudio

Se recolectó información con la totalidad de los Coordinadores de Programas, (10) Coordinadores de Proyectos, con una muestra de 50 investigadores de la Dirección General de Investigación-DIGI-, siendo esta una muestra probalística, por tener todos las posibilidades de participar. Además se seleccionó de forma aleatoria 10 informes finales de proyectos para realizar análisis de contenido y determinar debilidades en redacción, ortografía y estilo.

3.2 Técnica de Investigación de Campo

Para la recolección de la información se elaboraron dos encuestas: una para Coordinadores de Programas y otra para Coordinadores de Proyectos, e Investigadores, con el objetivo de identificar en qué aspectos teóricos y metodológicos necesitan capacitarse. Las encuestas fueron elaboradas con preguntas directas y abiertas para que la población encuestada especificara el interés en las diferentes áreas temáticas de formación y actualización. .

3.3 Procedimiento

Para realizar la presente investigación se establecieron las siguientes etapas:
Obtención de la información institucional:

:

- Estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala

- Estatuto de Relaciones labores y su personal
 - El Plan Estratégico USAC 2022
 - Página Web de la Dirección General de Investigación.
 - Sistema de Formación del Profesor Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala
-
- Diseño de dos instrumentos para recolectar la información:
 - Encuesta No. 1, detección de necesidades de capacitación dirigido a Coordinadores de Programas
 - Encuesta No. 2, detección de necesidades de capacitación, dirigido a Coordinadores de Proyectos e Investigadores
 - Selección de 10 informes finales de investigación para realizar análisis de contenido
 - Validación de instrumentos por Coordinadores de Programas e investigadores,
 - Aplicación de los instrumentos para recolectar la información
 - Análisis de los datos obtenidos en la investigación
 - Elaboración del informe correspondiente
 - Elaboración de la propuesta denominada “Programa de Capacitación para los Investigadores de la Dirección General de Investigación”

4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Resultados Obtenidos en el Análisis de redacción y ortografía de Informes

Finales de Investigación

Para determinar las debilidades que presentan los investigadores en el aspecto de redacción y ortografía se tomaron de manera aleatoria informes finales, los cuales fueron estudiados y analizados por una persona experta en el tema, identificando que los mismos presentan errores que se describen en el cuadro descrito a continuación.

Cuadro No. 1

Proyecto	Resultados
<p>El Impacto Logrado con las Investigaciones Realizadas en los Centros de Investigación de la USAC.</p> <p>Contenido analizado</p> <p>Metodología</p>	<p>No tilda palabras cuando están escritas con mayúscula</p> <p>No aplica las reglas de la tilde</p> <p>Oraciones demasiado extensas (92 palabras). Se recomienda que una oración tenga de 11 a 24 palabras.</p> <p>Ortografía incorrecta</p> <p>Escribe mayúsculas innecesarias</p> <p>Usa incorrectamente los signos de puntuación</p> <p>Usa incorrectamente las preposiciones</p> <p>Desconoce el significado del vocabulario que emplea. Ejemplo: sindicar significa delatar, denunciar, poner una nota, tacha o sospecha</p> <p>Falta claridad y orden en la estructura de los enunciados</p> <p>Redacción confusa: medir el impacto de las investigaciones con cierto grado de precisión, es relativamente difícil.</p>
<p>Contradicción Económica Social en los Alcances y Límites de la Aplicación del Decreto No. 900. Ley de Reforma Agraria en</p>	<p>Redacción confusa.... para el desarrollo de -contradicciones negativas a la aplicación.....Entre las variables secundarias que alteraron la aplicación del Decreto 900 Ley de Reforma Agraria en contraste a sus objetivos como proceso que se desprende de la causal primaria, antes descrita, están las siguientes:</p>

Proyecto	Resultados
<p>el Oriente, Departamento de Jutiapa, 1952-1954</p> <p>Contenido analizado Resumen del proyecto</p>	<p>No aplica las reglas de la tilde</p> <p>Escribe mayúsculas innecesarias</p> <p>La expresión numérica abreviada de los ordinales es 1º. 2º. 3º. no es 1ro. 2do. 3ro. como lo utilizó el autor.</p>
<p>La Privatización de la Educación en Guatemala.</p> <p>Contenido analizado Introducción</p>	<p>Escribe mayúsculas innecesarias</p> <p>Pobreza de vocabulario... que realizan en las empresa, determinando también que el número de <i>empresas</i> productivas está disminuyendo en número y que no hay crecimiento de las <i>empresas</i> grandes</p> <p>Oraciones demasiado extensas (80 palabras) que enuncian más de una idea, para cada idea una oración.</p>
<p>Etnohistoria de Acatenango, Municipio Departamento de Chimaltenango</p> <p>Contenido analizado Planteamiento del problema.</p>	<p>Oraciones demasiado extensa (113,93,79 palabras)</p> <p>Redacción confusa</p> <p>Usa muletillas como “hoy día, “entonces”, “gran”</p> <p>Usa incorrectamente los signos de puntuación</p> <p>Pobreza de vocabulario (ver cuarto párrafo)</p>
<p>Sociedades Autóctonas del Libro de Texto Universitario.</p> <p>Contenido analizado Conclusiones y recomendaciones</p>	<p>Uso excesivo de palabras superfluas, “como se puede observar a lo largo de este capítulo”. “Hay gran cantidad de fuentes importantes para estudiar la conquista de Guatemala. Son de gran importancia”...</p> <p>Redacción confusa “Posteriormente, la región de Las Verapaces fue conquistada con la tarea misionera de los Dominicos y el reino de los itzaes, en Petén, después de más de cien años de enfrentamientos”.</p>

Proyecto	Resultados
	Usa mayúsculas innecesarias Repetición de palabras. Redacción confusa Usa mayúsculas innecesarias Usa incorrectamente los signos de puntuación
Ethnohistoria de los Pueblos del Valle de Chacojol Juyú, durante el período 1770 a 820. Noviembre 2006 Contenido analizado Metodología	No utiliza vocabulario técnico Repetición de palabras Oraciones demasiado extensa
Mujer y Comadrona: Género y Etnicidad, noviembre 2003. Contenido analizado Justificación	Usa incorrectamente los signos de puntuación Redacción confusa No aplica las reglas de la tilde
Política Indigenista e Identidad Nacional Guatemala 1750-1850. Contenido analizado Conclusiones	Usa incorrectamente las preposiciones Falta claridad y orden en la estructura de los enunciados Usa incorrectamente los signos de puntuación

Fuente: Informes Finales de Proyectos de Investigación de la Dirección General de Investigación (Ver anexo 1) Guatemala, agosto de 2009. Analizado por la Licda. Marta Lidia Marroquín, Correctora de Estilo.

4.2 Resultados Obtenidos Cuestionario Dirigido a los Coordinadores de Programas

Cuadro No. 2

Objetivos Estratégicos de los Programas de Investigación

Programa de Investigación	Objetivo Estratégico
Cultura, Pensamiento e Identidad de la Sociedad Guatemalteca	Vincular el programa con otras instituciones Construir una red de cultura Fortalecer la identidad nacional
Recursos Naturales y Ambiente	Generar nuevo conocimiento ambiental Contribuir a la solución de problemas nacionales
Asentamientos Humanos	Vincular la academia con la sociedad guatemalteca Incentivar la participación de investigadores en actividades académicas de la red nacional de investigadores
Estudios para la Paz	Facilitar la ejecución de las investigaciones Contribuir a la solución de la problemática nacional
Historia de Guatemala	Financiar proyectos pertinentes y relevantes de la historia nacional Fomentar en la docencia universitaria la utilización de los conocimientos generados de la investigación con la historia de Guatemala
Desarrollo Industrial	Impulsar y fortalecer la investigación científica tecnológica que responda a las necesidades de desarrollo del país en el sector industrial

	Impulsar acciones a través de las cuales la producción del país pueda incrementar la productividad, a efecto de que la industria nacional enfrente los retos de la globalización
Educación	Identificar problemas de la educación nacional
Ciencias Básicas	Fomentar y desarrollar la investigación científica tecnológica para la resolución de problemas nacionales
Alimentos y Nutrición	Promover la investigación que genere nuevas tecnologías para la producción y control de alimentos que provean beneficios en la salud del consumidor

Fuente: Encuesta Dirigida a los Coordinadores de Programas de Investigación de la Dirección General de Investigación. Guatemala, Julio de 2008.

Los Programas de Investigación plantean objetivos estratégicos puntuales que requieren el esfuerzo conjunto de los equipos de trabajo para lograrlos, lo que implica trabajo cooperativo y recurso humano calificado para competir eficientemente en el mercado globalizado. Los Coordinadores de Programas consideran que las Investigaciones que se realizan deben de ser de impacto a nivel nacional, la investigación como una metodología debe ser integradora, que contribuya al desarrollo económico, social y político de la población guatemalteca.

Cuadro No. 3

Principales competencias para cumplir los objetivos estratégicos

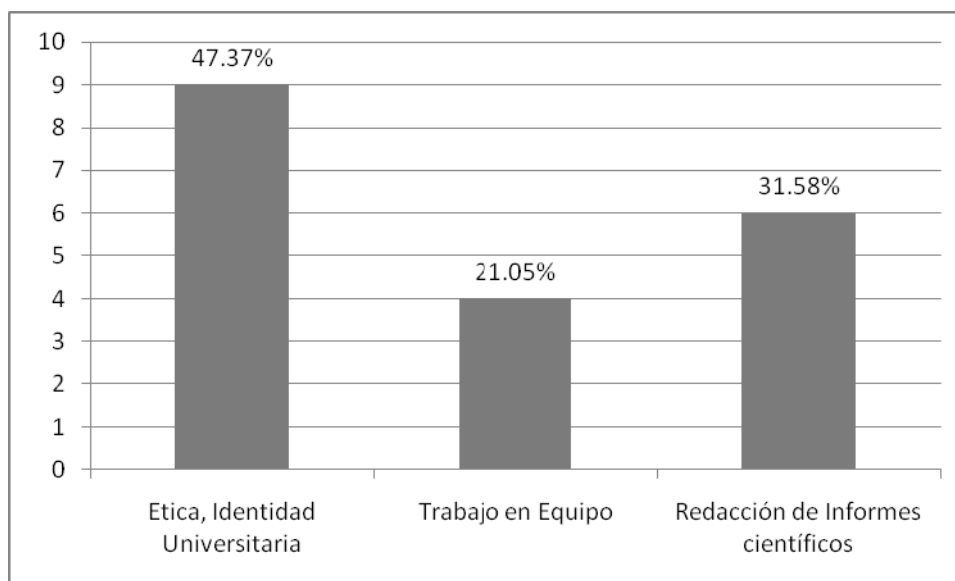
Competencia	Avanzado
Generación de insumos para propuestas de ley	1
Liderazgo	1
Identificación con la sociedad	1
Manejo de la tecnología	1
Conocimiento de la problemática nacional en temas educativos	1
Difusión y aplicación de los conocimientos generados por la investigación	1
Métodos y técnicas de investigación cualitativas	1
Estadística descriptiva inferencial, muestreo, probabilidad y manejo de paquetes estadísticos	1

Fuente: Encuesta Dirigida a los Coordinadores de Programas de Investigación de la Dirección General de Investigación. Guatemala, julio de 2008.

Los Coordinadores de Programas manifiestan que es importante que los Investigadores desarrollen competencias a nivel avanzado, ya que en el trabajo en el cual se desempeñan se requiere de la integralidad, les corresponde resolver problemas complejos, análisis y la inversión de esfuerzos conjuntos como equipos de trabajo para alcanzar los objetivos estratégicos establecidos.

