

## Desarrollo profesional docente, caso Centro Universitario de Petén, Universidad de San Carlos de Guatemala

### Teaching professional development, case of the Petén University Center of the University of San Carlos de Guatemala

#### Como citar el artículo

Lorenzo Zetino, S. ., & Martínez Cuestas, M. A. . Desarrollo profesional docente, caso Centro Universitario de Petén, Universidad de San Carlos de Guatemala. Revista Naturaleza, Sociedad Y Ambiente, 8(1). DOI: <https://doi.org/10.37533/cunurori.v8i1.61>

Silvia Lorenzo Zetino y Marco Antonio Martínez Cuestas

**Centro Universitario de Petén, Universidad de San Carlos de Guatemala.**

**Recibido: 12 de abril de 2021 / Aceptado: 24 de junio de 2021**

**Disponible en internet el 10 de octubre de 2021**

\*Autor para correspondencia, correo electrónico: [Silvia31172@gmail.com](mailto:Silvia31172@gmail.com)

#### Resumen

Los docentes del siglo XXI para responder a las demandas actuales tienen que estar comprometidos con su autoaprendizaje. Alarcón (2007) propone que el reto es motivarlos a perfeccionar su práctica docente a través de la formación continua, para cambiar la cultura tradicional de la enseñanza superior. El docente debe aceptar el compromiso de educar y formar, también debe tener una actitud de aprendizaje y mejora, un espíritu de aprender y desaprender en un mundo cambiante. Imbernón and Guerrero (2018a) afirma que lejos quedó la idea del aprendizaje intra aula a través de enseñar la reproducción de contenidos, valorizados por la calificación. En el Centro Universitario de Petén el 76% de los docentes laboran como interinos y el 24% son titulares, de esta población el 27% son mujeres y únicamente el 4% son titulares para el año 2020. De la población de titulares el 13% cuentan con estudios de postgrado. Sin embargo, las carreras no cuentan con un plan que contemple las capacitaciones docentes y no existen evidencias de las acciones que realizan los profesionales para el desarrollo de sus temáticas, porque no hay seguimiento en el proceso. No se localizan trabajos científicos que los profesionales realicen, las evaluaciones docentes realizadas por la Comisión de Evaluación Docente COMEVAL, carecen de objetividad, porque se realizan por procesos y no por resultados.

**Palabras clave:** Desarrollo profesional, docente universitario, conocimiento, enseñanza, educación de calidad.

#### Abstract

To respond to current demands, teachers of the 21st century have to be committed to their self-learning. Alarcón (2007) proposes that the challenge is to motivate them to perfect their teaching practice through continuous training, to change the traditional culture of higher education. The teacher must accept the commitment to educate and train, they must also have an attitude of learning and improvement, a spirit of learning and unlearning in a changing world. Imbernón and Guerrero (2018a) affirm that the idea of intra-classroom learning through teaching the reproduction of contents, valued by the qualification, is far behind. In the University Center of Petén, 76% of the teachers work as interns and 24% are full-time, of this population 27% are women and only 4% are full-time by 2020. Of the population of incumbents, 13% they have postgraduate studies. However, the careers do not have a plan that includes teacher training | and there is no evidence of the actions carried out by professionals to develop their themes, because there is no follow-up in the process. Scientific works that professionals carry out are not located, the teaching evaluations carried out by the COMEVAL Teaching Evaluation Commission lack objectivity, because they are carried out by processes and not by results.

**Keywords:** Professional development, university teaching, knowledge, teaching, quality education.

## 1. Introducción

En referencia Universidad de San Carlos de Guatemala (2018) los constantes cambios, requieren de personas comprometidas con su profesión, desde una visión constructivista. Hay que romper los tabú que caracterizan la educación tradicional y centrarse en la innovación, creatividad y originalidad. Para Alarcón (2007) El docente universitario, es el guía, el orientador, que planifica sus actividades y toma decisiones sabias, prioriza su aprendizaje y utiliza estrategias de enseñanza, implementa nuevas formas de evaluación.

De acuerdo a Pérez et al (2015), El docente universitario conoce las herramientas necesarias para implementar sus cátedras, hace uso de las TIC, está inmerso en constantes capacitaciones, y con ello, se apega a los cambios que exige la actualidad. Además, es comprensivo, tolerante y respetuoso con sus estudiantes; propicia la construcción de conocimiento y aporta a la ciencia, está comprometido con la investigación, y proyección social.

Siguiendo a Imbernón y Guerrero (2018), la formación del profesorado no es una obliga-

ción sino una decisión moral. Así también indica que la educación superior ya no es la poseedora del saber sin moral. Bolívar (2018), asegura que las políticas de evaluación están diseñadas para incentivar económicamente y las evaluaciones docentes para promocionar según los méritos académicos.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, tiene que romper las barreras que impiden el desarrollo de la educación de calidad. Así también esta delega cierta autonomía a los centros universitarios que comenzaron su expansión en los años 70 con el objetivo de descentralización los estudios universitarios. En este caso específico el centro universitario de Petén fue creado el 24 de julio del año 1987 según punto quinto de acta No. 16-87 de la sesión celebrada por el Honorable Consejo Superior Universitario con base en USAC (2018).

Es importante priorizar los procesos de la formación de los profesionales, así como la contratación y asignación de la carga académica representada en las tablas 1, 2 y 3 en donde se describen los docentes titulares e interinos que laboraron en el CUDEP, durante los años 2018, 2019 y 2020.

Tabla 1

Docentes que laboraron en el CUDEP, año 2018

Titulares	Interinos	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
70		59	27	11	5	70	32
	152	103	46	49	22	152	68
		162	73	60	27	222	100

(Elaboración propia, con datos proporcionados por el coordinador académico del CUDEP, 2018)

Tabla 2

Docentes que laboraron en el CUDEP, año 2019

Titulares	Interinos	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
70		59	27	11	4	70	31
	192	132	50	60	23	192	73
		191	77	71	27	262	100

(Elaboración propia, con datos proporcionados por el coordinador académico del CUDEP, 2018)

Tabla 3

Docentes que laboraron en el CUDEP, año 2020

Titulares	Interinos	hombres	%	Mujeres	%	Total	%
67		56	20	11	4	67	24
	212	138	49	74	27	212	76
		194	69	85	31	279	100

(Elaboración propia, con datos proporcionados por el coordinador académico del CUDEP, 2018).

