



UNIVERSIDAD LA ANUNCIATA

“iluminando las conciencias”

Tema General

Programas de Formación profesional

Título

Proceso de planeación evaluativa de programas en formación profesional continua en la carrera de administración de empresa, turística y hotelera

Docentes Investigadores

- ✓ Licenciado Armando Antonio Cerda Villarreal
- ✓ Licenciada Yudelkys Pita Méndez
- ✓ Licenciado José Antonio Valdez Morales
- ✓ Licenciada Flor Zuniga Soto

Asesor(a):

Msc. Yamileth Díaz Hernández

Institución:

Universidad La Anunciata

Fecha:

Rivas, agosto 2023

Agradecimientos

Primeramente, se le agradece a nuestro Dios Padre Celestial todo poderoso, creador del cielo y de la tierra, y a la Santísima Virgen María, quienes hacen presencia cada día en todos los lugares y momentos de cada ser viviente. A la Institución La Anunciata por facilitar la Maestría en Docencia Universitaria permitiendo que cada día se preparen más personas interesadas en la comunidad educativa. A los profesores facilitadores que de una manera u otra entregaron todo campo de saberes en los aprendientes, y en especial a nuestra Docente Yamileth Días Hernández, que dedicaron parte de su tiempo en brindar todo el espacio de conexiones científicas, empíricas para el saber del otro.

A los futuros licenciados de las carreras de administración de empresa, turismo y hotelería por expresar todas las dudas en cuanto al tema de formación profesional de manera continua. Gracias

Tema general:

Formación Profesional Continua

Tema delimitado:

- Proceso de planeación evaluativa de programas en formación profesional continua en la carrera de administración de empresa, turística hotelera de Universidad La Anunciata, municipio de Rivas, departamento de Rivas, junio- agosto del año 2023.

Tabla de Contenido

2. INTRODUCCION	1
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
Antecedentes Nacionales.....	4
Antecedentes Internacionales.....	5
Contextualización del Problema.....	7
Formulación del Problema.....	7
Delimitación del Problema.....	8
Objetivo General y Específicos.....	9
Pregunta Central de Investigación.....	10
Justificación.....	11
Limitaciones	12
Supuestos Básicos	13
Entrada de Campo.....	14
Mapeo del Contexto.....	15
4. PERSPECTIVA TEORICA	16
Revisión Literaria.....	16
Estado del Arte.....	23
Gestión Docente en la educación de Postgrado.....	23
Funciones de la Educación de Postgrado.....	24
Calidad y Evaluación.....	29
Perspectiva Teórica Asumida.....	30
Planeación Evaluativa.....	30
Características de la Planeación.....	32
Concepto de Evaluación.....	34
Innovación y Evaluación.....	35
Formación Continua.....	36
Gestión Administrativa.....	45
Reglamento de Estudio de Postgrado.....	46

Propuesta de Diplomado en Gestión de Talento Humano.....	68
Plan de Estudio.....	69
5. METODOLOGIA.....	72
Enfoque cualitativo asumido y su justificación.....	72
Muestra Teórica y Sujetos del Estudio.....	72
Métodos y Técnicas para el Procesamiento de datos.....	73
Criterios de calidad, Credibilidad, Confiabilidad, Conformabilidad, Triangulación.....	86
6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	88
Cronograma de Actividades.....	88
Recursos humanos, materiales y financieros.....	89
7. REFERENCIAS.....	90
8. ANEXOS Y APENDICE.....	91
Guía de Observaciones.....	91
Árbol de Problema.....	92
Aplicación del Método Científico.....	93
Experimentación.....	94
Bosquejo.....	96
Entrevistas y Encuestas.....	99
Glosario de Términos.....	108

2. Introducción

La presente Investigación cualitativa experimental trata sobre el proceso de planeación evaluativa de programas en formación profesional continua en la carrera de administración de empresa, turística hotelera de Universidad La Anunciata, municipio de Rivas, departamento de Rivas, junio- agosto del año 2023. La cual constituye algo novedoso y progresivo profesional. Debido a la problemática que existe en dicha Institución, se han generado diferentes afectaciones en cuanto a la poca matrícula de aprendientes, así como la estabilidad de estos, por lo que se sugiere darles oportunidades a los estudiantes donde se sientan que al salir de su carrera puedan continuar con un aprendizaje a un campo que tenga salida en su carrera ya terminada.

Por tal razón en este trabajo se dictaron una serie de objetivos que permitirán darle salida a un tema que rompe cada día más barreras en el campo universitario. Se estará conceptualizando la planeación evaluativa desde la visión positivista hacia posicionamientos de programas de formación continua, además se estará explicando un análisis y evaluación de los programas para la mejora de actuaciones profesionales implicadas y finalmente se presentará una propuesta del Diplomado en Dirección y Gestión del talento Humano con mención en transformación digital.

En esta investigación se expresan diferentes citas por otros escritores uno de ellos es que "El talento sin oportunidades es como un árbol sin sol, no puede crecer ni prosperar." Steven Spielberg [director y guionista]. Esta reflexión hace un llamado a las grandes oportunidades que debe brindar la universidad en el campo administrativo con el objetivo de motivar al aprendiente que mire un horizonte llene de grandeza, donde su preparación le permita ser útil para alcanzar un cargo de cualquier índole en la empresa. La preparación del profesional es importante que se enmarque en varias fronteras en el campo administrativo no solo se formen como capacitados, sino como personas de bien con actitudes positivas ante la sociedad, con valores éticos y morales en todo momento.

Cabe destacar que en dicha preparación se hará lectura e intercambios con el reglamento general de estudios de Posgrados y además los programas de formación profesional, siempre con énfasis en la continuidad. Es importante destacar que se sugiere introducir innovaciones y cambios para mejorar la calidad en la institución por lo consiguiente vale decir que la eficacia, eficiencia y pertinencia en la formación profesional como educación continua es el conjunto de

experiencias que siguen a la formación inicial y que permiten al profesional aumentar y mejorar su competencia para que esta sea pertinente al desarrollo de sus responsabilidades. Una educación continua pertinente debe responder a las necesidades propias del entorno en que se desempeñan los profesionales y ser congruente con las demandas que exigen los nuevos entornos laborales.

El mercado de trabajo hoy presenta variadas exigencias a causa de los cambios cualitativos que se han operado en este sector profesional. Estos cambios pueden observarse en diversos aspectos; la creación de profesionales de calidad que conlleve al éxito en todos los entornos económicos. Por otra parte, el avance de las tecnologías ha puesto en evidencia la poca eficacia y la situación obsoleta de los sistemas de educación. La Educación continua hace referencia a procesos de capacitación y actualización en competencias específicas, desarrollados en el perfeccionamiento dirigido a profesionales y deben responder a una planificación académica metodológica siendo conducidos por expertos en el campo a través de proyectos específicos a las necesidades del desarrollo local y nacional.

En el blog señalado por (Gemma Esquerigüela en el año 2023) expresa uno de los escritores que "Cuando a las personas se les invierte financieramente, quieren un retorno. Cuando a las personas se les invierte emocionalmente, quieren contribuir." Simón Sinek [Escritor y motivador]. Se pretende que se invierta con los mismos estudiantes que aparecen en la carrera con el objetivo que se les brinde una formación continua y esto conlleva a una buena reputación para la institución, se expande una motivación por alcanzar nuevos conocimientos y otros diplomas que su hoja de vida se fortalezca. Se retorna a una continuidad en la preparación del administrativo y logre ubicarse en un sistema de trabajo que le propicie buena imagen ante el mundo contabilizador, administrativo.

La globalización de la mayoría de las empresas está exigiendo aprovechar al máximo su formación interna, el talento y la diversidad cultural como ventajas competitivas para afrontar los desafíos de los clientes. En este sentido, las universidades corporativas, con la capa de digitalización adecuada, son las herramientas estratégicas clave para lograrlo. Una correcta gestión de la diversidad y la alineación del talento con la cultura corporativa son la clave, y esto ayuda a incrementar el sentimiento de pertenencia. "El único valor vital que una empresa tiene es su experiencia, habilidades, innovación y conocimientos de sus empleados." Leif Edvinsson. [Teórico organizacional]. Pero para lograrlo es necesario contar con profesionales,

metodologías y espacios diseñados especialmente para la formación continua, que ayuden a los empleados abrir el diálogo y fortalecer lazos.

Gestionar el talento humano requiere de personal capacitado, que sepa cómo identificar y reconocer a los colaboradores que mejor puedan adaptarse a unas labores determinadas y cuyo crecimiento profesional pueda ir de la mano con el de la empresa, hasta concretarse los logros a mediano y largo plazo. Podemos entender al talento humano como la sumatoria de competencias y habilidades de una persona, donde generalmente, estas características son las que le permiten un crecimiento organizacional y un valor agregado en el trabajo. Las empresas tienen el gran reto de identificar y potenciar el talento de sus colaboradores; permitiendo una construcción de un ambiente laboral enérgico y poderoso.

Cuando hablamos de talento humano no estamos hablando de características super poderosas, al contrario, son esos rasgos que nos hacen humanos. Por lo que es tan importante en las organizaciones, pues es a partir del individuo que podemos construir empresa. Así pues, el talento no sólo es individual sino puede potenciarse en un equipo para alcanzar su máximo nivel. Este Diplomado será el realce en las carreras de administración en la Universidad La Anunciata como un espíritu de motivación para los aprendientes y dialogar con aquellos que pueden estar interesados en prosperar y llevar títulos de calidad hacia su búsqueda de empleo en diferentes empresas del país.

Cabe destacar que cuando preparamos a los estudiantes en los diferentes comportamientos que puede retomar en la vida diaria, su educación en valores debe encaminarse fundamentalmente a la formación y al desarrollo de valores profesionales, entendiéndose como los valores humanos contextualizados y orientados a la profesión. Sus significados se relacionan con los requerimientos universales y los particulares de la profesión. Constituir rasgos de la personalidad profesional y contribuyen a definir una concepción integral del ejercicio de la carrera. En la formación continua, la educación en valores es el proceso de humanizar e integrar lo social en las competencias profesionales. Todo esto significa desarrollar la personalidad integral mediante la modelación del ejercicio profesional en el proceso docente y en toda la vida universitaria para el desarrollo de los futuros modos de actuación profesional. Enfrentar nuevos retos. compromisos conllevan a enriquecer el curriculum profesionalmente, ser actor de tus propias habilidades y destrezas

3. Capítulo I: Planteamiento del problema

3. Antecedentes

3.1.1 Antecedentes Nacionales

En la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN, en la facultad de Educación e Idiomas, se realizó una tesis doctoral en Gestión y Calidad de la Educación, escrita por el autor MSC. Raúl Alberto Medrano Chávez, bajo la tutoría del Dr. David Rodríguez Gómez en mayo del 2021, se expresa que una institución de alta calidad se reconoce por la capacidad de planear su desarrollo y autoevaluarse, de manera sistemática y permanente, generando planes de mejoramiento continuo que impacten las decisiones institucionales en todos sus niveles y ámbitos de influencia, haciendo posible su autorregulación como máximo referente de la autonomía institucional.

Realización de consultas periódicas de satisfacción a la comunidad institucional y su uso con propósitos de mejoramiento. La satisfacción del estudiante está contemplada como un aspecto clave en la valoración de la calidad de la educación y se considera que uno de los indicadores más importantes que determinan la calidad de la enseñanza, tiene que ver con el grado de satisfacción de las personas involucradas en el proceso educativo, Zas (2002). Este autor sostiene que la satisfacción del usuario, empleado, estudiante, constituye un indicador de calidad. “la satisfacción es el resultado de un proceso que se inicia en el usuario, y termina en él mismo, por lo que se hace referencia a un fenómeno esencialmente subjetivo desde su naturaleza hasta la propia medición e interpretación” (Zas 2002) citado por Jiménez, Terriquez y Robles (2011).

Por otra parte, Oliver citado por Alves y Raposo (2004) señala que la medición de la satisfacción ha venido tradicionalmente consistiendo en poco más que en rellenar un simple cuestionario acerca de las diferentes características de un producto, ya se trate de un bien o un servicio, para así determinar cuáles son las que se tienen por causa o motivo de satisfacción o insatisfacción en relación con el mismo. Este tipo de cuestionarios se han venido elaborando por lo general de una forma retrospectiva, averiguando la importancia de las características mencionadas o el grado en el que fueron percibidas.

Finalmente, a los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los cuestionarios se les suelen realizar diversos análisis, entre los que destacan las estadísticas descriptivas, el análisis importancia-resultado percibido, y el análisis de regresión. (p.247)

3.1.2 Antecedentes Internacionales

Según el planeamiento que se realizó en la Universidad Metropolitana de Ciencias de la educación, bajo un Doctorado en la formación docente continua realizada por docentes de la red de maestros, el presente Máster José Arnoldo, Michel Salazar, teniendo como profesor patrocinante Doctor Claudio Almonacid, en la ciudad de Santiago de Chile en el año 2011 , se expone que . El diseño de esta investigación es fenomenológico, cualitativo, interpretativo, con un diseño secuencial y emergente, con estudio de caso. Como principales hallazgos podemos mencionar que los actores le otorgan un gran valor e importancia a la Formación docente continua, ya que permite mejorar la práctica. Con respecto a la Práctica pedagógica, corresponde a todo lo que realiza el docente en el aula, se valora el trabajo en equipo y la reflexión de dicha práctica, se destaca la falta de conciencia de dicha reflexión. Los docentes comprenden el aprendizaje en su dimensión instrumental, como un medio, el cual se inicia con su participación en el proyecto indagado, la evidencia de dicho aprendizaje se realiza en el aula en la medida que es beneficiosa e innovadora en la acción pedagógica y los alumnos aprenden.

Además, se expone la explicación de las diferentes denominaciones: siendo esta:

La denominación de Formación se refiere a que el docente es un ser humano que tiende a la integralidad, en quien se funden sus percepciones del mundo, intereses, valores. Esta persona ha construido su propia historia, que a su vez es producto de un contexto socio – cultural e histórico determinado. Eventualmente, con una visión crítica de su quehacer profesional, y no solamente un aplicador en forma positivista, mecánica, de los planteamientos de las políticas educativas de estado (Imbernón, 1994; Edwards, 1994). *f* La denominación Docente apunta a que esta persona es un profesional con una formación académica de tipo terciario, con una experiencia forjada en gran parte en el aula, lo que la ha permitido construir, con el tiempo, un repertorio propio, y así manejar los elementos teóricos y prácticos de su disciplina y la pedagogía, enfrentando su aprendizaje y el de sus estudiantes desde una perspectiva reflexiva y crítica, aportando con dicha experiencia sustantivamente a la mejora de sus prácticas y las de sus colegas (Imbernón, 1994; Messina, 1999).

La denominación Continua se refiere a que la educación se debe realizar a lo largo de toda la vida; se inicia con lo que se denomina educación inicial y debe terminar con la jubilación o incluso después de ésta. La razón de ello es que se está en la actualidad viviendo lo que se ha denominado sociedad del conocimiento, cuya característica distintiva es que la cantidad, tipo y calidad del conocimiento es de tal magnitud que éste no se puede afrontar sólo en una etapa de la vida profesional, sino que se tiene que realizar en forma sistemática en toda la

carrera profesional del docente, por eso es que se habla también de educación permanente (Nordenflycht, 2010; Tejada, 1995; Gysling, 1994).

Según los autores, Quesada Serra, Victoria; Rodríguez Gómez, Gregorio; Ibarra Sáez, María Soledad con el tema de la Planificación e Innovación de la Evaluación en Educación Superior: la Perspectiva del Profesorado, en la Revista de Investigación Educativa, vol. 35, núm. 1, enero-, 2017, pp. 53-69 Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica Murcia, España, que la evaluación es un elemento educativo con un marcado carácter político (Murillo & Hidalgo, 2015). Como tal, el proceso evaluativo puede abordarse desde perspectivas diferentes, a partir de puntos más conservadores en las que el docente tiene el poder a otras más progresistas en las que este poder se distribuye.

No podemos olvidar que la evaluación y la calificación repercuten en el presente y el futuro del alumnado, y que sea, por tanto, no solamente uno de los elementos centrales en los que se centra el alumnado, sino también uno de los aspectos que más inseguridad produce entre el profesorado (Villardón, 2006). Para llevar a cabo una evaluación que promueva el aprendizaje del alumnado es necesario considerarla como un aspecto central en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (Boud, 2010; Quesada, Rodríguez & Ibarra, 2013; Rodríguez Gómez, Quesada-Serra & Ibarra-Sáinz, 2016) siendo por tanto un aspecto para planificar y sistematizar desde el inicio de la planificación docente (Ibarra, 2008; Rodríguez, 2009). Asimismo, para la mejora de la evaluación se hace imprescindible analizar e introducir cambios e innovaciones en aras de un equilibrio entre sus dos grandes funciones: promover el aprendizaje del alumnado y certificar el desarrollo de competencias. El presente artículo tiene como objetivo analizar la percepción del profesorado universitario en relación a la evaluación para el aprendizaje, más concretamente sobre la importancia, competencia y uso percibido de una serie de actuaciones relacionadas con la planificación de la evaluación y la innovación en evaluación

3.1.3 Contextualización del problema

La carrera de administración de empresa, turismo y hotelería se desempeña en los turnos de sabatino en la Universidad Anunciata del municipio, departamento de Rivas, a pesar de las circunstancias de la baja matrícula de dicha sesión se ha mantenido el trabajo en conjunto con los aprendientes y maestros, por lo que se considera que la formación continua en dichos profesionales harían un cambio en su motivación a la carrera . Los postgrados en cualquier profesional juegan un papel importante para su realce en su ámbito de trabajo, un cambio en su hoja de vida potenciando la continuidad en sus estudios. La institución tendría una economía establecida ya que sus mensualidades se mantienen a un 100 % de aprendientes.

3.1.4 Formulación del problema

Mediante una guía de observación facilitada por los investigadores autores de esta investigación cualitativa experimental, realizada en Universidad La Anunciata del municipio de Rivas, se puede comunicar que existen diferentes carreras donde se establecen clases de alta calidad y calidez, con un porcentaje de matrícula buena. Esta Institución presenta una excelente infraestructura, donde se pueden establecer gran cantidad de estudiantes. Sin embargo, en las carreras de administración de empresa, turismo y hotelería llama la atención que existe poca matrícula de aprendientes. Teniendo esta ciencia grandes espacios de trabajos en muchas empresas ya que el manejo de negocios, instituciones, empresas, fábricas generan administradores que posea todas las condiciones en cuanto a capacidad y dominio de todo lo económico del lugar que se establece.

Se hace un llamado a revisar los programas de estudio, planes de clases y más que todo su formación continua con el objetivo de mejorar algunas conveniencias propias de la carrera y que sea más llamativa tanto para el estudiante como para la universidad. Sin embargo, a pesar de la relevancia de la planeación educativa para garantizar la calidad de la formación profesional, es importante analizar la formación continua para garantizar al estudiante sus títulos y además su preparación como profesional.

3.1.5 Delimitación del problema

Existen interrogantes acerca de la estructura, metodologías y herramientas utilizadas en la planificación de la formación profesional de los estudiantes de Administración de Empresas, Turística y Hotelera, específicamente con su proceso de formación continua y surgen algunas interrogantes que nos conllevan a solucionar dicha problemática. Por lo tanto se hace ejecutar una línea de investigación Campos de Formación profesional siendo esta la ideal para dirigirse al tema general de Campos de fundamentos en formación continua y queda plasmada la delimitación del problema bajo un tema delimitado del proceso de planeación evaluativa de programas formación profesional continua en las carreras de administración de empresa, turística, hotelera de Universidad La Anunciata, municipio de Rivas, departamento de Rivas, junio- agosto del año 2023.

Por lo antes señalado surge la siguiente interrogante:

¿Cómo está establecida la formación profesional continua en las carreras de administración de empresas, turística y hotelera en los meses de junio – agosto en la Universidad La Anunciata del año 2023?

3.2 Objetivos de la Investigación

3.2.1 Objetivo general

- **Diseñar** el proceso de planeación evaluativa de programas de formación profesional en los estudiantes de las carreras de administración de empresa, turística y hotelera de Universidad La Anunciata, del municipio de Rivas, departamento de Rivas, en los meses de junio- agosto del año 2023.

3.2.2 Objetivos específicos

- **Conceptualizar** la planeación evaluativa desde la visión positivista hacia posicionamientos de programas de formación continua.
- **Explicar** el análisis y evaluación de los programas para la mejora de actuaciones profesionales implicadas en el proceso de formación continua.
- **Presentar** la propuesta de Diplomado en Dirección y Gestión del talento humano con mención en transformación digital.
- **Establecer** el reglamento de estudios como documento oficial para la orientación, organización y funcionamiento de la comunidad universitaria a nivel de postgrado.

3.3 Pregunta central de la Investigación

¿Cómo está establecido el proceso de planeación evaluativa de programas en formación profesional continua en las carreras de administración de empresas, turismo y hotelería de la Universidad La Anunciata del municipio de Rivas, departamento de Rivas en los meses de junio- agosto del año 2023?

3.4 Justificación

La presente investigación se enfocará en el estudio del proceso de planeación educativa en los programas de formación profesional de las carreras de Administración de Empresas y Administración Turística y Hotelera, que ofrecen una titulación de postgrado en Gestión de Talento Humano. Esto desempeña un papel fundamental en la garantía de la calidad de la formación profesional, ya que influye en la selección de contenidos, métodos de enseñanza, evaluación y estrategias de aprendizaje. Es esencial investigar cómo se estructuran estos aspectos en los programas mencionados, considerando la incorporación del diplomado en Gestión de Talento Humano y su articulación con los cursos de las carreras principales.

Esta investigación tiene como objetivo contribuir al mejoramiento continuo de la calidad educativa y promover una formación integral en los estudiantes. Los resultados obtenidos podrán orientar a la universidad en la revisión y optimización de sus procesos de planificación educativa, fomentando la articulación efectiva de los contenidos y actividades entre los programas de formación profesional y el diplomado en Gestión de Talento Humano. Además, los hallazgos podrían servir como referencia para otras instituciones educativas interesadas en implementar programas de doble titulación similares.

La importancia de esta investigación radica en su potencial para mejorar la calidad de la formación ofrecida por la universidad y fortalecer la articulación entre los programas de estudio. Los resultados obtenidos pueden guiar a la universidad en la optimización de sus procesos de planificación educativa, beneficiando tanto a los estudiantes como a la institución. Además, los hallazgos podrían servir como referencia para otras instituciones educativas interesadas en implementar programas con estudios continuos y siempre en formación hacia el desarrollo humano de los profesionales, siempre empleando la tecnología como un avance educativo en cualquier campo que te encuentres. Los diferentes paradigmas actualizados en los programas universitarios deben ser cada día innovadores permitiendo un realce en las instituciones, que se motiven de las diferentes maneras y romper lo tradicional en lo actualizado.

3.5 Limitaciones

En la investigación aplicada en el año 2023 en la universidad La Anunciata definida a el proceso de planeación de programas para una formación continua, se pudo desarrollar en los meses de junio -agosto con un énfasis progresivo ya que se permitió aplicar todos los instrumentos para recopilar información y constatar que el tema asumido es de gran utilidad para dicha institución.

Cabe considerar por otra parte que existieron diferentes limitaciones como el transporte de manera económica para los encuentros en equipo, uno de los componentes más importantes es la falta de tiempo para unificar ideas referentes al trabajo, ya que todos los integrantes tienen otros trabajos adicionales en sus labores, la distancia de los lugares donde viven para llegar abordar ideas relacionadas al tema.

Por último, es conveniente acotar que a pesar de estas limitaciones se cumplió con el trabajo propuesto ya que se tomaron otras alternativas como grupo de WhatsApp, trabajo en equipo, reuniones en oficina, videos conferencias desde el hogar, llamadas en WhatsApp en equipos y se pudo concluir con la idea propuesta.

3.6 Supuestos básicos

Epistemológicos

- El conocimiento científico es de carácter investigativo cualitativo experimental . Dicha construcción se refiere a la realidad interna y externa en las carreras de administración de empresa, turística y hotelera , la cual se aborda desde las perspectivas de los investigadores de dicho trabajo

Ontológicos

- La realidad de dicho informe se refiere a la formación continua de los aprendientes en cuanto a un diplomado sobre la gestión administrativa en el talento humano con énfasis a la tecnología todo conectado a la actualización de programas universitarios

Metodológicos

- La metodología utilizada es educativa basada en la propuesta de un diseño en el programa pero de manera continua para asegurar la permanencia de los estudiantes y economía de la Universidad , se sustenta a la preparación del desarrollo humano con valores éticos y morales destacando actitudes positivas ante la sociedad

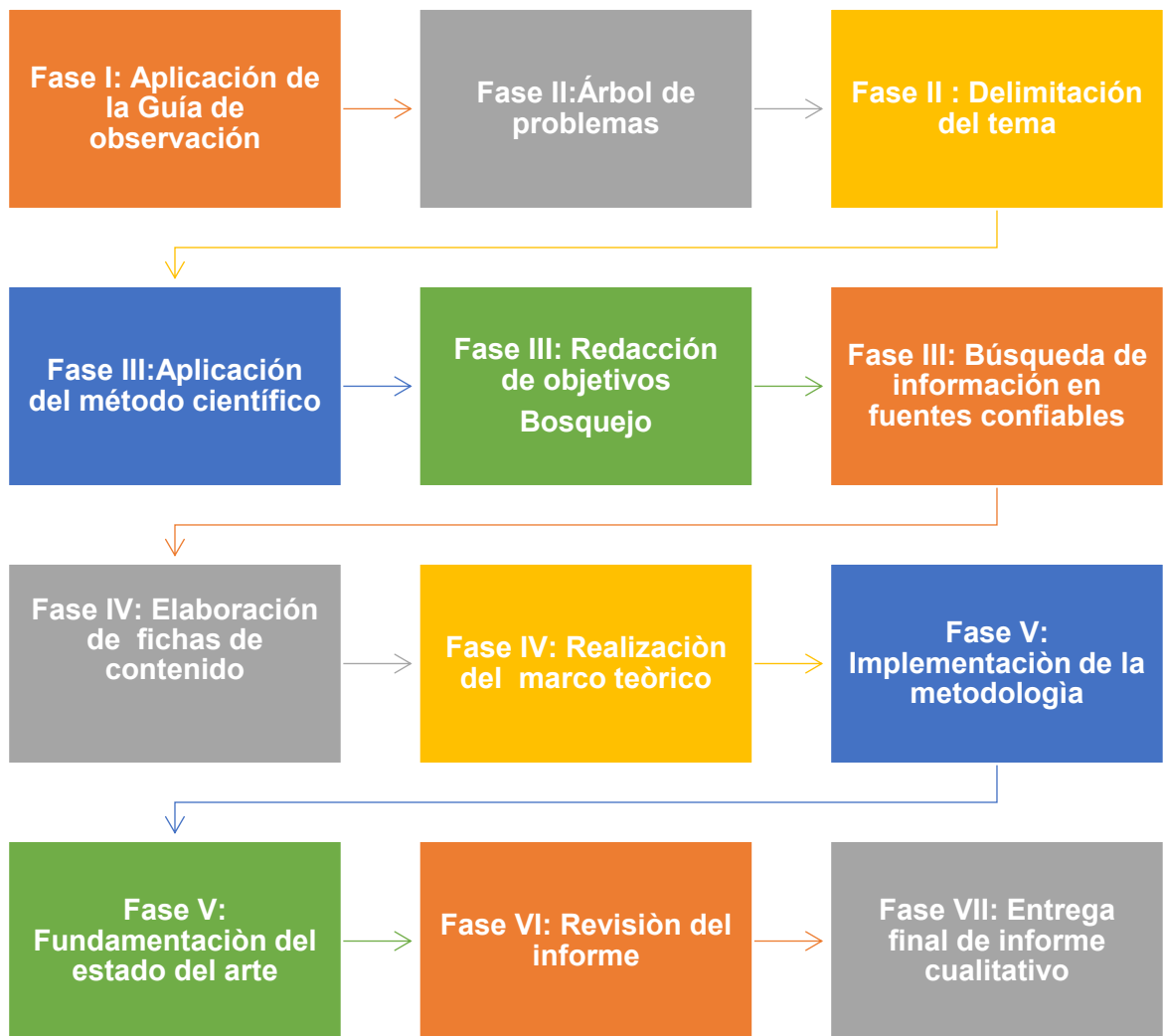
3.7 Entrada al campo.