Gráfica No.1

Competencias que deben desarrollar los investigadores para realizar de una mejor manera su desempeño como Investigador

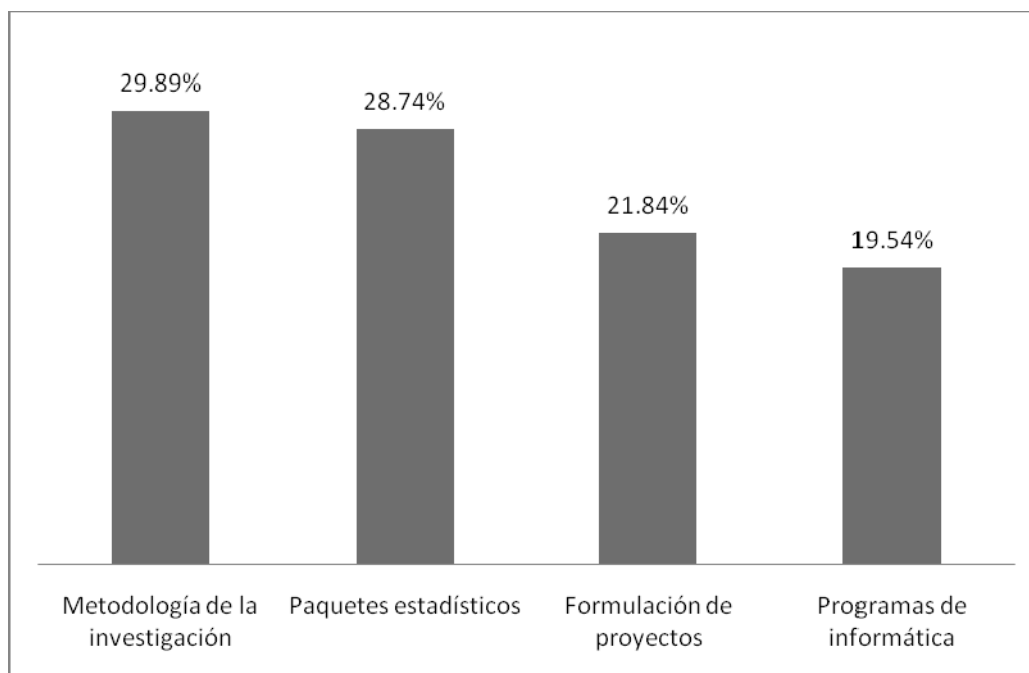


Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores de Programas de Investigación de la Dirección General de Investigación. Guatemala, Julio 2008.

La gráfica anterior muestra la opinión de los Coordinadores de los Programas de Investigación, la necesidad de desarrollar competencias en los Investigadores para cumplir con los objetivos de los programas que ellos coordinan. Es necesario que los investigadores conozcan sobre ética, identidad universitaria, trabajo en equipo y redacción de informes finales, ya que consideran que dentro de las actividades que realizan deben planificar y desarrollar actividades académicas en diferentes contextos en donde se desarrollan las investigaciones. Sumado a esta formación, es importante hacer énfasis que es necesario que el investigador de recién ingreso tenga inducción básica.

4.3 Cuestionario No. 2 Dirigido a Coordinadores e Investigadores de Proyectos

Gráfica No. 2
Necesidades de capacitación



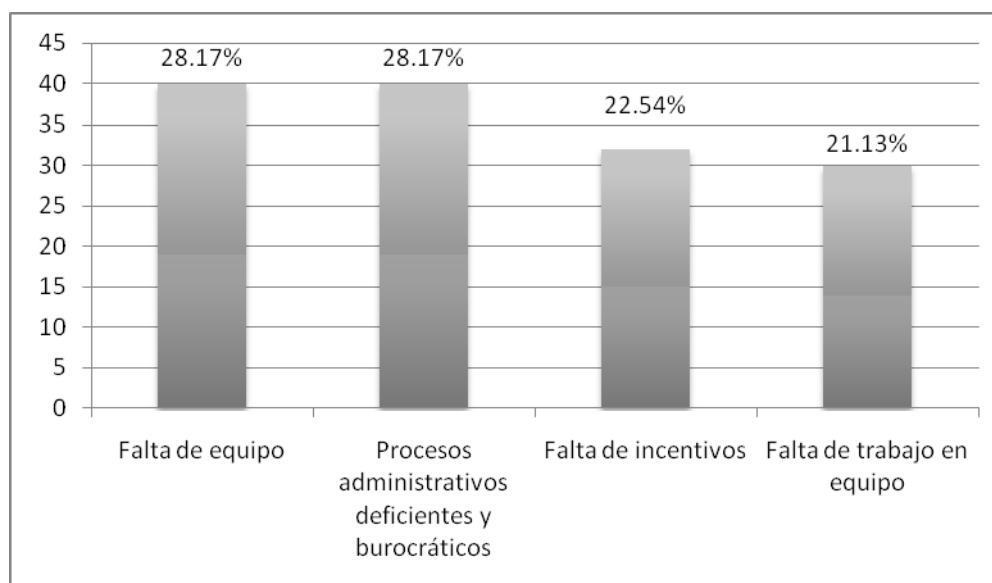
Fuente: Encuesta Detección de Necesidades de Capacitación para Coordinadores e Investigadores de la Dirección General de Investigación, Guatemala, septiembre 2009.

Se puede observar la necesidad que existe en los investigadores de capacitarse en temáticas que consideran necesarias para mejorar su desempeño laboral, así como actualizarse.

Los investigadores manifiestan que la exigencia que tienen por ser investigadores de la Universidad de San Carlos, los compromete a mejorar el conocimiento sobre el método científico, que debe de haber pertinencia, calidad y relevancia de la labor que desempeñan. La población encuestada, manifiesta que la formación como investigadores presenta debilidades en vista que los piensa de estudios no contempla

la suficiente formación en el área de investigación.

Gráfica No. 3
Problemas que presentan los investigadores para realizar de mejor manera su
Desempeño laboral

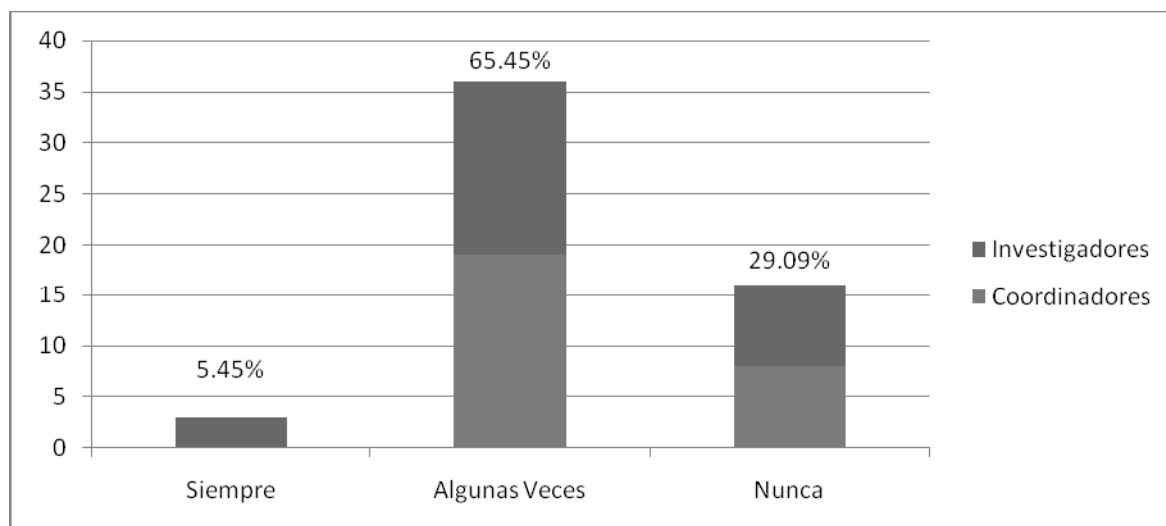


Fuente: Encuesta de Opinión a Coordinadores e Investigadores de la Dirección General de Investigación. Guatemala, septiembre 2009.

La gráfica muestra los problemas que los investigadores enfrentan para desarrollar su trabajo de investigación.

La falta de incentivos, al no contar con los recursos necesarios ocasiona retraso y se obstaculiza el desarrollo de las investigaciones. Los problemas presentados deben minimizarse para mejorar el trabajo e investigativo

Gráfica No. 4
Se brinda capacitación a los investigadores

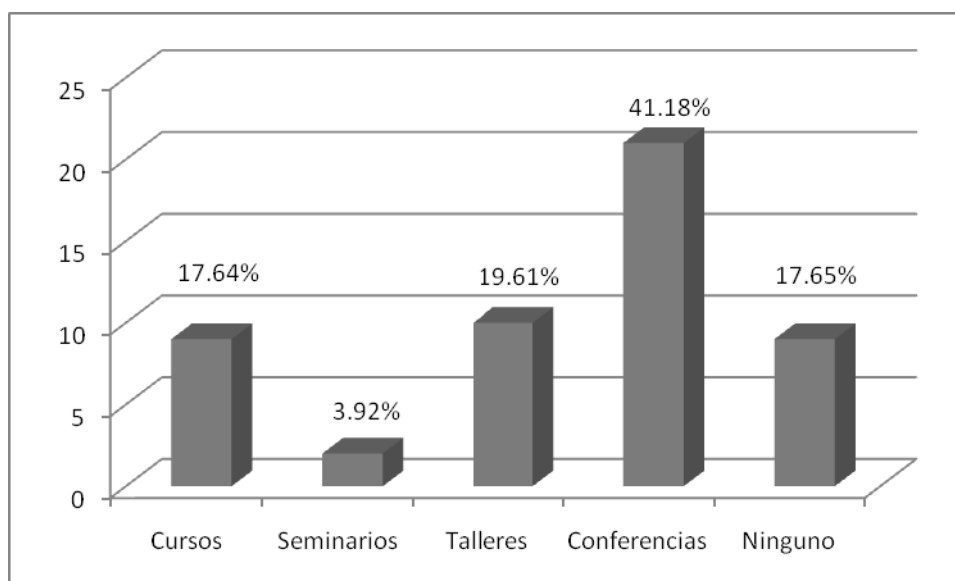


Fuente: Encuesta "Detección de Necesidades de Capacitación para Coordinadores e Investigadores de la DIGI. Guatemala, agosto de 2009.

La DIGI programa acciones de formación y capacitación dirigida a los investigadores, sin embargo ésta se realiza de forma aislada y no continúa; lo que ocasiona que el personal no asista ya que muchas veces se encuentra fuera del campus central, lo que ocasiona que la asistencia sea regular. Es importante que la capacitación se programe previamente para que los investigadores puedan asistir en vista que están conscientes de la importancia de la capacitación.

Gráfica No.5

Tipos de capacitación que se brinda a los investigadores

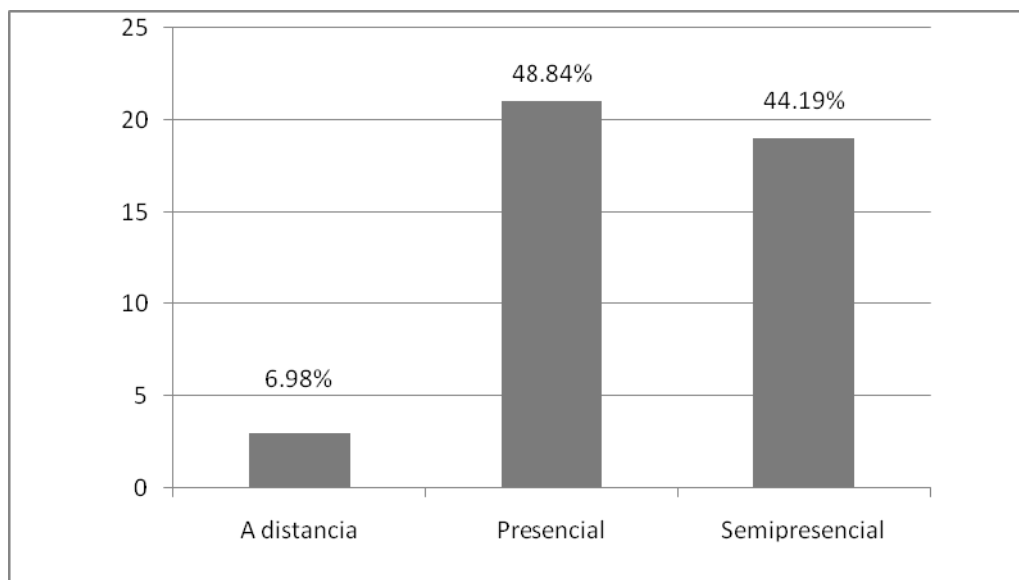


Fuente: Encuesta "Detección de Necesidades de Capacitación para Coordinadores e Investigadores de la DIGI. Guatemala, agosto de 2009

La población encuestada determina que la capacitación se programa con cursos, talleres y seminarios, siendo la conferencia una de las estrategias más utilizadas con temas relacionados con la investigación, sin embargo no se realiza de manera de permanente y no hay una detección previa a las necesidades de capacitación del investigador.