Seguendo a Bolívar (2018), los directivos están más preocupados por pagar favores políticos, descuidando el valor la carrera profesional Vargas (2016), recomienda que los docentes interinos y titulares sean evaluados por productos y no por resultados. En tal sentido es necesario revisar los programas de estudio y proponer una readequación periódica cuando así se requiera. Plantea también que para alcanzar la educación de calidad las instituciones educativas tienen que preocuparse por seleccionar al personal docente de reciente ingreso y capacitar a los que ya están ejecutando la práctica docente.

Con base en lo anterior la Coordinación Académica del CUDEP, previo a la asignación de carga académica y nombramientos de puestos claves debe analizar el perfil de los docentes y dar cumplimiento a los requisitos establecidos en los reglamentos universitarios, específicamente en la parte académica. Imbernón y Guerrero (2018), aseguran que para mejorar el desarrollo profesional docen-

te, se debe promover la estabilidad laboral de los docentes que se preocupan por su auto formación. Además las instituciones deben contar con un programa de formación docente, formar comunidades virtuales de aprendizaje y realizar trabajos colaborativos, supervisar las actividades que el docente realiza, dar seguimiento y evaluar el desarrollo del curso. Requisitos indispensables para dar cumplimiento al mandato universitario de formar profesionales competentes y con un alto nivel académico.

En el Centro Universitario de Petén, el 24% de la población docentes son titulares y de estos el 13% cuenta con estudios de maestría, de esa misma población el 3% tiene estudios de doctorado y el 1.5% postdoctorado. La investigación propone evidenciar los avances en cuanto al desarrollo profesional de los docentes tomando en consideración que la población de interinos incluye al 76%. Así también analizar la profesionalización de los docentes titulares o interinos; el segui-

miento a los conocimientos aprendidos y si estos son llevados a la práctica.

Este estudio se considera importante para que el CUDEP cuente con información que oriente hacia los logros que los docentes han obtenido en torno a su desarrollo profesional, siendo necesario para desempeñar las actividades de enseñanza orientadas a la educación de calidad. Para ello hay que seguir una serie de pasos rigurosos, ordenados y que tenga validez científica. De acuerdo a Bonilla (2019) el proceso investigativo contempla un patrón casi universal y se desarrolla basado en la interacción entre sujeto y objeto de estudio que pretende verificar las teorías para confrontarlas y contrastarlas con los datos empíricos obtenidos.

## 2. Marco teórico

### 2.1. *Desarrollo profesional docente*

Para Bolívar (2018), Vaillant (2016) y Vargas (2016), el desarrollo profesional en el ámbito latinoamericano, es la preocupación de la mayoría de los países. Las instituciones han presentado diversas políticas que no han tenido resultados a pesar de tener establecidas líneas de acción los docentes continúan implementando prácticas tradicionales. Sin tomar en cuenta su fin primordial que consiste en demostrar las habilidades teóricas, tecnológicas, metodológicas y prácticas.

Para hablar del desarrollo profesional docente en el CUDEP hay que contar con datos estadísticos actualizados. Lo que sí se puede mencionar es que, en el CUDEP no existe un plan que contemple las capacitaciones docentes, no hay evidencias de las actividades que realizan las docentes para mejorar su aprendizaje, además de acuerdo a la entrevista personal con el coordinador aca-

démico del CUDEP en el mes de febrero (2020) aseguró que no hay estudios científicos, ni publicaciones científicas que haya realizado el grupo de profesionales que laboran en el CUDEP.

De acuerdo a la información proporcionada por el coordinador académico y coordinadores de carrera del CUDEP hay falta de interés por parte de los encargados de velar por la docencia académica y mejorar los procesos de la educación. Los coordinadores dicen que esa función le corresponde al coordinador académico y el coordinador académico asegura que esa actividad es propia de los coordinadores de carrera. Imbernón y Guerrero (2018), Baute (2020), ponen de manifiesto que las instituciones son las responsables de elaborar programas de actualizaciones científicas que favorezca la enseñanza aprendizaje; condición que no se cumple en el CUDEP.

Las políticas institucionales están diseñadas para que todos sean incentivados económicamente y las evaluaciones docentes para promocionar sin contar con objetividad en la distinción de méritos académicos. Es necesario proponer cambios en los instrumentos de evaluación y en la contratación del personal para que sean evaluados desde la práctica.

Para conocer los estudios realizados por los docentes del CUDEP se indago en la biblioteca del centro y en la coordinación académica, pero no se obtuvo información de trabajos científicos que los profesionales hayan realizado, sin embargo, de acuerdo a las teorías analizadas; la investigación científica es primordial para alcanzar el desarrollo profesional y debería incluirse como requisito fundamental para la promoción de los docen-

tes ya que no puede existir separación entre ambas, estas complementan la labor de la docencia por su enfoque productivo.

Dominguez y Entrena (2017), Bolívar (2018), Vaillant (2016), Muñoz Martínez y Garay (2015), testifican que la clave para fortalecer la educación de calidad tiene una única salida y es el trabajo colaborativo; por ser una herramienta esencial para la formación profesional y surge del interés de las instituciones y de los profesores responsables del aprendizaje de sus estudiantes, priorizando las actualizaciones científicas, intercambiando y socializando información con una comunidad virtual que se encargue de capacitar y evaluar. De nada sirve que los docentes asistan a talleres de especialización, si no hay un seguimiento en el área práctica que evidencie que el aprendizaje del docente está dando resultados positivos.

## 2.2. *Formación del docente universitario*

Para Rodríguez (2015) la formación de los profesionales es considerada como el núcleo de la docencia universitaria, por ende, este aspecto debe trabajarse constantemente a lo largo de toda la vida, todo profesional se caracteriza por la constante dedicación que aporta a la labor que realiza, que se rige por la formación de pre grado, grado y el postgrado. Trabajo que exige asumir un compromiso de carácter individual, institucional, social, cultural y con ética profesional; la investigación científica, es un elemento clave que no debe faltar en los profesionales.

En el CUDEP, es difícil determinar si la formación de los docentes se trabaja constantemente y a lo largo de toda la vida, porque no hay evidencias que indiquen los avances que los profesionales han obtenido en relación al desarrollo de sus actividades de docencia. Lo que sí se puede asegurar es que de la población de docentes titulares el

13% tiene estudios de maestría, entre ellos el 3% un doctorado y 1.5% postdoctorado.