Definición del contexto de estudio

Planeación evaluativa de programas : Desde la perspectiva más general la planificación de la evaluación puede entenderse como el diseño de un programa de actuación para alcanzar unos objetivos prefijados. Implica una reflexión sobre aquellos aspectos que se van a evaluar y la forma en la que se llevará a cabo el proceso evaluativo. Existen pasos principales para desarrollar la evaluación como poner claro los objetivos y metas del programa, desarrollar las preguntas de evaluación, además aplicar los métodos, y establecer un cronograma para las actividades de evaluación

Programas de formación continua: Dentro de este marco se puede destacar que la formación continua es un proceso sistemático de capacitación, actualización y profesionalización del personal educativo que permite garantizar su dominio disciplinar, pedagógico y didáctico; a través de cursos, talleres y/o diplomados, propiciando experiencias diversas en las que se pongan en práctica capacidades. Cabe resaltar que tiene como principal objetivo del programa promover la formación continua de los protagonistas como instrumento para lograr el acceso a empleos decente y de calidad, además de contribuir con el mejoramiento de la competitividad. A través de la formación se promueve el desarrollo de programas y acciones, muchos de los cuales se articulan con las políticas activas de empleo: terminalidad educativa, formación profesional y certificación de competencias laborales. Asimismo, promueve el fortalecimiento de las instituciones de formación profesional a lo largo de un periodo de tiempo.

3.8 Mapeo del contexto



4 Capítulo II. Perspectiva teórica

4.1 REVISION LITERARIA

4.1.1. La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional

El posgrado en el ámbito de la educación profesional permanente exige un enfoque contextualizado para encontrar respuestas de mayor pertinencia relacionadas con el desarrollo de las competencias profesionales. La copia o puesta en práctica de experiencias aisladas no garantiza la solución de la problemática educacional de estudios avanzados en las universidades. El objetivo esencial de este estudio en Universidad La Anunciata es valorar la importancia de este nivel de enseñanza como requerimiento fundamental para el fortalecimiento y mantenimiento de las competencias profesionales y en última instancia para elevar la calidad de la actividad laboral. Son modalidades importantes en la educación de posgrado, la superación profesional y la formación académica, que caracterizan dos direcciones diferentes pero complementarias.

La educación de posgrado es un conjunto de procesos de enseñanza-aprendizaje dirigidos a garantizar la preparación de los graduados universitarios para complementar, actualizar y profundizar en los conocimientos y habilidades que poseen, vinculados directamente al ejercicio profesional, los avances científico-técnicos y las necesidades de las entidades en que laboran. Se realizó una indagación que sustenta la importancia de estos estudios avanzados y la necesidad de profundizar en la didáctica particular, lo que le da peculiaridades específicas como proceso de problematización, donde el profesor se torna un orientador que propicia situaciones de aprendizaje para que el alumno construya sus conocimientos y logre los objetivos deseados. *Palabras clave:* Posgrado, educación permanente, calidad en la educación, monitoreo, evaluación, gestión docente.

Un sistema educativo amplio y organizado es un sello distintivo de una sociedad moderna. Cuando satisfacer las necesidades más esenciales ha dejado de ser la preocupación, es entonces la educación la que se convierte en materia prioritaria, en definitiva, de lo que se trata ahora es de alcanzar esa sociedad del conocimiento con la que todavía la mayoría de los países solo pueden soñar. Los estudios de alto nivel solo tienen sentido en los países atrasados si cumplen una función relevante. Este juicio tiene mayor validez cuando se viven tiempos de crisis como hoy. Esta realidad avala la necesidad de fundamentar propuestas que pueden servir para conformar sistemas nacionales de educación de posgrado que sean realmente instrumentos de

desarrollo para América Latina, el Caribe y la península ibérica.¹ A pesar de las similitudes y coincidencias geográficas e históricas, se presentan obstáculos que deben ser vencidos en este espacio. Es conocida la enorme heterogeneidad que caracteriza la realidad de los sistemas de educación superior en Iberoamérica. Más aún, dentro de dicho conjunto, los sistemas latinoamericanos de educación superior han seguido caminos propios, haciendo frente a desafíos y realidades muy distintos a los que han determinado las transformaciones que experimenta hoy la educación superior en España y en Portugal.

Por eso, cualquier intento para poder desarrollar mecanismos de integración en Iberoamérica, es decir, más allá de los que de forma bilateral existen y continúan desarrollando, deberá estar encaminado a superar los mencionados obstáculos con la necesaria creatividad y objetividad para que se haga atractivo y sustentable. En el tercer mundo, la educación de posgrado puede ser una inversión rentable e instrumento estratégico importante en las políticas de desarrollo acelerado, por lo cual es urgente concientizar a políticos y gobernantes, autoridades universitarias y al sector productivo, acerca de la importancia y necesidad social de estructurar políticas y sistemas de estudios de posgrado que permitan la inserción pertinente de esta actividad en los procesos de dominio y creación del saber científico, técnico y humanístico. El objetivo del presente estudio se encaminó a valorar la importancia de este nivel de enseñanza como requerimiento fundamental para el fortalecimiento y mantenimiento de las competencias profesionales y en última instancia para elevar la calidad de la actividad laboral.

4.1.2 IMPORTANCIA DE LA EDUCACION DE POSGRADO EN LA ACTUALIDAD

La educación de posgrado tiene entre sus antecedentes más importantes los grados de doctor, maestro y profesor que otorgaban las universidades medievales y que caracterizaban a un hombre culto y capaz en el ámbito de su profesión. Con posterioridad y como consecuencia del desarrollo tecnológico en las universidades surgen necesidades educacionales cuyas respuestas se encontraron en la diversificación de estudios y la adopción de la investigación científica como actividad esencial para profundizar en estas. Ejemplo de ello se tiene en Alemania a comienzos del siglo XIX, que caracterizó a su universidad como autónoma dándole el carácter de universidad científica, expresado en la integración de la investigación, la docencia y los estudios doctorales que requerían de la defensa de una tesis como producto de la investigación individual. Durante este siglo la universidad fue modelo para la educación superior de otros países, como Estados Unidos, Rusia y Japón, entre otros.

Con posterioridad Inglaterra y Francia se convierten también en países adelantados en su desarrollo universitario, pero no siguen la influencia alemana y adoptan otra concepción, la separación de la investigación y la docencia y se distinguen por la centralización del control de los estudios universitarios.

España ha tenido un crecimiento acelerado en la expansión de la educación de posgrado en la segunda mitad de este siglo, su volumen de actividad se ha expresado en cifras, para 1994 4,100,000 profesionales o poseedores de un título universitario, de los cuales se considera que el 4,9 % obtienen el más alto título de educación superior, doctor en ciencias, además como parte de su sistema de educación de posgrado fundamentalmente han venido considerando las maestrías y las especialidades.

Lisboa, en el año 2000, marcó las líneas de una nueva metodología en la formación permanente con estrategias coherentes, valiéndose de las estructuras, los procesos, programas e instrumentos existentes en los diferentes países de la Unión Europea. La comisaria europea de educación, Viviane Reding, expresó en unas declaraciones emitidas en el 2001, su preocupación por la escasa formación-educación que reciben las personas una vez incorporadas a la actividad profesional. Si no se soluciona pronto, añadió, a los profesionales de todos los países les será muy difícil integrarse en una economía internacional como la actual y, por tanto, en una sociedad en la que el conocimiento y la cualificación se hacen obsoletos cada vez más rápidamente.

En el caso de América Latina como en el resto del tercer mundo, el posgrado comenzó siendo una actividad anexa y no sólidamente enlazada a la formación profesional. En la actualidad es un terreno fértil para lograr cada vez más su desarrollo pertinente. La transferencia de la tecnología e ideología extranjeras, por lo general, se considera un factor esencial del desarrollo en los estudios avanzados, no obstante, este camino exige tener en cuenta las características y necesidades profesionales en el contexto latinoamericano.

Ejemplo de ello, es la Pontificia Universidad Católica de Chile cuyo desarrollo de la actividad académica de posgrado constituye un área de acción prioritaria. Esto se ha traducido en un aumento progresivo en el número de programas de posgrado, de manera que hoy se otorga el grado de Doctor en 24 disciplinas y el grado de Máster en 72 disciplinas, incluyendo las menciones (maestría profesional) y áreas de especialización.

Mientras que en Venezuela la propuesta se fundamenta en dos conceptos esenciales y unos principios básicos. Los conceptos son: el de producción intelectual (que incluye el de investigación científica) y educación avanzada continua cuyos principios son: integración, pertinencia social, calidad, cobertura, democratización e innovación. En el caso de México, en este nivel de estudios, existen actualmente 2 420 programas de posgrado, 259 de ellos se imparten en la UNAM y el resto en 233 instituciones de las cuales 101 son privadas. Las instituciones públicas atienden a 72 % de un total de 65 615 estudiantes de posgrado en el país, en tanto que las privadas al 28 % restante, según las cifras de la Asociación Nacional de Universidades e instituciones de enseñanza superior, correspondientes a 1995.

El sistema de estudios de posgrado, de la Universidad de Costa Rica, creado en 1975 tiene como objetivo fundamental formar investigadores, docentes y profesionales de alto nivel, capaces de desarrollar sus actividades en forma creativa y provechosa para la sociedad. La oferta de posgrado consta de las siguientes modalidades: Doctorado Académico, Maestría Académica (con énfasis en investigación, tesis), Maestría Profesional (con énfasis en cursos e investigación práctica, aplicada), especialidades profesionales y cursos especiales de posgrado.

En Bolivia las universidades del sistema, de acuerdo con su estructura institucional y educativa y con sujeción de los reglamentos correspondientes, otorgan los siguientes grados académicos: técnico medio, técnico superior, licenciado, de especialidad, maestría y doctorado. La política de gratuidad en la educación superior cubana es lo que caracteriza al sistema educacional. La calidad de la educación de posgrado que ofrecen las instituciones cubanas de educación superior tiene un marcado reconocimiento internacional. Anualmente numerosos profesionales universitarios, nacionales y extranjeros, cursan estudios de posgrado en Cuba con el propósito de elevar su calificación, perfeccionar el desempeño laboral o actualizar conocimientos en su ámbito de acción.

La educación superior del siglo XXI al asumir el reto del vertiginoso desarrollo de las ciencias y las tecnologías deberá enfatizar en una sólida formación profesional como consecuencia de priorizar los procesos de aprendizaje con un carácter eminentemente productivo, de forma que la educación de posgrado se sustente en un egresado que esté dotado de los recursos intelectuales y humanos que le garanticen educarse durante toda su vida profesional. La sociedad contemporánea requiere cada vez más de un universitario que conjugue una alta especialización con la capacidad científico técnico y condiciones ciudadanas pertinentes. Se puede afirmar que la universidad del futuro será juzgada esencialmente por la calidad de

egreso de sus estudiantes, esta realidad se ve influida fundamentalmente por el desarrollo de los estudios avanzados.

Para asumir el compromiso de la educación permanente la universidad deberá flexibilizar sus estructuras académicas, métodos de trabajo y evolucionar hacia su integración como parte importante para el desarrollo de las competencias profesionales. Los países de la región, de forma general, han venido asumiendo este reto de manera fragmentada al centrar su atención en figuras posgraduadas como los doctorados, las maestrías y las especialidades, lo que denota una influencia mantenida en el tiempo de los estudios de posgrado de los países del primer mundo.

Esta valoración histórica permite comprender cómo la educación de posgrado surge y se desarrolla en relación con las necesidades sociales vinculadas al desarrollo profesional, lo que aún reclama respuestas de mayor pertinencia en el contexto iberoamericano actual.

4.1.3 Necesidad de propuestas dirigidas a fortalecer la educación de posgrado

El fortalecimiento en la educación de posgrado como parte de los sistemas educacionales, se inicia a partir de un enfoque contextualizado y una reflexión general de la necesidad de su desarrollo. La simple copia o puesta en práctica de experiencias aisladas no garantiza dar respuestas pertinentes a la problemática educacional de los estudios avanzados de las universidades. Las deficiencias que se presentan en la educación de posgrado de los países de la región pueden encontrar su solución con la creación e implementación sistemática y progresiva de sistemas nacionales de posgrado conceptualmente definidos, que tengan un carácter integral relacionado con las potencialidades y necesidades profesionales del ser humano, lo que puede sustentarse en experiencias de avanzada conocidas y aplicadas, cuyos aspectos esenciales puedan ser tenidos en cuenta en el contexto del posgrado iberoamericano.

En este sentido se tornan aspectos esenciales, la pertinencia social, concretada en el vínculo real de toda concepción posgraduada con problemas nacionales o regionales relevantes; el incremento, dado por una conciencia sobre la necesidad de desarrollar en estos países, este cuarto nivel de enseñanza o educación de avanzada; la actualización, de forma tal que los estudios de posgrado se vinculen con un criterio de nacionalización de sus recursos al desarrollo científico técnico nacional e internacional y la democratización que permita que este sistema educacional se autorregule a través de la participación activa de sus integrantes.

De manera general la educación de posgrado, entendida también como educación avanzada y en relación directa con lo establecido en la actualidad por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como educación permanente o desarrollo profesional permanente, constituye un concepto más amplio vinculado a la formación de competencias profesionales para garantizar el desempeño como expresión de los conocimientos teóricos, prácticos y personales adquiridos y ha sido subdividida en dos modalidades igualmente importantes:

1. La educación avanzada formal o educación de posgrado, que posee un carácter selectivo regulada nacionalmente y ejecutada por instituciones autorizadas. Esta modalidad otorga títulos académicos y está orientada hacia la creación o producción intelectual.

2. La educación avanzada no formal también denominada educación continua, que no posee carácter selectivo y se distingue por su flexibilidad y normatividad simple, la cual está dirigida a la superación y actualización profesional permanente de todos los profesionales. Sin embargo, esta modalidad no ha caracterizado con la debida fuerza a las universidades, no obstante, el papel esencial que juega en el desarrollo integral de la actividad profesional.

Sobre la base de esta conceptualización y experiencias de la región como la desarrollada por Cuba, la organización de la educación de posgrado puede orientarse en dos direcciones diferentes pero complementarias:

1. Educación posgraduada continua o superación profesional. Esta modalidad se refiere a un sistema de actividades de aprendizaje y consolidación profesional como expresión de la creación intelectual. Está controlada institucionalmente y dirigida a los profesionales graduados. Como formas de esta modalidad pueden considerarse: los cursos, los talleres, los entrenamientos, cursos precongreso, seminarios de posgrado, conferencias de especialidad, el debate científico, diplomados y estudios supervisados por profesionales de alta capacitación. La misma implica un desarrollo personal más libre en sus formas, pero debe ser considerada como un derecho y un deber de todo egresado.

2. Educación posgraduada formal o formación académica. Esta modalidad se refiere a un sistema de actividades de aprendizaje exigente, regulado a nivel nacional y ejecutado institucionalmente con la debida autorización, otorga un título académico y científico y está orientada con énfasis hacia la creación o producción de conocimientos

intelectuales prácticos y humanísticos en el ámbito del pensamiento científico. Como formas de esta modalidad pueden considerarse a las especialidades, maestrías y los estudios doctorales.

Resulta importante comprender que la educación posgraduada constituye un sistema que debe estar en función de la pertinencia social y del contexto nacional, por lo que la interacción entre las dos direcciones argumentadas con anterioridad puede adoptar diferentes características, atendiendo a las exigencias y necesidades universitarias como parte de la educación superior de los diferentes países de la región.

Las diferentes modalidades de educación avanzada o de posgrado podrán contemplar actividades múltiples como ya ha sido considerado, las que deben funcionar con una visión de integración de la docencia, la investigación y la actividad laboral. Como consecuencia de ello la calidad de las diferentes modalidades de posgrado podrá medirse fundamentalmente por su pertinencia e impacto social y su relevancia científico-técnica.

4.2 ESTADO DEL ARTE

4.2.1 GESTIÓN DOCENTE EN LA EDUCACIÓN DE POSGRADO

El concepto de calidad universitaria resume tres dimensiones diferentes: docencia, investigación y extensión, que contempla la valoración del personal docente, de sus programas, de sus métodos de enseñanza-aprendizaje, sus aspectos metodológicos, de la investigación para el desarrollo y como indicador de cambio y de mejora de la organización y administración del ambiente académico, de los estudiantes, del contexto institucional y del impacto en la sociedad.

Otro indicador de calidad universitaria está dado por la presencia del posgrado y la calidad de sus currículos. La educación posgraduada, surge, se desarrolla y perfecciona como una extensión de las carreras universitarias y como una necesidad de perfeccionamiento o especialización de la práctica profesional, pero en realidad debe ser el resultado de procesos avanzados de investigación en función de las necesidades sociales, económicas y culturales de la población, así como de los requerimientos tecnológicos del aparato productivo y del intercambio internacional. Por otra parte, también responde a los intereses individuales de los profesionales.

La educación de posgrado constituye el conjunto de procesos de enseñanza-aprendizaje dirigidos a garantizar la preparación de los graduados universitarios, con el propósito de completar, actualizar y profundizar en los conocimientos y habilidades que poseen, y alcanzar un mayor nivel de ejercicio profesional o de conocimiento y habilidades científicas, en correspondencia con los avances científico-técnicos y las necesidades de las entidades en que laboran. Su objetivo esencial es contribuir a la elevación de la eficiencia, la calidad y la productividad en el trabajo.

Entre las características del proceso de enseñanza-aprendizaje como parte del sistema de educación de posgrado, se destacan las siguientes:

- Tiene carácter sistémico.
- Es interactivo (entre el profesor y los alumnos).
- Es objeto de la dirección docente.
- Es planificado y sistemático y se realiza en forma activa.
- Durante el proceso formativo de posgrado ocurren contradicciones que constituyen su fuerza motriz.

En cuanto a las características del profesor se pueden destacar:

- La formación de un aprendizaje significativo.
- La enseñanza de estrategias y habilidades de tipo cognitivo.
- Mejorar la concepción de estrategias instruccionales para perfeccionar el proceso enseñanza-aprendizaje, las cuales a su vez pueden ser:
- De apoyo. Su objetivo es crear un contexto emocional y motivacional apropiado para aprender.
- Primarias. Intervienen directamente en el proceso de aprendizaje o solución de problemas.

4.2.2 Funciones de la educación de posgrado

Entre las funciones de la educación de posgrado se pueden destacar:

- Actualización: posibilita la renovación sistemática de los conocimientos y habilidades profesionales a nivel con los avances y el desarrollo científico.
- Complementación: posibilita la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades profesionales no recibidos en sus estudios precedentes o adquiridos sin la profundización requerida.
- Profundización: posibilita la obtención de un nivel superior en los conocimientos científico-técnicos y habilidades profesionales en el campo específico de una profesión o de un área concreta de la ciencia y la técnica.

Tomando en cuenta estas funciones y la detección previa de necesidades de aprendizaje identificadas, se debe planificar el proceso docente educativo en la educación de posgrado con los propósitos, metas y encargo social que permitan:

- Contribuir al fortalecimiento de los sistemas de conocimientos y habilidades de carácter general o específicos, necesarios para el mejor desempeño de determinadas áreas propias del ejercicio profesional.
- Tomar un nivel avanzado de profundidad o amplitud de conocimientos y métodos en campos específicos de la actuación profesional.

En la estrategia docente que se adopte es recomendable contemplar lo siguiente:

- Desarrollar las actividades formativas en el espacio donde tiene lugar la producción y los servicios.
- Considerar que la capacitación en el sujeto que aprende, ocurra de manera natural, vinculada a la actividad para el desempeño de sus responsabilidades en el trabajo.
- Estimular que los participantes estén comprometidos en todos los momentos básicos del proceso pedagógico: planificación, preparación realización y evaluación.
- Estimular la ruptura del natural inmovilismo mental que predomina en muchos adultos.
- Partir de modos de actuación profesionales como sistemas íntegros de conocimiento, habilidades, hábitos y actitudes que deben ejecutar los trabajadores, tanto para la elaboración de las estrategias docentes como para la evaluación del desempeño.

Al planificar los programas educativos con este nuevo enfoque es necesario abordarlos desde un punto de vista prospectivo, es decir, comparando la imagen-objetivo del futuro deseado con las características actuales, reales, de los recursos humanos implicados. De modo tal que a través del proceso educativo se logre una transformación que permita la calificación del recurso humano, pero de forma más importante aún, dirigir un proceso capaz de inducir y facilitar los cambios deseados.

De acuerdo con estas ideas la educación permanente constituye una estrategia de desarrollo profesional, basada en los procesos de aprendizaje presentes durante toda la vida laboral del trabajador, que tiene como objetivos fundamentales:

- Elevar la calidad de la competencia y el desempeño profesional.
- Educar más allá del aula, desbordando el marco de un sistema escolar.
- Rebasar los límites la educación formal, desarrollada mediante tal o cual método educativo, pues comprende toda una variedad de experiencia, aún las más formales.
- Favorecer la participación activa y consciente de los implicados en la capacitación y lograr un alto grado de motivación y compromiso en la elevación de la calidad del desempeño profesional.

Las características específicas que le dan la individualidad propia al proceso enseñanza-aprendizaje en la educación de posgrado, se manifiestan en los objetivos del proceso de aprender a aprender y enseñar a pensar, a un estudiante adulto con capacidad crítica y reflexiva

que contribuye con sus iniciativas a la solución de los problemas profesionales; contando con un docente equipado de medios y estrategias adecuadas al propósito y los objetivos a alcanzar, cuya misión es organizar, estimular, integrar y coadyuvar el proceso educativo. El profesor es un guía que facilita las experiencias de aprendizaje y establece una relación recíproca con el educando donde ambos aprenden entre sí, mediante el uso de estrategias docentes flexibles que permiten el desarrollo de la creatividad de todos, estudiantes y docentes

En este nivel de enseñanza, la participación activa del educando se torna en fuente de inspiración, para la inquietud científico-intelectual, la búsqueda independiente de los conocimientos, la autoexigencia, la canalización del interés profesional, la necesidad consciente y profunda de aprender y transmitir sus experiencias o aprovechar las de otros. Siendo por ello entendido el aprendizaje como un proceso complejo de solución de problemas, donde el alumno debe intervenir coordinando sus medios disponibles y estrategias, para alcanzar la solución.

La educación permanente o de posgrado dirigida a la superación profesional, consta de cuatro pasos fundamentales:

1. Identificación de necesidades de aprendizaje.
2. Proceso educativo.
3. Monitoreo.
4. Evaluación.

Entre los aspectos fundamentales de la educación de posgrado está la utilización de las técnicas pedagógicas de problematización alrededor de las situaciones concretas que afronta el trabajador en el desempeño de sus funciones. Así, se obtendrá un aprendizaje enmarcado en la propia realidad profesional, o de la formación de estos profesionales. De esta manera, la identificación de necesidades de aprendizaje (INA) es un paso fundamental para derivar los contenidos educativos. La INA permite identificar los puntos débiles a reforzar, los problemas específicos a resolver; definirá la preparación, la calificación, la capacitación y el adiestramiento que se requiere organizar e impartir. La INA es también denominada en la literatura internacional de identificación de necesidades de capacitación (INC). Este proceso es un paso previo y obligatorio a la definición del contenido, los métodos y la organización de cualquier tipo de proceso educativo permanente. El punto de partida para comenzar la investigación de la INA es el patrón de trabajo existente por el sistema, diseñado para el puesto de trabajo correspondiente.

Por ello, toda investigación de identificación de necesidades de aprendizaje permite dividir los problemas y factores encontrados en dos grandes grupos:

1. Problemas que se resuelven con capacitación.
2. Problemas encontrados ajenos a la capacitación y que se resuelven con otras medidas (organizativas, técnicas, etc.).

Por lo tanto, el sistema de educación permanente es un ciclo continuo, cuya primera etapa, INA, reviste una importancia fundamental, debido a que:

- Proporciona los elementos necesarios para elaborar los cursos y actividades de capacitación requeridos para cumplir las metas y políticas de salud.
- Erradica los gastos innecesarios en capacitar por capacitar, centrando los esfuerzos en lo necesario y efectivo.
- Induce a una aceptación general de la capacitación, al lograr un programa de trabajo que todos los factores aceptan como el que les resuelve los problemas que confrontan.
- Garantiza que los recursos se empleen en lo que mayor beneficio y efectividad traerá para el mejor cumplimiento de las metas y políticas del sistema laboral.
- Genera el volumen de datos y elementos esenciales para permitir un seguimiento y comparación, después del salto cualitativo deseado.

La determinación de las necesidades de aprendizaje es indispensable para poder garantizar la calidad de los programas de superación profesional en cualquiera de sus variantes.

El monitoreo como paso del proceso educacional se relaciona con una actividad sistemática de búsqueda de información y su análisis; implica el seguimiento de un proceso de trabajo-aprendizaje. Sobre la base de la problematización en la que debe transcurrir la asimilación de los contenidos correspondientes, se va analizando cómo marcha la actividad docente en función de los objetivos propuestos. El monitoreo garantiza el poder contar con datos acerca de la direccionalidad científico-técnica del aprendizaje hacia la situación deseada. En este importante momento se pueden introducir, de ser necesario, acciones educativas adicionales, así como tomar las decisiones que correspondan para el alcance de los objetivos previstos.