La capacitación programada debe de ser una herramienta y un mecanismo permanente de generación y desarrollo del recurso humano para la institución y la evolución se entiende en término de transformación. Sin embargo, la transformación se da en la medida que la capacitación sea constante para desarrollar las competencias integradas que requiere la especialización.

Gráfica No. 6
Modalidad de capacitación adecuada para los investigadores

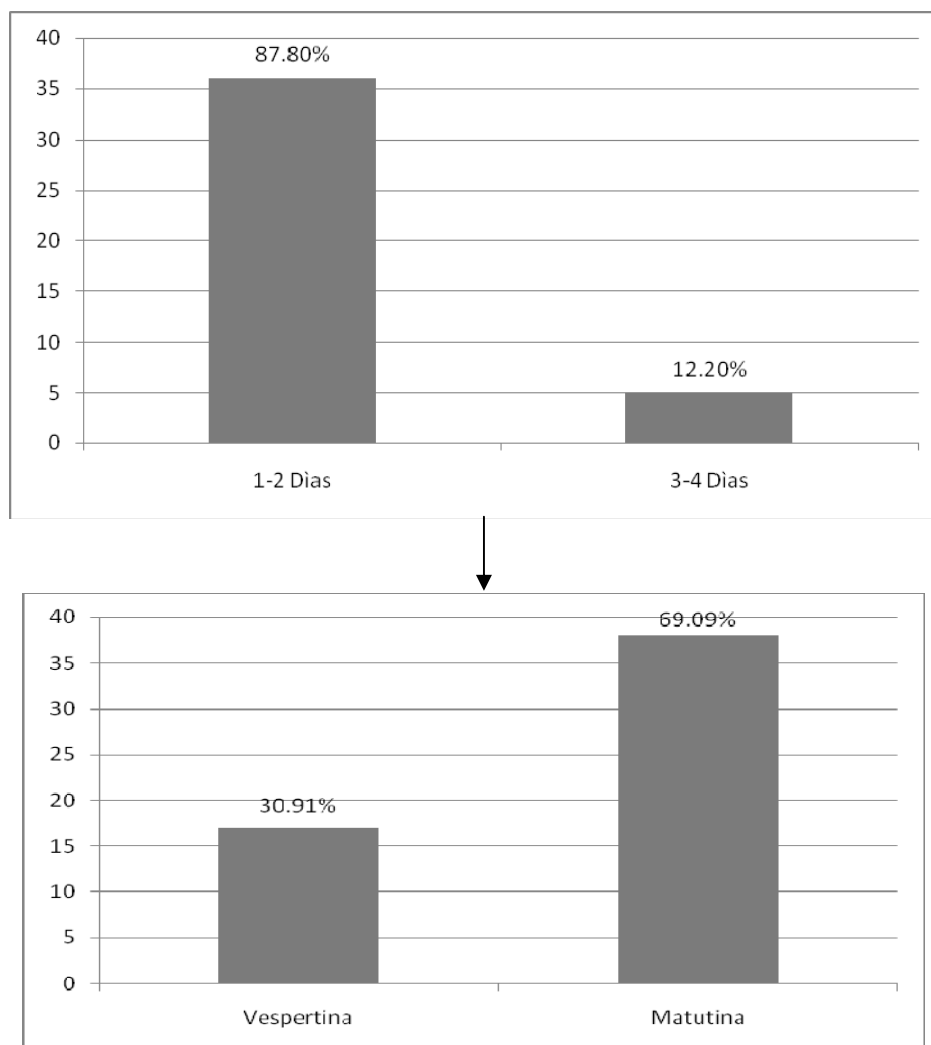


Fuente: Encuesta "Detección de Necesidades de Capacitación para Coordinadores e Investigadores de la DIGI. Guatemala, agosto de 2009.

Los investigadores coinciden que la modalidad para realizar los procesos de capacitación debe de brindarse presencial y semipresencial lo que garantizaría la participación de los interesados.

La capacitación semipresencial o B-Learning actualmente tiene los mismo éxitos que, cualquier otra capacitación. Sin embargo es importante mencionar es necesario fijar objetivos claros y resultados esperados, aplicar principios metodológicos y garantizar que la capacitación se ajuste a las necesidades del investigador.

Gráfica No. 7 y 8
Cantidad de días y jornada para recibir capacitación



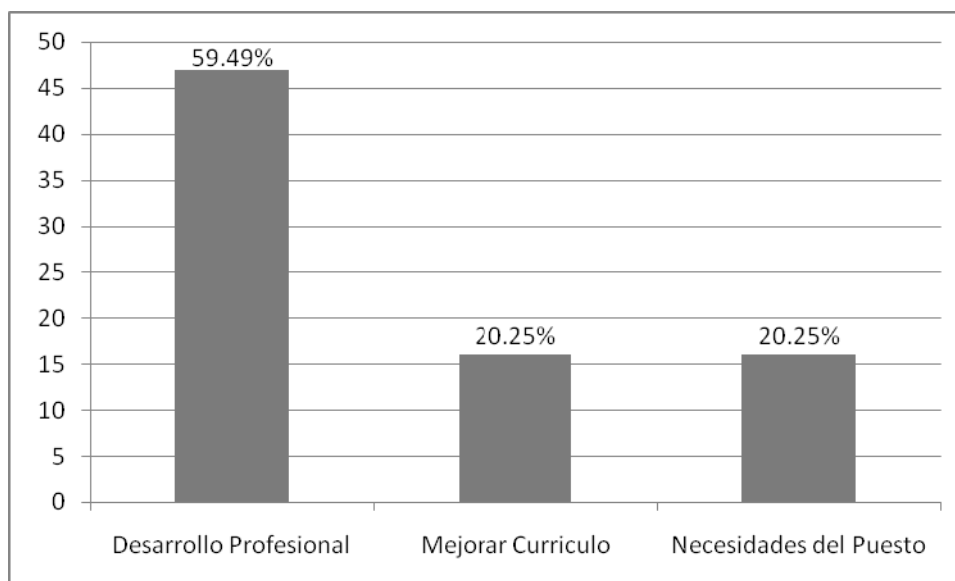
Fuente: Encuesta "Detección de Necesidades de Capacitación para Coordinadores e Investigadores de la DIGI. Guatemala, agosto de 2009.

La mayoría de los investigadores prefiere que la capacitación se realice de 1-2 días a la semana, consideran que esta debe realizarse en la jornada matutina que es el horario que se encuentran en el campus central de la USAC. Es necesario tomar en cuenta el horario de la capacitación para garantizar la asistencia de los investigadores, ya que indican que en la jornada matutina realizan investigación

bibliográfica y/o asisten actividades académicas que le ayudan a su formación profesional.

Gráfica No. 9

Motivación del investigador para capacitarse



Fuente: Encuesta "Detección de Necesidades de Capacitación para Coordinadores e Investigadores de la DIGI. Guatemala, agosto de 2009

La mayoría de los investigadores manifiestan que asisten a la capacitación motivados por la necesidad de desarrollarse profesionalmente, ya que el trabajo del investigador es un campo que permite construir el conocimiento de manera cooperativa y significativa, lo que posteriormente se aplica para la solución de problemas y que por consiguiente genera satisfacción al tener la oportunidad de contribuir a la institución y al país en los diferentes contextos en los que se desempeñan.

Los investigadores coinciden que otra de las razones para capacitarse es que el investigador se enfrenta con un desempeño profesional complejo: ser experto en el campo de conocimiento que ha sido formado, ser investigador capaz de generar y aplicar conocimiento, ser mediador del conocimiento y propiciar en los estudiantes aprendizaje significativo.

5. PROPUESTA

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS INVESTIGADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN

Licda. Lourdes Patricia Mazariegos Herrera
Maestría en Administración de Recursos Humanos

Guatemala, mayo 2010

DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN-DIGI-
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN
DEL INVESTIGADOR



Licda. Lourdes Patricia Mazariegos Herrera

Guatemala, marzo 2010

INDICE DE CONTENIDO

	Página
Presentación	42
1. Misión y visión de la Dirección General de Investigación	43
2. Organigrama estructural	44
3. Justificación	45
4. Alcances	46
5. Objetivos	46
6. Metas e indicadores	47
7. Estrategias a desarrollar	47
8. Modalidades de la capacitación	47
9. Niveles de la capacitación	48
10. Recursos	49
11. Presupuesto	50
12. Acreditación	51
13. Seguimiento	51
14. Red curricular	52
15. Cédula No. 1 Identidad universitaria	53
16. Cédula No. 2 Redacción y ortografía	54
17. Cédula No. 3 Redacción de informes técnicos	55
18. Cédula No. 4 Metodología de la investigación	56
19. Cédula No. 5 Técnicas de investigación	57
20. Cédula No. 6 Recolección de datos y diseño de instrumentos	58
21. Cédula No. 7 Programas de informática	59
22. Cédula No. 8 Liderazgo	60
23. Cédula No. 9 Hipótesis y variables de investigación	61
24. Cédula No. 10 Trabajo en equipo	62
25. Cédula No. 11 Ética	63
26. Cédula No. 12 Socio economía de Guatemala	64
27. Constancia de participación	65

Programa de Capacitación para los Investigadores de la Dirección General de Investigación

1. Presentación

Que ha sido diseñado para los investigadores de la Dirección General de Investigación, el cual forma parte del Sistema de Investigación de la Universidad de San Carlos de Guatemala-SINUSAC-, se encuentra integrado por el Subsistema Directivo, constituido por el Consejo Coordinador e Impulsor de la Investigación.

Su función es conducir la investigación dentro de los programas universitarios de investigación existentes aprobados por el Consejo Coordinador e Impulsor de investigación en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La Dirección General de Investigación como el ente responsable de la investigación y de acuerdo a lo establecido en la línea Estratégica A.1.6, “le corresponde fortalecer científicamente y tecnológicamente los programas de formación y actualización de los investigadores, dicho fortalecimiento deberá hacer énfasis en estimular la creatividad, iniciativa y superación profesional del investigador, así como su actualización continua en tecnología de punta.”

De igual manera, debe realizar acciones para formar y actualizar a todo el personal encargado de la investigación en la Universidad de San Carlos de Guatemala, en aspectos teóricos y metodológicos para los distintos ámbitos del conocimiento científico y sobre las herramientas tecnológicas para realizar la actividad investigativa.

MISIÓN

Somos el Órgano encargado de coordinar el Sistema Universitario de Investigación, que gestiona y administra con efectividad los recursos destinados a la producción y difusión del conocimiento científico, facilitando el fortalecimiento tecnológico de las unidades del sistema.

Servimos a la sociedad guatemalteca en colaboración con la docencia y la extensión mediante el trabajo responsable y de calidad. Contribuimos al bien común mediante la búsqueda de soluciones a los problemas nacionales.