Pérez (2015), plantea que la formación de los profesionales está basada en principios y valores éticos, saber quién es y hacer las cosas bien son acciones distintivas. Las competencias propias del área de intervención son determinantes para transmitir las ideas clave a los estudiantes y con ello lograr la excelencia académica, hacer uso de las TIC estar inmerso en constantes capacitaciones y asumir su compromiso de educador. Además, hay que conformar una comunidad universitaria emprendedora dedicada a promover las capacidades de los docentes, con cultura solidaria y alcanzar un panorama distinto en la enseñanza académica y por ende el desarrollo productivo equitativo, para todos los sectores, sin distinción alguna.

Para asegurar que los profesionales que laboran en el CUDEP, cuentan con las competencias propias de la temática que desarrollan, es necesario, formar una comunidad virtual que se encargue de retroalimentar los procesos y que estos sean evaluados desde la práctica, para detectar los errores, así también dar fe que los docentes hacen uso de las tecnologías de información y comunicación y que las utilizan adecuadamente; además verificar si tienen las capacidades y habilidades que exige la actual actividad docente. Siendo necesario que los responsables se propongan retroalimentar los procesos de capacitaciones al personal docente, dar seguimiento a las actividades que realizan y proponer acciones que mejoren el proceso de aprendizaje y enseñanza y socializar los resultados.

Calderón (2015), asegura que la formación continua lleva consigo adquirir nuevas experiencias. En tal sentido un profesional compe-

tente es aquel que se interesa por aprender y está dispuesto a adaptarse a los cambios que surgen constantemente. Esta consiente de que la dedicación, esfuerzo y amor por su práctica docente, lo lleva a buscar alternativas que ayuden a desarrollar sus actividades cumpliendo con la responsabilidad que conlleva la enseñanza universitaria. El docente tiene que dejar a un lado las prácticas tradicionales, para alcanzar la excelencia académica.

En el CUDEP, no hay un seguimiento a las actividades de docencia, por ende, son los profesionales que desarrollan su temática de acuerdo a sus capacidades y habilidades y son ellos quienes se esfuerzan por dar lo mejor al momento de impartir sus sabias enseñanzas. Es importante que los responsables de la docencia académica se propongan dar cumplimiento a las demandas de la educación actual, siendo necesario contar con personas comprometidas con el desempeño de la docencia, condición que solo puede ser verificada a través de las acciones prácticas que realizan los docentes al momento de impartir su temática y si estas realmente responden a las exigencias del siglo XXI.

Loyola et al., (2019) afirma que todo formador de formadores, debe llenar ciertos requisitos tomando en cuenta su actuar, dentro y fuera de su lugar de trabajo, perfeccionarse en la labor que realiza y saber transmitirla a sus educandos. El docente es visionario y se adelanta al aprendizaje, conoce y actúa adecuadamente en el campo de su intervención, hace uso de técnicas y herramientas que lo ayudan en su formación profesional, inculca y practica los valores humanos para crear conciencia, fomenta el respeto, comprensión y apoyo mutuo. Tiene un alto sentido de profesionalismo, son empáticos, respetuo-

sos, equitativos y éticos, demostrando así que está comprometido con la labor asignada.

El desarrollo de la docencia, debe ser objeto de fortalecimiento a cargo de la Coordinación Académica y Dirección en el CUDEP, ya que esta debe dar respuesta a los distintos problemas que enfrenta la sociedad actual, sobre todo el docente debe mostrar conocimiento en el tema que imparte, hacer las cosas con vocación y pasión, demostrando que es capaz de utilizar las diversas teorías y hacer uso de los diferentes entornos virtuales, disponibles en los sitios web, además mostrar a través de sus acciones que conoce las técnicas y herramientas que lo ayudaran a impartir sus cátedras enfocadas a la educación de calidad.

Martínez Chapa (2016), puntualiza que la formación docente, se refleja en el buen manejo de la era del conocimiento, el docente responsable se actualiza constantemente y replica lo aprendido, demuestra sus habilidades teóricas y prácticas. Hay que cambiar el modelo educativo, realizar intercambios de aprendizajes, para retroalimentar los programas que ya están, contar con el compromiso institucional para que todo camine por la vía correcta y alcanzar un mejor nivel de vida, para todos los habitantes, del nivel local, regional, nacional e internacional. El reto del siglo XXI es motivar a los docentes a perfeccionar su práctica docente, a través de la formación continua.

En el CUDEP, no existen evidencias de mecanismos de control implementados para la verificación de la entrega docente, así también no se cuenta con instrumentos que midan las capacidades y habilidades que son teóricas, tecnológicas y prácticas, porque no

hay un sistema de seguimiento o acompañamiento docente. Las capacitaciones para el personal docente no se programan, hay mucho trabajo por realizar, si realmente se quiere cumplir con la misión de la USAC, hay que replantear los programas y actualizarlos para que den respuesta a la educación del siglo XXI.

Profesionalización docente Imbernón y Guerrero, (2018b) y Baute (2020) la educación superior ya no es la poseedora absoluta del saber, existen diferentes medios para adquirirla. La formación del profesorado no es una obligación, sino una decisión moral. La investigación científica es la clave, para mejorar el aprendizaje de los profesionales y favorecer a los educandos, enfocándola a la producción de conocimiento, y facilitando la búsqueda de información teórica.

USAC/CUDEP es la institución rectora de la educación superior en el área norte del país y es la responsable de elaborar programas de actualizaciones científicas que favorezca la enseñanza aprendizaje y que se practiquen los valores humanos, que tanta falta le hacen a la humanidad; pero que estas acciones se reflejen en la práctica, si realmente se desea contribuir con la sociedad, no hay otro camino que por ahora pueda abordarse.

### *2.3. El profesorado universitario*

Caballeros y Bolívar (2015) evidencian que la docencia y la investigación son herramientas útiles en el proceso de enseñanza, el profesional tiene que saber investigar, es una herramienta y un requisito esencial para desempeñarse efectivamente en su labor de educador. La relación de la investigación con la docencia, es una condición que determina

la calidad de enseñanza que imparte el docente universitario. Lo tradicional, debe quedar atrás.

El CUDEP, como institución que regula la educación superior tiene mucho trabajo por hacer, hay que consolidar fuerzas para cumplir con el mandato universitario, comenzando por la selección del personal docente y procesos de evaluación docente. Propiciar la construcción de conocimiento porque es la clave para desempeñarse efectivamente en la labor de docente. Contar con espacios que retroalimenten los procesos investigativos y reconocer a los profesionales que día a día se actualizan y procuran implementar sus enseñanzas, enfocadas a la educación de calidad.