En estrecha relación con el monitoreo está la evaluación del proceso educativo. La evaluación de la calidad de la educación superior en el área iberoamericana ha sido tema de preocupación y debate en casi todos los países desde hace varios años, especialmente cuando

en las reformas del nivel terciario de la educación se lo ha incorporado como una de sus prioridades. En la práctica, la evaluación aparece ya como una necesidad institucional, cada vez más sistemática y que está adquiriendo mayores niveles de participación entre los distintos factores de la educación superior. Los gobiernos, las comunidades académicas y las propias instituciones hacen esfuerzos para perfeccionar políticas, experiencias y compromisos en torno a la calidad.

Como se señaló al comienzo de este estudio, la evaluación de la calidad de la educación superior en los sistemas analizados muestra dos tendencias dentro del propósito común de salvaguardar la calidad de la educación superior. Se hizo referencia a la evaluación cuando esta conduce a la expedición de un acto formal de acreditación. Ahora se centrará el análisis en la evaluación de la calidad cuando ésta no conduce a expresar ese tipo de certificación al final del proceso.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), plantea: la pertinencia de la educación superior debe evaluarse en términos de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen, lo cual requiere de normas éticas, imparcialidad política, capacidad crítica, y una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo, con orientaciones a largo plazo en objetivos y necesidades sociales comprendidos en el respeto de las culturas y la protección del medio ambiente. La constitución de una red iberoamericana de agencias de evaluación y acreditación supone abrir un nuevo espacio para la cooperación, debiendo contemplarse las asimetrías existentes en cuanto a niveles de desarrollo de las agencias en los diferentes países, el fortalecimiento mutuo e incluso la necesidad de brindar un apoyo para la constitución de agencias en países en las que no existen.

La conveniencia de la creación de esta red se ha puesto de manifiesto al analizar las potencialidades de la cooperación iberoamericana en la educación superior y como soporte para una intensificación de la educación transnacional en el ámbito iberoamericano. A largo plazo podría contribuir a la conformación de un espacio iberoamericano de educación superior. La evaluación resulta esencial en relación con el alcance y calidad de la superación profesional llevada a cabo, de manera tal que al concluir la capacitación prevista es necesario proceder a evaluar sus resultados.

Es fundamental durante este momento, la interpretación y análisis de los resultados obtenidos, en correspondencia con los efectos producidos en la calidad de la actividad profesional y el grado de satisfacción del personal involucrado, como indicadores fundamentales para evaluar. Es decir, hay que analizar si el proceso de superación profesional desarrollado ha posibilitado la solución de los problemas que le dieron origen y en qué medida, por lo que la evaluación tiene lugar sobre la base del impacto que se ha producido en el ámbito de la actividad profesional.

4.2.3 CALIDAD Y EVALUACIÓN

La calidad que posean las respuestas a estas demandas sociales es un tema en la actualidad ineludible. De ahí que, el desarrollo de sistemas de evaluación de la calidad en la educación superior y la certificación pública de ésta mediante los sistemas de acreditación de programas y de instituciones para dicho nivel, sean objeto de atención, de elaboración y de debate en toda agenda de discusión nacional, regional o internacional, en el propio quehacer universitario y en la formulación en mayor o menor medida de las políticas educacionales de cualquier país. Es por eso que, diversos actores participan cada vez más en la elaboración, en la validación y en el fomento de tales sistemas: estudiantes, centros de educación superior, agencias de evaluación y de acreditación, sociedades de profesionales, y organismos encargados de la elaboración de políticas estatales en el campo de la educación.

Los niveles de desarrollo que en cada país se encuentran en el campo de la evaluación y de la acreditación de la calidad son también diversos. En Iberoamérica tales sistemas son más o menos recientes, y como proyectos sistemáticos han estado llevando a cabo experiencias (a excepción de Brasil, con la acreditación del posgrado y de Cuba, con la evaluación institucional desde 1978), que se iniciaron a principios de la década de los noventa.

Mediante la aplicación de algunos de estos sistemas de evaluación y de acreditación, se acumula mayor experiencia (CONEAU en Argentina; CNAP en Chile; CNA en Colombia; COPAES en México). Otros son de reciente creación, pero han comenzado con gran dinamismo sus programas (ANECA en España; JAN en Cuba; CONEA en Ecuador; ANEAES en Paraguay), mientras otros se desarrollan en forma más integrada, como es el caso del Consejo Centroamericano de Acreditación, para apoyar el mejoramiento de la calidad de la educación superior de los países de esta área y el desarrollo de los sistemas nacionales de la región, cuyo ejemplo lo da Costa Rica (SINAES). En países como Bolivia y Venezuela se han hecho valiosos

esfuerzos, y se han efectuado numerosos estudios técnicos para la organización de sus propios sistemas de acreditación.

4.3 Perspectiva teórica asumida

4.3.1 Conceptualización de la planeación evaluativa desde la visión positivista hacia posicionamientos de programas de formación continua.

4.3.1.1 Planeación evaluativa

La planeación y la evaluación son procesos fundamentales que forman parte de la práctica educativa. Los mismos facilitan la toma de decisiones antes, durante y al finalizar la intervención pedagógica. La planificación es clave para asegurar la calidad de las acciones que llevas a cabo dentro del aula y para el desarrollo de las competencias deseadas. Llamamos planificación al proceso de organización de nuestra práctica educativa en el cual se articulan las competencias, los contenidos, las opciones metodológicas, las estrategias educativas, los textos, materiales y la evaluación para secuenciar las actividades a realizar. Es un componente fundamental y un requisito al momento de implementar el Diseño Curricular en las aulas. Todos los educadores conocemos la importancia de la planificación como parte de nuestra tarea educativa. En el día a día debemos evitar que otras tareas y responsabilidades nos lleven a descuidarla. El tiempo que destinamos a planificar es necesario para organizar y prever el inicio, el desarrollo y el cierre de cada clase.

Las estrategias de planificación para la articulación de las áreas propuestas en el Diseño Curricular Dominicano para el Nivel Primario (2014), son: • Unidades de aprendizaje • Proyectos de investigación • Proyectos de intervención de aula • Eje temático “El educador o educadora cumplen un papel fundamental pues son responsables de planificar y diseñar situaciones de aprendizajes que propicien el desarrollo de competencias, así como también de dar acompañamiento y retroalimentación durante el proceso” (MINERD, 2016)

4.3.1.2 Existen diferentes pasos para realizar una planificación exitosa

Diagnosticar: Conocer y tomar en cuenta las características y necesidades de tus estudiantes, de tu comunidad y del espacio donde estás trabajando, te facilitará lograr pertinencia al planificar.

Identificar: A partir de las competencias deseadas, las características y necesidades de cada estudiante y del grupo, selecciónalos logros esperados (indicadores) y las experiencias y

actividades más adecuadas. Es importante contar con la opinión de los estudiantes y tomar en cuenta la misión del centro educativo, los recursos disponibles y las características del lugar y de las personas.

Programar: Plasmar de manera organizada lo que vas a hacer, por qué lo vas a hacer, para qué, con qué recursos, cómo se va a hacer, quién lo va a hacer y cómo se va a evaluar. Es importante indicar en qué momento de la rutina lo harás y dónde se llevará a cabo. Se materializa en un documento que sería el documento oficial que el centro utiliza para planificar. Al momento de programar/ planificar, es importante que tengas claro todos estos aspectos, ya que le darán orden y secuencia a las actividades, permitiendo que registres los resultados de manera efectiva y ayudar a tus estudiantes a lograr los indicadores de manera efectiva.

Ejecutar la acción: Es importante que lleves a cabo aquello programado adaptándote a los posibles imprevistos que puedan ir surgiendo.

Evaluar: Te permite sistematizar las experiencias y lecciones aprendidas para mejorar futuras acciones. ¿Cómo ha ido? ¿Se han alcanzado los logros esperados? ¿Con qué evidencia cuento? ¿Cuál es la respuesta de los participantes? ¿Qué puedo mejorar en el futuro? Al momento de planificar las experiencias y actividades para cada competencia y logro esperado, también determinas la forma como será evaluado el indicador. Esto te permite hacer ajustes a la planificación. Después de considerar todos los aspectos antes señalados, te recomendamos responder a la siguiente pregunta antes de iniciar el proceso de planificación:

La planificación te permite tomar en cuenta todo lo que necesitas para que tus estudiantes desarrollen las competencias y los aprendizajes esperados en un tiempo y espacio determinado. Cuando planificas cada momento de la rutina o de tu clase, apuntas a lo siguiente:

- Calidad educativa.
- Aporte al logro de la visión y misión de la Institución de manera compartida.
- Motivación y participación de los estudiantes.
- Mejora de la comunicación, del trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo
- Mejora tu gestión de los recursos y del tiempo.
- Seguimiento y control de los indicadores de logro propuestos en que cada área del Diseño Curricular.

- Evaluación de los aprendizajes de cada estudiante del grupo.
- Implementación de metodologías y estrategias diversas y apropiadas.
- Secuencia de actividades a realizar y coherencia con los logros deseados.
- Reducción de la improvisación.
- Coherencia con el Proyecto Educativo del Centro como base de los proyectos a desarrollar dentro del centro educativo.

4.3.1.3 Características de la planificación

La planificación debe cumplir con los siguientes requisitos: Coherente: Debe haber coherencia entre las estrategias didácticas y las guías curriculares, para de ahí partir a las actividades pedagógicas. Flexible: Se adapta a los estilos y ritmos de aprendizajes de tus estudiantes, respetando el proceso y obteniendo resultados positivos. Abierta: te permite organizar y anticipar los procesos de enseñanza aprendizaje, con el propósito de orientar la práctica pedagógica, en función de apoyar a tus estudiantes en el logro de sus aprendizajes. Continua y progresiva: Asegura continuidad en el proceso, abarcando los indicadores correspondientes al grado, asegurando llevar el control de la continuidad, es decir, que a medida que vayas seleccionando y abarcando los indicadores, lleves el control de lo que debe continuar, logrando progresión en los mismos. Equilibrada: Asegura cumplir con variedad de estrategias para la implementación de las actividades en el aula. Contextualizada: Es orientada tomando en cuenta el espacio, las características de tus estudiantes y la disponibilidad de recursos didácticos para la implementación de la práctica.

¿A qué preguntas responde la planificación? ¿Cómo quiero que mis estudiantes aprendan? El aprendizaje es un proceso continuo que no termina cuando acaba la clase, sino que dura toda la vida. Estás enseñando en todo momento y eres modelo de comportamiento para tus estudiantes. El proceso de aprendizaje parte de la necesidad de responder a una inquietud, a un interés por parte del grupo, a un deseo de lo que se aspira que desarrollen tus estudiantes. Como educador, das seguimiento y registras lo que sucede en este proceso para continuar respondiendo a nuevas necesidades. El cómo enseñar será el medio y los materiales didácticos para utilizar, el cuándo serán los tiempos y espacios adecuados para llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje. Para obtener buenos resultados de un proceso de enseñanza aprendizaje seleccionas las estrategias de forma adecuada, acorde al grupo de estudiantes, tomando en cuenta sus intereses y las competencias a desarrollar. ¿Qué estrategias

utilizar? Las estrategias son métodos, técnicas, procedimientos y secuencias de actividades y recursos que planifica de acuerdo con las características y necesidades de los estudiantes. Las estrategias que propone el Diseño Curricular son:

- Estrategias de recuperación de experiencias previas
- Estrategias expositivas de conocimientos elaborados y/o acumulados
- Estrategias de descubrimiento e indagación
- Estrategias de inserción en el entorno
- Estrategias de socialización centrada en actividades grupales
- Estrategia de indagación dialógica o cuestionamiento
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje basado en proyectos
- Sociodrama o dramatización
- Técnica de estudio de caso
- Debate

Las estrategias de enseñanza-aprendizaje determinan el accionar y el tipo de situación de aprendizaje que se debe generar. Las situaciones de aprendizaje son escenarios y procesos pedagógicos que los educadores diseñan intencionalmente y aprovechan para promover aprendizajes en los estudiantes. Crear una situación de aprendizaje intencionada es colocar al estudiante frente a un objeto, juego, escenario, realidad o problema y permitirle que explore, reflexione, investigue, se involucre en experiencias que posibiliten el ensayo-error y solución de determinado problema. “Se denomina situación de aprendizaje o didáctica a las circunstancias creadas sobre la base de la realidad, con el propósito de que el estudiantado construya y aplique determinados conocimientos o saberes.

Al diseñar las situaciones de aprendizajes se debe tomar en cuenta que las Competencias Fundamentales se desarrollan de manera interactiva”. (MINERD, 2016) ¿Cómo construir una situación de aprendizaje? “Este primer paso es muy importante, porque te permitirá un proceso pedagógico motivador, interesante y coherente, en el que las y los estudiantes tienen un hilo conductor que orienta el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Las situaciones de aprendizaje propician la acción protagónica de tus estudiantes en sus procesos de construcción

de conocimientos, les desafían y favorecen el desarrollo de sus habilidades y de sus competencias creativas” (MINERD, Construyo mi planificación docente, 2015) “Para la construcción de la situación de aprendizaje necesitas definir cinco componentes: El escenario, circunstancia o ambiente operativo (entorno) donde se ha de realizar el aprendizaje. El asunto, situación o problema a resolver o producto a realizar. La intención o situación inicial, el punto de partida y el rol del estudiante. El aprendizaje que se requiere para resolver el problema o realizar el producto. El procedimiento general con el que se logrará dicho aprendizaje, incluyendo el escenario final o punto de llegada.” (MINERD, Construyo mi planificación docente, 2015) A continuación, un ejemplo: Materia: Matemáticas Tema: Seleccionar el indicador adecuado Situación de Aprendizaje: Quieren pintar el centro educativo, es una tarea que la realizarán todos los estudiantes del curso, pero no saben la cantidad de pintura a comprar, ya que usarán diferentes colores para las paredes y el techo. (Aquí puede ir un video, Visita guiada, lectura o cualquier cosa que despierte el interés, con la debida redacción) Pregunta Generadora: ¿Cómo puedes calcular la cantidad de pintura a comprar? ¿Qué color de pintura nos gustaría? ¿A quiénes les gustaría pintar?

4.4 Concepto de evaluación

La evaluación es un elemento educativo con un marcado carácter político (Murillo & Hidalgo, 2015). Como tal, el proceso evaluativo puede abordarse desde perspectivas diferentes, a partir de puntos más conservadores en las que el docente tiene el poder a otras más progresistas en las que este poder se distribuye. No podemos olvidar que la evaluación y la calificación repercuten en el presente y el futuro del alumnado, y que sea, por tanto, no solamente uno de los elementos centrales en los que se centra el alumnado, sino también uno de los aspectos que más inseguridad produce entre el profesorado (Villardón, 2006). Para llevar a cabo una evaluación que promueva el aprendizaje del alumnado es necesario considerarla como un aspecto central en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje (Boud, 2010; Quesada, Rodríguez & Ibarra, 2013; Rodríguez Gómez, Quesada-Serra & Ibarra-Sáinz, 2016) siendo por tanto un aspecto por planificar y sistematizar desde el inicio de la planificación docente (Ibarra, 2008; Rodríguez, 2009). Asimismo, para la mejora de la evaluación se hace imprescindible analizar e introducir cambios e innovaciones en aras de un equilibrio entre sus dos grandes funciones: promover el aprendizaje del alumnado y certificar el desarrollo de competencias.

El presente artículo tiene como objetivo analizar la percepción del profesorado universitario con relación a la evaluación para el aprendizaje, más concretamente sobre la importancia, competencia y uso percibido de una serie de actuaciones relacionadas con la planificación de la

evaluación y la innovación en evaluación. La importancia de planificar la evaluación La planificación de la evaluación puede entenderse como el diseño de un programa de actuación para alcanzar unos objetivos prefijados. Implica una reflexión sobre aquellos aspectos que se van a evaluar y la forma en la que se llevará a cabo el proceso evaluativo. Planificación e Innovación de la Evaluación en Educación Superior: la Perspectiva del Profesorado 55 RIE, 2017, 35(1), 53-70 A través de la planificación de la evaluación se facilita la alineación de los diferentes elementos, localizando y subsanando posibles incoherencias. También facilita la gestión de la carga de trabajo –tanto del profesorado como del alumnado– a la vez que favorece el seguimiento de todo el proceso, permitiendo, como indica Zabalza (2010) una mayor coordinación global. Si bien existen diferentes formas de diseñar y planificar la evaluación, una forma sencilla de hacerlo es a través de los procedimientos de evaluación.

Tal y como señalan Rodríguez e Ibarra (2011) los procedimientos de evaluación recogen la lógica del proceso a seguir, especificando las tareas a realizar para conocer y valorar el desarrollo competencial del alumnado. Si bien pueden darse diversos grados de complejidad a la hora de planificar la evaluación de un curso, una asignatura o un módulo, es imprescindible que ésta tenga un carácter flexible, que sirva de apoyo durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje y que como mínimo dé respuesta a las siguientes preguntas: • ¿Qué evaluar? • ¿Cómo evaluar? • ¿Cuándo evaluar? Especificando y detallando estas tres preguntas

Se puede considerar que en la planificación de la evaluación se debe tener en cuenta Las competencias a desarrollar; los resultados de aprendizaje; las tareas de evaluación, su tipología –en función del tipo de aprendizaje que queremos desarrollar– y su modalidad –grupal o individual y si se llevará a cabo de forma virtual o analógica, los criterios e instrumentos de evaluación que queremos utilizar; la modalidad de evaluación –participativa o no participativa, el contexto en el que se llevará a cabo –digital o analógico–, así como la información que se ofrecerá durante y/o después de la evaluación, si se brindará una calificación y/o retroalimentación, y en este caso valorar qué función va a tener esta retroalimentación –retrospectiva o prospectiva (en la retroalimentación prospectiva se ofrece información cuando el alumnado todavía puede actuar y mejorar su desempeño)–.

4.4.1 Innovación evaluativa

La innovación se entiende como la puesta en práctica y extensión de prácticas educativas mejoradas (Kezar, 2011). La innovación y el cambio en los sistemas educativos se ha convertido en una necesidad, necesidad que es todavía más imperiosa en educación superior. Diferentes

autores (Hanna, 2002; Tomás & Castro, 2011) defienden que la universidad necesita cambiar en todos los niveles de la organización si pretende sobrevivir y prosperar en el nuevo “mercado educativo”. En este sentido urge no solamente la necesidad de cambio sino sobre todo una mayor difusión de los cambios e innovaciones exitosas existentes y su comunicación a los agentes interesados.

Actualmente, la palabra innovación tiene gran presencia en todas las universidades, tanto a nivel nacional como internacional; se realizan numerosos congresos y publicaciones entorno a la innovación en educación superior (Véase Hanaue & Baurele, 2012, Martín & Ruiz, 2005; Tomas & Castro, 2011; Zhu & Engels, 2014). Asimismo, en cuanto a la evaluación se refiere, podemos encontrar cuantiosas Planificación e Innovación de la Evaluación en Educación Superior: la Perspectiva del Profesorado 57 RIE, 2017, 35(1), 53-70 experiencias innovadoras en diferentes ramas de conocimiento (Véase Grupo de investigación EVALfor, 2011a; 2011b; 2011c; Mingorance & Calvo, 2013; Perrota, 2014). Para que la implantación de prácticas educativas mejoradas o innovaciones tengan efecto, es necesario que éstas sean sostenibles y continuas; las experiencias puntuales, como circunstanciales que son, si bien pueden ser necesarias y relevantes, no producen efectos positivos a largo plazo. Análogamente, para el enriquecimiento y extensión de dichas prácticas es importante la comunicación, colaboración y coordinación entre el profesorado.

Tal y como indican López, Pérez-García y Rodríguez (2015) el escenario de convergencia europeo en el que estamos “invita, inexcusablemente, al intercambio docente, al establecimiento de compromisos conjuntos y al trabajo interdisciplinar en todo lo relativo al diseño, desarrollo y evaluación curricular”(p.184), para que dicha colaboración se lleve a cabo no obstante, es primario un cambio de la cultura (Hargreaves, 1997; Miller, 1998) existente en nuestras universidades, es suficiente con revisar las prácticas dentro de los propios departamentos para entender que, en cuanto a docencia y evaluación se refiere, sigue predominando el individualismo (Quesada et al., 2013) frente a otras opciones colaborativas más deseables.

4.5 Formación continua

La formación continua consiste en acciones formativas que se despliegan mediante programas de aprendizaje con contenidos de alcance teórico y práctico. Usualmente se efectúan por medio de cursos especializados en aspectos que se debe aprender. En oportunidad de garantizar que una sociedad avanza en sus diversos contextos: en educación, en lo laboral,

cultural, etc., se requiere disponer de trabajadores capacitados. De esta manera, logran ser más competitivos en su desempeño. En este post te explicamos qué es formación continua y su importancia. Además, cuando se aplica en cualquier empresa u organización del contexto educativo, se busca mejorar los conocimientos, aptitudes y competencias de los trabajadores. Inclusive se puede utilizar para las personas que tienen el interés de encontrar empleo. Entonces se trata de cualquier actividad de aprendizaje dirigida a la mejora especificada.

De este modo, para comprender qué es formación continua, debemos señalar que ayuda a: Optimizar la capacidad de adaptación, Consolidar la competitividad, Actualizar los conocimientos, Promover el ingreso al mercado de trabajo a desempleados, trabajadores y empresas. Es relevante acotar que a la formación de estudiantes que están activos en una organización, se le denomina formación profesional continua como es el caso de la formación profesional en cualquier índole para su ayuda futura referentes a sus títulos. Cuando se trata de personas desempleadas, se trata de formación profesional ocupacional. Esta información ayuda a entender qué es formación continua. Lo resaltante de analizar qué es formación continua, es que genera un valor agregado, tanto para la persona que recibe la referida formación, como para la organización donde está adscrita y desempeñando un cargo.

Existe una gran importancia de la formación continua donde se desarrollan unos aspectos los cuales son: Perfecciona y desarrolla las prácticas asociadas con la profesión; por lo que no se determina un límite de edad, la potencia las mejoras en el contexto laboral, porque todo conocimiento actualizado se convierte en una ventaja, la potencia las especializaciones tan necesarias en áreas prioritarias como son la medicina, la tecnología, la educación, etc. Ya ves qué es formación continua y su relevancia. Las personas están preparadas para asumir los nuevos retos del entorno laboral, como es el caso de los docentes, quienes con la capacitación continua pueden aplicar nuevas técnicas y estrategias en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Ayudan a crear la competitividad personal, que se traduce en mejores resultados en los entornos organizacionales. Son una fuente de mejora continua, de asumir un mayor compromiso ante el desempeño que tiene la persona.

Existen diferentes tipos de estrategias en la formación continua que se puede determinar cómo: Seminarios: Este tipo de modalidad suele aplicarse de manera interna en los centros educativos y tiene como característica el intercambio de ideas o experiencias y el análisis de la práctica. Cursos en la universidad: Es la modalidad más divulgada, ya que se basa en la capacitación para el reforzamiento de conocimientos mediante estudios de Diplomados,

Postgrado, Master y Doctorado. Este tipo de Especializaciones tiene como finalidad aumentar el conocimiento en temas específicos, obtener mejores puestos de trabajo y a su vez una mejor fuente de ingreso. Online: Este método se comenzó a utilizar gracias al auge del Internet, muchas universidades migraron los diversos grados de especialización a este sistema, el objetivo principal de esta modalidad es que las personas a distancia puedan acceder a estos conocimientos. En nuestros días es necesario que las personas puedan recibir formación con alguna de estas estrategias, enfatizándose en la capacitación a distancia u online, debido a la pandemia. Esto permite aseverar que los cursos presenciales han disminuido. Con esta información conoces más de qué es formación continua. Esta investigación permitirá la implementación de una vez que terminen su carrera pues puedan continuar con una formación continua con diplomados a pesar de que también se puede establecer lo antes mencionado como postgrado, maestrías entre otros.

4.5.1 Diferencia entre la formación inicial y la continua.

Existe una diferencia entre la Formación inicial vs formación continua.

La formación inicial está referida a los conocimientos básicos y generales obtenidos mediante el curso de la carrera universitaria para poder optar por el título de pregrado, que en el caso de los Docentes es el título de Licenciatura. Es por ello que es común que se exija un Postgrado para poder optar a otros cargos de mayor responsabilidad.

Por lo tanto, para enfatizar en qué es formación continua, vemos cómo se diferencia de la formación inicial. Un estudiante que haya realizado estudios de formación continua tiene un mejor estatus económico que uno que solo tenga formación inicial. En la formación inicial se obtiene el conocimiento general de un determinado tema, con la formación continua se obtiene un conocimiento especializado en un área específica. Para poder optar a ser Jefe de una empresa, institución o negocio es necesario tener cursos de formación continua dado por la institución académica o por la empresa. En la actualidad, muchos de los aprendientes se animan a realizar esta formación, aparte del aspecto lucrativo muchos lo hacen para tener una herramienta de apoyo para brindar a sus trabajos una formación de calidad calidez que les proporcionen la diferencia entre los demás.

4.5.2 Formación continua con las nuevas tecnologías

La irrupción de las nuevas tecnologías en el ámbito empresarial ha supuesto cambios en la organización de muchas compañías y en sus procesos de trabajo. Y no solo eso, la introducción de aplicaciones, programas y equipos nuevos también ha repercutido en el ejercicio de según qué ocupaciones. Esta situación ha evidenciado lo importante que es que el trabajador de una empresa o institución perteneciente a cualquier sector (o persona en búsqueda activa de empleo) cuente con una preparación adecuada que le permita adaptarse a la transformación digital que vivimos estos días y a no quedarse desactualizado. Está dirigida, principalmente, a personas (con o sin empleo) que buscan aumentar, optimizar y actualizar sus conocimientos, destrezas y actitudes profesionales. De igual modo, este tipo de aprendizaje les permite adquirir la capacidad de responder rápida y eficientemente a la evolución científica y tecnológica, así como a las demandas del mercado de trabajo. Por tanto, tiene un enfoque teórico-práctico.

4.5.3 Beneficios de la formación continua con la tecnología

Existen algunas de las ventajas que reporta la formación continua: Adquisición de competencias nuevas. Actualización de conocimientos que ya se tenían y no se han utilizado recientemente (reciclaje). Mejor adaptación a las innovaciones tecnológicas, nuevas formas de trabajo o cualquier otro tipo de cambio. Incremento de las posibilidades de promoción interna dentro de la empresa. Preparación para la obtención de certificados demandados por las empresas como, por ejemplo, el de Scrum Master. Motivación y refuerzo de la autoestima. Capacidad de respuesta y eficacia ante las necesidades de la compañía. Mayor confianza para ejercer las tareas adscritas al cargo y asumir responsabilidades nuevas.