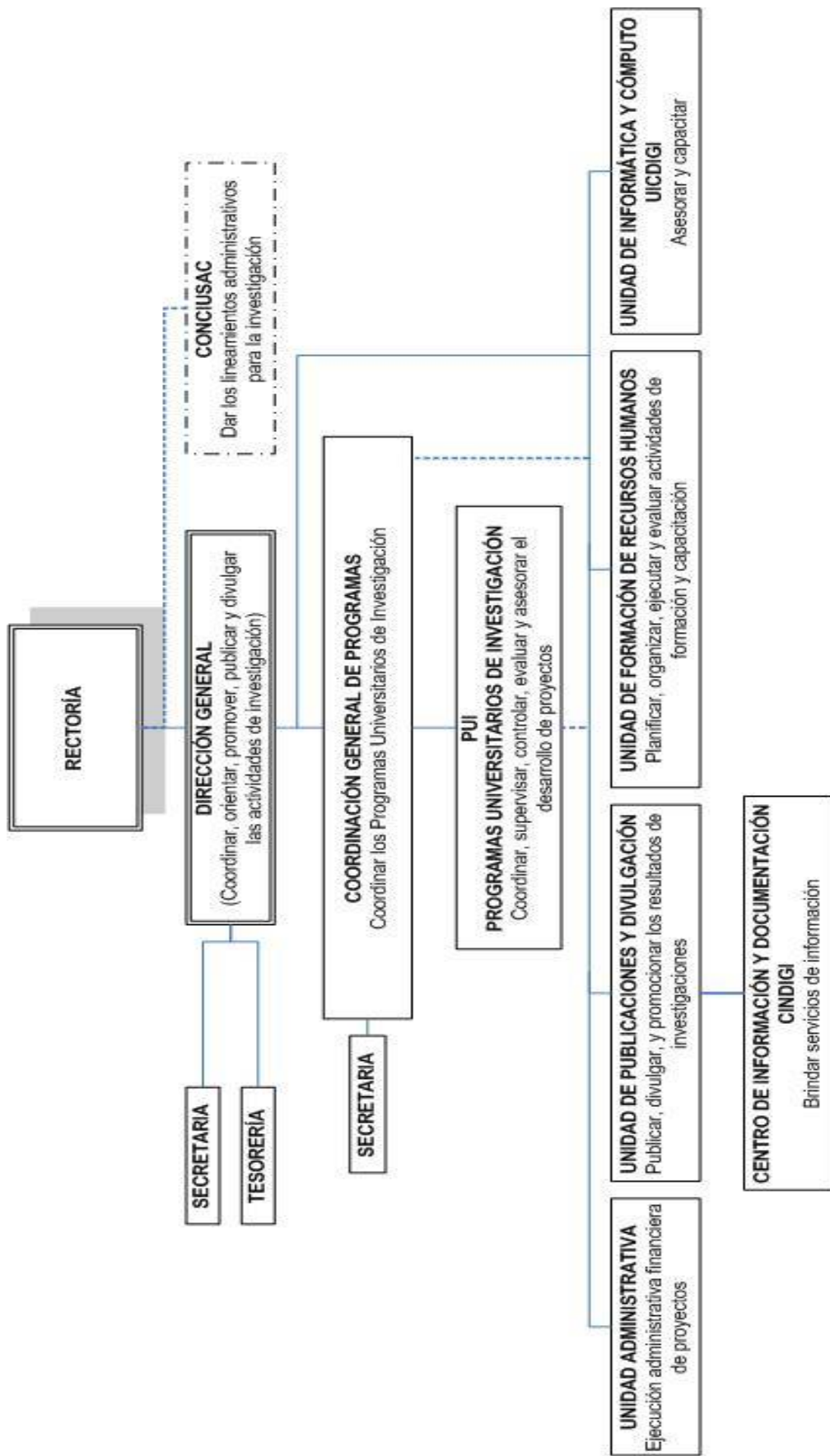
VISION

Hemos aumentado los indicadores de ciencia y tecnología a través de investigaciones con reconocimiento nacional e internacional, estrechamente vinculadas con la docencia y extensión.

Disponemos de recurso humano calificado, tecnología de punta, recursos financieros necesarios y procesos administrativos sistematizados; para realizar contribuciones importantes a la sociedad guatemalteca.

Organigrama Estructural

DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN



2. Justificación

La investigación es una de las actividades sustantivas de la universidad contemporánea, ya que le permite al investigador reconocer lo que le rodea y hacer propuestas para solucionar problemas y mejorar la calidad de vida, en el ámbito local, regional y nacional;

Por la importancia que tiene la capacitación en el año 1994, la Comisión de Formación del Recurso Humano en Investigación, determina la necesidad que tiene que la Dirección General de Investigación-DIGI-, de elaborar un programa de formación, actualización y capacitación del recurso humano en investigación.

Los beneficios de la propuesta del Programa de Capacitación para los investigadores de la Dirección General de Investigación, es despertar el interés en los procesos de capacitación de acuerdo a las necesidades que requiere el quehacer investigativo, así como mejorar la calidad de los proyectos de investigación, y que luego de su aplicación se espera:

- ✓ Elevar el nivel de rendimiento de los investigadores así como mejorar la calidad de la investigación.
- ✓ Mejorar la interacción entre los investigadores y elevar el interés por mejorar los procesos investigativos. .
- ✓ Generar conductas positivas para mejorar en el clima de trabajo.
- ✓ Mantener al personal actualizado con los avances tecnológicos, para incentivar la iniciativa y la creatividad.

Objetivos

Objetivos generales

- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional a través de la creación un proceso de capacitación estratégico de manera organizada y sistemática, mediante el cual el personal adquiera o desarrolle conocimientos y

habilidades relativas al trabajo y modifique sus actitudes frente a la organización, al puesto y al ambiente laboral.

- Brindar al investigador herramientas metodológicas que le permita desempeñarse de manera eficiente y eficaz.

Objetivos específicos

- Proporcionar orientación e información relacionado con lo marcos que rigen las políticas, y Plan Estratégico de la USAC.
- Ampliar y actualizar los conocimientos que se requieren para el desempeño de los investigadores.
- Programar las actividades de capacitación de acuerdo a las necesidades detectadas.

3. Metas e indicadores

Se tiene como meta capacitar a los investigadores, en aspectos de gestión y temáticas específicas.

Se tomarán como indicadores de capacitación:

1. Promedio de horas de capacitación: 20 horas
2. Cantidad de horas de capacitación anual: distribuido por área de investigación.
3. Evaluación de la capacitación por medio de encuestas a los investigadores.
4. Porcentaje (75%) de personal capacitado.
5. Porcentaje (%) de asistencia a cursos, desglosado en: curso terminado, curso aprobado (si contiene evaluación) y deserción del curso.
6. Número de productos desarrollados (procedimientos, proyectos, propuestas, entre otros) que surjan de las capacitaciones.

6. Estrategias a desarrollar

- Elaborar una red curricular de acuerdo a los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Diseñar la programación de los cursos semipresenciales de las temáticas requeridas.
- Planificar: talleres, seminarios, foros, conferencias, entre otros, en las jornadas requeridas.
- Implementación de una metodología de comunicación efectiva y continua
- Evaluación del proceso de capacitación.

7. Modalidades y niveles de capacitación

La capacitación se brindará a los investigadores en la modalidad presencial y semipresencial y/o b-Learning.

- a. La modalidad presencial:** el investigador asiste a las actividades programadas de acuerdo al horario y lugar establecido, cumple con asistencia, se le asignan actividades de aprendizaje y se establece interacción directa entre profesor y estudiante, lo que permite el trabajo cooperativo.
- b. La modalidad semipresencial o b-Learning:** el investigador participa en actividades de aprendizaje presencial y a distancia, el profesor y/o mediador hace funciones de tutor, se programan foros, chats para que se dé la interrelación de manera sincrónica y/o asincrónica, utiliza como herramienta de apoyo la tecnología. Se calendarizan actividades presenciales se discuten, analizan aclaran dudas de los documentos de apoyo que han sido enviados por vía electrónica. La modalidad B-learnig es un sistema educativo personalizado.

8. Calendarización de la capacitación

Las actividades de capacitación se llevarán a cabo en la jornada matutina, de acuerdo a los resultados de la investigación, lo que garantizará la asistencia de los investigadores.

9. Niveles de la Capacitación

Nivel I, Básico de formación: tiene como propósito impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto institucional. Dirigido a investigadores que se inician en el puesto o área de investigación. El objetivo es proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño de sus funciones. Es necesario que en este nivel sea contemplado el Módulo Identidad Universitaria, para que el investigador de recién ingreso conozca y se identifique con la institución.

Nivel II, Intermedio de actualización: orientada a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de avances tecnológicos en una determinada actividad.

Dirigido a los investigadores que requieren profundizar en conocimientos en un área determinada o en un aspecto de la misma. El objetivo es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en el puesto.

Nivel III, avanzado de especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades respecto a un área determinada. Dirigida a investigadores que requieren obtener una visión integral y profunda sobre su área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objetivo es prepararlo para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad.

10. Recursos

Para ejecutar el programa de capacitación es necesario contar con los recursos:

Humano	Logística	Mobiliario, equipo y otros
<p>Investigadores, facilitadores expositores Profesionales especializados en las temáticas de acuerdo a los resultados del DNC.</p>	<p>Infraestructura: Las actividades de capacitación requerirán para su desarrollo espacios de encuentros para un total de 30 a 50 personas aproximadamente y un laboratorio en informática.</p>	<p>papel bond, pliegos de papel manila, mesas de trabajo, sillas, pizarra, rota folio, marcadores, marcadores de pizarra, maskin tape, lapiceros, lápices, equipo multimedia, cámara fotográfica, USB, CD´s listas de asistencia, carpetas, fotocopias</p>

11. Presupuesto y/o financiamiento

El programa de capacitación será financiado por la Dirección General de Investigación. Además se establecerán alianzas estratégicas con organismos nacionales e internacionales que brinden capacitación como:

- Instituto Nacional de Administraciones Públicas (INAP).
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología –CONCYT-
- Sistema de Formación de Profesor Universitario-SFPU/USAC
- Unidad de Inducción y Desarrollo de la Universidad de San Carlos
- Departamento de Planificación de la USAC
- Departamento de Desarrollo Organizacional USAC

PRESUPUESTO

PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Actividad Programada	Dirigido a	Duración (Horas)	No. de Participantes	Valor por persona Q.	Valor por evento Q.

12. Acreditación

Los investigadores que asistan a las capacitación programadas se harán acreedores de una constancia con el valor de créditos de acuerdo a las horas del curso, taller, seminario, entre otros, de la siguiente manera:

- Constancia de participación que cumpla con el 80% de asistencia en la actividad programada.
- Diploma de acreditación que se entregará a los participantes mediante evaluación de las actividades y cumplan con el 80% de asistencia.

Nombre del curso	Nivel	Actividad programada	Horas	Créditos
			9	Constancia
			16	2 créditos
			32	3 créditos

13. Seguimiento

Tiene como objetivo verificar la transferencia de los conocimientos al desempeño laboral, para corregir y ajustar los programas. La información pertinente se obtendrá de los resultados de las evaluaciones al final de los cursos, y conocer los obstáculos que impiden lograr los cambios de conducta esperados después de cada curso.

- La Unidad de Formación y Capacitación concentrará los resultados de la capacitación y propondrá acciones de seguimiento.
- Los Coordinadores de Programa serán responsables de mantener informados a los investigadores de su área del seguimiento de la capacitación.
- Los investigadores serán informados del seguimiento de la capacitación en forma trimestral.

RED CURRICULAR Y NIVELES DE FORMACIÓN

<i>Nivel de formación</i>	• Nivel básico de inducción	2. Nivel intermedio de actualización	3. Nivel avanzado de especialización
Área curricular			
1. Área Institucional	<ul style="list-style-type: none"> Identidad Universitaria Conozco la DIGI Realidad Nacional y Universidad Ética del Investigador 	<ul style="list-style-type: none"> Procesos Administrativos Metodología de la Investigación Formulación de Proyectos Redacción, Ortografía y Estilo 	<ul style="list-style-type: none"> Estadística Multivariada Estadística para Diseños Experimentales
2. Área de Investigación	<ul style="list-style-type: none"> Epistemología de la Investigación Investigación Cualitativa Investigación Cuantitativa 	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de Instrumentos Liderazgo Trabajo en Equipo 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de Coyuntura Análisis Econométrico Análisis Territorial Redacción de Artículos Científicos
• Área de Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> Programas de Informática 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis Estadísticos 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Información Geográfica
• Área Específica de Investigación	<ul style="list-style-type: none"> Técnicas de Investigación 	<ul style="list-style-type: none"> Estadística no Paramétrica 	<ul style="list-style-type: none"> Investigación Evaluativa Convenios Nacionales e Internacionales que apoyan la Investigación Movilidad de Investigadores

El área curricular y los niveles de formación fueron determinados de acuerdo a los resultados obtenidos luego de realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación a los Coordinadores de Programas, Coordinadores de Proyectos e Investigadores de la Dirección General de Investigación.