### *2.4. Competencias del docente universitario en el siglo XXI*

Clavijo (2018) y Villarroel y Bruna (2017) convergen en que las universidades siguen implementando las clases tradicionales y han hecho caso omiso a los cambios que ha traído consigo la globalización, las tecnologías de la información y comunicación. El buen docente es aquel que cuenta con las competencias básicas, específicas y transversales, demuestra sus habilidades teóricas, metodológicas y prácticas, que favorecen la construcción de conocimiento. Asumen su compromiso con responsabilidad y ética profesional, reconoce que la universidad ya no es poseedora del saber.

En el CUDEP, es necesario que los docentes estén convencidos de que su función es ser guía, orientador, planificador de sus actividades y responsables de impartir docencia, done se debe priorizar el aprendizaje por medio de la utilización de varias estrategias

de enseñanza, implementen nuevas formas de evaluación, ser comprensivos, tolerantes y respetuosos con sus estudiantes; propicien la construcción de conocimiento y aporten a la ciencia, están comprometido con la investigación, saben que para desempeñarse efectivamente en sus actividades de docencia, deben contar con conocimientos investigativos.

### *2.5. Modelo educativo, Universidad de San Carlos de Guatemala*

De acuerdo al modelo educativo de la USAC (2018), esta tiene que romper las barreras que por años no permiten el desarrollo de la educación de calidad. Conformar comunidades virtuales colaborativas que retroalimenten los procesos de aprendizaje y enseñanza, priorizando el desarrollo profesional de sus docentes, beneficiando la construcción de conocimiento y preparando personas responsables, éticas, y comprometidas con su país, con una visión crítica, creadora e innovadora.

Además, modificar los reglamentos universitarios específicamente la parte académica, mejorar los procesos de evaluación docente y de jurados de oposición, entre otros. Y por último para cumplir su misión, la USAC, tiene que priorizar la investigación educativa, que responda a beneficiar a la población vulnerable, y no a interés del docente o de otra índole.

En el CUDEP, los encargados de administrar la docencia directa, tienen que priorizar las capacitaciones de los docentes y apostar por la educación de calidad. ya que según Muñoz Martínez y Garay Garay (2015), las instituciones deben asumir el compromiso de velar porque la enseñanza que se imparte

sea acorde a las demandas actuales, mejorar los procesos de evaluación docente y dar seguimiento a las actividades que estos realizan con el objetivo de retroalimentar los procesos y corregir los errores que se detecten. Así también preocuparse por analizar y revisar el perfil de los docentes previo hacer contratados, además verificar si cumplen con los requisitos que demanda la temática antes de la asignación de los cursos.

La Universidad de San Carlos de Guatemala desde 1676 año de fundación, ha sido la encargada de la formación de profesionales. Su fin primordial es elevar el nivel espiritual de los habitantes promoviendo y difundiendo la cultura y el saber científico. Pese a los muchos esfuerzos realizados por mantener el prestigio de la Universidad de San Carlos de Guatemala, pareciera que va en retroceso, debido a que no existe un control específico por parte de las autoridades universitarias que garantice que la enseñanza que se imparte sea de calidad (USAC, 2009).

Los responsables de la docencia universitaria en el CUDEP, deben garantizar que los profesionales cuenten con los conocimientos investigativos, ya que es un requisito fundamental para desempeñarse adecuadamente en la función de docencia, así también todo docente debe ser un experto en investigación científica, porque esto unifica y retroalimenta los procesos de la enseñanza; he allí la importancia de contar con este requisito indispensable para el buen desempeño de sus actividades diarias.

La universidad de San Carlos de Guatemala es la institución que está obligada a fortalecer la educación superior a través de alianzas estratégicas que fomenten la enseñanza y el aprendizaje de los profesionales a través

de la formación continua, para lograr los objetivos del desarrollo profesional de los docentes universitarios y proponer soluciones a las problemáticas de la educación, dando lugar al análisis, discusión, creatividad e innovación de la educación superior universitaria (USAC, 2009).

El CUDEP, debe cumplir con el compromiso de capacitar a los profesionales, así como establecer vínculos con otras universidades que hayan tenido resultados positivos en la formación de sus docentes, conformar comunidades virtuales de aprendizaje que retroalimenten los procesos de aprendizaje y con ello elevar el aprendizaje de los educandos y que este se oriente a una educación de calidad.

La Universidad de San Carlos de Guatemala USAC gestión (2014-2018) Plan Académico de Desarrollo Estratégico resume que:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de la investigación y la docencia genera y difunde el conocimiento, innovándose continuamente como una institución abierta, de calidad y excelencia académica; dedicada a la formación integral de profesionales cultos, críticos y comprometidos con su entorno. Asimismo, formar profesionales altamente cualificados como personas y como profesionales que respondan a las demandas sociales, ambientales y laborales del momento actual (pág. 14).

En el CUDEP, hasta la presente fecha no se cuenta con información que evidencie que los profesionales asumen su compromiso de educar, apegados a los reglamentos universitarios, además no se puede asegurar que la enseñanza se imparte adecuadamente, se desconoce el cómo los docentes implemen-

tan su práctica docente; ya que no existen indicadores que demuestren las acciones que realizan los profesionales.

### *2.5.1. Educación Superior en el Centro Universitario de Petén*

#### *2.5.1.1. Antecedentes locales*

En los años 70 inició el plan de descentralización de los estudios universitarios, creándose el Centro Universitario de Petén, el 24 de julio del año 1987, según punto quinto de acta No. 16-87 de la sesión celebrada por el Honorable Consejo Superior Universitario, con el objetivo de que los profesionales obtengan una formación cualificada. funcionó con dos carreras técnicas; debido a la demanda estudiantil se han incorporado otras carreras. Dando lugar a la apertura de extensiones en los municipios, de Chinchila, Poptún y Sayaxche, Petén. Abriendo espacios e incorporando a nuevos profesionales a la carrera docente.

El Centro Universitario de Petén (CUDEP), se sitúa al norte del país, con una distancia aproximada de 500 kilómetros del Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tiene (32) años de fundación, se imparten trece (13) carreras. La apertura de nuevas carreras, ha incrementado la población estudiantil, abriendo las puertas a más profesionales en el área de docencia, siendo distribuidos en las diferentes carreras y sedes que se ofrecen.