En las empresas e instituciones se puede obtener: mayor cualificación del personal de la organización. Disminución del número de errores laborales. Aumento de la producción y competitividad de la empresa. Incentivo para retener el talento y atraer a los mejores profesionales de otras compañías. Buen ambiente de trabajo. Mejor valoración de la empresa por parte los empleados, ya que consideran que esta se preocupa por sus carreras profesionales.

Dentro de los otros beneficios se encuentra Invertir en la formación continua de los empleados supone desarrollar el activo más valioso de compañía, su personal. El aprendizaje constante permite cubrir posiciones clave con trabajadores especializados, aumentar la motivación de la plantilla y reducir el coste del reclutamiento y formación.

Según el psicólogo, especializado en el ámbito laboral, Irwin L. Goldstein: “ La formación continua es la adquisición sistemática de actitudes, conceptos, conocimientos, reglas o destrezas que implican una mejora en la realización del trabajo”.. Con el avance de las tecnologías, los cambios en nuestro entorno son cada vez más rápidos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) recalca que la formación continua será un elemento clave para que las personas puedan aprovechar las nuevas tecnologías y actividades laborales que vendrán después. Es por eso que las empresas demandan perfiles personales con una alta resiliencia y capacidad para aprender.

Existen diferentes pasos para desarrollar un programa de formación continua. Para conseguir buenos resultados de la inversión en formación continua empresarial hace falta planificar los programas siguiendo estos pasos: Identificar las necesidades formativas. Las iniciativas de formación programada deben ir dirigidas a satisfacer las necesidades de cada empleado, a que los equipos de trabajo estén listos para posibles cambios o demandas del mercado y a adaptar al personal a las evoluciones tecnológicas. Es de vital importancia detectar cuáles son las áreas de mejora.

- **Entrevistas:** encuentros en primera persona para conocer en qué áreas se sienten menos preparados, cuáles son sus planes de carrera, qué ámbitos les interesan...
- **Encuestas:** cuestionarios, a través de los cuales, los departamentos de Recursos Humanos pueden descubrir las necesidades formativas de la plantilla.

Un software de gestión de formación facilita organizar la formación de los empleados y la compatibiliza con sus labores habituales en la empresa. Un sistema que permite mejorar la capacitación del personal mientras reduce costes y fideliza y motiva a los empleados. Las **nuevas tecnologías** facilitan el proceso de compaginar formación y tareas habituales. Además, es importante que los empleados tomen el control de qué, cómo y a qué ritmo desean aprender para mantener su motivación. Las opciones metodológicas son múltiples e incluso se pueden combinar.

Por su parte Barquero, Rodríguez, y Huertas, (2007) mencionan que un programa de medición de la satisfacción del cliente genera capacidades para: comprender cómo los clientes perciben su organización y si su desempeño satisface sus expectativas. Identificar áreas prioritarias para mejoramiento donde mejoras en desempeño producirán la más grande ganancia

en satisfacción del cliente. Empezar un análisis costo-beneficio para evaluar el impacto general de la organización en darle tratamiento a las prioridades de mejoramiento. Localizar brechas de comprensión o entendimiento donde sus colaboradores tienen interpretaciones equivocadas sobre las prioridades de sus clientes o sobre las competencias que pueden satisfacer las necesidades de los clientes. Establecer metas para mejoramiento de servicios y hacer seguimiento del progreso en el índice de satisfacción. Comparar el desempeño con el de otras organizaciones similares. Incrementar los beneficios o la rentabilidad a través del mejoramiento de la lealtad y retención del cliente.

Modelos de gestión de calidad La gestión de la calidad tiene como objetivo establecer un sistema gerencial que evite fallas en el ciclo de operación de la compañía, Crosby (1979) y es definido por la ISO (2005) como “Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización en lo relativo a la calidad” (p. 19). Juran, Ballester y Medina (1990) indicaron que la gestión de la calidad se realiza por medio de tres procesos conocida como la Trilogía de Juran: (a) planificación de la calidad, que contempla las actividades de desarrollo de los productos y servicios requeridos por los clientes (b) control de la calidad, que evalúa el comportamiento real de la calidad, lo compara con los objetivos y actúa sobre las diferencias, y (c) mejora de la calidad, que busca aumentar la calidad a niveles superiores a los actuales. Un Modelo de gestión de calidad es una herramienta para conocer y analizar el funcionamiento de una organización con el fin de su gestión.

Permite un diagnóstico de la situación actual de dicha organización en relación con cada uno de sus criterios. Los modelos de gestión de calidad son referentes estratégicos divisible en una serie de grandes capítulos o materias clave dentro de la organización que, a su vez, se descomponen en áreas que marcan las pautas o mejores prácticas a seguir para alcanzar la mejora continua dentro de la organización, a través de una metodología de autoevaluación, detectando sus puntos fuertes y áreas de mejora, para la determinación así mismo de sus planes de mejora. Modelo de calidad de Deming. El modelo Deming busca la implicación general de todos los niveles de la organización, desde la dirección general hasta los puestos más inferiores, se basa en el control estadístico de la calidad siguiendo así la trayectoria de Edward Deming, y concede más relevancia a los procesos que a los resultados. “El principio organizativo básico de este modelo es que la configuración de un sistema se fundamenta en la previsión, seguida de la revisión y de la extensión de lo que se ha observado: debe ofrecer no la certeza del fallo, sino la posibilidad de fallar para aprender de los errores con el fin de mejorar continuamente” (Gento,

1998, p. 44). Las categorías que se valoran en este modelo, con un peso porcentual idéntico en todos los casos, pueden verse en la ilustración 1. El modelo, destina nueve de sus diez ítems a los procesos de mejoramiento de calidad y uno a la estimación de resultados. No incluye ningún ítem para valorar los productos elaborados por la empresa; tampoco tiene en cuenta el criterio de satisfacción del cliente

Como parte de las lecciones aprendidas de la gestión de la calidad aplicada en Japón, (Deming, *Out of the crisis*, 1986) planteó los principios para transformación de la industria americana en catorce puntos, conocidos como los catorce puntos de Deming,

- (a) Crear constancia en la mejora de productos y servicios,
- (b) Adoptar una nueva filosofía,
- (c) Desistir de la dependencia en la inspección en masa,
- (d) Terminar con la práctica para comprar con más bajo precio,
- (e) Mejorar constantemente,
- (f) Establecer entrenamiento dentro del trabajo,
- (g) Establecer líderes,
- (h) Eliminar el miedo y construir la confianza,
- (i) Borrar las barreras entre los departamentos,
- (j) Eliminar eslóganes, exhortaciones y metas pidiendo cero defectos o nuevos niveles de productividad,
- (k) Eliminar cuotas numéricas y la gestión por objetivos,
- (l) Remover barreras para apreciar la mano de obra y los elementos que privan a la gente de la alegría en su trabajo,
- (m) Instituir un programa vigoroso de educación y auto mejora,
- (n) Poner a todos en la compañía a trabajar para llevar a cabo la transformación

4.5.4 Los medios y recursos en el aula TIC

Las herramientas TIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas actualmente que permiten una comunicación de la información más eficiente, las cuales han modificado la forma de acceder al conocimiento y a su vez, las relaciones humanas. Por otra parte, las TIC contribuyen a los procesos didácticos de información, colaboración y aprendizaje en el campo de la formación de los profesionales de la educación. Para los procesos de información, los recursos permiten la búsqueda y presentación de información relevante. En los procesos de colaboración,

los recursos van a facilitar el establecimiento de redes de colaboración para el intercambio. Los procesos de aprendizaje requieren recursos que contribuyan a la consecución de conocimientos cognoscitivos, procedimentales y actitudinales. Se hace un análisis de modelos tecnopedagógicos de integración de las TIC en educación. Se propone una taxonomía de enseñanza-aprendizaje con recursos TIC. Palabras clave: TIC, tecnología educativa, recursos educativos, recursos de aprendizaje.

El término Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) incluye todas las tecnologías avanzadas para el tratamiento y comunicación de información. Las TIC son aquellos medios tecnológicos informáticos y telecomunicaciones orientados a favorecer los procesos de información y comunicación. Las TIC aplicadas a la enseñanza han contribuido a facilitar procesos de creación de contenidos multimedia, escenarios de tele- formación y entornos colaborativos. El empleo de medios y recursos requiere explicitar el modelo de construcción e integración de estos y el proceso de diseño y adecuación de la presentación del contenido instructivo mediante la programación de unidades didácticas (Medina, Domínguez Sánchez, 2008). Por su parte, Marqués (2000) señala que los medios didácticos cumplen, entre otras, las siguientes funciones:

1. Motivar, despertar y mantener el interés;
2. Proporcionar información;
3. Guiar los aprendizajes de los estudiantes: organizar la información, relacionar conocimientos, crear nuevos conocimientos y aplicarlos, etc.;
4. Evaluar conocimientos y habilidades;
5. Proporcionar simulaciones que ofrecen entornos para la observación, exploración y la experimentación;
6. Proporcionar entornos para la expresión y creación. Spiegel (2006, p. 34-35) señala como funciones de los recursos didácticos:

También cabe destacar que estas nuevas vías de enseñanzas a través de la tecnología ayudan en poder mejorar para:

- (1) Traducir un contenido o una consigna a diferentes lenguajes;
- (2) Proporcionar información organizada
- (3) Facilitar prácticas y ejercitaciones.

Las fases del diseño instruccional implican la especificación de distintos elementos clave como son los objetivos competenciales, los contenidos, la metodología, las actividades, los recursos y la evaluación. Un diseño adecuado de cada uno de estos elementos es un aspecto

clave en el proceso de enseñanza aprendizaje: · Objetivos competenciales, delimitar los resultados de aprendizaje en términos de competencias generales y específicas implicadas en la formación, contenidos, desarrollar los contenidos tanto en formato tradicional (guías, textos, etc.) como digital (plataforma, foros, etc.) incorporando ejemplificaciones de los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales que se requieren para la aplicación de los conocimientos a contextos reales. · Metodología. Seleccionar las estrategias metodológicas que impliquen la participación y creativa de los estudiantes a lo largo del proceso didáctico. · Actividades. Plantear actividades y tareas de distinto tipo que permitan reforzar los contenidos y su aplicación en diversas situaciones. · Recursos. Los recursos didácticos tradicionales y basados en las TIC han de contribuir al proceso de indagación de los estudiantes para cubrir los objetivos educativos de nivel superior. La web ofrece espacios de trabajo individual (sitio web, ...) y colaborativo (campus virtual, blogs, etc.) para trabajar sobre los contenidos y actividades. · Evaluación. Diseñar mecanismos de diagnóstico, seguimiento y certificación de los objetivos competenciales alcanzados.

El Portfolio ofrece una estrategia de evaluación continua recopilando y comentando los logros alcanzados. Estándares TIC para docentes. Los estándares TIC para docentes cubren distintas dimensiones a considerar en el diseño de las sesiones de aprendizaje virtual en general y de los recursos digitales en particular. Hay varias iniciativas que están trabajando en esta área: ISTE (2008) y UNESCO (2008). ISTE (International Society for Technology in Education) ha desarrollado unos estándares denominados NETS (National Educational Technology Standards) para docentes que sirven de marco de referencia en Estados Unidos (ISTE, 2008) centrados en:

- Facilitar el aprendizaje de los estudiantes y la creatividad. Uso del conocimiento sobre el contenido, didáctica y tecnología para facilitar el aprendizaje, la creatividad y la innovación en entornos presenciales y virtuales.
- Diseñar y desarrollar experiencias de aprendizaje y evaluaciones en la era digital.

Diseño, desarrollo y evaluación de experiencias de aprendizaje auténtico y seguimiento incorporando herramientas y recursos digitales que favorezcan el aprendizaje contextualizado y el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes pretendidas. · Fomentar modelos de trabajo y aprendizaje en la era digital. Demostrar el conocimiento, habilidades y procesos representativos de un profesional innovador en una sociedad digital. · Promover un modelo de responsabilidad y ciudadanía digital. Conocimiento de asunto en una cultura digital y demostrar el dominio de prácticas legales y éticas. · Participar en el crecimiento profesional y Liderazgo. Mejorar la práctica profesional de forma continuada, liderando y promoviendo un uso efectivo de

herramientas y recursos digitales y la participación en comunidades de aprendizaje para explorar aplicaciones creativas de la tecnología para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. La Sociedad Internacional para la Tecnología Educativa (ISTE) ha desarrollado estándares TIC para estudiantes (ISTE, 2007) y para directivos (ISTE, 2009). Por su parte la UNESCO (2008) ha puesto en marcha un proyecto denominado «Estándares UNESCO de Competencias en TIC para Docentes» (ECD-TIC) que integra tres enfoques y seis componentes. Los enfoques son: nociones básicas en las TIC, profundización del conocimiento y generación de conocimiento; y los seis componentes del sistema educativo: currículo, política educativa, pedagogía, utilización de las TIC, organización y capacitación de aprendientes



4.6 Gestión administrativa

Podemos plantear que la gestión administrativa y financiera. Son numerosos los conceptos de Administración de autores conocidos en este campo que definen la administración, (Koontz, 1973) lo define como "...un conjunto de principios, de reglas, de métodos de procedimiento aplicados y aprobados por la experiencia..." y define operativamente la administración expresando que: "administrar es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar". En toda unidad administrativa se realiza un conjunto de funciones, de las cuales algunas pueden ejecutarse y otras no necesariamente, estas son funciones técnicas, funciones comerciales, financieras, de seguridad de contabilidad y funciones administrativas. De estas funciones, algunas resultan imprescindibles por su propia naturaleza. La función administrativa es básica en toda organización, sin ella es casi imposible realizar las demás funciones. Existen muchos enfoques para el estudio de la administración; autores como Fayol, Mooney, Urwick, Terry, Newman y más recientemente (Melinkoff, 1990) orientan el estudio de la administración desde el

enfoque del proceso administrativo, el cual considera cuatro funciones básicas dentro del proceso administrativo: planificar, organizar, controlar y dirigir, las cuales deben ser llevadas a cabo por el administrador sin importar el tipo de organización o nivel en que se trabaje y aun adoptando técnicas administrativas más modernas como calidad total, reingeniería, administración estratégica, benchmarkin.

Para (Coldling, 2000) el Benchmarking se está convirtiendo en una forma eficaz de transmisión de conocimiento y nuevas ideas a raíz de las vivencias de otras organizaciones. La autora lo describe como una forma de desarrollar mejores prácticas, de aprender de otras entidades, organizaciones y culturas.

4.7 REGLAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

CAPITULO I: De Los Estudios de Postgrado

ARTÍCULO 1: Los estudios de Postgrado son los de más alto nivel académico que Universidad La Anunciata ofrece y forman parte del Sistema de Postgrado. Estos estudios comprenden los Cursos Especiales, Diplomados, Programas de Especialización, Maestrías.

Para asegurar los elevados niveles de calidad, pertinencia, eficiencia y eficacia de los programas, el Sistema de Postgrado contempla un subsistema de evaluación y acreditación de programas que actúa en estrecha coordinación con el Sistema General de Evaluación de Universidad La Anunciata.

El Sistema de Postgrado presenta las siguientes características:

- a) Funciona bajo la responsabilidad directa de la Vicerrectoría Académica, en coordinación con el Consejo de dirección de Universidad La Anunciata.
 - b) Articula e integra planes y programas de estudio, académicos, tutores, estudiantes y coordinadores de investigación y postgrado, unidades académicas, comisiones académicas, recursos didácticos, infraestructuras y otras facilidades, así como vinculaciones con los sectores sociales y productivos y organismos nacionales, entre otros.
 - c) Organiza académica y administrativamente sus programas, en periodos semestrales, cuatrimestrales, trimestrales u otros, según su naturaleza y necesidades. Estos estudios pueden brindarse en las modalidades de educación presencial, semipresencial, a distancia, virtual u otras que establezca el Consejo de dirección.
- c.1 La modalidad de educación presencial es aquella donde el profesor y elestudiante están físicamente presentes en un mismo espacio-tiempo.

- c.2 La modalidad de educación semipresencial es aquella donde se dan procesos de interacción alumno-docente, en actividades de enseñanza y aprendizaje presenciales y no presenciales.
- c.3 La modalidad de educación a distancia es aquella donde se produce una separación física entre alumnos y profesores, de manera que las interacciones entre ellos, tengan lugar a través de medios impresos, mecánicos, electrónicos u otros para garantizar la formación y el aprendizaje.
- c.4 La modalidad de educación virtual es aquella que aplica las nuevas tecnologías a los procesos sincrónicos y asincrónicos de comunicación y enseñanza.

Parágrafo 1: Universidad La Anunciata promoverá la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación a los procesos de enseñanza- aprendizaje al nivel de postgrado, la cual será garantizada con académicos capacitados, infraestructura adecuada y recursos de aprendizaje necesarios.

Parágrafo 2. La Propiedad intelectual de los resultados originales obtenidos por el estudiante en su trabajo final, tesis de grado u otros productos generados en el desarrollo del Programa, tomarán en cuenta las leyes nacionales, convenios y Estatuto de la Universidad.

ARTÍCULO 2: La aprobación de los estudios de Postgrado es competencia del Consejo de dirección, en el marco de las políticas recomendadas por el Consejo de Investigación y establecidas por el Consejo Académico.

El trámite para la aprobación de apertura, reapertura y cierre de los estudios de Postgrado es el siguiente:

- a) De las Escuelas:
 - a.1 los Departamentos formulan la propuesta para la aprobación de la Junta de escuelas que académicamente tiene Universidad La Anunciata.
 - a.2 Vice rectoría académica aprueba la propuesta y la somete a la consideración del Consejo, el cual debe la aprobación al Rectoría, por medio de la Vicerrectoría de Académica.
 - a.3 El Consejo de dirección superior revisa la propuesta, aprueba su ejecución y la pone en conocimiento del Consejo Académico.

Las Extensiones Docentes Universitarias adscritas a la Administración iniciarán el trámite para la aprobación de sus propuestas, sometiéndolas a consideración.

La Vicerrectoría académica podrá tener la iniciativa de proponer Estudios de Postgrado a las unidades académicas, y la aprobación deberá cumplir con el procedimiento establecido.

ARTÍCULO 3. A partir de la formulación de la propuesta, vice rectoría académica dispondrá de sesenta (60) días calendarios para dar su dictamen. El resto de los órganos de gobierno involucrados contarán con treinta (30) días calendarios cada uno.

ARTÍCULO 4. Cuando los órganos de gobierno universitarios no emitan una decisión sobre los programas de estudios de Postgrado dentro del plazo establecido, la propuesta se remitirá automáticamente a la instancia superior correspondiente, para su consideración.

El Consejo de dirección superior deberá emitir la decisión correspondiente, dentro del plazo establecido.

En ningún caso, el proceso de aprobación de los programas de estudios de postgrado excederá del término de ciento veinte (120) días calendarios.

4.7.1 CAPITULO II: De los Cursos Especiales

ARTÍCULO 5. Los Cursos Especiales de Postgrado son programas académicos que corresponden al primer nivel del Sistema de Postgrado. Tienen como propósito actualizar, ampliar y fortalecer conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes en el área objeto de estudio.

El requisito de ingreso a los Cursos Especiales de Postgrado será una Licenciatura o su equivalente, más los requisitos adicionales que se exijan para los otros niveles del Sistema de Postgrado.

Los Cursos Especiales de Postgrado tienen las siguientes características:

- a) Una organización con asignaturas, convalidables en otros niveles de Postgrado.
- b) Un valor de 5 a 8 créditos.
- c) El requisito de un índice de 2.00 ó más para que el estudiante apruebe el ~~Programa~~
- d) El estudiante que cumpla con los requisitos académicos y administrativos correspondientes tendrá el derecho a recibir la certificación y/o acreditación respectiva (s).

El Sistema de Postgrado podrá ofrecer otros cursos en este nivel que no den créditos, tales como los de nivelación, propedéuticos y seminarios de actualización y perfeccionamiento, directamente vinculados a los estudios de Postgrado.

4.7.2 CAPITULO III: De los Programas de Especialización

ARTÍCULO 6. Los Programas de Especialización corresponden al segundo nivel de los estudios del Sistema de Postgrado. Su propósito es contribuir al fortalecimiento y ampliación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en un campo específico.

El requisito de ingreso a los Programas de Especialización será una licenciatura o su

equivalente, más los requisitos adicionales que exija el programa correspondiente.

Los Programas de Especialización tienen las siguientes características:

- a) Una organización con asignaturas, convalidables en otros Programas de Postgrado.
- b) Un valor de 15 a 20 créditos.
- c) El requisito de un índice de 2.00 ó más para que el estudiante apruebe el Programa.

Parágrafo: En casos especiales podrán ofrecerse Programas de Especialización con mayor cantidad de créditos, según la naturaleza y objetivos de los programas.

ARTÍCULO 7. Para egresar del Programa de Especialización, el estudiante debe cumplir con los requisitos siguientes:

- a) Completar el Plan de Estudio.
- b) Cumplir con los requisitos académicos y administrativos, en un término que no exceda los dos años de permanencia en el Programa.

El estudiante que no cumpla con la disposición anterior deberá aprobar un mínimo de seis (6) créditos en el área de especialización, previa recomendación de la Comisión Académica del Programa y autorización de la Vicerrectoría Académica. Una vez aprobado estos créditos, el estudiante tendrá un año adicional para cumplir con los requerimientos pendientes.

4.7.3 CAPITULO IV: De los Programas de Maestría

ARTÍCULO 8. Los programas de Maestría corresponden al tercer nivel del Sistema de Postgrado. Estos programas se conciben desde una perspectiva multi-, inter- y transdisciplinaria que se manifiesta en la articulación e integración de diferentes unidades académicas participantes.

El diseño curricular de los programas de Maestrías podrá contener el Nivel de Especialización en la misma área del conocimiento.

Las Maestrías son de dos (2) modalidades:

- a) Académica. Orientada hacia la formación de investigadores, en los campos científicos o disciplinarios y el énfasis seleccionado.

La modalidad Académica se caracteriza por:

- a.1 Su vinculación con los Sistemas científico-tecnológico y de educación superior.
- a.2 El otorgamiento de un mínimo de 36 créditos distribuidos en:
 - Actividades teórico – prácticas (40%),

- Formación investigativa para la generación de conocimiento(30%) y
 - Tesis de grado (30%).
- a.3 La incorporación de seminarios y talleres de investigación especializados en el Plan de Estudio.
 - a.4 La elaboración y defensa de una tesis ante un tribunal de acuerdo al reglamento correspondiente.
 - a.5 Líneas de investigación vinculadas al programa respectivo, con investigadores activos adscritos a las mismas.
 - a.6 La asesoría de tutores asignados a los estudiantes desde el inicio del Programa, de acuerdo al Reglamento Especial del Sistema Tutorial aprobado por el Consejo de Investigación.

Los Tutores son académicos de tiempo completo que guían el proceso de formación del estudiante de Maestría hasta la culminación de su tesis. Ellos forman parte del sistema tutorial que se regirá por un reglamento especial aprobado por el Consejo de Dirección superior.

Los Tutores deben tener el grado académico de Doctor o Maestría en los Programas de Maestría, además de reconocida experiencia investigativa (Programas Académicos) o profesional (Programas Profesionales) y competencias para trabajar en equipo y liderar grupos para la investigación o la aplicación de conocimientos de alto nivel.

En los programas de Maestría, los tutores asignados dictarán solamente tres (3) horas de Pregrado o un (1) curso de Postgrado; en los de Maestría, dictarán nueve (9) horas en Pregrado o dos (2) cursos de Postgrado; o seis (6) horas de Pregrado y un (1) curso de Postgrado, por semestre o período académico. Todos los tutores dedicarán el resto de su tiempo completo al programa correspondiente, donde desarrollarán algunas de las funciones de docencia, investigación, extensión, producción o servicios especializados.

- a.7 El título de Maestría en el área de conocimiento del Programa.
- b) Profesional. Orientada a generar competencias de alto nivel para la aplicación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en el ejercicio de la profesión y para la innovación e intervención en el área del Programa.

La modalidad profesional se caracteriza por:

- b.1 Su vinculación con los sectores económico y social, público y privado, a través del desempeño laboral y profesional de sus graduados y de prácticas

profesionales, pasantías, asesorías y consultorías.

- b.2 Su vinculación con otros ámbitos de actividad académica.
- b.3 El otorgamiento de un mínimo de 36 créditos distribuidos en:
 - Actividades teórico- prácticas (40%)
 - Formación para la investigación, desarrollo e innovación (30%)
 - Práctica profesional o proyecto de intervención (30%).
- b.4 La incorporación de seminarios y talleres de investigación e innovación especializados en el Plan de Estudio.
- b.5 La práctica profesional o proyecto de intervención que culmina en un Examen de Grado, sujeto a una reglamentación específica basada en el Reglamento Especial de Examen de Grado.
- b.6 El título de Maestría en el área de conocimiento del Programa.

La Vicerrectoría Académica elaborará el Reglamento de Examen de Grado que deberá ser aprobado por los Órganos de gobierno competente.

ARTÍCULO 9. Los aspirantes a ingresar en los programas que culminen con el título de Maestría, presentarán para su admisión los siguientes documentos:

- a) Título de licenciatura o su equivalente, reconocido por Universidad La Anunciata.
- b) Fotocopia autenticada de títulos y créditos.
- c) Traducción autorizada al español de títulos y créditos.
- d) Un esbozo de Anteproyecto de investigación de Tesis para las Maestrías con modalidad académica y un esbozo de Anteproyecto de intervención o de práctica profesional para las Maestrías con modalidad profesional.

d.1 El esbozo de anteproyecto de investigación consistirá en el planteamiento de una idea de investigación, su justificación sucinta y el señalamiento del o los posibles impactos que dicha investigación pudiera tener en la solución de problemas nacionales o su contribución novedosa al avance de la ciencia y el conocimiento.

El esbozo de anteproyecto de intervención y/o de una práctica profesional a desarrollar debe expresar el interés del participante en adquirir destrezas dentro de un área particular del ejercicio profesional, mediante una breve descripción de sus expectativas relativas a los aprendizajes que espera lograr.

- d.2 Excepcionalmente, la Comisión Académica de un Programa, previa solicitud de un tutor o asesor de tesis podrá autorizar la participación de más de un estudiante en la investigación de un mismo tema o problema. Para ello considerará su complejidad, posible tratamiento desde diferentes perspectivas teórico-metodológicas y viabilidad de segregarse en subproblemas significativos y relevantes.
- e) Certificación de conocimientos básicos del idioma español para los estudiantes extranjeros cuya lengua materna es diferente al español.
- f) Otros que exija el Programa correspondiente.