Cédulas Temáticas de Capacitación-DNC-

CÉDULA No. 1

Módulo: Identidad universitaria			
Duración: 32 horas			
Modalidad: Semipresencial			
Fase	Actividad	horas	Créditos
1	Taller presencial	8	1
2	Investigación teórica	8	1
3	Prácticas con asesoría	16	1
Total		32	3
<p>Objetivo: Acercar y motivar a los investigadores para crear el sentido de pertinencia de la DIGI, así como abrir espacios de información y reflexión que posibiliten, no solo el intercambio de experiencias, sino la construcción del conocimiento, y de esa manera vincular la academia con la sociedad guatemalteca para contribuir a la solución de problemas nacionales.</p> <p>Dirigido a: Coordinadores de Proyectos e Investigadores de la Dirección General de Investigación.</p> <p>Contenido: Historia y Marco General de la USAC Historia de la DIGI Qué es la DIGI. Misión, visión y sus objetivos Proyección, cobertura y servicios</p> <p>Responsable: profesionales expertos de las temáticas (interno o externo).</p> <p>Gestionar ante el Sistema de Formación del Profesor Universitario. apoyo profesional en la capacitación y la acreditación respectiva.</p> <p>Requisito: para obtener la acreditación respectiva el investigador deberá participar en el 80% de las actividades programadas presencial y a distancia, teniendo como resultado final la elaboración del módulo "Conociendo la DIGI"</p>			

CÉDULA No. 2

Curso-taller: Redacción y ortografía			
Duración: 16 horas			
Modalidad: Semipresencial			
Fase	Actividad	horas	Créditos
1	Taller presencial	08	1
2	Práctica con asesoría	08	1
Total		16	2
<p>Objetivo: Aplicar las reglas gramaticales y de redacción en la presentación de informes finales de investigación</p> <p>Dirigido a: Coordinadores de Proyectos e Investigadores de la Dirección General de Investigación.</p> <p>Contenido: El proceso de redacción Habilidades generales para la redacción La importancia del uso correcto de los signos de puntuación</p> <p>Responsable: profesional experto en la temática (interno o externo)</p> <p>Requisito para acreditación: para obtener la acreditación respectiva el investigador deberá participar en el 80% de las actividades programadas presencial y a distancia. Al finalizar el curso se evaluará con la presentación de un ensayo de investigación.</p> <p>Sugerencia: gestionar ante el Sistema de Formación del Profesor Universitario/Facultad de Humanidades, Departamento de Letras.</p>			

CÉDULA No. 3

Curso-taller: Redacción de Informes Técnicos			
Duración: 32 horas			
Modalidad: Semipresencial			
Fase	Actividad	horas	Créditos
1	Taller presencial	08	1
2	Trabajos en línea	08	1
3	Prácticas con asesoría	16	1
Total		32	3
<p>Objetivo: Determinar la importancia de la redacción en la presentación de informes técnicos.</p> <p>Dirigido a: Coordinadores de proyectos e investigadores de la Dirección General de Investigación.</p> <p>Contenido: Importancia de la redacción Método para ordenar las ideas: lógico, cronológico Psicológico Estructura del informe técnico</p> <p>Responsable: profesional experto en la temática (interno o externo)</p> <p>Requisito para acreditación: para obtener la acreditación respectiva el investigador deberá participar en el 80% de las actividades programadas presencial y a distancia. Al finalizar el curso se evaluará con la presentación de la redacción de un informe técnico.</p> <p>Sugerencia: gestionar ante el Sistema de Formación del Profesor Universitario/Facultad de Humanidades, Departamento de Letras.</p>			

CÉDULA No. 4

Curso-taller: Metodología de la Investigación			
Duración: 32 horas			
Modalidad: Semipresencial			
Fase	Actividad	horas	Créditos
1	Taller presencial	08	1
2	Investigación teórica	08	1
3	Prácticas con asesoría	16	1
Total		32	
<p>Enfoque: Multimodal de la investigación</p> <p>Objetivo: Fortalecer el conocimiento del proceso de investigación</p> <p>Dirigido a: Coordinadores de Proyectos e Investigadores de la Dirección General de Investigación.</p> <p>Contenido: Enfoque multimodal de la investigación científica Investigación cualitativa Investigación cuantitativa La investigación cualitativa y cuantitativa hacia un modelo integral</p> <p>Responsable: profesional experto en la temática (interno o externo)</p> <p>Requisito para acreditación: Para obtener la acreditación respectiva el investigador deberá participar en el 80% de las actividades programadas presencial y a distancia. Se evaluará con la presentación de un anteproyecto de investigación.</p> <p>Sugerencia: gestionar ante el Sistema de Formación del Profesor Universitario. apoyo profesional en la capacitación de esta temática y acreditación</p>			

CÉDULA No. 5

Curso-taller: Técnicas de Investigación			
Duración: 32 horas			
Modalidad: Semipresencial			
Fase	Actividad	horas	Créditos
1	Taller presencial	08	1
2	Investigación teórica	08	1
3	Prácticas con asesoría	16	1
Total		32	3
<p>Objetivo: Generar ideas potenciales para investigar desde una perspectiva científica.</p> <p>Dirigido a: Coordinadores de Proyectos e Investigadores de la Dirección General de Investigación.</p> <p>Contenido: Como se origina las investigaciones Fuentes que inspiran las ideas de la investigación Como se integra el enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto en la investigación.</p> <p>Responsable: profesional experto en la temática (interno o externo) Gestionar ante el Sistema de Formación del Profesor Universitario apoyo profesional en la capacitación y la acreditación respectiva.</p> <p>Requisito: para obtener la acreditación respectiva el investigador deberá participar en el 80% en las actividades programadas. (presencial y a distancia).</p> <p>Nota. La Dirección General de Investigación cuenta con laboratorio equipado y profesional experto en el área tecnológica.</p>			

CÈDULA No. 6

Curso-taller:	Recolección de Datos y Diseño de Instrumentos		
Duración:	32 horas		
Modalidad:	Semipresencial		
Fase	Actividad	Horas	Créditos
1	Taller presencial	08	1
2	Investigación teórica	08	1
3	Prácticas con asesoría	16	1
Total		32	3
<p>Objetivo: Visualizar diferentes métodos de recolección de datos y conocer los diferentes instrumentos de acuerdo al tipo de investigación.</p> <p>Dirigido a: Coordinadores de Proyectos e Investigadores de la Dirección General de Investigación.</p> <p>Contenido: Teoría de muestreo Métodos para recolectar datos bajo los enfoques cualitativos y cuantitativos. Elaborar y aplicar diferentes instrumentos de recolección de datos. Como preparar los datos para su análisis</p> <p>Responsable: profesional experto en la temática (interno o externo) Gestionar ante el Sistema de Formación del Profesor Universitario, apoyo profesional en la capacitación y la acreditación respectiva.</p> <p>Requisito: para obtener la acreditación respectiva el investigador deberá participar en el 80% en las actividades programadas. (presencial y a distancia).</p>			

CÉDULA No. 7

Módulo: Programas de informática			
Duración: 32 horas			
Modalidad: Semipresencial			
Fase	Actividad	horas	Créditos
1	Taller presencial	16	1
2	Prácticas con asesoría	16	2
Total		32	3
<p>Objetivo: Actualizar y fortalecer los conocimientos tecnológicos para optimizar la tecnología en el proceso de la investigación.</p> <p>Dirigido a: Coordinadores de Proyectos e Investigadores de la Dirección General de Investigación.</p> <p>Contenido: Excel, Access, Statements on Auditing Standards-SAS-, Statistical Package for the Social Sciences –SPSS-, STATGRAPHICS</p> <p>Responsable: profesional experto en la temática (interno o externo) Gestionar ante el Sistema de Formación del profesor universitario la acreditación respectiva.</p> <p>Requisito: Para obtener la acreditación respectiva el investigador deberá participar en el 80% en las actividades programadas. (presencial y a distancia).</p> <p>Un paquete estadístico es un programa informático que está especialmente diseñado para resolver problemas en el área de la estadística, o bien está programado para resolver problemas de esta área. Existen muchos programas que no son especialmente estadísticos pero que pueden hacer algunos cálculos aplicables en estadística aplicada. Estos programas han impulsado y siguen impulsando enormemente la labor de los investigadores que desean utilizar la estadística como apoyo en su trabajo. http://es.wikipedia.org/wiki/Paquete...</p> <p>Nota. La Dirección General de Investigación cuenta con laboratorio de Informática.</p>			

CÉDULA No. 8

Módulo: Liderazgo

Duración: 32 horas

Modalidad: Presencial

Fase	Actividad	Horas	Créditos
1	Taller presencial	16	1
2	Prácticas con asesoría	16	2
Total		32	3

Objetivo: Estimular el cambio en el investigador

Buscar oportunidades de cambio, innovación y crecimiento.

Experimentar, tomar riesgos, aprender de los errores.

Inspirar una visión compartida

Establecer la visión del futuro

Involucrar la visión a través de sus valores, ideales e intereses

Dirigido a: Coordinadores de Proyectos e Investigadores de la Dirección General de Investigación.

Contenido:

Las cuatro tipos de liderazgo

Los compromisos de un líder

El líder como motor de la cultura organizacional

Como manejar el liderazgo situacional

Responsable: profesional experto en la temática (interno o externo) gestionar ante el Sistema de Formación del Profesor Universitario la acreditación respectiva.

Requisito: para obtener la acreditación respectiva el investigador deberá participar en el 80% de las actividades programadas presencial y a distancia.

CÉDULA No. 9

Curso-taller : Hipótesis y variables de investigación

Duración: 32 horas

Modalidad: Semipresencial

Fase	Actividad	horas	Créditos
1	Taller presencial	08	1
2	Investigación teórica	08	1
3	Prácticas con asesoría	16	1
Total		32	3

Objetivo: Generar ideas potenciales para investigar desde una perspectiva científica.

Dirigido a: Coordinadores de Proyectos e Investigadores de la Dirección General de Investigación.

Contenido: Hipótesis de investigación
Hipótesis nulas
Variables independientes y dependientes
Variables moderadoras
Variables de control
Variables extrañas
Definiciones de las variables

Responsable: profesional experto en la temática (interno o externo)
Gestionar ante el Sistema de Formación del Profesor Universitario apoyo profesional en la capacitación y la acreditación respectiva.

Requisito: para obtener la acreditación respectiva el investigador deberá participar en el 80% en las actividades programadas. (presencial y a distancia).

Nota. La Dirección General de Investigación cuenta con laboratorio equipado y profesional experto en el área tecnológica.

CÉDULA NO. 10

Curso-taller : Trabajo en equipo

Duración: 32 horas

Modalidad: Presencial

Fase	Actividad	Horas	Créditos
1	Taller presencial	24	1
2	Prácticas con asesoría	08	2
Total		32	3

Objetivos: Desarrollar la capacidad para trabajar en forma cooperativa y armoniosa con los miembros de diversos grupos.
Desarrollar habilidades y actitudes, con un propósito en común para lograr objetivos claramente identificados.

Dirigido a: Coordinadores de Proyectos e Investigadores de la Dirección General de Investigación.

Contenido: Trabajo en equipo, sinergia: Clave para fomentar el trabajo en equipo.

Comunicación
Autoconocimiento
Empatía
Armonía
Aptitudes
Propósitos en común
El arte de llevarse bien con la gente: ACTITUD

Responsable: profesional experto en la temática (interno o externo)
Gestionar ante el Sistema de Formación del Profesor Universitario la acreditación respectiva.

Requisito: Para obtener la acreditación respectiva el investigador deberá participar en el 80% de las actividades programadas presencial

CÉDULA No. 11

Curso-taller: Ética

Duración: 32 horas

Modalidad: Semipresencial

Fase	Actividad	Horas	Créditos
1	Taller presencial	24	1
2	Prácticas con asesoría	08	2
Total		32	3

Objetivo: Complementar la formación profesional del investigador con un alto grado de conocimiento que se le inculca a un individuo de la sociedad, dotándolo de un interés particular en su profesión que se va a reflejar en su desempeño diario de la vida.

Dirigido a: Coordinadores de Proyectos e Investigadores de la Dirección General de Investigación.

Contenido: Carácter profesional
Vocación
Orientación profesional
Costumbre

Responsable: profesional experto en la temática (interno o externo)

Gestionar ante el Sistema de Formación del Profesor Universitario la acreditación respectiva.