Para fines de este estudio se incluyeron datos estadísticos de los docentes que laboraron en el año 2018 y fueron (70, 32%) titulares y (152, 68%) interinos, haciendo un total de (222). Un dato interesante es que únicamente el 5% de la población de titulares son mujeres y un 22% interinas, las profesionales

que impartieron clases en el CUDEP en este año equivale al 27% de la población total.

Para el año 2019 se contrató a (70, 27%) titulares y (192, 73%) interinos, haciendo un total de (262). El dato de mujeres contratadas se repite ya que el 4% son titulares y el 23% interinas, haciendo un total de 27%.

En el año 2020 fueron (67, 24%) docentes titulares y (194, 76%) interinos, haciendo un total de (279). El 4% son mujeres y el 27% interinas, las mujeres contratadas, para este año fueron 31%.

#### *1.7.5. Estrategias de formación docente en el Centro Universitario de Petén*

No hay un programa de formación docente; los encargados de velar por el cumplimiento de la docencia académica no implementan estrategias que beneficien la formación de los docentes universitarios.

Según información proporcionada por el director de postgrado en febrero del (2020) la última cohorte de postgrados en maestría fue el año 2017, actualmente ninguno programa tiene continuidad en el CUDEP. Los docentes que se interesan por su autoformación utilizan sus propios recursos económicos, y deben disponer de tiempo ya que tienen que viajar largas horas para trasladarse y poder obtener capacitación en temas de su interés, los esfuerzos y la decisión es por cuenta propia.

Así mismo existe pasividad de parte de los docentes, y falta de interés por actualizarse, habrá que determinar cuáles son las razones por las cuales los profesionales no se preocu-

pan por su autoformación, a manera personal, puede atribuirse a la modalidad de contratación y las horas asignadas a los interinos y por la otra parte, se puede mencionar que no hay interés de los encargados de velar por la educación de calidad y los docentes titulares se han acomodado, ya que al final todos promocionan. Y son los únicos que tienen beneficios económicos cuando participan en programas de educación continua por ser evaluados anualmente.

En el Centro Universitario de Petén tomando en cuenta la información proporcionada por el coordinador académico, asegura que no se cuenta con los recursos necesarios para invertir en capacitaciones. Sin embargo, en el CUDEP, de la población de titulares, el 13% cuentan con estudios de maestría, entre ellos hay 3% con estudios de doctorado y el 1.5% con postdoctorado; esto puede atribuirse al beneficio que obtiene el docente titular, ya que adquiere una promoción más por estudios de maestría o doctorado, de esta población no hay evidencias de trabajos de investigación científica.

En el Centro Universitario de Petén, no se utilizan instrumentos para evaluar al docente previo a la contratación, porque esta potestad la tiene el director de turno. Razón por la cual a manera personal aseguro que la práctica de contratación docente persiste en no seleccionar personal capacitado para ciertas áreas y que en ocasiones se hace para pagar deudas políticas, he allí que el 76% son interinos y estos pueden o no ser contratados en el siguiente semestre. Así también el coordinador académico y coordinadores de carrera manifiestan que la decisión de a quien se contrata y a quien no, es atribución del director de turno.

Derivado de lo anterior, es necesario que los docentes interinos y titulares sean sometidos a una evaluación rigurosa y que se tome en cuenta el perfil profesional y el área de conocimiento específico, previo a la asignación de cursos o nombramientos claves y con ello beneficiar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

De acuerdo a la entrevista realizada al coordinador académico el último programa de estudios se modificó hace diez años, por lo que se considera importante revisar los programas de estudio correspondiente a cada carrera, analizar y verificar si contienen las temáticas específicas de la carrera, caso contrario proponer una readecuación curricular integrando las materias necesarias, para que el estudiante reciba una educación de calidad.

Además, promover la estabilidad laboral de los docentes que se preocupan por su auto formación y que demuestran sus habilidades, teóricas, tecnológicas, metodológicas y prácticas, para motivarlos a seguir en constante aprendizaje, ya que de ellos depende que el estudiante obtenga las herramientas necesarias que conlleva cada temática y prepararlos para enfrentar la problemática que afecta a la población en general, a través de propuestas viables que ayude a reducir los problemas, partiendo de la realidad que se vive en el departamento y el país en general, solo entonces se podrá decir que la educación superior universitaria está cumpliendo con su misión.

### *1.7.6. Aptitudes del docente al desarrollo profesional en el CUDEP*

En el CUDEP, no hay datos estadísticos que evidencien que los docentes cumplen con las

funciones específicas que demandan las tareas asignadas, los docentes imparten su temática, pero no hay seguimiento, ni monitoreo, ni mucho menos una evaluación durante el desarrollo del curso que de fe de su cumplimiento. Razón por la cual es difícil asegurar cuales son las aptitudes que aplican los docentes, relacionado al desarrollo profesional.

Por otra parte, y de acuerdo a la información obtenida el 24% de la población de docentes son titulares, el 13% cuenta con estudios de postgrado, por lo que podría decirse que esta población está conscientes que el desarrollo profesional debe reflejarse al momento de impartir el curso asignado, porque se prepara académicamente y dedica tiempo a su auto aprendizaje buscando perfeccionar su docencia.

La problemática que se presenta en el CUDEP es que, tanto a docentes titulares como a interinos, se les cambian los cursos en cada semestre y estos les obliga a improvisar la temática porque desconocen el contenido del curso y les informan días antes del inicio del semestre, así también hay casos en que su formación profesional y experiencia de campo es otra.

En tal sentido el docente que se actualiza y se mantiene en constantes capacitaciones, conoce su temáticas afines a su profesión, se prepara anticipadamente, hace las consultas teóricas, sigue una planificación, está abierto al dialogo, se preocupa porque sus estudiantes adquieran las herramientas necesarias que lo ayuden a realizar propuestas viables, confiables y con ello disminuir los diferentes problemas que afectan a la población en general. Pero la realidad en el CUDEP es otra, porque los responsables de la docencia,

realizan cambios de cursos sin antes hacer la verificación y si estos cumplen o no con los requisitos establecidos, afectando la implementación de la temática porque el docente no se perfecciona en una sola área, ya que cada vez que se dan estos cambios tiene que indagar para obtener la información que conlleva el nuevo curso asignado.

Además, en el Centro Universitario de Petén, no existe una comisión responsable de verificar que las clases sean impartidas con excelencia académica, no hay indicadores del desempeño docente, porque no se cuenta con instrumentos que guíen u orienten hacia las acciones que realizan los profesionales al momento de impartir su curso, así como los materiales didácticos que utilizan, las teóricas, las tecnologías; responsabilidad que le corresponde al coordinador académico, pero no se cumple en el CUDEP.