Todos los aspirantes deberán tener conocimientos básicos de informática.

En la selección de los estudiantes de Maestría se tomarán en cuenta, además del índice en la licenciatura, los estudios previos, la entrevista, las recomendaciones y otros requerimientos que se consideren pertinentes en el respectivo Programa.

ARTÍCULO 10. Para permanecer en el Programa, el estudiante deberá satisfacer los siguientes requerimientos:

- a) Mantener un índice acumulativo no menor de 70.

ARTÍCULO 11. Para egresar del Programa, el aspirante al grado académico de Maestría, debe cumplir con los requisitos siguientes:

- a) Completar el Plan de Estudio.
- b) Aprobar el examen de grado o la defensa de la tesis para las Maestrías profesional o la académica, respectivamente.
- c) Cumplir con los requisitos académicos y administrativos, en un término que no exceda los cuatro años de permanencia en el Programa.

El estudiante que no cumpla con la disposición anterior deberá aprobar un mínimo de nueve (9) créditos de Maestría en el área de especialización, previa recomendación de la Comisión Académica del Programa y autorización de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado. Una vez aprobados estos créditos, el estudiante tendrá un año adicional para cumplir con los requerimientos pendientes.

La Comisión Académica del Programa, por medio de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, someterá al Consejo de Investigación, la consideración de los casos excepcionales que requieran una prórroga adicional a la establecida en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 12. Los estudiantes, que hayan realizado estudios de Postgrado en otras universidades nacionales o extranjeras, podrán solicitar la convalidación de créditos a los niveles de especialización o maestría, siempre y cuando dichos estudios sean aprobados o reconocidos por Universidad La Anunciata.

La convalidación no debe exceder el 40% de los créditos del programa a cursar y no podrá incluir las actividades académicas relativas a tesis de grado, práctica profesional o proyecto de intervención.

4.7.3 CAPITULO V: Créditos, Calificaciones y Evaluación de los Aprendizajes

ARTÍCULO 13. El crédito universitario del Sistema de Postgrado es la unidad de valoración de la actividad académica que comprende las enseñanzas teóricas y prácticas y el esfuerzo total que realiza el estudiante para cumplir con los objetivos del Programa correspondiente.

El esfuerzo del estudiante comprende las siguientes actividades académicas dirigidas, entre otras:

- Actividades de docencia,
- Investigaciones y publicaciones sobre el tema de estudio,
- Pasantías,
- Exposiciones y recitales,
- Modelaciones y simulaciones,
- softwares y dispositivos electrónicos,
- Participación en eventos académicos de la especialidad y
- Otras aprobadas por el Consejo de Investigación.

Un (1) crédito equivale a 15 horas teóricas o 30 ó 45 horas de laboratorio o práctica, por período académico.

La planificación de las asignaturas debe integrar toda la actividad académica, a saber: las enseñanzas teóricas y prácticas, y las actividades académicas dirigidas.

La hora clase es de 60 minutos.

Las calificaciones serán las siguientes:

A=Sobresaliente	(91 a 100)
B=Bueno	(81 a 90)
C=Regular	(71 a 80)
F=Fracaso	(menos de 71)

Las asignaturas se aprobarán con las calificaciones de “A” o “B”, y se reprobarán con las calificaciones de “C” o “F”.

Si al finalizar el período académico, un estudiante, por causa justificada, no hubiese cumplido con las asignaciones de una determinada asignatura, se le otorgará la condición provisional de INC (Incompleto). El estudiante tendrá solamente hasta el inicio del siguiente período académico para completar las asignaciones pendientes. De lo contrario, el profesor de la asignatura lo calificará con nota de “F” (Fracaso).

El estudiante que obtenga la calificación final de “C” (Regular) tendrá derecho a realizar un examen de rehabilitación, siempre y cuando la calificación que obtenga en este, le permita aprobar la asignatura. En caso de que repruebe con este examen, tendrá que repetir la asignatura.

El estudiante que obtenga la calificación de “F” (Fracaso) tendrá que repetir la asignatura.

El estudiante podrá reprobar hasta dos veces la misma asignatura y de no aprobarla en el tercer intento, será retirado del Programa.

El estudiante podrá repetir solamente hasta dos asignaturas durante su permanencia en el Programa.

Parágrafo: No podrán continuar en la misma promoción de un Programa, los estudiantes que durante un período académico tengan un índice acumulativo inferior a 2.00

ARTÍCULO 14. La evaluación de los aprendizajes comprenderá la valoración de las competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales, y puede realizarse mediante pruebas y/ o exámenes. Las pruebas valoran los avances logrados por el estudiante a lo largo del proceso de aprendizaje, en tanto que los exámenes juzgan exclusivamente los resultados finales del mismo.

Los exámenes tienen una proporción del 30% de la evaluación total de la asignatura.

Las pruebas y los exámenes pueden comprender: elaboración y evaluación de proyectos,

diseño y aplicación de modelos, trabajo de campo, prácticas, clínicas, investigaciones, resolución de problemas, estudio de casos y otros.

Los exámenes pueden ser ordinarios, extraordinarios y de rehabilitación:

- a) Serán ordinarios cuando se efectúen durante el período establecido, en el lugar, fecha y hora previamente señalados.
- b) Serán extraordinarios cuando se efectúen después del período oficial de exámenes ordinarios; o durante dicho período, pero en fecha, hora o lugar distintos de lo señalado para los exámenes ordinarios.
 - b.1 Podrá solicitarlo el estudiante que no se hubiere presentado a un examen ordinario, siempre que: (1) Dé una excusa plenamente justificada de su ausencia; (2) presente la solicitud al Coordinador del respectivo Programa dentro de los siete días hábiles siguientes a la fecha del examen ordinario.
 - b.2 El examen debe ser presentado hasta quince días después que la Comisión Académica del respectivo Programa apruebe la solicitud del estudiante.
 - b.3 La Comisión Académica establecerá la fecha del examen extraordinario dentro del plazo anteriormente señalado y lo comunicará al profesor y al estudiante, a través del Coordinador del Programa.
 - b.4 El estudiante que no se presentare a un examen extraordinario recibirá "F" como calificación.
- c) Se establecen exámenes de rehabilitación cuando su objeto sea sustituir en sus efectos un examen final ordinario o extraordinario en el cual la calificación obtenida fue "C" (Regular).
- d) El examen de rehabilitación se aplicará una (1) sola vez, en la asignatura objeto de la solicitud, y se ajustará a las siguientes normas:
 - d.1 Podrá solicitarlo el estudiante que esté en la condición académica indicada en este artículo, acápite c, y presente la solicitud al Coordinador del respectivo Programa dentro de los siete días hábiles siguientes a la fecha del examen ordinario o extraordinario.
 - d.2 El examen debe ser presentado hasta quince días después que la Comisión Académica del respectivo Programa apruebe la solicitud del estudiante.
 - d.3 La Comisión Académica establecerá la fecha del examen de rehabilitación dentro del plazo anteriormente señalado y lo comunicará al profesor y al estudiante, a través del Coordinador del Programa.

- d.4 El estudiante que no se presentare a un examen de rehabilitación recibirá “F” como calificación.

Otros aspectos relativos a la evaluación de los aprendizajes serán normados en los reglamentos específicos de cada Programa.

4.7.4 CAPITULO VI: De los Estudiantes del Sistema de Postgrado

ARTICULO 15. Los estudiantes del Sistema de Postgrado serán regulares y especiales, conforme al siguiente criterio:

- a) Regulares: Son aquellos que cumplen con todos los requisitos de ingreso y permanencia con el objeto de obtener un título académico a nivel de Postgrado.
- b) Especiales: Son los que cumplen con los requisitos de admisión, pero sólo se matriculan en determinadas asignaturas del Plan de Estudios, con derecho a crédito. No adquieren el derecho a titulación, al no ser estudiantes Regulares del Programa.

ARTÍCULO 16. Son derechos del estudiante de Postgrado los siguientes:

- a) Ser sujeto activo en el proceso enseñanza-aprendizaje, según el Programa de Postgrado correspondiente.
- b) Recibir una educación a nivel de postgrado de calidad, actualizada y que incorpore las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.
- c) Tener acceso al sistema de bibliotecas especializadas y centros de documentación de la Universidad y otras contempladas en los convenios suscritos.
- d) Derecho a ser tratado con la debida consideración, acorde con su dignidad, por parte de las autoridades, personal docente y administrativo de la Universidad, así como por sus compañeros de estudios.
- e) Ejercer la libertad de expresión, reunión, asociación y organización, conforme a la Ley Universitaria, el Estatuto y los reglamentos respectivos.
- f) Participar de los programas culturales, recreativos, sociales y deportivos de la Universidad y de los servicios de bienestar de la misma.
- g) Ser beneficiario de los incentivos mencionados en este Capítulo.
- h) Tener acceso a los equipos de tecnología de punta disponibles para las actividades académicas del programa.
- i) Tener derecho a recibir una devolución parcial de su matrícula, según la reglamentación correspondiente.

ARTÍCULO 17. Son deberes de los estudiantes de postgrado los siguientes:

- a) Cumplir sus responsabilidades académicas con puntualidad y dedicación, así como con las obligaciones administrativas y financieras contraídas con la Universidad.
- b) Proteger y defender el patrimonio universitario.
- c) Dedicar sus aptitudes y energías a mantener y elevar el prestigio de la Universidad y colaborar en el cumplimiento de sus fines.
- d) Colaborar en las labores de difusión cultural y científica de la Universidad.
- e) Mantener una conducta que propicie la comprensión y el respeto mutuo entre los miembros de la comunidad universitaria.
- f) Cumplir con las obligaciones legales, estatutarias y reglamentarias de la Universidad.

ARTÍCULO 18. Se establecen los incentivos para los estudiantes del Sistema de Postgrado de la Universidad de Panamá:

- a) Descuentos al personal académico y administrativo, graduados de Universidad La Anunciata, según reglamentación especial, que contemple, entre otros:

A profesores y administrativos de Universidad La Anunciata

a.1.1 25% del costo del programa, según disposición vigente.

a.1.2 10% adicional, si cancela el costo del programa correspondiente a cada período, durante la matrícula.

A egresados de Universidad La Anunciata

a.1.3 10% del costo del programa.

a.1.4 10% adicional, si cancela el costo del programa correspondiente a cada período, durante la matrícula.

a.1.5 5% adicional para los estudiantes egresados del Programa pre grado con Honores Cum laude

A egresados de otras universidades:

a.3.1. 10% cuando cancelen el costo del programa correspondiente a cada período, durante la matrícula.

- b) Descargas Horarias:

b.1. Profesores:

Los profesores Tiempo Completo (TC) de Universidad La Anunciata que participen como estudiantes en Programas de Postgrado de la Institución, podrán acogerse a descarga horaria, previa recomendación de la unidad académica, conforme a los Reglamentos sobre la materia.

El beneficiado no podrá laborar fuera de la Institución durante su participación en el Programa de Postgrado.

Según la naturaleza de los estudios de Postgrado, la descarga horaria tendrá diferentes características.

b.1.1 Programas de Especialización y Maestrías:

- Hasta un máximo de seis (6) horas de clases, las cuales deben ser distribuidas por el Departamento.
- Los directores de escuelas asegurarán que la carga académica y administrativa del profesor no interfiera con las actividades que debe desarrollar en el Postgrado.
- El profesor beneficiado debe estar en disponibilidad de asumir, en reciprocidad, igual compromiso en su unidad académica.

b.2. Administrativos

El personal administrativo matriculado en los programas de Postgrado de Universidad La Anunciata tendrá una descarga horaria semanal según la siguiente tabla:

Programas	Horas
Especialización	10
Maestría	15

El personal administrativo beneficiado se compromete a laborar en Universidad La Anunciata, el doble del tiempo empleado en el programa.

c) Becas:

Universidad La Anunciata otorgará becas para realizar estudios de Postgrado en la Institución, según reglamentación especial.

Los beneficiarios de las becas serán:

- c.1. Profesores y administrativos de la Institución.
- c.2. Graduados de licenciatura de cada promoción anual con el índice académico más alto. El estudiante que cumpla este requisito, ganará la beca. De aceptarla,

no podrá recibir otra al mismo tiempo, a menos que renuncie a la primera. En este caso, el derecho se transfiere automáticamente al estudiante que le siga en índice académico y se aplicarán las mismas restricciones.

c.3. Funcionarios del Sector Público favorecidos por acuerdos interinstitucionales.

c.4. Estudiantes extranjeros admitidos en cumplimiento de acuerdos internacionales.

4.7.5 CAPÍTULO VII: Creación, Organización, Funcionamiento y Evaluación de los Programas

ARTÍCULO 18. Los requisitos básicos para la creación de Cursos, Programas de Especialización y Maestrías, son los siguientes:

- a) Contar con profesores tutores y de asignaturas que posean como mínimo el grado y/o el título o su equivalente que brinda el Programa y ostentar comprobada experiencia y ejecutorias en su área científica o disciplinaria.
- b) Disponer de recursos bibliográficos actualizados y de documentación básica.
- c) Contar con áreas y líneas de investigación o poseer programas de práctica profesional vinculados con los sectores sociales y productivos afines al Programa.
- d) Disponer de materiales, equipos y laboratorios especializados, según las necesidades del programa.
- e) Poseer la infraestructura fundamental requerida.
- f) Ser autofinanciable o poseer otras fuentes alternas de financiamiento, salvo aquellos programas prioritarios que podrían recibir apoyo presupuestario directo de la Universidad.

ARTÍCULO 19. Todo profesor de Postgrado tendrá la responsabilidad de producir material bibliográfico básico que corresponde a la asignatura que imparte.

ARTÍCULO 20. La Vicerrectoría Académica es responsable por la supervisión y seguimiento de las actividades de Postgrado. Para ello, a través de la Dirección de Postgrado, coordinará con las Comisiones Académicas de los Programas, las actividades correspondientes a sus responsabilidades.

Los Programas del Sistema de Postgrado se ubicarán y ejecutarán en las instalaciones de la institución o dependiendo de la naturaleza de los estudios.

ARTÍCULO 21. Todo Programa de Postgrado tendrá una Comisión Académica que será la responsable de su planificación, ejecución y evaluación.

ARTÍCULO 22. Las Comisiones Académicas estarán integradas de la siguiente manera:

- a) El Rector con el Órgano superior de dirección, quien la presidirá.
- b) El Coordinador del Programa de Postgrado, quien actúa como secretario de la Comisión.
- c) Los directores de las unidades académicas y/o departamentos que participen en la formulación y ejecución del Programa.
- d) Dos profesores especialistas del área, designados por el o los Departamentos que participen en la formulación y ejecución del Programa. Estos profesores deben tener como mínimo el grado y/o el título o su equivalente del Programa, experiencia docente de Postgrado y ejecutorias en su área científica o disciplinaria.

ARTÍCULO 23 Las funciones de las Comisiones Académicas son las siguientes:

- a) Proponer a los Órganos de Gobierno o autoridades correspondientes, la aprobación y ratificación de la apertura, reapertura y cierre de los programas de Postgrado de Universidad La Anunciata
- b) Recomendar los profesores del Programa a la Dirección Académica.
- c) Recomendar a la Dirección o Coordinación de Dirección Académica, el calendario del período académico, los horarios de clases, el calendario de exámenes, pruebas y defensas de tesis o exámenes de grado, entre otros.
- d) Seleccionar a los estudiantes del Programa.
- e) Seleccionar a los Becarios del Programa.
- f) Aprobar los proyectos de investigación o de práctica profesional del Programa y asignar los tutores.
- g) Aprobar las actividades de los estudiantes que corresponden al nivel tutorial del Programa.
- h) Recomendar a la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado la realización de la defensa de las Tesis y de Exámenes de Grado para la autorización correspondiente.
- i) Aprobar la conformación de los Tribunales para la defensa de las Tesis y para los Exámenes de Grado.

- j) Recomendar al Consejo de Investigación, a través de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, los trabajos que deben publicarse.
- k) Proponer a la Vicerrectoría académica elementos sustantivos para la elaboración del Plan Estratégico de Investigación, Postgrado, Producción y Servicios Especializados.
- l) Conocer de todos los asuntos que conciernan a la buena marcha del Programa y emitir sus observaciones y recomendaciones al respecto.
- m) Evaluar el Programa periódicamente y rendir el informe correspondiente a la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.
- n) Recomendar a la unidad académica, nuevas ofertas de Programas.
- o) Otras que le sean asignadas por el Estatuto o Reglamentos.

ARTÍCULO 24. Al frente de cada Programa de Postgrado habrá un Coordinador que deberá ser un profesor con capacidad académica y administrativa comprobadas.

ARTÍCULO 25. El nombramiento del Coordinador de cada Programa de Postgrado deberá seguir el siguiente trámite:

- a) El Vicerrector académico propone el nombramiento al Consejo de dirección superior de la universidad.
- b) El Consejo de dirección superior aprueba el nombramiento y lo remite al Consejo de Investigación, por medio de la Vicerrectoría académica.
- c) El Consejo de dirección superior ratifica la aprobación y recomienda al Rector su nombramiento.

Las Extensiones Docentes Universitarias adscritas a la Administración iniciarán el trámite para la aprobación del nombramiento de los coordinadores de Programas de Postgrado, sometiénola a la consideración del consejo de dirección superior.

ARTÍCULO 26. Los Coordinadores de Programas deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Poseer Título de Maestría o Doctorado, en el área científica o disciplinaria del Programa.
- b) Poseer ejecutorias en el área académica o en áreas afines, trayectoria en investigación y publicaciones en revistas nacionales reconocidas en el área científica o disciplinaria del Programa.

- c) Contar con no menos de cinco (5) años de experiencia académica en la especialidad, en Dirección Académica u otras universidades reconocidas.

En las unidades donde los académicos no tienen experiencia en la especialidad, se podrá considerar su experiencia en áreas afines.

- d) Ser Profesor Regular de Tiempo Completo. Si el profesor regular estuviera formalmente impedido para ocupar este cargo, se escogerá al que corresponda en su orden de prelación.

En las unidades donde los académicos no tienen la categoría de regular y/o dedicación de tiempo completo, se podrá considerar a profesores adjuntos, especiales o nombrados por resolución y de tiempo parcial.

ARTÍCULO 27. Las funciones de los Coordinadores de los Programas del Sistema de Postgrado, son las siguientes:

- a) Funciones administrativas:
 - a.1 Planificar, organizar y dirigir el desarrollo del Programa.
 - a.2 Supervisar la labor que desarrolla el personal del Programa.
 - a.3 Ubicar y gestionar recursos para el desarrollo del Programa.
 - a.4 Preparar el anteproyecto de presupuesto para satisfacer las necesidades del Programa.
 - a.5 Gestionar servicios de proveeduría, mantenimiento, pedidos de equipo, materiales y servicios solicitados por el personal, entre otros, ante las instancias correspondientes.
 - a.6 Velar por el buen uso, mantenimiento y conservación de la infraestructura, equipo y materiales asignados al Programa.
 - a.7 Mantener un inventario actualizado del equipo y bienes del Programa en coordinación con la Dirección superior, Rectoría o Coordinación con Vice Rectoría Académica.
 - a.8 Establecer y supervisar las comisiones de trabajo relacionadas con el Programa.
 - a.9 Planificar y Coordinar el proceso de matrícula con la Dirección superior o Extensión Universitaria.
 - a.10 Al terminar cada período académico, rendir un informe escrito sobre el funcionamiento del Programa, a la Dirección Académica
 - a.11 Coordinar con la Dirección o Coordinación de Investigación y Postgrado de la

unidad académica respectiva, mediante la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, la tramitación de la documentación requerida por la Secretaría General para que los estudiantes puedan culminar sus estudios.

a.12 Otras que le sean asignadas por el Estatuto o Reglamentos.

b) Funciones académicas:

- b.1 Formar parte de la Comisión Académica del Programa, en calidad de secretario.
- b.2 Realizar reuniones periódicas con el personal académico, a fin de tratar asuntos de interés para el Programa y mantener una vía permanente de comunicación.
- b.3 Supervisar el desarrollo curricular del Programa de Postgrado, asegurándose que los contenidos contribuyan a su actualización permanente.
- b.4 Mantener actualizados los expedientes de los estudiantes e informarles sobre su desempeño académico.
- b.5 Coordinar con el Sistema de Bibliotecas de Dirección Académica, la actualización permanente de la bibliografía del Programa.
- b.6 Coordinar con el Director o Coordinador la solicitud de apertura, reapertura y cierre de un programa, según los lineamientos pertinentes establecidos para tal fin por el Consejo de Investigación.
- b.7 Aplicar los instrumentos de evaluación del Programa y los del desempeño docente.
- b.8 Presentar a la Comisión Académica del Programa, cualquier solicitud relacionada con su organización y funcionamiento.
- b.9 Suministrar información actualizada a la Vicerrectoría sobre los profesores disponibles que tiene la Base de Datos para el Programa.
- b.10 Preparar las organizaciones académicas, organizar la matrícula, los actos de sustentación de tesis y de examen de grado.
- b.11 Proponer a la Comisión Académica, la asignación de tutores, e integrantes de los tribunales para la defensa de las tesis y exámenes de grado.
- b.12 Proponer a la Vicerrectoría, a través del director o Coordinador la realización de la defensa de las tesis y de exámenes de grado.
- b.13 Hacer cumplir el Reglamento General de Estudios de Postgrado, los

reglamentos especiales y específicos.

b.14 Otras que le sean asignadas por el Estatuto o Reglamentos.

ARTÍCULO 28 El nombramiento del director o Coordinador se realizará según lo establecido en el Artículo 25 de este Reglamento.

ARTÍCULO 29. Los directores o Coordinadores de Investigación y Postgrado deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Poseer Título de Maestría o Doctorado.
- b) Poseer ejecutorias y trayectoria en investigación y publicaciones en revistas nacionales e internacionales reconocidas, dentro de algunas de las áreas científicas o disciplinarias de la Unidad Académica a la que pertenece.
- c) Contar con no menos de cinco (5) años de experiencia docente en la Universidad de Panamá u otras universidades reconocidas, en algunas de las áreas científicas o disciplinarias de la Unidad Académica a la que pertenece.
- d) Ser Profesor Regular de Tiempo Completo. Si el profesor regular estuviera formalmente impedido para ocupar este cargo, se escogerá al que corresponda en su orden de prelación.

En las unidades donde los académicos no tienen la categoría de regular y/o dedicación de tiempo completo, se podrá considerar a profesores adjuntos, especiales o nombrados por resolución y de tiempo parcial.

ARTÍCULO 30. Los directores o Coordinadores de Investigación y Postgrado tienen las siguientes funciones:

- a) Presidir las Comisiones de Investigación y Postgrado de Universidad La Anunciata.
- b) Presidir las Comisiones Académicas de los Programas.
- c) Proponer al Consejo de Investigación, conjuntamente con la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, las políticas y estrategias que orienten el desarrollo de los programas, áreas y líneas de investigación de la unidad académica correspondiente.
- d) Identificar, en conjunto con el Coordinador, las necesidades de formación a nivel de Postgrado fundamentadas en estudios de demanda que requiere el desarrollo científico, tecnológico y humanístico del país.

- e) Promover, en coordinación con la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, las relaciones de cooperación y asistencia técnica con los sectores productivos y los organismos internacionales.
- f) Coordinar con la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, acciones de supervisión de los Programas de Postgrado, según las reglamentaciones universitarias vigentes.
- g) Gestionar ante la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, cualquier solicitud relacionada con la organización y funcionamiento de los Programas.
- h) Recomendar la aprobación de anteproyectos de presupuesto de los programas presentados por los Coordinadores, según el procedimiento establecido para la aprobación de los Programas.
- i) Realizar reuniones periódicas con los Coordinadores, a fin de evaluar los diferentes programas en las instancias correspondientes.
- j) Presentar informes periódicos al Consejo de Dirección Superior, Rectoría, Vicerrectoría Académica.
- k) Supervisar los procesos de matrícula, juntamente con la Vicerrectoría Académica.
- l) Verificar las organizaciones académicas y someterlas a la aprobación de la autoridad de la unidad académica correspondiente, de la Vicerrectoría Académica.
- m) Rendir un informe escrito por período académico al Decano, director de Centro Regional, Extensión Universitaria o Instituto y a la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.
- n) Otras que le sean asignadas por el Estatuto o Reglamentos.

4.7.6 CAPÍTULO VIII: De la Selección, Asignación y Contratación de los Profesores del Sistema de Postgrado

ARTÍCULO 31. Se establecen normas de selección, asignación y contratación del personal docente del Sistema de Postgrado, en los términos siguientes:

- a) A más tardar dos meses antes del inicio del Programa, el Coordinador solicitará a los Departamentos participantes, la confirmación de la lista de los profesores disponibles que cumplan con el perfil que requiere el Programa, tomando en cuenta la base de datos existente en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.
- b) Los Departamentos adicionarán los nombres de los profesores que reúnen el perfil y que no aparecen en la lista suministrada.

- c) La Comisión Académica del Programa seleccionará a los profesores que posean las mayores calificaciones, para lo cual revisará sus expedientes afin de verificar la información suministrada y recomendará su designación o contratación a la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.
- d) Si en los Departamentos no hubiese profesores disponibles, se recurrirá al Banco de Datos o a la contratación externa, sujeto a la reglamentación específica establecida para tal fin.

La Vicerrectoría Académica creará una Base de Datos de los profesores de Postgrado para modernizar el proceso de organización y designación o contratación del personal académico del Sistema de Postgrado.

ARTÍCULO 32. Las asignaturas de Postgrado son parte de la carga docente establecida para los profesores de tiempo completo seleccionados, a razón de dos horas por cada hora teórica de Postgrado y de una hora por cada hora de práctica o de laboratorio de Postgrado. La carga docente no excederá las 4 (cuatro) horas de clases semanales.

CAPÍTULO IX: Del Banco De Datos en el Sistema de Postgrado

ARTÍCULO 33. La Coordinación del Programa abrirá un Banco de Datos cuando:

- a) No existan profesores disponibles con los títulos requeridos en los Departamentos,
o
- b) No existan en otros bancos de datos existentes.

Los profesores interesados deberán presentar su solicitud en el formulario elaborado por la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado y adjuntarán copia de la documentación siguiente:

- Cédula
- Hoja de Vida
- Títulos evaluados Por Universidad La Anunciata
- Créditos
- Ejecutorias

ARTÍCULO 34. El Informe de Banco de Datos debe considerar a todos los interesados en orden decreciente de puntuación con la evaluación numérica de los documentos presentados. Este Informe deberá reflejar los resultados de la selección, fundamentada en la puntuación más alta obtenida por los aspirantes.