Requisito: Para obtener la acreditación respectiva el investigador deberá participar en el 80% de las actividades programadas presencial

CÉDULA No. 12

Curso-taller: Socio economía de Guatemala

Duración: 32 horas

Modalidad: Semipresencial

Fase	Actividad	Horas	Créditos
1	Taller presencial	24	1
2	Prácticas con asesoría	08	2
Total		32	3

Objetivo Determinar la situación socio económica del país como parte de la formación profesional del investigador

Dirigido a: Coordinadores de Proyectos e Investigadores de la Dirección General de Investigación.

Contenido: Ámbito jurídico institucional

Los alcances del índice de desarrollo humano

El desarrollo desigual de Guatemala

Economía de Guatemala

Intercambio comercial en Guatemala

Convenios Internacionales

Responsable: profesional experto en la temática (interno o externo)

Gestionar ante el Sistema de Formación del Profesor Universitario la acreditación respectiva.

Requisito: para obtener la acreditación respectiva el investigador deberá participar en el 80% de las actividades programadas presencial

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por medio del Programa de Capacitación para los Investigadores de la Dirección General de Investigación, hace constar que:

Asistió y cumplió con los requerimientos establecidos en el _____, impartido por: _____, el día _____ en el salón de CONCIUSAC, Edificio S-11, Campus Central USAC, en horario de: _____

Se extiende la presente, en la Ciudad de Guatemala, a los _____ días del mes _____ del año _____.

“Id y enseñad a todos”

Director
Dirección General de Investigación

Universidad de San Carlos de Guatemala
Dirección General de Investigación

Evaluación de la actividad

El objetivo de este instrumento es verificar el cumplimiento de las metas de la Red Curricular del Programa de Capacitación del Investigador, en los Niveles de: inducción, actualización y especialización.

Nombre de la actividad _____ Nivel: _____

Fecha: _____

Responsable: _____

Nombre del facilitador: _____

Instrucciones: el objetivo de este instrumento es evaluar el desempeño del profesor y/o facilitador de la actividad. El parámetro de evaluación está establecido con una ponderación numérica de 1 a 5. Marque con una X el numeral que de acuerdo a su criterio califica.

No.	Indicador	Criterio de calificación				
		1	2	3	4	5
1	El tema responde a sus expectativas del curso					
2	Domina el contenido desarrollado					
3	Responde a las inquietudes de los investigadores					
4	Utiliza la metodología adecuada para impartir el tema					
5	Utiliza material de apoyo actualizado					
6	Motiva a los investigadores para que sean críticos y participativos					
7	Utiliza la tecnología de manera adecuada					
8	Cumple con ética su desempeño docente					
9	Cumple con el horario establecido					
10	Qué ponderación le da al expositor					

Observaciones _____

IV COCLUSIONES

1. A pesar que en el Organigrama de la DIGI se encuentra ubicada la Unidad de Formación y Capacitación del Recurso Humano en Investigación, la formación y capacitación se realiza algunas veces, según lo manifiesta el 65% de la población encuestada.
2. La formación de los investigadores debe fortalecerse de acuerdo a las necesidades de capacitación detectado; en temas como: metodología de la investigación, paquetes estadísticos, formulación de proyectos y programas de informática y otros temas detectados
3. Al realizar los análisis de los contenidos de los informes finales de investigación, seleccionados, se determinó que los investigadores deben de ser capacitados en redacción, ortografía y estilo, ya que son documentos que deben socializarse para que contribuyan a la solución de problemas.
4. Se garantiza la asistencia y participación de los investigadores que ofrece el programa de capacitación, sí este se realiza a través de la modalidad presencial y semipresencial, con una duración de 1 a 2 días a la semana, en la jornada matutina.

RECOMENDACIONES

1. Hacer funcional la Unidad de Formación y Capacitación, considerando los hallazgos encontrados en el presente estudio y ejecutar la propuesta del Programa de Capacitación para los investigadores de la Dirección General de Investigación.
2. Programar la formación y capacitación en las áreas detectadas de: metodología de la investigación, paquetes estadísticos, formulación de proyectos y programas de informática. entre otras temáticas.
3. Que se considere y se tome en cuenta las debilidades que presentan los informes finales en redacción, ortografía y estilo, en vista que son documentos oficiales y relevantes que se socializan en los diferentes sectores internos y externos.
4. Promover la capacitación y actualización de los investigadores haciendo énfasis en las modalidades presencial y semipresencial, planificadas de 1 a 2 días a la semana, tomando como referente los horarios de contratación de los investigadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ander-Egg, Ezequiel. Introducción a las técnicas de investigación, en Metodología de las ciencias sociales: Miguel Abruch Linder, comp. México: UNAM 1986 p.41)
2. Bunge, Mario La ciencia, su método y su filosofía. México: Editorial Quinto Sol. S.F. p 61.)
3. Carrillo Francisco. Cómo hacer la tesis y el trabajo de investigación universitaria. Perú Editorial Horizonte, octava edición, 1986, p.7)
4. Chiavenato Idalberto, Gestión del Talento Humano, México. MC Graw Hill, páginas 304-310 (475)
5. Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, 22ª. Edición. 2001 Editorial Espasa, Calpe, S.A., páginas 1278,631,1589,1499 (2,500).
6. Diccionario de la Lengua Española, vigésima primera edición 1992 p.837
7. Hernández Sampieri Roberto y otros. Metodología de la investigación, 3ª. Edición, México 2004 pp 475)
8. (Hughes, John y Weas Sharrock. La filosofía de la investigación social. México: Fondo de Cultura Económica, 199,p 32).
9. Marco Académico, UISAC, Punto Segundo, Acta 20-98, sesión celebrada 5/8/1998. SNP.
10. Martínez Peláez, Severo” Metodología”, en Revista Economía, No. 139 Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IIES), Guatemala, enero-marzo de 1999, p. 77
11. (Meltzof, Julian. Crítica a la investigación; psicología y campos afines. Madrid: Editorial Alianza, 2000, p.31)
12. Pinto Villatoro, R.2001 Planeación Estratégica de Capacitación, México McGraw Hill. Páginas 21-29,53-55,60 (245)
13. Plan General de Desarrollo Universitario, USAC-2000. Páginas 39-46 (65)
14. Plan Estratégico USAC 20-22 (Versión ejecutiva). Páginas 14-17 (85)

15. Políticas generales, USAC. Páginas 22-29 (42)
16. Sierra Bravo R. Tesis doctorales y trabajos de investigación científica, metodología general de su elaboración y documentación. (Madrid Editorial Paraninfo, 1996,p.28
17. (Tesis Doctorales y trabajos de investigación científica, Editorial Paraninfo, cuarta edición 1996, Pag. 28-494).
18. 14.Werther B.Jr. Keith,D. 2004. Administración de Personal y Recursos Humanos, 2450-245 (441)
19. . (Wilson, Lois R. y Tauber Maurice F. La Biblioteca Universitaria. Unión Panamericana, Washington, D.C. 1963, 390 pp.)
20. Knowless, Malcolm, Andragogía: El aprendizaje de los Adultos. Editorial Alfa Omega, 4ª. Edición, México, julio 2005.
21. Pain Abrham; como realizar un proyecto de capacitación, Editorial Gránica, Edición 1999.
22. <http://www.monografias.com/trabajos14/andragogia/andragogia3.shtml>
23. <http://es.wikipedia.org/wiki/Paquete>
24. http://www.degerencia.com/tema/recursos_humanos

ANEXOS

ANEXO 1
Análisis de Contenido
Informes Finales de Proyectos

Impacto de la investigación en el área científico-tecnológica de la USDC, financiada por la OIGI

(1)

EL IMPACTO LOGRADO CON LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS EN LOS CENTROS DE INVESTIGACION DE LA USAC

4. Las mayúsculas se tildan
 2. Uso de la tilde
 3. Oración derivada entera: se reconocen que la oración no termina más de 14 palabras para no hacer cumplir la redacción
 4. Ortografía incorrecta

Medir el impacto de las investigaciones con cierto grado de precisión es relativamente difícil, ya que en lo referente a la aceptación y uso práctico de las recomendaciones derivadas de los proyectos de investigación; solo se puede mencionar y corroborar que la aplicación de los resultados de las investigaciones se han puesto en práctica cuando los propios investigadores se han propuesto encontrar grupos de personas que estén directamente interesadas en hacer uso de las recomendaciones y aplicarlas para beneficio propio o de otros grupos de usuarios que puedan beneficiarse con ellos.

92 palabras

Para conocer la opinión de los investigadores se elaboró una encuesta, cuyo formulario puede verse en el Anexo de este estudio. Se repartieron aproximadamente 50 boletas, de las cuales solamente fueron devueltas 16 con la información solicitada. Sus opiniones con relación a las investigaciones exitosas, indicaron que estas, no obstante que sus recomendaciones son importantes y valiosas, no han logrado el impacto esperado, porque no llegan oportunamente a los grupos de personas que podrían utilizarlas.

Los encuestados indicaron que las investigaciones exitosas fueron aquellas que se llevaron a cabo con hongos comestibles y la transferencia de tecnología a las asociaciones de productores. Las Investigaciones con aceites esenciales también se señalan de exitosas. Así como la obtención de cera del Arrayán y su utilización en la fabricación de jabones. Se sindicó de exitosa la investigación y la divulgación del Sistema de Control de Enfermedades Criptográficas en cultivos de exportación, y también el manejo integrado de plagas en las crucíferas y en el cultivo de la arveja china.

5. La conjunción "o" no se tilda
 6. Mayúscula innecesaria (la palabra no es nombre propio)
 7. Uso incorrecto de signos de puntuación: después de punto y coma no se escribe mayúscula
 8. Uso incorrecto de preposiciones y demás elementos conectivos
 9. Desconocimiento del significado del vocabulario empleado. Sindicar significa declarar, denunciar, poner una nota, falta o

Contradicción económico social en los alcances y límites de la aplicación del Decreto No. 900 Ley de reforma agraria en el oriente, Dept. de Jutiapa 1952-1954

(2)

RESUMEN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La temática: Contradicción económico social en los alcances y límites de la aplicación del Decreto No. 900 Ley de Reforma Agraria en el oriental departamento de Jutiapa, 1952, 1954. Describe ampliamente las fuentes causales para el desarrollo de contradicciones negativas a la aplicación del Decreto No. 900 Ley de Reforma Agraria. Primeramente porque la región no tiene un régimen de tenencia de la tierra de tipo latifundista que se caracteriza por su tierra fértil y con una producción orientada para el comercio internacional. El latifundio es una propiedad catalogada científicamente como una finca multifamiliar que sobrepasa las veintiocho caballerías de extensión. Entre las variables secundarias que alteraron la aplicación del Decreto No. 900 Ley de Reforma Agraria en contraste a sus objetivos como proceso que se desprende de la causal primaria, antes descrita, están las siguientes:

reducción
confusa

1^o. Falta de interpretación del Decreto No. 900 Ley de Reforma. Se explica la mecánica de aplicación de la ley agraria. La lectura de capítulos posteriores proporcionan información de la forma en que se tergiversó la interpretación de la ley agraria.

2^o. Tergiversación de la expropiación como mecanismo de contenido de la ley de Reforma Agraria. Se expropiaron fincas rústicas que en realidad no eran afectas según lo estipulado en la ley.

→ 3^o. Se tergiversó la dirección económico social de la Reforma Agraria. Los objetivos fueron ignorados automáticamente al expropiarse bienes no afectables según la ley.

4^o. La politización de la ley de Reforma Agraria. A parte de los organismos creados por la ley, intervienen los partidos políticos favoreciendo el oportunismo en la distribución de la tierra hacia sus correligionarios.

→ 5^o. Ausencia de capacidad política del régimen para realizar la Reforma Agraria. No se evaluó el proceso para someterlo a correcciones y evitar la desestabilización política del gobierno.

→ 6^o. Los copropietarios de la tierra se configuraron en los problemas provocados por la tergiversación de los objetivos de la ley agraria en una clase que defende sus intereses a través de los Comités de Defensa de la Tierra.

→ 7^o. El semiproletariado del campo por su marginamiento social históricamente determinado de la educación y la cultura se debatió en situaciones de ilusión y de desconfianza ante el proceso de aplicación del Decreto No. 900 Ley de Reforma Agraria. Optando por la ineficiencia e indefinición para la defensa de sus intereses económico sociales.