Los profesores titulares han logrado profesionalizarse utilizando sus propios medios; pero hay debilidad en el funcionamiento académico en general y puede atribuirse a que las autoridades responsables de la docencia, no le dan importancia a las actividades que los docentes realizan en pro de mejorar la enseñanza académica.

De la población de titulares solamente el 12% se han quedado con el grado de licenciatura, pero tienen ventajas; porque anualmente son evaluados y cada tres años adquieren una nueva titularidad.

Es necesario que los responsables supervisen las actividades académicas, analizándolas y divulgando los resultados encontrados en relación a la educación superior que se imparte, sea esta positiva o negativa e imple-

mentar acciones que beneficie un aprendizaje efectivo para todos los docentes y con esto responder a las demandas del siglo XXI y dar cumplimiento al mandato universitario de formar profesional con un alto sentido de profesionalismo y nivel académico, lo cual determinará el desarrollo profesional de los docentes que laboran en el CUDEP.

Realidad de la educación superior que se imparte en el CUDEP de acuerdo al diagnóstico realizado, en el año 2018, la población de docentes fue de (70, 32%) titulares (152, 68%) interinos total (222). Un dato interesante que vale la pena mencionar es que únicamente el 5% de la población de titulares son mujeres y un 22% interinas, las profesionales que impartieron clases en el CUDEP en ese año equivale al 27% y el 73% hombres. Para el año 2019 se contrató a 70 profesionales (27%) titulares y 192 profesionales (73%) interinos, para un total de 262 profesionales. El dato de mujeres contratadas se repite ya que el 4% son titulares y el 23% interinas, total 27% y el 73% corresponde a hombres. En el año 2020 fueron 67 (24%) docentes titulares y 194 (76%) interinos, total 279 profesionales. El 4% son mujeres y el 27% interinas, las mujeres contratadas para este año fueron 31% y el 69% hombres.

La condición laboral para los docentes titulares es privilegiada y se norma en la parte que regula el personal académico del Reglamento de Relaciones Laborales de la USAC. Para el año 2020 (67) 24%; tienen contratos a indefinido, renglón (011) ingresaron por concurso de oposición, obtener un título de maestría o doctorado, los beneficia económicamente, adquiriendo una titularidad más; son evaluados anualmente a través de la Comisión de Evaluación Docente (COM-EVAL), la cual se realiza con el objetivo de lograr una promoción cada tres (3) años.

siendo el único mecanismo utilizado para evaluar el desempeño de los docente titulares que laboran en el CUDEP.

A esto se le atribuye que el 13% de esta población tiene estudios de maestría, entre ellos el 3% tiene un doctorado, el 1.5% postdoctorado y el 11%, cuenta solo con grado de licenciatura. La problemática radica en que no hay aportes de trabajos científicos realizados por este grupo de profesionales.

Los docentes contratados bajo el calificativo de interinos para el año 2020 fueron (212) 76%, renglón 022, para este grupo las condiciones laborales son distintas, su campo laboral es incierto, no existe estabilidad laboral, aunado a ello, hay retrasos salariales, procesos que en algunos casos tarda de seis a doce meses, o más, para obtener su remuneración económica por servicios docentes prestados.

Además, en cada semestre se les cambian cursos, notificándoles días antes del inicio de clases. No existe un proceso de evaluación, no se toma en cuenta los títulos de maestría o doctorado, su salario sigue siendo el mismo, sin importar el tiempo de servicios que van de uno (1) a veinte (20) años. Las horas de contratación no están definidas, en cada semestre pueden variar de acuerdo a los intereses de los responsables de la contratación de los profesionales.

Lo que tienen en común los docentes titulares e interinos, es que de igual forma se les cambian cursos cada semestre, obligándolos a improvisar la temática ya que no disponen del tiempo necesario para preparar los contenidos del mismo y en algunos casos su formación académica es otra.

Según las entrevistas realizadas a miembros de la Comisión de Evaluación Docente COMEVAL, opinan que la evaluación docente, ayuda de manera individual a cada profesional titular, ya que cada año presentan su currículo con los méritos académicos y cada tres (3) años, dependiendo de los resultados la evaluación adquieren una nueva titularidad.

Aseguran que es difícil determinar si los docentes cumplen con su función al momento de impartir la docencia directa u otras actividades de acuerdo a sus nombramientos. Ya que los instrumentos de evaluación ya están estructurados, alumnos, coordinador de carrera y la auto evaluación, excepto los coordinadores de carrera que son evaluados por el coordinador académico y el director que es evaluado por el Consejo Directivo.

En relación a la evaluación que realizan los estudiantes, hacen mención de que si el docente es condescendiente lo califican muy bien, pero si les exige un poco lo califican mal, la misma situación se da al momento de que los coordinadores de carrera, coordinador académico e integrantes del Consejo Directivo evalúan, por ser un grupo pequeño se conocen entre sí y algunos son amigos de toda la vida, así como familiares y para evitar reclamos por parte de los evaluados, les asignan una buena calificación y en la auto evaluación sucede lo mismo.

En tal sentido los miembros de COMEVAL, consideran que el mecanismo que se ha utilizado para realizar las evaluaciones dan resultados subjetivos, ya que no se evidencia en forma específica si los docentes cumplen con la responsabilidad que conlleva la docencia directa, investigación y extensión universitaria.

Por lo consiguiente los resultados de la evaluación anual, no determina si los docentes han alcanzado el desarrollo profesional; si bien es cierto estos presentan ciertas constancias de actualización, no hay instrumentos que indique si se cumple con lo establecido en el reglamento del personal académico. Concluyen que la responsabilidad de monitorear y evaluar el desempeño de los docentes es función de la coordinación académica entre otras, pero que está no les da prioridad a las actividades académicas.

Las entrevistas realizadas a coordinadores de carrera, aseguran que no cuentan con un plan de capacitaciones docentes y que esta responsabilidad le corresponde al Coordinador Académico, por ser el responsable de la docencia directa, así también no realizan ningún monitoreo de las actividades que realizan los docentes. Además, indican que las evaluaciones docentes son propias de COMEVAL y es la encargada de realizarlas.

### 1.7.7. El profesor universitario y sus capacidades

Con base en el estudio realizado por Villarroel y Bruna (2017), las capacidades que el docente debe presentar al momento de impartir su temática son las que se presentan en la figura 1.