El director o Coordinador de Investigación y Postgrado de la Unidad Académica enviará a la Vicerrectoría, el Informe original firmado por los integrantes de la Comisión Académica del Programa, para su consideración. Después que la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado verifique los resultados del Informe de Banco de Datos, la Coordinación Académica del Programa lo publicará dos veces al año.

En el caso que los participantes del Banco de Datos estén inconformes con los resultados, podrán presentar su reclamo ante la Coordinación Académica del Programa, en un período no mayor de cinco (5) días hábiles a partir de la publicación. La Coordinación Académica deberá resolver la solicitud de reclamo en un término no mayor de cinco (5) días hábiles a partir de su presentación.

ARTÍCULO 35. El Consejo de Dirección Superior y Órgano Rector conocerá y decidirá las solicitudes de apelación que se presenten por la selección de profesores del Sistema de Postgrado, con la cual se agota la vía gubernativa.

ARTÍCULO 36. Este reglamento entrará a regir a partir de su aprobación por el Consejo General Universitario.

Aprobado en Consejo Académico Reunión celebrada el 15 de agosto de 2023 y por el Consejo General Universitario Reunión N°3 celebrado el 16 de agosto 2023.

4.8 PROPUESTA DEL DIPLOMADO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

4.8.1 Presentación:

La Especialización en Gestión del Talento Humano es un programa académico basado en la comprensión holística de la disciplina, abarcando desde sus principios conceptuales hasta los desafíos derivados de la dinámica moderna de la propia organización y sus relaciones laborales intrínsecas. Su enfoque otorga relevancia a las metodologías, marcos conceptuales y prácticas modernas orientadas a la resolución de problemas diversos y complejos, que se vinculan con la gestión efectiva del Talento Humano.

Dirigido a:

Profesionales de las Ciencias Económicas, y en general, personas interesadas en adquirir dominio conceptual y práctico de la Gestión del Talento Humano, con mención en transformación digital.

Objetivo:

Formar profesionales altamente capacitados en el campo de la Gestión del Talento Humano, con las competencias necesarias para afrontar los retos que plantea tanto la nueva organización del trabajo como las formas tradicionales de la misma.

Requisitos:

- Llenar Solicitud de Admisión.
- Fotocopia de Título o Carta de Egresado.
- Fotocopia de Cédula de Identidad.
- Dos fotos tamaño carné.

Aranceles Posgrado

Nombre del Programa: Especialidad en Gestión del Talento Humano, con mención en transformación digital	Duración:	6 meses
	Valor de la Inversión:	U\$ 600.00
	Modalidad:	Sabatino - dominical
	Horario:	9:00 A.M. – 12:00 P.M.

4.8.2 Plan de Estudio:

- Modulo I - Cultura Organizacional Digital
- Modulo II -Salud ocupacional
- Modulo III-Coaching Aplicado.
- Modulo IV-Auditoria del Personal Usando TIC
- Modulo V-Derecho laboral, negociación y solución de conflictos.

Áreas de Aprendizaje

1	Análisis, diagnóstico e intervenir de la Cultura Organizacional.
2	Ordenamiento jurídico-laboral del país.
3	Desarrollo de competencias para liderar equipos y organizaciones.
4	Cambios y tendencias globales en la Gestión del Talento Humano.

4.8.3 Metodología

El enfoque metodológico Docente se desarrollará mediante exposiciones magistrales de conferencias, donde se resaltarán problemas y soluciones que motiven la participación activa de los estudiantes a fin de materializar los conceptos que lo requieran.

En apoyo a las conferencias impartidas y estudios de caso, éstas se reafirmarán con dinámica de grupos, paneles de debate, complementadas con la revisión individual de los materiales de apoyo entregados a cada uno de los participantes.

Al finalizar este programa, el estudiante deberá presentar un trabajo de culminación de estudios.

Beneficios:

- Fortalecimiento del perfil profesional.
- Desarrollo de competencias innovadoras.
- Ampliación de la red de contactos.
- Docentes altamente calificados.
- Certificado.
- Facilidades de Pago.
- Material de estudio.

4.8.4 Importancia del talento humano en las empresas

El talento humano es el que le permite a las personas que obtengan mejores resultados y cumplan todas sus metas de una manera más sencilla y eficaz. El mundo de los negocios es cada vez más competitivo, lo que motiva a muchas empresas a buscar perfiles con mayores capacidades sociales de comunicación, adaptación o colaboración. En estos lugares las personas tienen aptitudes y habilidades, por eso hay que tener muy claro los requerimientos de los puestos de trabajo. Además, se puede plantear que los empleados son el motor de las empresas y quienes hacen que las cosas sucedan. La competencia de los negocios es cada vez mayor, entonces no sería ideal que estas personas fueran más allá de cumplir sus funciones y buscaran alcanzar mayores objetivos junto con su empresa.

Este ámbito es el que permite que las empresas obtengan mejores resultados y cumplan todas sus metas de una manera sencilla, he aquí que sean un elemento decisivo para el éxito o el fracaso de estas.

Las organizaciones pueden lograr ventajas competitivas:



- Mejoran la eficiencia o eficacia de la organización. El valor aumenta cuando los trabajadores encuentran medios para disminuir costos, proporcionar algo único a clientes o usuarios, o alguna combinación de estos puntos.
- Sus habilidades, conocimientos y capacidades no están al alcance de la competencia.
- Los demás no pueden imitar sus capacidades y contribuciones.
- Sus talentos pueden combinarse y desplegarse para trabajar en nuevas tareas en cuanto sea necesario.

La Gestión del Talento Humano moderna va más allá de la Administración de las Personas, sino que está orientada a la Gestión o Administración con las Personas. Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

Para estar a la altura del nuevo rol que asume RRHH, los profesionales de RRHH o aquellos que desarrollan tal función, requieren también desarrollar cinco competencias claves:



1. Conocimiento de la Organización. Entender los indicadores clave del éxito organizacional que ilustren las relaciones entre la inversión de RRHH y el impacto estratégico en la organización. El éxito de RRHH no se mide mediante sus actividades, sino en los resultados organizacionales. Cuando a los directivos de las organizaciones se les especifica qué prácticas de RRHH podrían mejorar la calidad de la gestión y qué resultados podrían esperarse, se muestran mucho más favorables a invertir en RRHH.

2. Puesta en marcha de prácticas de Recursos Humanos. Ser capaz de identificar qué prácticas ofrecen una mayor rentabilidad respecto a la inversión, cuáles tienen el mayor impacto estratégico o influyen más en los trabajadores.

3. Gestión cultural. - Los profesionales de RRHH serían los llamados a trabajar en equipo con las áreas críticas y diseñar la mejora de los procesos. Asimismo, podría considerarse la participación de los usuarios en los procesos de mejora, tanto en el diagnóstico, como en las sugerencias y el diseño de las mejoras.

4. Gestión del cambio. - Los profesionales de RRHH deben comprender los factores que influyen y la situación específica de sus organizaciones para poder responder de manera apropiada a las demandas y problemas que surjan en el camino.

5. Credibilidad personal. - Las personas que posean además una competencia de gestión estratégica del conocimiento serán cada vez más apreciados.

5 Capítulo III: Metodología

5.1 Enfoque cualitativo asumido y su justificación

La metodología de la investigación cualitativa tiene gran relevancia en la investigación científica, aunque sus métodos y técnicas son usados con mayor frecuencia en las ciencias administrativas para el comportamiento social y humano. En este trabajo se presentan las bases conceptuales generales del enfoque cualitativo con el propósito de valorar la formación continua en las carreras de administración de empresa, turística y hotelera. Sin embargo, este propósito presente la institución no la presentan ya que es algo innovador en base al desarrollo humano con énfasis en el uso de la tecnología. El enfoque va dirigido a la propuesta de un Diplomado en Gestión y talento humano que se desempeña en cinco módulos con énfasis a la formación continua de estas disciplinas es un realce para el campo educativo, con un muestreo interno para despertar el interés hacia el estudiantado.

De acuerdo con Sampieri (2014), en una investigación bajo el enfoque cualitativo, se pretende describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes, para que el investigador se forme creencias propias sobre el fenómeno.

Este tipo de metodología ha permitido descubrir un enfoque a seguir, dirigido al ser humano , bajo una necesidad de una institución , ya que a través de la recopilación de datos se puede tener una idea innovadora a seguir para darle salida a una problemática por experiencias de años anteriores que no se había plasmado en el contexto educativo de la universidad.

5.2 Muestra teórica y sujetos del estudio

Desde la perspectiva más general en la investigación cualitativa experimental se puede apreciar que mediante la observación en la universidad La Anunciata en las carreras de administración de empresa, turismo y hotelaría, se presenta la curiosidad bajo una población de 21 estudiantes que detecta que hay baja matrícula en dicha carrera teniendo esta un potencial alto en las diferentes empresas que se relacionan con este ámbito. Este tipo de muestra es de voluntarios ya que es un tipo de muestreo no probabilístico, formado por participantes seleccionados por el investigador porque se apropia a las necesidades de lo investigado. Sin

embargo, este método produce un sesgo de respuesta, ya que los miembros son auto-seleccionados. En este caso se pudo tomar una muestra de 10 estudiantes, relacionados a una aplicación de encuestas de manera virtual para obtener información sobre la formación continua, donde genere interés de motivación tanto para el aprendiente como la institución.

5.3 Métodos y técnicas de recolección de datos

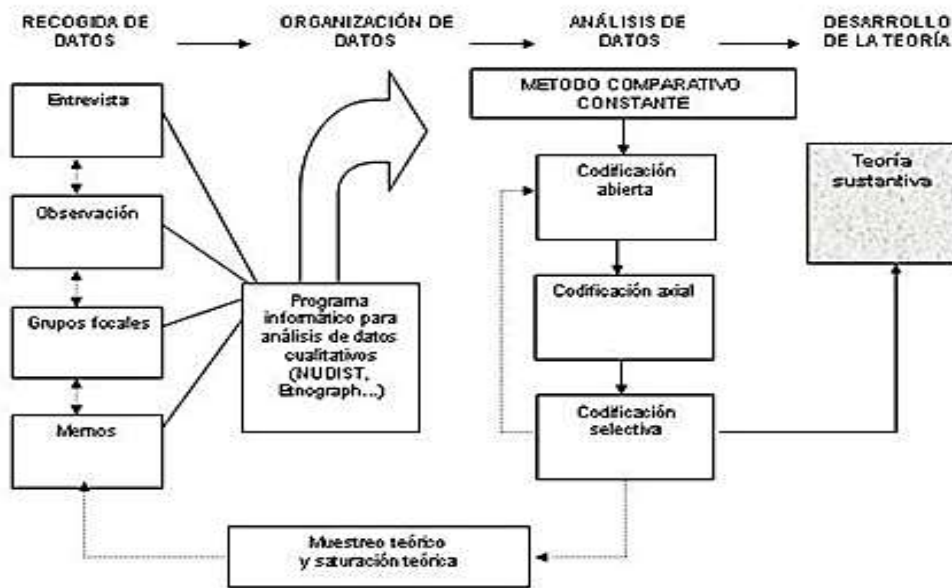
En este método cualitativo aplicado a un mismo grupo bajo el mismo interés con un fenómeno de baja permanencia de estudiantes en las carreras administrativas, se hace la investigación de un método comparativo constante, que consiste en la recogida, codificación (referida al proceso mediante el cual se analiza la información obtenida durante la investigación y se agrupa dicha información en categorías) y el análisis de datos de forma sistemática, contrastando incidentes, categorías, hipótesis y propiedades que surgen durante el proceso de recogida y análisis. Es decir, es la comparación constante de similitudes y diferencias entre unas carreras y otras, de incidentes identificados en los datos con el objetivo de descubrir patrones de comportamiento que se repitan. Este método de análisis, que contribuye al desarrollo de una teoría fundamentada en los datos, se basa en un proceso de codificación que se divide en tres fases:

abierta porque al dividir las carreras se determina que baja más la permanencia del estudiantado,

axial porque se compara la cantidad de estudiantes en años anteriores y en la actual año 2023 y

selectiva porque permite la revisión de programas y planes para diseñar un diplomado en gestión de talento humano con una visión tecnológica, promoviendo la formación continua para generar economía en el sistema pero además capacitando a personas que los conllevan a un grado de preparación potente ante el mercado de competencias administrativas.

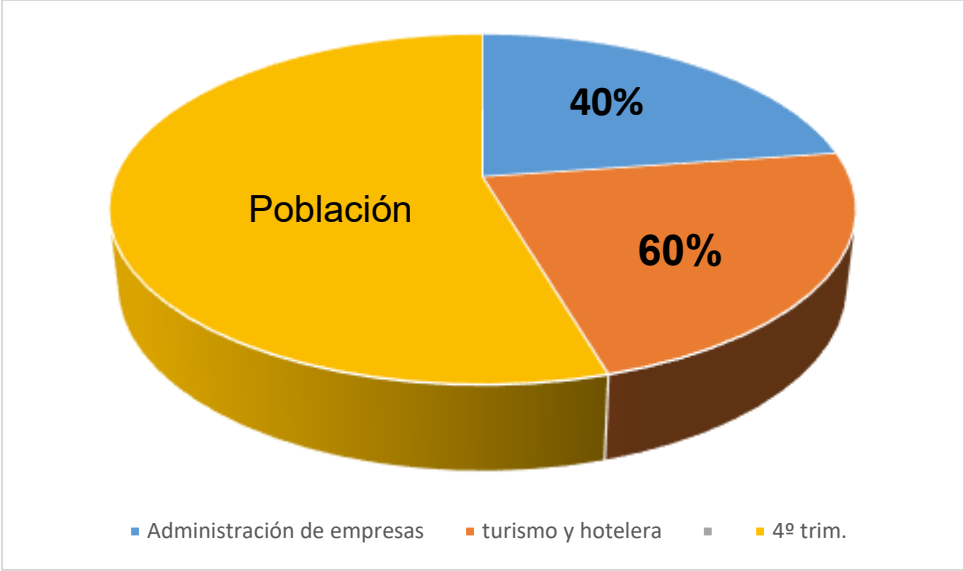
Cabe señalar que la recogida y el análisis de los datos son simultáneos con el objetivo de poder identificar vacíos en los datos que requieran mayor indagación y que permitan, a través del muestreo teórico y la saturación teórica, explorar las categorías emergentes para generar teoría.



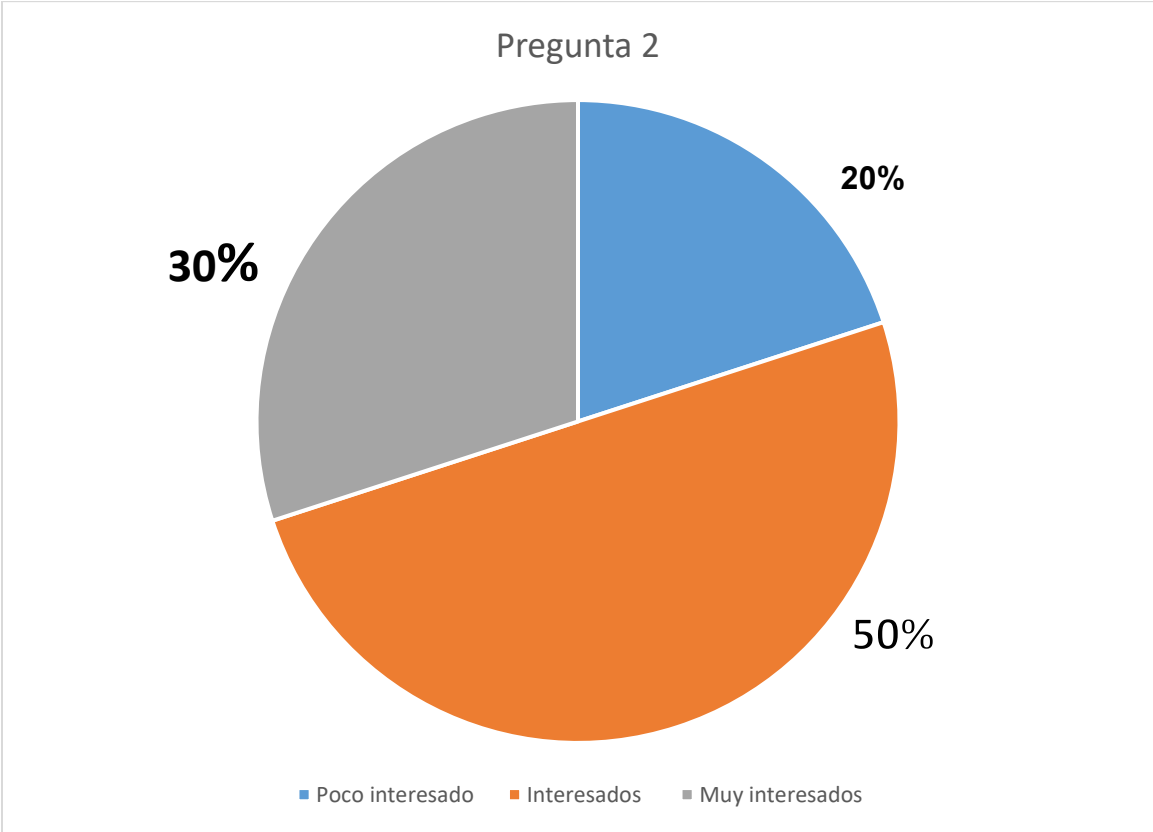
5.4 Métodos y técnicas para el procesamiento de datos y análisis de información

Se particulariza en tres técnicas: la observación, la encuesta y el muestreo de voluntarios, con una síntesis de sus ventajas y limitaciones. Mientras que la **técnica** se refiere a la ejecución o utilización de los instrumentos de obtención de información; el **método** se refiere a un proceso de planificación de carácter tanto epistemológico como teórico-metodológico, que involucra una serie de decisiones concernientes a los procedimientos destinados a la recolección, procesamiento y análisis de datos, dentro de las cuales, se encuentra la selección de las técnicas y el diseño de los instrumentos de investigación.

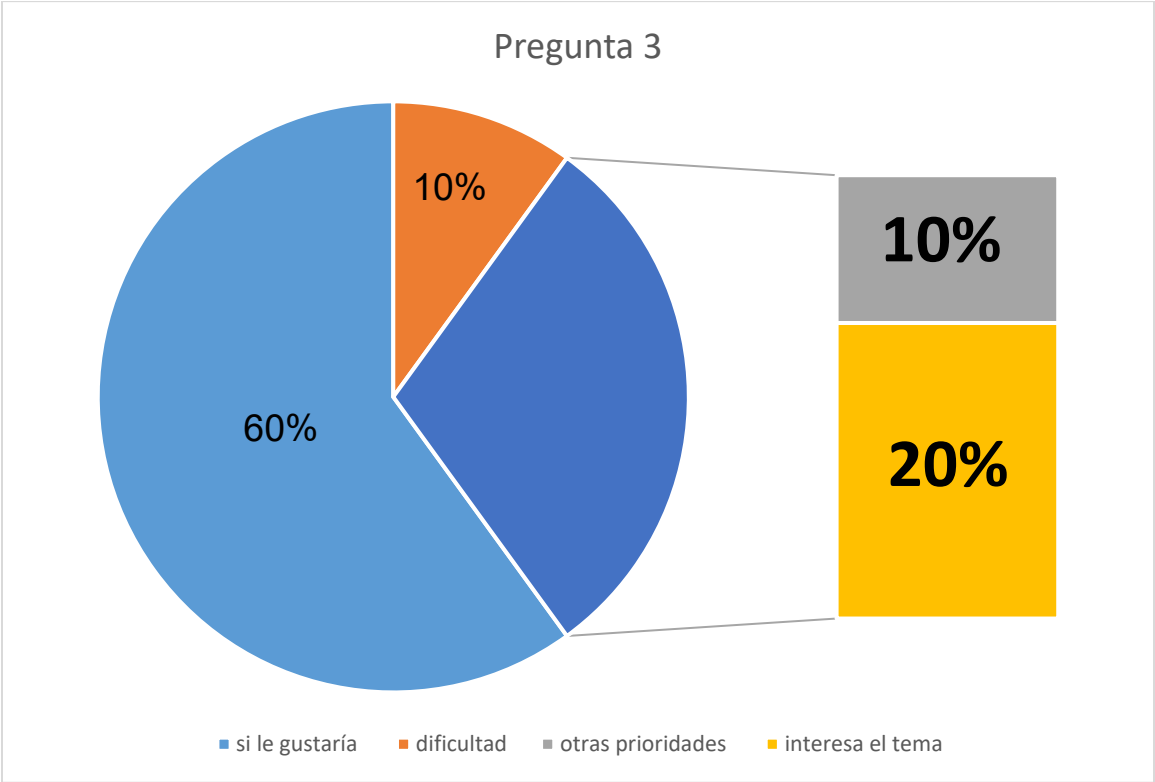
5.4.1 En la encuesta aplicada a estudiantes de las carreras de administración de empresas, turísticas y hotelera, bajo una muestra de 21 estudiantes se tomó en cuenta la muestra de 10 estudiantes por lo que se obtuvieron los siguientes resultados. En la interrogante # 1 relacionada con ¿A cuál carrera universitaria pertenece?, ellos contestaron que 4 pertenecen a la carrera de administración de empresas para un 40 % y 6 perteneces a la administración turística y hotelería para un 60 % en la carrera de turismo y hotelería



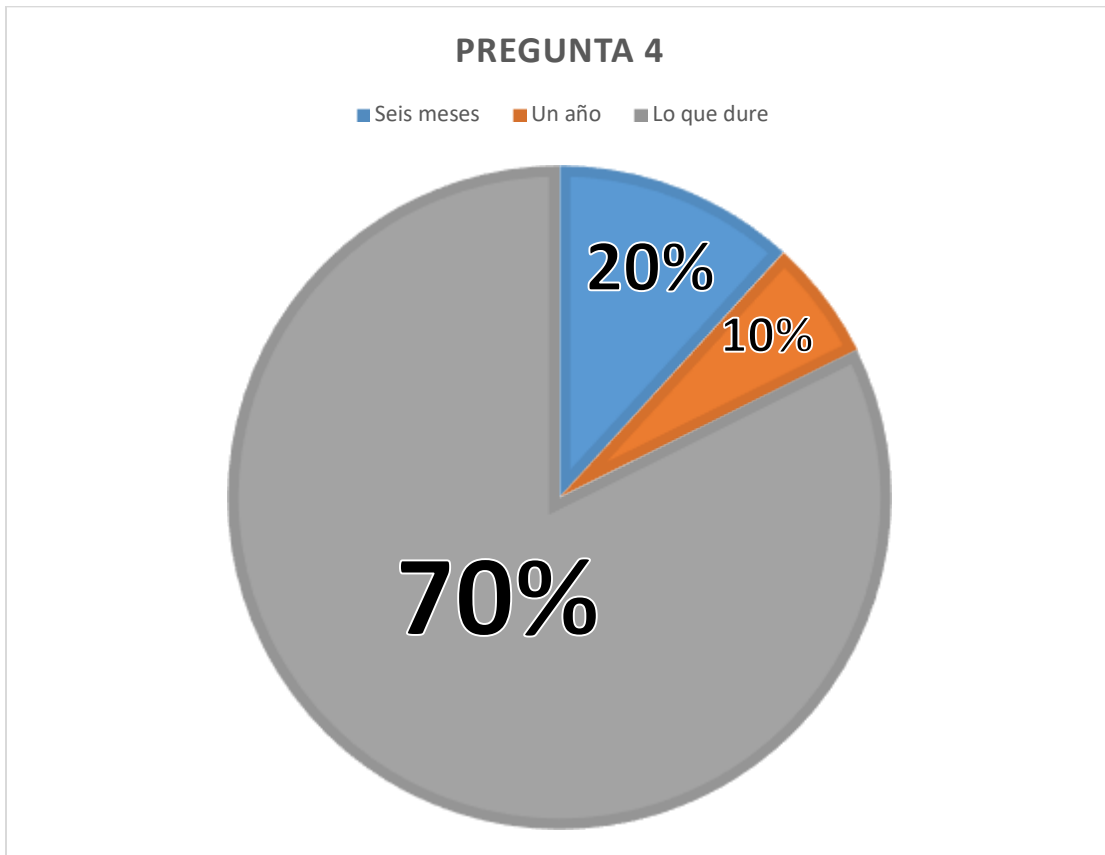
5.4.2 En la pregunta # 2 relacionada con ¿Cuán interesado/a estaría usted en cursar adicionalmente a su carrera un programa de Diplomado en Dirección y Gestión del Talento Humano o cualquier otra Especialidad de su carrera? De los 10 estudiantes, 2 marcaron en poco interesante. Enmarcado a un 20%, en la misma interrogante, 5 de ellos prefirieron interesados para un 50%y 3 de ellos marcaron muy interesante para un 30 %



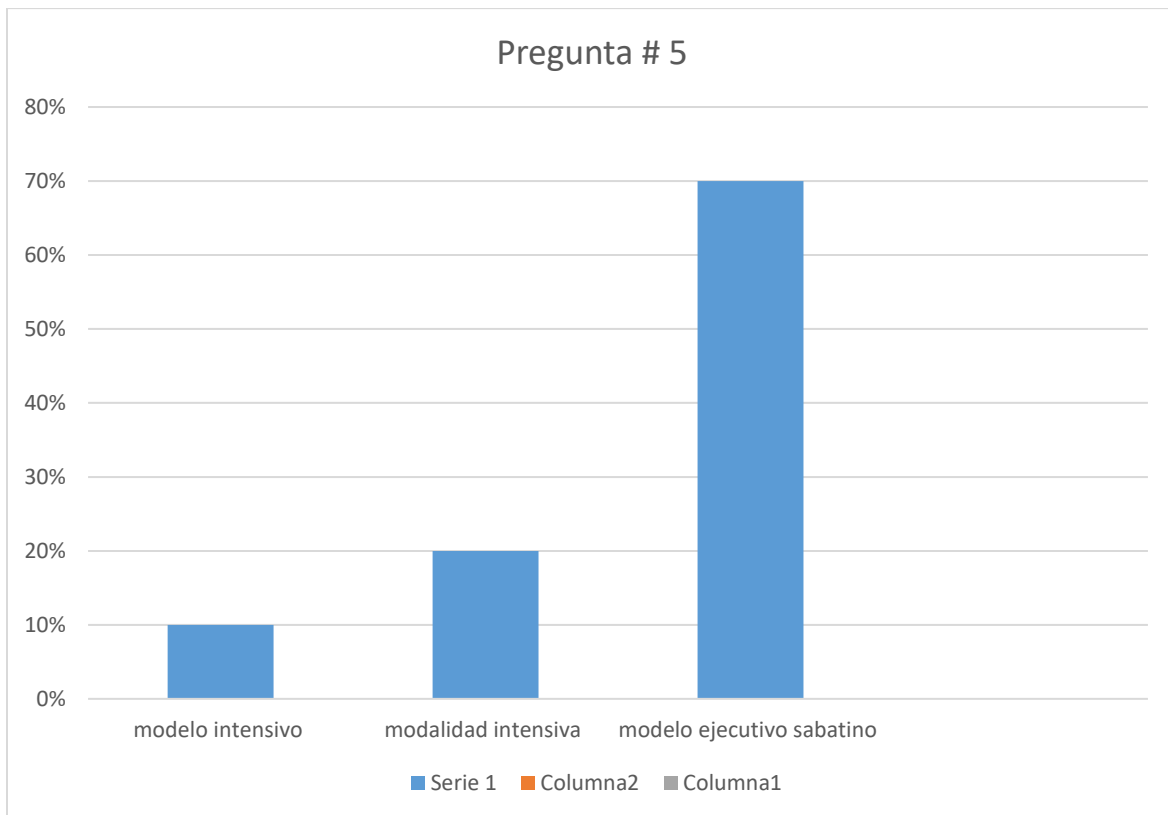
5.4.3 En la interrogante# 3 relacionada ¿Por qué razones usted estaría poco o nada interesado/a en cursar un Diplomado / Post grado en estas materias? De los 10 discentes 6 dicen que les gustaría seguir estudiando pero en otros ámbitos para un 60%, 1 dice que presenta dificultades económicas para costearse los gastos en un 10% , 1 comenta que tiene otras prioridades familiares para un 10 % y 2 de ellos plantean que les interesa el tema pero no han encontrado un programa que los satisfaga para un 20 %



5.4.4 En la pregunta # 4 relacionada con, Si usted decidiera realizar estudios de diplomado en las materias antes mencionadas ¿Cuánto tiempo quisiera dedicarles a estos programas de estudios? (Considerando sólo el periodo lectivo de clases). De las respuestas adquiridas 2 de ellos dijeron que seis meses con dedicación exclusiva para un 20 %, en la otra opción 1 dijo que en un año con dedicación exclusiva, para un 10 % y en otra sugerencia 7 dijeron lo que dure el programa.