8^o. Los alcances y límites de la aplicación del Decreto No. 900 Ley de Reforma Agraria

Proyecto "La privatización de la educación en Guatemala"

6. INTRODUCCIÓN

El Departamento de Investigaciones Económicas y Sociales del Centro Universitario de Occidente, desde 1997 inició un proceso de investigación cuyo eje central es la Educación. Se inició con el estudio denominado "Grado de Desarrollo Tecnológico de la Fuerza de Trabajo empleada en la Industria de la Región VI" en la que se llegó a determinar que entre el 78% y el 82% de la fuerza de trabajo empleada no tienen el nivel de educación técnica adecuado para las actividades que realizan en las empresas, determinando también que el número de empresas productivas está disminuyendo en número y que no hay crecimiento de las empresas grandes.

A esta investigación siguieron otras dos vinculadas a la misma temática en los años 1999 y 2000 respectivamente: "Las microempresas productivas en el municipio de Quetzaltenango" y "La Educación Tecnológica en la región VI". En la primera se constató que la fuerza de trabajo desplazada de las empresas industriales que desaparecen se refugia en las microempresas con bajos niveles de tecnología, conocimientos y productividad. Y en la segunda se evidenció el deterioro de la educación tecnológica que se brinda a los jóvenes de la región VI del país.

En el año 2002 se realizó la investigación "Problemática de la Educación del Nivel Medio en el Departamento de Quetzaltenango", en la que se documenta el proceso de privatización de la educación en este nivel, la que se vincula al Estado Neoliberal, además de evidenciar la crisis de la calidad educativa, que es resultado del abandono en la implementación, financiamiento, orientación y control de la calidad educativa que el Estado brinda.

En el año 2004 se realiza la investigación denominada "Evaluación del Impacto social y económico del Programa Nacional de Autogestión Educativa", en el que se evidencia que este programa es parte de un proceso de privatización que el Estado implementa.

En la investigación actual, denominada "La privatización de la educación en Guatemala" se profundiza en el estudio de las políticas económicas que están detrás de las políticas educativas, así como el origen de la ideología que sustenta este comportamiento del Estado guatemalteco.

Se llega a concluir que las diferentes formas que asume la privatización de la educación son parte de las medidas de Ajuste Estructural que se imponen a nivel mundial por los organismos internacionales financieros, especialmente el FMI y el BM.

oración con 80 palabras

redacción confusa

71 palabras: oración demasiado extensa

presente

Proyecto Etnohistoria de Acatenango, Municipio Depto. de Chimaltenango.

4

También pretende determinar las rutas de origen prehispánico que comunicaron la región de Acatenango con las regiones de Iximché al norte, de Yepocapa y Santa Lucía Cotzumalguapa al sur, y las de Itzapa y Parramos al norte; San Miguel Dueñas, Almolonga y Alotenango al este.

El fin de esta investigación es entonces efectuar un aporte a la formación de las historias regionales de las poblaciones del altiplano guatemalteco, en este caso específico, de los pueblos cakchiqueles, con el propósito de contribuir a la consolidación de las identidades guatemaltecas y coadyuvando a encontrar el origen y desarrollo de su propia historia.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El municipio de Acatenango está situado en la región sur del departamento de Chimaltenango, su cabecera municipal es el pueblo de Acatenango, fundado en la rivera norte del riachuelo El Caracol, afluente del río Quiquiyá.

El pueblo de Acatenango está situado al sur de un gran valle y su región da entrada a un paso natural que comunica el altiplano central con la costa sur guatemalteca, pasando por la región de Yepocapa, siguiendo el curso del río San Pedro o Pantaleón que desciende por esa zona de norte a sur, entre macizos montañosos, al este de los volcanes de Acatenango y Fuego y al oeste la zona de los cerros Nimat Polón, La Cumbre y Balanyujú que conforman la región montañosa situada al este del lago de Atitlán.

Este paso ha servido desde el periodo prehispánico hasta el presente de vía de comunicación entre los pueblos que han habitado el altiplano guatemalteco y la costa sur. Tuvo gran relevancia durante el periodo posclásico tardío debido a que comunicaba a los pueblos cakchiqueles del altiplano central con sus dominios en la región de Santa Lucía Cotzumalguapa. La presencia de los cakchiqueles en área de la costa sur, disputada por la fertilidad de sus tierras, para el cultivo de las milpas, le dio una gran importancia al área donde hoy día están situadas las poblaciones de Yepocapa, Acatenango y Nejapa, como enclave cakchiquel destacado en el posclásico tardío y el periodo colonial, lugar de paso de la principal ruta de comunicación y comercio de los pueblos cakchiqueles, bajo el dominio de Iximché, con la costa sur.

Se puede plantear entonces que por su posición geográfica las poblaciones de Acatenango y Nejapa están situadas en una ruta que corresponde a un camino que desde la época prehispánica comunicaba la región del altiplano occidental de Guatemala con la costa sur y que era en el posclásico tardío la ruta más importante de comunicación de los pueblos cakchiqueles con la costa sur de Guatemala y sus dominios en la región de Santa Lucía Cotzumalguapa y además comunicaba con la región de los valles de Almolonga y Panchoy por el cañón del río Blanco, camino actual a San Miguel Dueñas y los caminos que comunicaban con la región sur de San Andrés Itzapa.

Estos datos nos indican la importancia de Acatenango como un enclave cakchiquel importante en el posclásico tardío y el periodo colonial por su posición estratégica que domina las rutas de acceso del altiplano central hacia la costa sur y las regiones de los valles de Almolonga y Alotenango, condición geográfica que aún hoy día permanece.

gloriosos
inmigrantes

Oración
de 79 palabras

Oración de 113 palabras

Sociedades del libro de texto universitario

5

6.6 Conclusiones

Como se puede observar a lo largo de este capítulo, la primera fase de la conquista que se caracterizó por una serie de luchas armadas. Jugó un papel fundamental, aparte de la tecnología militar española, el apoyo de los indígenas auxiliares a las tropas de Alvarado y las alianzas con los grupos indígenas donde siempre se contó con el apoyo de los enemigos de los grupos contra quienes estaban combatiendo.

redacción confusa
que combatían

La primera fase, que duró unos seis años, consolidó la provincia en la región del Altiplano y la Costa Sur. Posteriormente, la región de Las Verapaces fue conquistada con la tarea misionera de los dominicos y el reino de los itzáes, en Petén, después de más cien años de enfrentamientos.

antibología
sin tilde
usa demasiadas expresiones de relleno que son innecesarias

6.7 Recomendación de lecturas adicionales

Hay una gran cantidad de fuentes importantes para estudiar la conquista de Guatemala. Son de gran importancia los manuscritos indígenas como el Memorial de Sololá, Títulos de la Casa Ixquin Nehaib, Títulos de los Coyoy, Popol Vuh, entre otros, que ofrecen la visión de los vencidos. Las crónicas de los conquistadores, Cartas de Relación de Alvarado y Cortés, la Historia Verdadera... de Bernal Díaz del Castillo, las obras de los cronistas Remesal, Ximenez, Fuentes y Guzmán, Juarros y, sobre los itzáes, la de don Juan de Villagutierrez Soto Mayor, ofrece la visión de los vencedores.

redacción confusa, antibología

Sobre las obras históricas del siglo XX y recientes que tratan sobre el tema de la Conquista, están las obras de Severo Martínez Peláez, La Patria del Criollo y la de Murdo J. McLeod, Historia Socioeconómica de la América Central, Christopher Lutz: Historia Sociodemográfica de Santiago de Guatemala, la

la más comprensible si se apunta a la historia

* La patria del criollo, de Severo Martínez y Peláez; Historia socioeconómica de la América Central, de Murdo J. McLeod; Historia sociodemográfica de Santiago de Guatemala, de Christopher Lutz;

Origen y desarrollo de los barrios,
cantones y ³ colonias de Guatemala
Diciembre 2003

I. Resumen del proyecto

El presente proyecto es el resultado de un amplio programa de investigación que abarca el desarrollo general de los principales barrios, cantones y colonias de la ciudad de Guatemala, durante el período comprendido de 1917 a 1999. Se consideró prudente continuar con este trabajo, debido a la falta de investigaciones sobre el tema con relación a los barrios, cantones y colonias que se ubican principalmente en la periferia del centro y ciudad capital, y como estos han evolucionado a través del tiempo, convirtiéndose en el núcleo de vida social de los capitalinos.

utilizó

La investigación comprende un enfoque, que va dirigido a conocer históricamente la estructura organizativa que adopta la ciudad de Guatemala, a través de los barrios, cantones y colonias durante el siglo XX, comprendiendo su desarrollo urbanístico y surgimiento dentro de los procesos sociales, políticos y económicos. De esta forma se pretende dar a conocer al lector, las condiciones en que surgió cada uno de estos espacios, el tipo de habitantes establecidos en los mismos y los efectos que han causado en el desarrollo de la ciudad.

Así se pretendió completar la información que otros estudios han realizado, que básicamente se han concentrado en el surgimiento de la ciudad a partir de su traslado del valle de Panchoy al de la Virgen, y sus primeros años de vida, incluyendo hasta la primera etapa

Resumen Origen y Desarrollo

4

del siglo XIX. Sin embargo, quedaba al margen la historia de la ciudad a partir de la década de 1830, especialmente los enfoques en torno a fines del siglo XIX, y no digamos siglo XX, cuando se consolidó muchas de las zonas actuales.

Con la información, se logra crear un documento histórico que abarca de forma general el desarrollo de la ciudad capital hasta finales del siglo XX, comprendiendo las transformaciones a la que ha estado sujeta, cambiándose el paisaje topográfico que hasta hace poco tiempo estaba conformado por fincas, terrenos baldíos y caseríos. Estos terrenos ahora son parte del área urbana de la ciudad capital -primero como barrios, luego cantones, colonias y posteriormente zonas- que indudablemente le confieren una apariencia desigual acorde a las zonas.

II. Introducción

El presente reporte es parte de la investigación Origen y desarrollo de los barrios, cantones y colonias de Guatemala en el siglo XX (1917-1999), que viene a complementar la investigación efectuada el año pasado. La coordinación ^{de} estuvo a cargo del Licenciado Marvin Ramírez, ejecutado entre febrero y diciembre del 2003, cuyo plan presentado a través del Instituto de Investigaciones Históricas, Antropológicas y Arqueológicas de la Escuela de Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, fue sometido a un estudio y análisis a mediados del 2002, aprobándose su ejecución

errores tildes 2
omisión 5 1
queriendo 5

Mujer y comadrona: género y etnicidad
Nov. 2003

JUSTIFICACIÓN

La importancia de ésta investigación se basa en dos hechos; el primero relacionada con el papel que en la actualidad tienen los terapeutas tradicionales y el segundo en señalar la importancia del rol de la mujer en la familia como cuidadora principal de los miembros de la familia y como administradora de los recursos terapéuticos de la familia.

La población que habita el área rural de Guatemala tiene poco acceso a los servicios de salud, razón por la cual busca una solución a sus problemas de salud con los terapeutas tradicionales (sacerdotes mayas, curanderos, curanderas, guía espirituales, comadronas, sobadores, etc.) No se tienen cifras sobre el porcentaje de atención que tienen los terapeutas tradicionales, sin embargo, si hay cifras para el caso de las comadronas, como se explica en el siguiente párrafo.

Las comadronas en Guatemala atienden el 47.5% de los partos¹, y si a ésta situación le sumamos los porcentajes de partos atendidos en casas de mujeres analfabetas 60.7² % y de partos atendidos en casas de madres indígenas 63.7%. Los cifras demuestran que un porcentaje muy alto de madres indígenas y analfabetas atienden sus partos en su propia casa y con la asistencia indudable de una comadrona. *que sm*

El trabajo que realizan los terapeutas tradicionales se basa primordialmente en una concepción que va más allá de la concepción biológica de la salud y enfermedad, se caracteriza por ser una percepción holística del proceso salud/enfermedad/atención.

*Udo incorrecto como 3
repetición firm 2-3
objetivo en prop de 2*

¹Según datos de la Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil del año 2,002, la atención recibida durante el parto está a cargo de un 41.4% por médicos y enfermeras, el 47.5% por comadronas, el 10.2% por familiar o amigo y un 0.8% no recibe ningún tipo de atención.