Figura 1

Capacidades del docente actual



Fuente (Elaboración Propia 2020)

Para este caso específico se recomienda que los responsables de la evaluación docente, por ser la única vía que las realiza en el CUDEP, tomen en cuenta las capacidades de los profesionales, siendo necesario evaluar al momento de que el docente imparte su cátedra, observando el desarrollo de las teorías propias de la temática, el uso de la tecnología y el manejo de programas estadísticos, partiendo de esas evidencias, puede asegurarse que los docentes han alcanzado el desarrollo profesional y que estos responden a la educación superior del siglo XXI, que demanda de personal docente altamente calificado, con vocación de servicio, compromiso, pasión y entrega.

## 2. Metodología

El estudio fue descriptivo, con enfoque cualitativo y paradigma constructivista se realizó una búsqueda de publicaciones electrónicas, relacionadas al desarrollo profesional docente del año 2015 a 2020, las cuales fueron seleccionadas y analizadas, para conocer el tema de estudio, luego se realizó el estado del arte en donde se consideraron elementos esenciales que ayuda a fortalecer el estudio, sobre el desarrollo profesional de los docentes que laboran en el CUDEP.

Se realizaron dos diagnósticos en la institución, el primero en el año 2019, haciendo uso de la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario con preguntas relacionadas al tema de estudio, el cual fue aplicado de manera personal. El segundo en el 2020, aquí se utilizó un cuestionario electrónico, haciendo llegar vía correo, fue así como se logró obtener datos de los profesionales que laboran, así también se logró identificar la formación profesional, modalidad de contratación y las actividades que realizan para mejorar su autoaprendizaje.

Se realizaron dos entrevistas al coordinador académico, para obtener información de primera mano, haciendo uso de un cuestionario de preguntas, las cuales guiaron y orientaron el objetivo principal, uno se aplicó de manera directa (cara a cara) y el segundo a través de un cuestionario electrónico, enviándolo vía correo electrónico. Así también a cuatro coordinadores de carrera y a tres miembros de la Comisión de Evaluación Docente, utilizando la misma metodología anterior, para complementar los datos obtenidos y darle mayor realce a la investigación, por ser datos de primera mano, considerándolos reales y relevantes y que sirvieron para desarrollar el estudio y plasmar las conclusiones. En la primera actividad fue necesario el uso de una grabadora.

### 3. Resultados

Según las teorías analizadas, los docentes universitarios, deben contar con los conocimientos específicos del curso que imparten, ya que esto les dará las competencias necesarias y lo convierten en un experto en las tareas que realizan, siendo capaz de mostrar las capacidades y habilidades, teóricas, tecnológicas y prácticas. Priorizan su autoaprendizaje, dedican el tiempo necesario a la enseñanza que imparten, muestran vocación de servicio, se apasionan con su trabajo e inculcan los valores humanos, están convencido que el aprendizaje constructivo es el único que responde a las demandas actuales y que beneficia a la sociedad en general.

De acuerdo a las entrevistas realizadas, al coordinador académico y a los coordinadores de carrera del CUDEP, ambos aseguran que no cuentan con un programa de formación docente y que estas actividades los profesionales las realizan de manera personal. Así

también argumentan que no tienen evidencias, de cómo se desarrollan los docentes en el área teórica, tecnológica y práctica, porque no se programan o contemplan evaluaciones de las actividades que ejecutan los docentes antes, durante y después de la entrega docente. Y que los docentes titulares son los únicos evaluados anualmente por la Comisión de Evaluación Docente COMEVAL y cada tres años el docente promociona, si obtiene resultados satisfactorios los tres años consecutivos.

El 24% de la población docente son titulares de estos el 13% tiene estudios de maestría, entre ellos el 3% estudios de doctorado, el 1.5% postdoctorado y el 12%, cuenta con licenciatura. Sin embargo, en el CUDEP, no se evidencian aportes o trabajos científicos que esta población haya realizado, para asegurar lo anterior se indago en la biblioteca y en coordinación académica.

Los docentes titulares fueron 70 para el año 2018, y 222 interinos (estos se contratan semestralmente); para el año 2019, 70 titulares y 262 interinos (estos se contratan semestralmente). En el 2020, hubo 67 (24%) titulares y (212) 76% interinos, para el segundo grupo su campo laboral es incierto, no existe estabilidad laboral, aunado a ello, hay retrasos salariales, en algunos casos tarda de seis a doce meses, para obtener su remuneración económica.

Además, cada semestre se les cambian cursos, notificándoles días antes del inicio de clases. No existe un proceso de evaluación, no se toma en cuenta los títulos de postgrado, su salario sigue siendo el mismo, sin importar el tiempo de servicio que van de uno (1) a veinte (20) años. Las horas de contrata

ción varían en cada semestre y depende de los responsables de la contratación de los profesionales.

Al conocer los datos de los docentes que laboraron en el CUDEP, en el año 2018, llama la atención que solamente el 5% de la población de titulares son mujeres y un 22% interinas, En el 2019, el dato se repite únicamente el 4% son titulares y el 23% interinas. En el año 2020 el 4% corresponde a mujeres y el 27% interinas, para este año la estadística subió al 31%. Esta información deja abierta la puerta para iniciar una investigación que ayude a descubrir por qué el CUDEP contrata más hombres que mujeres, se deja la idea a futuros investigadores.

Previo a la asignación de cursos, no se verifica el perfil profesional, lo cual obliga a los docentes a improvisar la temática porque no disponen del tiempo necesario para preparar los contenidos del mismo y en algunos casos su formación académica es otra.

Los miembros de COMEVAL, aseguran que es difícil determinar si los docentes cumplen con su función al momento de impartir la docencia directa y otras actividades de acuerdo a sus nombramientos.

#### **4. Conclusiones**

Los Docentes Universitarios de CUDEP no cuentan con un programa de formación docente, no se implementan estrategias que beneficien la formación de los docentes universitarios, no propician los trabajos colaborativos. No hay seguimiento, ni se evalúan las actividades que el docente realiza, por lo mismo no existen evidencias sobre las aptitudes que los docentes asumen en torno a su desarrollo profesional.

Las autoridades del CUDEP hacen caso omiso a esta problemática.

En el CUDEP, no se localizaron trabajos científicos que los docentes hayan realizado, las evaluaciones que se les realiza anualmente son por procesos y el resultado muchas veces no se hacen del conocimiento del profesional, jefe inmediato, coordinador académico o director.