5.4.5 En la pregunta 5, aplicada en la encuesta a estudiantes relacionada con que si usted decidiera realizar estudios de Diplomado / Master en las materias antes mencionadas ¿Qué modalidad de clases preferiría que tuviese el programa a escoger? En las respuestas expuestas 1 de ellos dijo que el modelo intensivo vespertino para un 10 %, en la siguiente 2 plantearon que en la modalidad intensiva sabatino para un 20 % y finalizando 7 de los estudiantes dijeron que modelo ejecutivo sabatino para un 70 %



5.4.6 En la pregunta # 6 encabezada con que, si usted no o si está interesado en estudiar el programa de Diplomado en Dirección y Gestión del Talento Humano, del siguiente listado de programas de postgrado ¿Qué programa le gustaría estudiar como forma de educación continua en el corto o mediano plazo? (Puede seleccionar hasta tres opciones en orden de prioridad). En la casilla de diplomado en gastronomía 5 veces plasmaron, en el Diplomado de Marketing digital 6 veces eligieron, en el diplomado de gerencia de venta 2 veces opimieron, en el Diplomado de administración de negocios 3 veces prefirieron y en el Diplomado de administración de restaurantes 4 veces eligieron. Teniendo en cuenta que se podía elegir varias veces se plasmará un gráfico con la cantidad de veces seleccionadas.



5.4.7 Respuestas de la Entrevista aplicada a Rectoría y Vice Rectoría académica de la Universidad

En la encuesta aplicada se puede determinar que en la pregunta 1 relacionada con qué áreas del conocimiento consideran para ser abordadas en un Diplomado y se podían mencionar tres opciones, se adquirieron los resultados que las más casuales fueron áreas de comercialización de investigación de mercado como un AS , área económica financiera acotado a un AS y área de organización empresarial para una valoración cualitativa de AA.

AS

- Áreas de comercialización

AS

- Áreas económicas

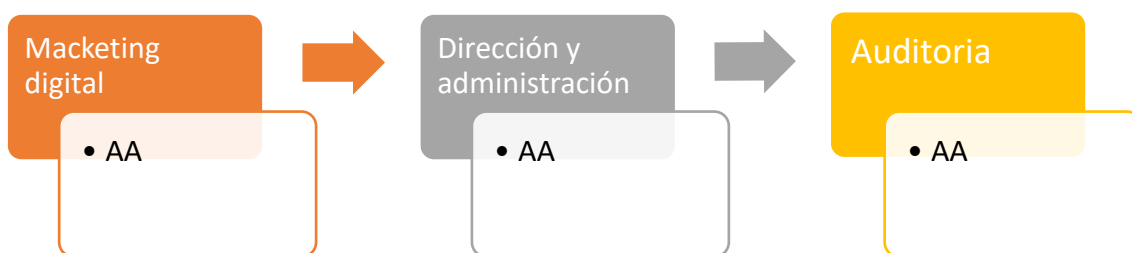
AA

- Áreas de organización empresaria

En la interrogante 2 relacionada con qué herramientas o habilidades consideran ser potenciadas a un nivel de diplomado vinculadas a las carreras de administración de empresas, turismo y hotelera, ellos planteaban de manera cualitativamente valorando que: Habilidades gerenciales AS, habilidades directivas AA , habilidades de liderazgo AA , habilidades de pensamiento estratégico AS , habilidades de resolución de problemas AA y habilidades del trabajo en equipo AA



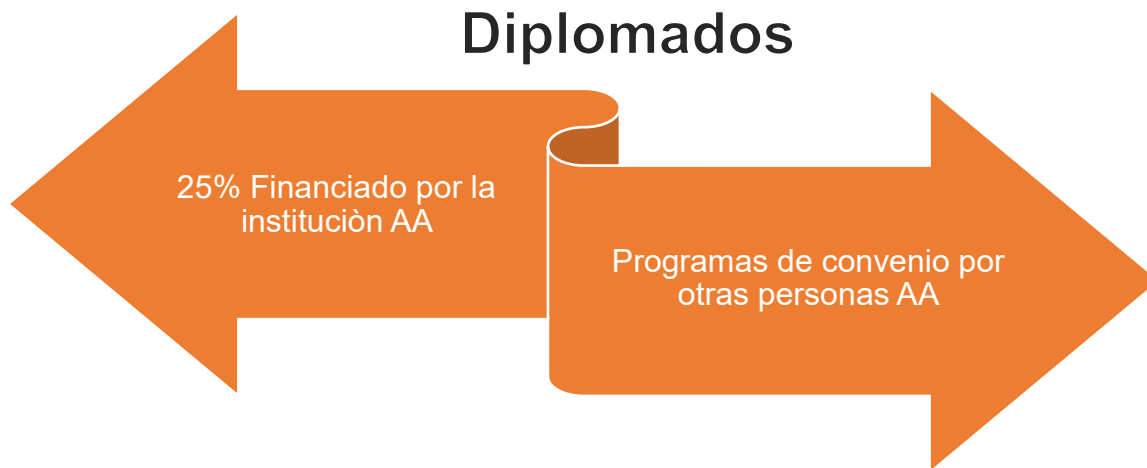
En la pregunta 3 relacionada con el listado de programas de postgrados para ofertar a corto o mediano plazo los resultados fueron que en Maestría en Marketing digital AA , Dirección y administración de empresas ,AA _Maestría en auditoria AA , por lo tanto todas estas fueron valoradas en AA para su totalidad



En la interrogante 4 afianzada a respecto al programa que escogió como primera, segunda y tercera prioridad, por qué razones escogió dicho programa: las respuestas están en la Marketing en la transformación digital de las empresas ha generado un incremento en la demanda de profesionales convirtiéndose en un sector con amplios índices de empleabilidad, que la Maestría en dirección y administración de empresas es una de las carreras más demandadas por aquellos perfiles profesionales que aspiran a crecer en un mercado competitivo a nivel nacional e internacional.



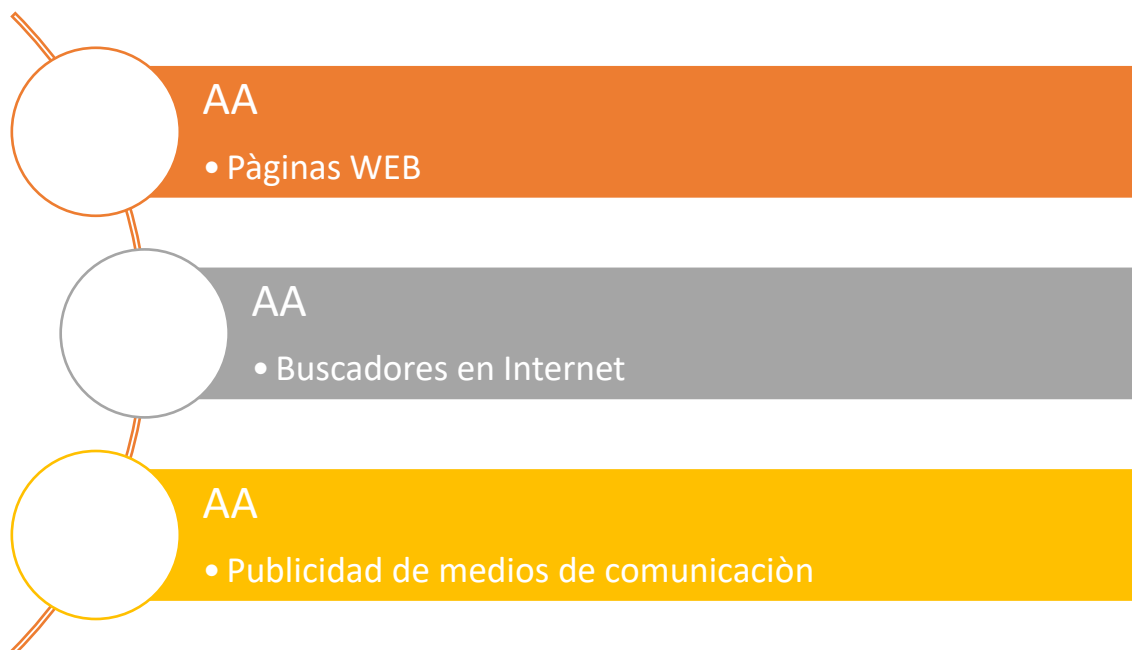
En la pregunta 5 relacionada con en caso de ofertar estudios de Diplomados en las materias antes mencionadas qué sistemas de financiamiento de Becas para los estudiantes utilizaría y se podía mencionar 3 opciones: Se mencionó el 25 % financiada por la institución de manera cualitativa AA y Programas de convenio por otras personas cualitativamente AA



En la interrogante 6 relacionada con que, si en los últimos 12 meses La Universidad ha ofertado programas de Diplomado, o Máster, en las materias antes indicadas: Se aprueba que no la han ofertado por lo que la aceptación para la propuesta de formación continua ayuda a un 100 % para un AA de manera cualitativa.



En la interrogante 7 con qué medios de comunicación utiliza la universidad para promocionar los programas académicos, en niveles de educación continua, se mencionan las páginas de Web se denota en AA, buscadores de internet se identifica en AA y Publicidad de medios de comunicación de manera cualitativa AA



5.5 Criterios de calidad:

5.5.1 Credibilidad:

En la mañana del día 15 de julio del año 2023 se realizó una encuesta a estudiantes de las carreras de administración de empresas, turística y hotelería, siendo estos los protagonistas Carlos Rosales, Félix Centeno, Christopher Gutiérrez Baldelomar, Dick Meza Lacayo, Raúl Ismael Meza Lacayo, Deborah Cerna Arguello, Ana Martínez, Kassandra Ruiz, Franckesca Serrano y Aura Martínez. Además, en horario de del miércoles 19 de julio del año 2023 se realizó entrevista al Rector Máster Allan de Jesús Gómez Alvarado y Vicerrector Licenciado Maikel Mauricio Vásquez Cerda de la Universidad La Anunciata con el objetivo de triangular información para sintetizar la idea del trabajo. (Ver Anexo)

5.5.2 Confiabilidad,

Es de vital importancia destacar que los protagonistas de esta información, observaron que toda esta idea del trabajo les serviría para continuar sus estudios en la Universidad La Anunciata y que al finalizar pues la búsqueda de trabajo sería más viable para ellos, además el instrumento brindado fue factible ya que a través de su celular lo realizaron en Google Form que permite crear formularios con gran facilidad, las preguntas están cortas, precisas y con facilidad de comprensión, es una plataforma confiable porque se ha usado en trabajos anteriores, millones de usuarios la utilizan para compartir trabajos, informaciones sobre temas investigativos

5.5.3 Conformabilidad,

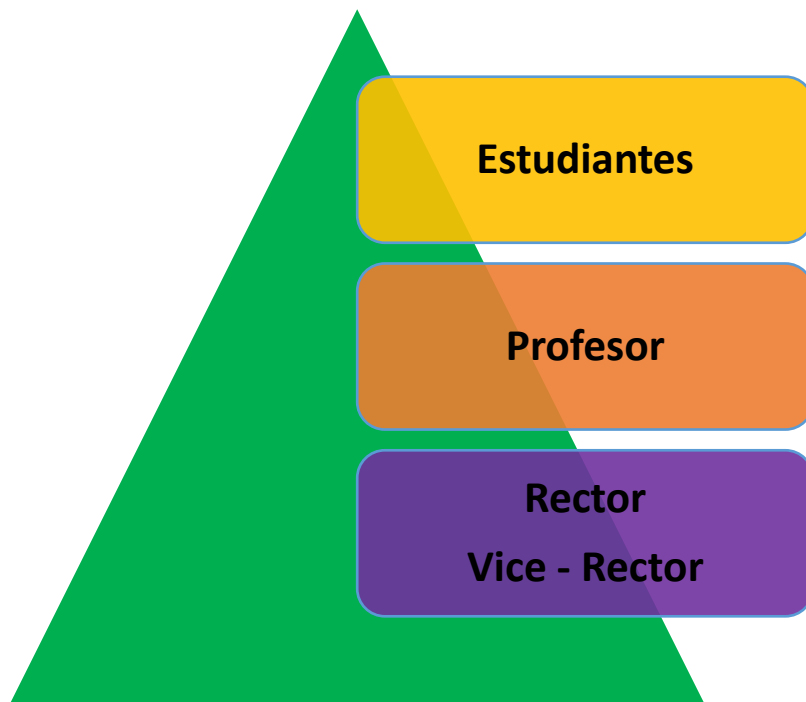
Los estudiantes encuestados y dirigentes administrativos se adaptaron al proceso de manera flexible ya que se les brindó una información de interés para los mismos. En tal sentido es una idea investigativa que lleva un realce a la Universidad y para los aprendientes donde futuramente alzarán títulos en su vida laboral.

5.5.4 Transferibilidad

Básica y fundamentalmente este trabajo investigativo es innovador ya que la Universidad no tienen este proceso de formación continua en Diplomado de Gestión para el talento humano y se puede utilizar en otros años , además se puede plantear que se pueden ofertar maestrías administrativas de su interés así como otros postgrados de interés

5.5.5 Triangulación

En el presente trabajo se tuvo en cuenta una triangulación para poder constatar datos que sustenten el tema brindado en esta investigación, se pudo determinar que la idea de la propuesta del diplomado como una formación continua para la carrera de administración, determinando en ella un potencial de un grado de profesionalismo para un futuro trabajo.



6. Capítulo IV. Aspectos administrativos

6.1 Cronograma de actividades

	Meses									
	Junio	Julio				agosto				
	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
Selección/Organización de los grupos de investigación	■									
Establecimiento de línea de investigación	■									
Fijar temas y objetivos de la investigación	■									
Reuniones de grupo para asignaciones de tarea	■			■	■					
Validación de información		■	■							
Aplicación de metodología de investigación		■	■							
Desarrollo del marco teórico		■	■							
Segunda revisión de la investigación		■	■							
Elaboración de instrumentos de recolección de datos				■	■					
Aplicación de instrumentos de recolección de datos				■	■					
Procesamientos estadísticos de instrumentos				■	■					
Análisis de datos						■	■			
Revisión del documento final						■	■			
Defensa del trabajo investigativo							■			

6.2 Recursos: humanos, materiales y financieros

Tipo	Categoría	Recurso	Descripción	Fuente Financiadora	Monto C\$
Recurso Disponible	Infraestructura	Equipo	2 laptop	Propias	C\$ 0.00
		Equipo	Oficina	Propias	C\$ 0.00
		Vehículo	Para traslado a la oficina punto de reunión para la consolidación de datos de investigación	Propias	C\$ 800
Recurso Necesario	Gastos de Trabajo de Campo	Fotocopia (impresión)	Se ha realizado en forma digital, pero se imprime documento.	Propias	C\$ 450
		Alimentación	Almuerzo y cena los días que nos reunimos por más de 5 horas.	Propias	C\$ 500
		Internet, Energía	tiempo de uso promedio	Propias	C\$ 685
	Materiales	Gasolina	Para traslados	Propias	C\$ 2,500
		Papel	Hojas para la impresión de borradores	Propias	C\$ 150
		Empastado	Documento impreso	Propias	C\$ 900
Recurso Humano	Equipo de Trabajo	Validadores	Msc. Elda Gutiérrez	Propias	C\$ 0.00
		Encuestadores	Lic. José Antonio Valdez. Lic. Armando Cerda	Propias	C\$ 0.00
		Digitadores	Lic. Yudelki Pita Lic. Armando Cerda	Propias	C\$ 0.00
		Estadístico	Lic. José Antonio Valdez	Propias	C\$ 0.00
				Total,	C\$ 5,985

7. Referencias Bibliográficas

- Allaud A, Duscatzky. (1998) *Maestros. Formación práctica y transformación escolar.*
Miño y Dávila Editores Compilación.
<https://www.air.org/sites>
- Arancibia, V. (1994) *Formación y capacitación de los profesores:*
Impacto en el aprendizaje en los Estados Unidos. Boletín Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe. Boletín 34, agosto.
- Araneda Valdés, A. (2007) *La triangulación como técnica de científicidad investigación cualitativa pedagógica y educativa.*
En Revista de estudios y experiencias en educación.
Vol. 5. UCSC, Concepción, Chile.
- Arendt, H. (1993)
- S. Giroux, H. (1998): *La Condición Humana.*
Editorial Seix Barral Aronowitz
- Giroux, H. y Aronowitz, S. (1987): *La enseñanza y el rol del intelectual transformador*
Education under siege. Routledge & Kegan Paul. Londres, pp. 23-45.
Traducción: Alejandra Vasallo. capítulo 2
www.es.scribd.com
- Miño y Dávila Editores Compilación. Ardoino, J. (2004) *Formación práctica y transformación escolar Complejidad y Formación.*
Pensar la educación desde una mirada epistemológica. (Ediciones novedades educativas)
Universidad de Buenos Aires.
- Biggs, J. (1999).
- Quesada Serra, Victoria; Rodríguez Gómez, Gregorio; Ibarra Sáez, María Soledad
Planificación e Innovación de la Evaluación en Educación Superior: la Perspectiva del Profesorado (Revista de Investigación Educativa)
vol. 35, núm. 1, enero-, 2017, pp. 53-69
- Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica Murcia, España
<https://www.redalyc.org/pdf/2833/283349061004.pdf>
- Cacheiro González María Luz, *Revista de Medios y Educación.*
Recursos educativos tic de información, colaboración y aprendizaje.
(pp. 4-9) Sevilla , España
<https://blog.talentclue.com/10-citas-sobre-recursos-humanos-que-debes-conocer>

8. Anexos Y Apéndice

8.1 Guía de Observación

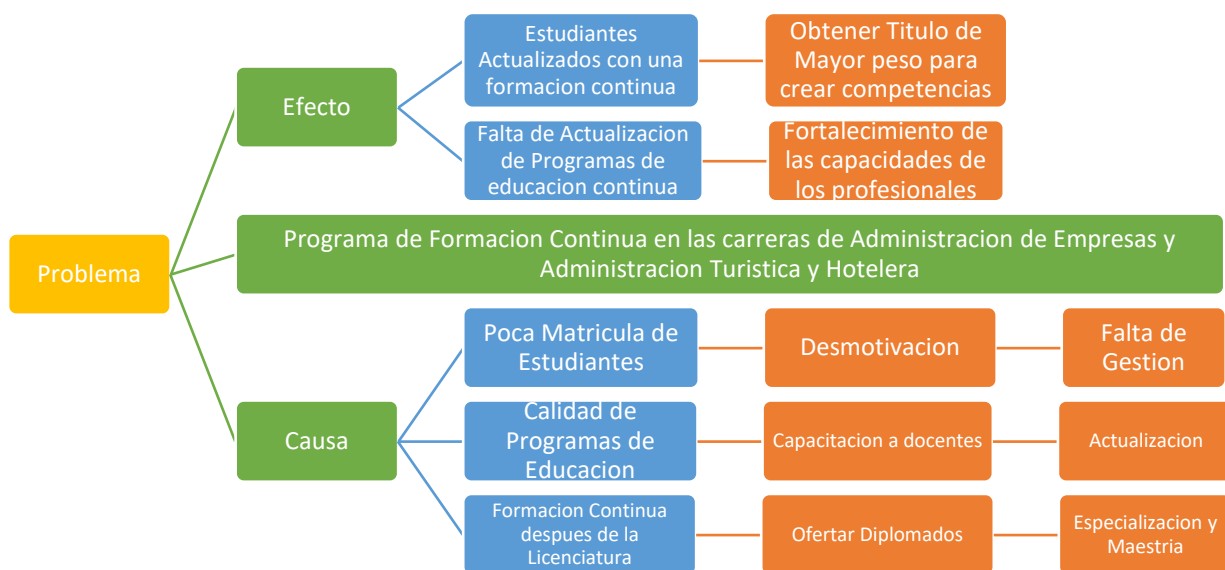
Grupo: Administración de Empresas, Turismo y Hotelería

Competencias: Analiza los programas de formación profesional, identificando la poca permanencia de estudiantes en las carreras
Aprendizajes esperados: <ul style="list-style-type: none">✓ Solicita un intercambio con los estudiantes acerca de la factibilidad de los programas de estudio✓ Establece un conversatorio acerca del horario de clases en que ellos reciben las materias✓ Prepara un modelo nuevo de manera tecnológica para realizar encuestas y entrevistas a los aprendientes✓ Genera un ambiente favorable con el profesor expresando la factibilidad de los programas facilitados✓ Sugiera una serie de temas facilitando postgrados en la carrera como formación continua✓ Practica valores éticos y morales para superarlo en una formación continua✓ Propicie una serie de alineamientos de trabajo relacionados con las TICS en una formación continua✓ Participa en espacios agradables a través de temas propuestos por los estudiantes sobre módulos en formación continua
Aspectos por observar: <ul style="list-style-type: none">✓ ¿Cómo se sintieron los aprendientes al dar respuestas sobre los programas de estudio?✓ ¿Qué les pareció el horario de clases relacionado su carrera de estudio✓ ¿Cuál es la actitud de los estudiantes al incorporar temas con valores éticos y morales en un diplomado✓ Criterios acerca de incrementar las TICS en programas de formación continua✓ Referencias brindadas acerca de la formación continua con diplomados o postrados

Registro de lo observado:

Durante la realización de la guía de observación a estudiantes de las carreras de administración de empresa, turismo y hotelería, se logró percibir un ambiente agradable en cuanto al recibimiento a los investigadores, el profesor tomó una postura buena al facilitar datos relacionado a la estabilidad de los alumnos en dichas carreras, además de ofrecer los programas de estudio en que se desarrollan durante la licenciatura. Además, los alumnos planteaban que sería bueno que les ofertaran posgrados para enriquecer su curriculum a partir de que ellos buscan trabajos en las diferentes empresas del país. Por tal motivo se despertó el interés de los aprendientes en continuar con la carrera porque miraban más allá de su preparación la salida a un segundo título de interés ya que recoge ética, preparación y manejo de la tecnología.

8.2 ÁRBOL DE PROBLEMAS



8.3 Aplicación del método científico

8.3.1 Observación: Mediante una guía de observación se realizó una visita en la Universidad Anunciata del departamento de Rivas, municipio de Rivas, con el objetivo de analizar la situación de poca matrícula de estudiantes en las carreras de administración de empresas, turística y hotelería. Se pudo constatar que no presentan suficiente cantidad de aprendientes para el desarrollo progresivo de la institución, por lo que es conveniente retomar diferentes instrumentos como las encuestas, entrevistas a estudiantes, maestros y rector de la organización con el propósito de darle solución a tal problemática, además de entablar procesos innovadores que estimulen a estudiantes de otros territorios a integrarse. Por tal razón se entabló un tema que va a generar ganancia tanto para los estudiantes como la universidad y se plasmó el tema de "Proceso de planeación evaluativa de programas de formación profesional".

Cabe destacar que es una Investigación Experimental porque está integrada por un conjunto de actividades metódicas y técnicas que se realizan para recabar la información y datos necesarios sobre el tema a investigar y el problema a resolver. Se refiere a un estudio que se caracteriza por la manipulación intencional de una o más variables independientes (supuestas causas – antecedentes), para analizar el resultado que esa manipulación tuvo (efectos o consecuencias), dentro de una situación de control impuesta por el investigador, en su interpretación más sencilla: sería realizar una acción y después observar y medir los efectos o consecuencias (reacción).

8.4 Experimentación.

La evaluación de programas es un instrumento de gestión. Es un proceso de duración determinada que trata de valorar de manera sistemática y objetiva la pertinencia, el rendimiento y el éxito de los programas y proyectos concluidos y en curso. La evaluación ayuda a mejorar la gestión y los resultados e impactos porque produce la información necesaria para identificar y entender las causas de los logros, los fracasos o problemas del desempeño individual y colectivo, dentro de un contexto de planeación estratégica (Bryson, 1988).

La gestión del talento humano en la empresa , en general, los recursos humanos en las empresas han cambiado drásticamente a lo largo de los años; anteriormente, los departamentos de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas, como contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, las compañías comienzan a entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización .Hoy en día las organizaciones son conscientes de la importancia de contratar a personal, según el potencial y no solamente según la experiencia; para así proporcionar la formación adecuada y ejecutar programas para abordar el rendimiento y el desarrollo de sus habilidades.