²Datos de Acuerdo a la ESMI 2,002.

Mujer y comadrona - justificación

En este sentido, el trabajo de los terapeutas tradicionales en el área rural debe entenderse desde una óptica diferente de la formación que el sector médico hegemónico o medicina occidental tiene respecto de la salud y de la enfermedad.

repite

El trabajo de los terapeutas tradicionales (sacerdotes mayas, curanderos, curanderas, comadronas, etc) involucra todo un referente respecto de la salud y de la enfermedad, esta forma de percibir los fenómenos aleópatas se asume como perteneciente de la población mayense, sin embargo no se han esclarecido los límites entre lo maya y lo ladino. Es de vital importancia visualizar la existencia o la no existencia de dichas fronteras para que la investigación pueda incidir en los programas de capacitación a comadronas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, como también en los programas de la Ong's con programas de capacitación a comadronas.

Por otro lado, las investigaciones realizadas respecto del tema salud comunitaria o familiar, no se centran en estudiar y señalar el papel preponderante que juega la madre como cuidadora principal de la familia, como proveedora única de las dosis de remedios caseros, medicamentos, etc.

Sin embargo el papel o el rol de la mujer como cuidadora de la familia extensa o nuclear varía de acuerdo a diversos parámetros: edad, experiencia, número de hijos, número total de parientes miembros de la familia, etc. Se visualiza una fragmentación y diferenciación entre mujeres que responde a diversos elementos o características de entender el abordaje teórico-metodológico del feminismo que de acuerdo con Iyonne Szasz en la construcción social de las identidades algunos elementos como; la percepción del cuerpo, el dar y recibir cuidados, la relación de poder es distinta entre las mujeres y entre los hogares.

1. errores punto y segundo 1
 2 ; 1+3
 3 5 1+3=4
 8
 4. repetición de frms 3+1=4

Política indigenista e identidad nacional Guatemalteca 1750-1850

73



- Errores
- 1- \neq diferenciación
 - 2- uso incorrecto
 - 3- " " " "
 - 4- Omission S
 - 5- Formas persul

CAPÍTULO IV \neq diferenciación
 CONCLUSIÓN

Falta

La población guatemalteca de finales del siglo XVIII presentaba estructura socioeconómica complejamente articulada sobre elementos económicos como culturales. A pesar de los esfuerzos por romper la estructura de las dos "repúblicas" con la creación del concepto de "ciudadano" la política proteccionista de la Corona española con respecto a la población indígena recreada en el siglo XIX. El peso de una doble política de protección explotación que se había aplicado ^{a fines} durante trescientos años pesaba de manera en varios sentidos. Por una parte, significaba el final de un estatuto que permitía a los terratenientes de fuerza de trabajo constante y por otra significaba el tener que compartir las instancias de gobierno con un nuevo actor político. La decisión que se tomó fue la de la negociación con las élites locales siguiendo el principio colonial de mantener la lealtad de los funcionarios hacia el Estado.

Entre otros aspectos la política proteccionista de la Corona española basada en una política de aislamiento espacial y cultural dio como resultado la

74
nde?
estructura social guatemalteca dividida en "indios" y "ladinos" que ha perdurado hasta el siglo XX. Los únicos grupos definidos por la legislación eran los esclavos africanos y los indios; sin embargo en el siglo XVIII la cantidad de los primeros era casi nula. Esto provocó que el único grupo que estaba completamente definido era el indígena. La política de conservación de las lenguas nativas generó que las diferencias entre distintos grupos se hiciera en términos culturales. La política segregacionista creó el concepto de "Ladino" vocablo con el cual se identificaba a todo aquel que adquiría los elementos culturales del mundo occidental, fundamentalmente el idioma castellano. El término no tenía en el siglo XVIII ninguna connotación racial o fenotípica por lo que entre los "ladinos" se podía incluir a una amplia gama de personas ("mestizos," "mulatos" "españoles" e incluso "indios") que tenían la habilidad de hablar el idioma castellano. Los límites entre estas categorías eran totalmente flexibles.

La institución del Protectorado de Indios era la que conocía de los casos de incomodidad en los pueblos de indios y nos refleja los mecanismos por medio de los cuales estos se relacionaban con el Estado en asuntos de aplicación de justicia. Los "motines" o "alzamientos" de indios ocurridos en la Gobernación de Guatemala a finales del siglo XVIII y principios del XIX no pusieron en peligro al régimen colonial. Los indios no se amotinaban contra el sistema, sino contra los excesos cometidos por individuos ejerciendo cargos de gobierno local. En los motines de indios no había planificación. Estaban

Etnohistoria de los pueblos del valle
de chochojal Suyú, durante el periodo 1770 a 1820.

Nov. 1996

5

Capítulo
METODOLOGÍA

Para efectuar esta investigación, se hizo uso de la metodología de la etnohistoria con el fin de poder manejar fuentes históricas, orales y arqueológicas, que permitieran reconstruir la historia social, económica y demográfica de la región, así como efectuar las proyecciones en el análisis poblacional que sean factibles con los datos obtenidos.

Según Ibarra (1989 p. 97) tomando la etnohistoria como el estudio de las sociedades indígenas con base en documentos escritos, trabajos de campo y tradición oral centrando su objeto de estudio en la reconstrucción de su historia desde el momento de contraste con los europeos y en la explicación de las dinámicas sociales que las distinguieron durante el proceso de conquista y colonización.

La etnohistoria es importante para la arqueología en la fase inmediata anterior a la llegada de los europeos, pues los resultados de las investigaciones documentales iluminan ese periodo, dándole a la arqueología la posibilidad de avanzar en sus interpretaciones, y de manera complementaria la arqueología aporta el apoyo de los materiales de manera similar se complementa la historia y la etnohistoria. La historia colonial arroja a luz sobre las sociedades indígenas, negras y los inmigrantes en cuanto a procesos sociales económicos, políticos y mentales, lo que contribuye a entender los grupos con que se encontraron los españoles, y la etnohistoria ayuda a los historiadores a comprender la naturaleza de los habitantes nativos de los países conquistados. La etnohistoria puede brindar a la antropología el fundamento histórico de su accionar; y en reciprocidad la antropología puede aportar a la etnohistoria métodos de trabajo que confronten las sociedades históricas con las actuales.

- Punto siguiente*
1. omisión 2
 2. uso incorrecto - siguiente 1
 3. uso incorrecto 1 2
 4. " " siguiente 4
 5. repetición frase 2

Metodología - Etnohistoria

6

Ibarra define la etnohistoria como un campo especializado que se origina desde principios de este siglo y que ha sufrido diversos cambios en su difusión metodológica y objetivos (Ibarra 1989 p. 97).

Carmack (1979 p. 14) considera que no existe teoría etnohistórica alguna independiente de otras teorías en el campo de la antropología cultural. Entonces la etnohistoria implica a un conjunto de técnicas para recolectar, preparar y analizar las tradiciones orales y escritas, y sus métodos no difieren de los de la historia, excepto en el énfasis un tanto mayor en cuanto a combinarlos con la arqueología, la lingüística, etc. (Carmack 1979 P.22). Encontrando dicho autor tres grandes campos de investigación actual de la etnohistoria (y) que son "la historia específica", "etnografía histórica" y la "historia folk".

Para el autor la "historia específica" es la que más usan los etnohistoriadores, haciendo referencia a la historia escrita de sociedades específicas, en términos de sus acontecimientos pasados o de sus rasgos culturales, tal como se manifiestan en el tiempo, el espacio y en otros actos (Carmack 1979 p.24) en sociedades tribales, campesinas u otras ignoradas por los historiadores de cultura occidental".

La "etnografía histórica" se refiere, según Carmack, (1979 p.28) al proceso de reconstruir cultura y sociedades pasadas, ya sea como parte institucional o como totalidades culturales. Esto, según Carmack es el trabajo que usualmente se toma como etnohistoria en el campo de la antropología y por último tenemos la "historia folk" (Carmack 1989 p.31) en la que se examina la visión que una sociedad tiene de su pasado.

Para reconstruir el período de 1770 a 1820 se procedió primero a fichar todos los trabajos de investigación sobre la región que son conocidos en forma que permitiera reconstruir el período anterior a 1770, ordenando y dando forma a toda la información dispersa de tal manera que permitiera detectar los períodos donde no se conoce información y donde es necesario investigar con el fin de llenar dichos vacíos, lo que permite la reconstrucción de la etnohistoria de la región investigada por medio de la recolección de información en archivos.

Para este trabajo a parte de la bibliografía conocida, se consultó y encontró nueva bibliografía con datos de la región, así como los datos extraídos del Archivo General de Centroamérica. Se trató de consultar el archivo municipal de Antigua Guatemala, pero el mismo está en proceso de clasificación por los Licenciados Arturo Taracena y Miguel Paredes, quienes en el proceso de trabajo que están realizando colaboraron con el equipo de esta investigación, buscando información sobre la región sin que aún la hayan encontrado. Se pensó también extraer información del archivo municipal de San Antonio Aguas Calientes, aparentemente el más importante de la región, pero el cambio de autoridades municipales en las elecciones de 1995 hizo perder el contacto que se tenía con las autoridades locales y cuando se logró un acercamiento con el actual alcalde, a principios de octubre de 1996, el trabajo se encontraba muy avanzado y además se desconoce el contenido de dicho material y su utilidad en este momento para esta investigación.

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

ANEXO 2

Encuesta No. 1 Dirigido a Coordinadores de Programas Dirección General de Investigación

Programa de investigación: _____

a) Principales objetivos estratégicos del programa al que usted pertenece

2	
3	

b) Principales competencias para cumplir los objetivos estratégicos

objetivo		Avanzado	Medio	Básico
No. 1				
Objetivo No. 2				
Objetivo No. 3				
Objetivo No. 4				

c) Principales conocimientos en materia de manejo u operación de tecnologías de la información (Internet, intranet, software de oficina, etc.)

1		Avanzado	Medio	Básico
2				
3				
4				

d) otros conocimientos, habilidades o actitudes que deben fortalecerse en el equipo bajo su cargo (indique nivel de profundidad)

--

e) Conocimientos, habilidades o actitudes que se deben fortalecer en el servicio, de manera global.

--

f) Habilidades, actitudes o conocimientos que resultarían útiles para fortalecer el nivel de motivación al interior de la institución.

4. En relación a la pregunta número 3 ¿Cuántos días a la semana podría recibir capacitación?

Días

5. ¿Cuántas horas a la semana podría recibir capacitación?

horas

6. ¿En qué jornada podría recibir capacitación?

7. De la lista de cursos que se presentan a continuación marca con una X el curso que considere necesario para desarrollar de una mejor manera su trabajo como investigador.

No.	Nombre del curso	
1	Metodología de la investigación	
2	Investigación cualitativa	
3	Investigación cuantitativa	
4	Formulación de proyectos	
5	Paquetes estadísticos	
6	Programas de informática	
7	Metodología de la investigación	
8	Estadística multivariada	
9	Estadística para diseños experimentales	
10	Análisis estadístico,	
11	Técnicas de investigación	
12	Inducción institucional	
13	Procesos administrativos	

Otro que considere importante

8. Marque con una X los problemas que tiene para realizar su trabajo de investigación

- | | |
|---|--------------------------|
| Falta de equipo | <input type="checkbox"/> |
| 1. Falta de comunicación | <input type="checkbox"/> |
| 2. Falta de incentivos | <input type="checkbox"/> |
| 3. Falta de trabajo en equipo | <input type="checkbox"/> |
| 4. Falta de inducción al puesto | <input type="checkbox"/> |
| 5. Falta de información de procesos administrativos | <input type="checkbox"/> |
| 6. Falta de motivación | <input type="checkbox"/> |
| 7. Falta de conocimiento de un área específica | <input type="checkbox"/> |

9. ¿Qué le motiva a participar en los cursos de capacitación?

Marque con una X la respuesta elegida

- a) Necesidades del puesto_____
- b) Mejorar currículum_____
- c) Desarrollo profesional_____
- d) Por instrucciones superiores de la coordinación_____
- e) Otros,
especifique_____

Gracias por su colaboración

Guatemala, de 2009