Existen muchas ventajas para las organizaciones que administran el talento de sus empleados, entre las que se encuentran:

- Reducción significativa de la brecha entre las competencias requeridas por la organización y la disposición del colaborador.
- Mejoramiento continuo para lograr una mayor eficacia y eficiencia.
- Fomento de una cultura de consecución de los objetivos organizacionales con un rendimiento superior.
- Mejoramiento de la cultura organizacional y el clima de trabajo.
- Mayor satisfacción laboral por parte de los colaboradores

- Disminución de la rotación de personal y aumento en la retención de talento clave.

Una estrategia de gestión del talento humano en la empresa a largo plazo, te garantiza contar con el personal idóneo para hacer que tu organización tenga éxito constantemente.

Propuesta del plan de estudio

Plan de estudio

Competencias laborales

Diseño de propuestos por competencias

selección reclutamiento del personal por competencias

Plan estratégico de la gestión humana con transformación digital

8.3.4 Análisis.

Guía de observación, Encuestas, entrevistas

8.3.5 Conclusión.

Se puede concluir que, en lo observado en la aplicación de este método científico, la idea de presentar la propuesta de un Diplomado en Gestión de talento humano, para una formación continua sería innovador completamente en esta institución, permitiendo interés tanto para el estudiante, como a los administrativos.

De este modo, al elaborar un plan de estudio adaptable a las necesidades profesionales que demanda el mercado de trabajo sería más apetitoso para los protagonistas de las carreras administrativas. Lo que les permitirá tener ideas ambiciosas a cumplir, ya que son fundamentales para el éxito de las empresas, permitiendo alinear las estrategias de gestión de personas con los objetivos organizacionales y maximizando el potencial de los empleados sobre cómo una correcta gestión del talento humano contribuye al bienestar de las empresas, lo que es fundamental estos conocimientos para poder enriquecer las competencias en este diplomado.

8.4 BOSQUEJO

- I. Proceso de planeación evaluativa
 - a) Concepto
 - b) Características
 - c) Importancia
 - d) Tipos de planeaciones
 - e) Estructura del plan de clases

- II. Programas en formación profesional continua
 - a) Análisis y evaluación de programas
 - b) Proceso de formación continua
 - c) Formación laboral
 - d) Calidad de los programas de formación profesional
 - e) Ambientes de aprendizaje

- III. Propuesta de Diplomado
 - a) Plan de estudio del Diplomado
 - b) Áreas de aprendizaje
 - c) Metodologías aplicadas en los módulos
 - d) Beneficios del Diplomado
 - e) Importancia del talento humano

- IV. Reglamento de estudios de posgrado
 - a) Estudios de posgrados
 - b) Programas de especialización
 - c) Programas de estudiantes
 - d) Crédito, calificaciones y evaluación de aprendizajes
 - e) Derecho de los estudiantes en los posgrados

8.5 Fichas de Contenidos

Ficha de resumen

programas de formación profesional para el empleo en el ámbito local.

Resumen

Los modelos de evaluación de programas tradicionalmente se han centrado en la evaluación de los resultados finales, sin estudiar los procesos ni plantearse mejoras (Expósito; Olmedo y Fernández, 2004). En los últimos años estos aspectos han sido considerados en la evaluación de programas formativos, integrando metodologías cualitativas y cuantitativas (Berrocal y Buendía, 2003; Chiva, 2006; Manzanares, 2006; Pérez Juste 2000) según los objetivos que se pretendían cubrir. La mayoría de ellos iban dirigidos a la mejora de programas y a la evaluación de las tasas de inserción profesional, centrándose en colectivos en riesgo de exclusión social.

Inv. (2012). Programas de formación profesional. Sánchez Martín, Revista de Investigación Educativa, 30 (1), 161-179

Ficha de cita textual

“La evaluación de programas es la evaluación de un conjunto de intervenciones estructuradas para alcanzar objetivos específicos de desarrollo a nivel global, regional, de país o sectorial. Un programa de desarrollo es una intervención de duración limitada que comprende múltiples actividades que pueden abarcar varios sectores, temas y/o zonas geográficas. [...] La evaluación de proyectos es la evaluación de una intervención individual para el desarrollo que tiene por objeto alcanzar objetivos específicos con recursos especificados y dentro de calendarios de ejecución determinados, a menudo enmarcada en un programa más amplio”

(OCDE-CAD, 2002). GESTIÓN PÚBLICA 87 Evaluación de programas públicos Dante Arenas Caruti

Ficha de cita textual

“El proceso sistémico de observación, medida, análisis e interpretación encaminado al conocimiento de una intervención pública, sea esta una norma, programa, plan o política, para alcanzar un juicio valorativo basado en evidencias, respecto de su diseño, puesta en práctica, efectos, resultados e impactos. La finalidad de la evaluación es ser útil a los decisores y gestores públicos y a la ciudadanía” (AEVAL, 2009).

GESTIÓN PÚBLICA 87 Evaluación de programas públicos Dante Arenas
Caruti

Ficha de cita textual

“En líneas generales, se entiende por evaluación un proceso integral de observación, medida, análisis e interpretación, encaminado al conocimiento de una intervención pública —norma, programa, plan o política—, que permita alcanzar un juicio valorativo, basado en evidencias, respecto a su diseño, puesta en práctica, resultados e impactos” (AEVAL, 2010). “La evaluación se define como aquella actividad que permite valorar el desempeño de la acción pública, sea en la forma de un programa, proyecto, ley, política sectorial, etc. La evaluación corresponde a una valoración sistemática de la concepción, la puesta en práctica y los resultados de una intervención pública en curso o ya concluida; o una valoración ex ante, en la fase de diseño” (CEPAL, 2020).

GESTIÓN PÚBLICA 87 Evaluación de programas públicos Dante
Arenas Carut

8.6 Entrevistas y encuestas



Universidad Anunciata

Encuesta Dirigida a Estudiantes con Interés sobre formación de educación continua

La encuesta que se presenta a continuación es desarrollada por los Maestros de la Universidad Anunciata perteneciente al Programa de Maestría en Docencia universitaria con mención en Educación Virtual. Ésta tiene por propósito conocer sus necesidades e intereses en torno a la formación de postgrado.

La información que usted nos proporcione es anónima y solo será utilizada con el propósito de mejorar nuestros programas educacionales. Su opinión es muy importante para nosotros, por eso le agradeceremos destine 10 minutos de su tiempo a responder la encuesta.

Instrucciones: Estimado estudiante, lee detenidamente cada una de las interrogantes presentadas, contesta con honestidad y seriedad.

1. ¿A cuál carrera universitaria pertenece?
 - Administración de Empresas
 - Administración Turística y Hotelera

2. ¿Cuán interesado/a estaría usted en cursar adicionalmente a su carrera un programa de Diplomado en Dirección y Gestión del Talento Humano o cualquier otra Especialidad de su carrera?
 - Nada interesado/a
 - Poco interesado/a
 - Interesado/a
 - Muy interesado/a
 - Extremadamente interesado/a

3. ¿Por qué razones usted estaría poco o nada interesado/a en cursar un Diplomado / Post grado en estas materias?

- No tengo interés en seguir estudiando.
- Me gustaría seguir estudiando, pero en otros ámbitos (*distintos carrera que estudio*).
- Tengo dificultades económicas para costearme estudios de postgrado.
- Mis actividades laborales son incompatibles con los estudios (*ej. turnos, horarios extensos*).
- Actualmente, tengo otras prioridades familiares / laborales.
- Me interesa el tema, pero no he encontrado un programa que me satisfaga.

4. Si usted decidiera realizar estudios de diplomado en las materias antes mencionadas ¿Cuánto tiempo quisiera dedicarles a estos programas de estudios? (Considerando sólo el periodo lectivo de clases).

- seis meses, con dedicación exclusiva.
- Un año, con dedicación exclusiva.
- Seis meses, con dedicación parcial BE- LEARNING
- un año, con dedicación parcial BE- LEARNING
- Lo que dure el programa.

5. Si usted decidiera realizar estudios de Diplomado / Master en las materias antes mencionadas ¿Qué modalidad de clases preferiría que tuviese el programa a escoger?

- Modalidad intensiva - horario Vespertino
- Modalidad intensiva - horario Sabatino
- Modalidad ejecutivo - horario Sabatino.
- Modalidad ejecutivo - horario Dominical.

6. si usted no cesa interesado en estudiar el programa de Diplomado en Dirección y Gestión del Talento Humano, del siguiente listado de programas de postgrado ¿Qué programa le gustaría estudiar como forma de educación continua en el corto o mediano plazo? (Puede seleccionar hasta tres opciones en orden de prioridad).

- Diplomado en Gastronomía
- Diplomado en Marketing digital
- Diplomado en Gerencia de Ventas.
- Diplomado en Administración de Negocios con énfasis en Mercadeo.
- Diplomado en Administración de Restaurantes



Universidad La Anunciata

Nombre del Entrevistado (a): _____

Entrevista a **RECTORIA Y VICE RECTORIA ACADEMICA**

Entrevista de Interés sobre formación de educación continua

La entrevista que se presenta a continuación es desarrollada por los Maestros de la Universidad Anunciata perteneciente al Programa de Maestría en Docencia universitaria con mención en Educación Virtual. Ésta tiene por propósito conocer sus necesidades e intereses como a nivel de Programas de formación de postgrado.

Su opinión es muy importante para nosotros, por eso le agradeceremos destine 10 minutos de su tiempo a responder la encuesta.

1. ¿Qué áreas del conocimiento considera **RECTORIA** y **VICE RECTORIA ACADEMICA** que debiesen ser abordadas en un Diplomado / en materias vinculadas para la mejora en la educación continua en las carreras de Administración de Empresas / Administración Turística y Hotelera? (Puede mencionar hasta tres opciones en orden de prioridad).

a. _____

b. _____

c. _____

2. ¿Qué herramientas y/o habilidades considera **RECTORIA** y **VICE RECTORIA ACADEMICA** que debiesen ser potenciadas en un nivel de (Diplomado) Post grado en materias vinculadas a las carreras de Administración de Empresas y Administración Turística y Hotelera? (Puede mencionar hasta tres opciones en orden de prioridad).

a. _____

b. _____

c. _____

3. Del siguiente listado de programas de postgrado ¿Qué programa considera RECTORIA y VICE RECTORIA ACADEMICA ofertar en el corto o mediano plazo? (Puede seleccionar hasta tres opciones en orden de prioridad).

a. _____

b. _____

c. _____

4. Respecto al programa que escogió como primera, segunda y tercera prioridad, ¿por qué razones escogió dicho programa?

5. En caso de ofertar estudios de Diplomados en las materias antes mencionadas ¿Qué sistemas de financiamiento de Becas para los estudiantes utilizaría? (Puede mencionar hasta dos opciones en orden de prioridad).

- Beca 25% Financiada por la Institución
- Beca 30% Financiada por la Institución
- Programas en Convenio con otras empresas o Instituciones.
- Sin Financiamiento.

6. En los últimos 12 meses ¿La Universidad ha ofertado programas de Diplomado, o Master, en las materias antes indicadas?

- Sí.
- No.

7. ¿qué medios de comunicación utiliza la universidad para promocionar los programas académicos, en niveles de educación continua?

- En publicidad en espacios urbanos
- En las páginas web de la Universidad
- A través de los buscadores de Internet, en forma amplia o redes sociales
- En publicidad medios de comunicación, Radial o escritos

8.7 Respuestas aplicadas a las encuestas de los alumnos



Encuesta Dirigida a Estudiantes con Interés sobre formación de educación

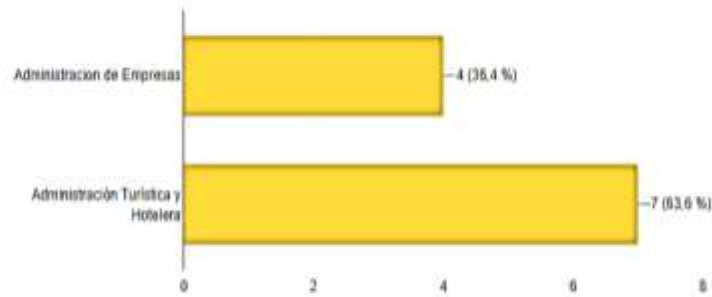


Preguntas Respuestas **11** Configuración

¿A cuál carrera universitaria pertenece?

[Copiar](#)

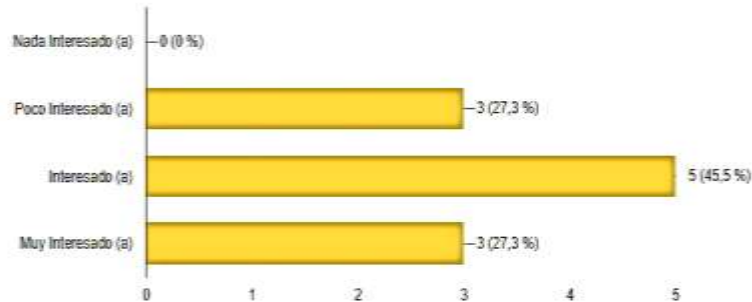
11 respuestas



1. ¿Cuán interesado/a estaría usted en cursar adicionalmente a su carrera un programa de Diplomado en Dirección y Gestión del Talento Humano o cualquier otra Especialidad de su carrera?

[Copiar](#)

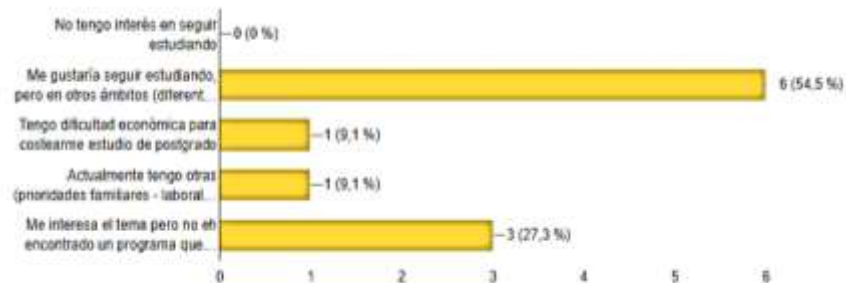
11 respuestas



2. ¿Por qué razones usted estaría poco o nada interesado/a en cursar un Diplomado / Post grado en estas materias?

[Copiar](#)

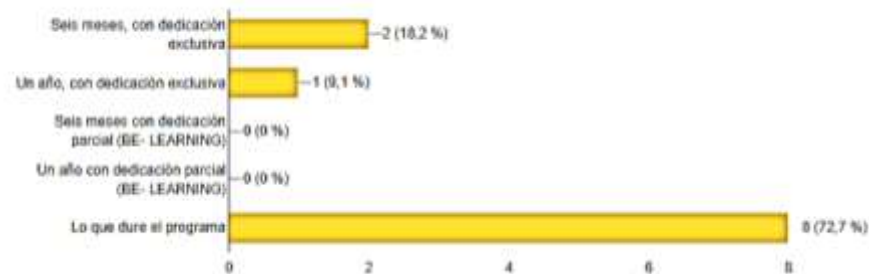
11 respuestas



 Copiar

3. Si usted decidiera realizar estudios de diplomado en las materias antes mencionadas ¿Cuánto tiempo quisiera dedicarles a estos programas de estudios? (Considerando sólo el periodo lectivo de clases).

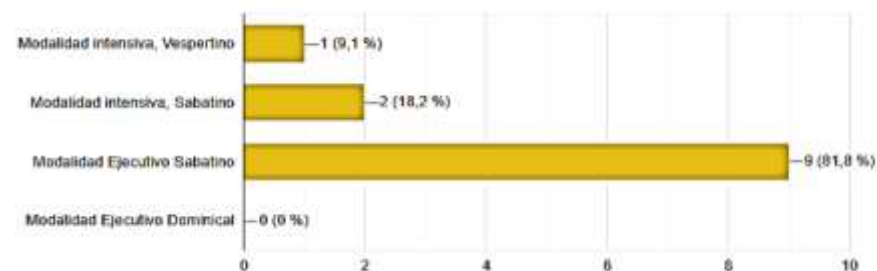
11 respuestas



 Copiar

4. Si usted decidiera realizar estudios de Diplomado / Master en las materias antes mencionadas ¿Qué modalidad de clases preferiría que tuviese el programa a escoger?

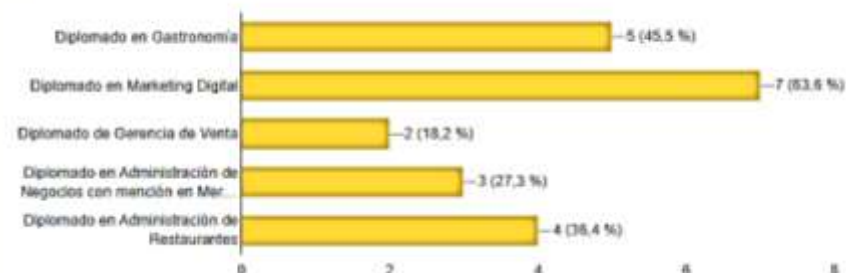
11 respuestas



 Copiar

5. si usted no esta interesado en estudiar el programa de Diplomado en Dirección y Gestión del Talento Humano, del siguiente listado de programas de postgrado ¿Qué programa le gustaría estudiar como forma de educación continua en el corto o mediano plazo? (Puede seleccionar hasta tres opciones en orden de prioridad).

11 respuestas



Entrevista aplicada a Rectoría y Vice-Rector



Entrevista Rectoría



Preguntas Respuestas **3** Configuración

1. ¿Qué áreas del conocimiento considera RECTORIA y VICE RECTORIA ACADEMICA que debiesen ser abordadas en un Diplomado / en materias vinculadas para la mejora en la educación continua en las carreras de Administración de Empresas / Administración Turística y Hotelera? (Puede mencionar hasta tres opciones en orden de prioridad).

2 respuestas

Área de comercialización e investigación de Mercado
Área económica financiera
Área de organización de empresarial

Gestión de Proyectos, Emprendimiento y Desarrollo de Negocios, Marketing y Publicidad

2. ¿Qué herramientas y/o habilidades considera RECTORIA y VICE RECTORIA ACADEMICA que debiesen ser potenciadas en un nivel de (Diplomado) Post grado en materias vinculadas a las carreras de Administración de Empresas y Administración Turística y Hotelera? (Puede mencionar hasta tres opciones en orden de prioridad).

2 respuestas

Habilidades Gerenciales
Habilidades directivas

Habilidades de liderazgo, Pensamiento estratégico, Habilidades de resolución de problemas, Habilidades de trabajo en equipo

3. Del siguiente listado de programas de postgrado ¿Qué programa considera RECTORIA y VICE RECTORIA ACADEMICA ofertar en el corto o mediano plazo? (Puede seleccionar hasta tres opciones en orden de prioridad).

2 respuestas

Maestría en Marketing Digital
Maestría en Dirección y administración de empresas
Maestre en Auditoría

A futuro sería factible ofertar emprendimiento y Desarrollo de Negocios

4. Respecto al programa que escogió como primera, segunda y tercera prioridad, ¿por qué razones escogió dicho programa?

2 respuestas

Maestría en marketing digital: La transformación digital de las empresas a generado un incremento en la demanda de profesionales en esta área convirtiéndose en un sector con amplios índices de empleabilidad.

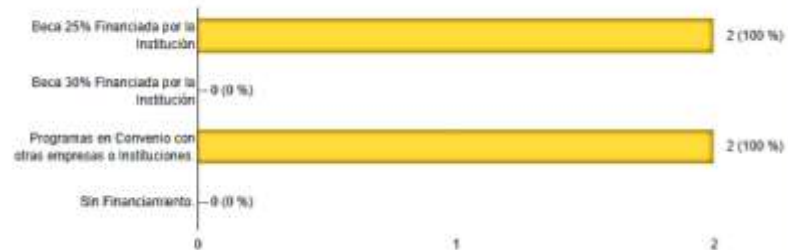
-Maestría en Dirección y administración de empresas: es una de las carreras más demandada por aquellos perfiles profesionales que aspiran crecer en un mercado competitivo a nivel nacional e internacional

Este tipo de programa es atractivo tomando en cuenta la región turística en que habitamos

5. En caso de ofertar estudios de Diplomados en las materias antes mencionadas ¿Qué sistemas de financiamiento de Becas para los estudiantes utilizaría? (Puede mencionar hasta dos opciones en orden de prioridad).

[Copiar](#)

2 respuestas



6. En los últimos 12 meses ¿La Universidad ha ofertado programas de Diplomado, o Master, en las materias antes indicadas?

[Copiar](#)

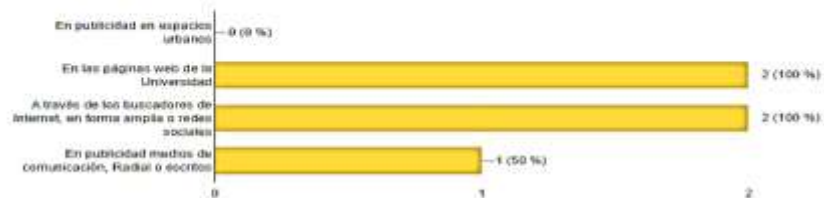
2 respuestas



7. ¿Qué medios de comunicación utiliza la universidad para promocionar los programas académicos, en niveles de educación continua?

[Copiar](#)

2 respuestas



8.8 GLOSARIO DE TÉRMINOS.

1. **Capacitación:** Proceso planificado de adquisición de conocimientos y aptitudes del personal.
2. **Mentoría:** Relación de apoyo y guía entre un profesional experimentado y alguien en desarrollo profesional para impulsar su crecimiento y aprendizaje.
3. **Desarrollo de Habilidades Gerenciales:** Programas y actividades enfocados en mejorar las habilidades de liderazgo, toma de decisiones y resolución de problemas de los directivos.
4. **Emprendimiento:** Proceso de crear y desarrollar un nuevo negocio o proyecto, asumiendo riesgos para obtener beneficios.
5. **Toma de Decisiones Estratégicas:** Proceso de selección de acciones y políticas que definen la dirección y el alcance de una organización a largo plazo.
6. **Comunicación Organizacional:** Flujos de información dentro de una empresa, incluyendo comunicación interna y externa, con el objetivo de lograr una adecuada coordinación.
7. **Gestión del Cambio:** Proceso de planificación y ejecución de modificaciones en la estructura o cultura organizacional para adaptarse a nuevas circunstancias.
8. **Responsabilidad Social Empresarial:** Compromiso ético y voluntario de las empresas para contribuir al bienestar social y ambiental, más allá de sus obligaciones legales.
9. **Contabilidad Gubernamental:** Registro y análisis de las operaciones financieras y presupuestarias de entidades gubernamentales.
10. **Gestión del Conocimiento:** Procesos y prácticas para crear, compartir y utilizar el conocimiento dentro de una organización.

11. **Inteligencia de Negocios (Business Intelligence):** Uso de tecnología y análisis de datos para obtener información estratégica que ayude en la toma de decisiones empresariales.
12. **Administración Financiera:** Proceso de planificación y control de los recursos financieros de una empresa para alcanzar sus objetivos.

Globalización: Proceso de interconexión y creciente integración de las economías y culturas a nivel mundial.
13. **Gestión de Proyectos:** Planificación, organización y dirección de actividades con el objetivo de lograr un resultado específico dentro de plazos y recursos definidos.
14. **Análisis de Riesgos:** Evaluación de las posibles amenazas y oportunidades que puedan afectar el logro de los objetivos organizacionales.
15. **Contabilidad Ambiental:** Consideración de aspectos ambientales en los informes financieros y en la toma de decisiones de una empresa.
16. **Negociación:** Proceso en el que dos o más partes discuten y llegan a acuerdos para resolver conflictos o alcanzar objetivos comunes.
17. **Gestión de la Cadena de Suministro:** Coordinación y control de los flujos de bienes, servicios e información desde la materia prima hasta el cliente final.
18. **Ética Profesional:** Conjunto de principios y normas que guían el comportamiento ético de los profesionales en su campo laboral.
19. **Teoría de Organizaciones:** Estudio de las estructuras, procesos y comportamientos dentro de las organizaciones, incluyendo su cultura y dinámica interna.
20. **Formación Continua:** Proceso de aprendizaje y actualización de conocimientos que los profesionales llevan a cabo después de completar su formación inicial.

21. **Contabilidad:** Proceso de registrar, clasificar y resumir transacciones financieras de una empresa para generar informes que reflejen su situación económica.
22. **Administración de Empresas:** Disciplina que se ocupa de la gestión y dirección eficiente de los recursos y operaciones de una organización para alcanzar sus objetivos.
23. **Contador Público:** Profesional especializado en el área de la contabilidad que puede auditar estados financieros y ofrecer asesoría fiscal y financiera a empresas y particulares.
24. **Auditoría:** Examen sistemático de los registros y procesos contables de una empresa para verificar su exactitud y cumplimiento de normativas.
25. **Estados Financieros:** Informes que reflejan la situación económica de una empresa, incluyendo el balance, el estado de resultados y el flujo de efectivo.
26. **Gestión de Recursos Humanos:** Conjunto de prácticas y políticas para reclutar, seleccionar, capacitar y retener al personal de una organización.
27. **Mercadotecnia:** Conjunto de estrategias y técnicas para identificar y satisfacer las necesidades de los clientes, promoviendo productos o servicios.
28. **Finanzas:** Área de estudio que se ocupa de la gestión del dinero, inversiones, obtención de fondos y análisis financiero de una empresa.
29. **Economía:** Ciencia que analiza la producción, distribución y consumo de bienes y servicios en una sociedad.
30. **Planificación Estratégica:** Proceso mediante el cual se definen los objetivos y acciones a seguir para alcanzar metas a largo plazo de una organización.
31. **Liderazgo:** Habilidad de una persona para influir y guiar a un grupo hacia el logro de metas y objetivos comunes.
32. **Ética Empresarial:** Conjunto de principios y valores que guían el comportamiento ético en el ámbito empresarial.

33. **Investigación Cualitativa:** Enfoque de investigación que se centra en comprender fenómenos sociales desde una perspectiva descriptiva y contextual, utilizando métodos como entrevistas, observación y análisis de documentos.
34. **Universidad:** Institución educativa de nivel superior que imparte diversas carreras y programas de formación profesional.
35. **Desarrollo Profesional:** Proceso de mejora continua de habilidades, conocimientos y competencias para crecer en la carrera laboral.
36. **Innovación Empresarial:** Introducción de nuevos productos, servicios o procesos que generan valor y ventaja competitiva en el mercado.
37. **Análisis Financiero:** Evaluación y estudio detallado de los estados financieros y otros indicadores económicos de una empresa para tomar decisiones informadas.
38. **Control de Gestión:** Sistema que permite medir y evaluar el desempeño de una organización en función de sus objetivos estratégicos.
39. **Contabilidad de Costos:** Método que asigna y registra los costos relacionados con la producción y distribución de bienes y servicios.