El total de docentes titulares para el año 2020, equivale al 24% de estos el 13% cuentan con estudios de posgrado y entre ellos el 3% tiene un doctorado y el 1.5% un postdoctorado, pero no hay evidencias de trabajos científicos que éstos hayan realizado, lo que conlleva a pensar que esta población, realiza estudios para adquirir una nueva titularidad y obtener beneficio salarial.

Los docentes interinos para el año 2020, hacen el 76%, su relación laboral es inestable, no se les realiza evaluaciones de desempeño, su salario sigue siendo el mismo, aunque cuenten con postgrados, las horas de contratación depende de criterios aplicador por los responsables de la administración y cuerpo directivo de CUDEP, por lo mismo existe incertidumbre ya que no hay certeza de su continuidad laboral.

Otra característica importante que arrojan los datos recopilados, es que solamente el 31% del personal docente que labora en el CUDEP, son mujeres, evidenciando que la institución contrata más hombres que mujeres.

La USAC y específicamente en el CUDEP,

tiene que romper las barreras que impiden el desarrollo de la educación de calidad. Priorizar la conformación de comunidades virtuales colaborativas que retroalimenten los procesos de aprendizaje y enseñanza y con ello garantizar el desarrollo profesional de sus docentes, preparando personas responsables, éticas y comprometidas con su país, con una visión crítica, creadora e innovadora. Y por último mejorar los procesos de contratación y evaluación del personal docente y que estos se basen en resultados, no en procesos, tal como lo evidencian las diferentes teorías analizadas.

## 5. Referencias bibliográficas

- Alarcón, P. C. (2007) 'La importancia de la actualización de conocimientos como parte de la formación del docente universitario', p. 20.
- Baute, Luisa, Iglesias Miriam, León, Jorge, Pérez Coralía (2020) 'Del docente universitario desde la solución de los problemas profesionales professionalization of the educational university student from the solution of the professional problems', pp. 178–182.
- Bolívar, A. (2018) 'Desarrollo profesional docente: ausencia de carrera profesional', pp. 1–6.
- Caballeros, K. and Bolívar, A. (2015) 'Revista De Docencia Universitaria', 13(1), pp. 1–409.
- Calderón, C. (2015) 'Conocimiento profesional docente universitario. Estudio de caso en profesores universitarios de la Universidad de Valparaíso', Pensamiento Educativo: Revista de Investigación Educativa Latinoamericana, 52(2), pp. 146–158. doi: 10.7764/pel.52.1.2015.11.
- Chapa Alarcón, P. and de Jesús Martínez Chapa, T. (2016) 'La importancia de la actualización de conocimientos como parte de la formación del docente universitario', Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa, 3 num.5, p. 20.
- Clavijo, D. (2018) 'Competencias del docente universitario en el siglo XXI Competences of the university teacher in the 21st century', Espacios, 39(20), p. 22.
- Dominguez, B. M. and Entrena, M. J. R. (2017) 'Los contenidos del desarrollo profesional docente: Presencias y omisiones.', Profesorado, 21(3), pp. 41–61.
- Guillermo, C. y Cerezo, A. (2018) 'Universidad de San Carlos de Plan Académico De Desarrollo Estratégico', pp. 1–50.
- Imbernón, F. y Guerrero, C. (2018a) '¿Existe en la universidad una profesionalización docente?', Revista de Educación a Distancia (RED), (56). doi: 10.6018/red/56/11.
- Imbernón, F. y Guerrero, C. (2018b) '¿Existe en la universidad una profesionalización docente?', Revista de Educación a Distancia (RED), (56), pp. 1–12. doi: 10.6018/red/56/11.
- Loyola, C. N. P. et al. (2019) 'La formación del profesor universitario desde una dimensión humana', MediSur, 17(2), pp. 262–269.
- Muñoz Martínez, M. and Garay Garay, F. (2015) 'La investigación como forma de desarrollo profesional docente: Retos y perspectivas', Estudios pedagógicos (Valdivia), 41(2), pp. 389–399. doi: 10.4067/S0718-07052015000200023.
- Padilla Gómez, A., López Rodríguez del Rey, M. M. and Rodríguez Morales, A. (2015) 'La formación del docente universitario. Concepciones teóricas y metodológicas.',

Revista Universidad y Sociedad, 7(1), pp. 86–90.

Pérez, Selva, Luis, J. (2015) 'Universidad y Sociedad. Revista multidisciplinar de la Universidad de Cienfuegos. Creciente importancia de la formación del docente de la educación superior en un mundo de cambio: Reflexiones del padre Felix Varela', in, pp. 96–100.

Universidad de San Carlos de Guatemala. USAC. (2005). Punto Sexto, del Acta No. 22-2005, de sesión celebrado por el Consejo Superior Universitario el 24 de agosto de 2005, que literalmente dice: Sexto Propuesta de la Comisión de Reglamentos del Consejo Superior Universitario. 6.1 Modificación del Inciso b) del Artículo 11 del Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala (nacional y autónoma). Punto Cuarto, del Acta No. 29-2001, de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 21 de noviembre de 2001, que

literalmente dice: "Cuarto Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Verbena, Nestor, Osorio Evelyn, Barrios, Mirma, Moreno, M. (2018) 'Modelo educativo de la Universidad De San Carlos de Guatemala'.

Villarroel, Verónica A y Bruna, D. V. (2017) 'Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes', Formación universitaria, 10(4), pp. 75–96. doi: 10.4067/S0718-50062017000400008.

Villarroel, Verónica A. y Bruna, D. V. (2017) 'Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes', Formación Universitaria, 10(4), pp. 75–96. doi: 10.4067/S0718-50062017000400008.

## Sobre autor

### Silvia Lorenzo Zetino

Estudiante del Doctorado en Investigación para el Desarrollo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala. Centro Universitario de Suroriente -CUNSORORI-, Profesora e Investigadora titular en el Centro Universitario de Petén.

## Sobre autor

### Marco Antonio Martínez Cuestas

Estudiante del Doctorado en Investigación para el Desarrollo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala. Centro Universitario de Suroriente -CUNSORORI-, Profesor e Investigador titular en el Centro Universitario de Petén.

Copyright (c) 2021 Silvia Lorenzo Zetino y Marco Antonio Martínez Cuestas



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre para Compartir —copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato— y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de licencia](#) - [Textocompletodelalicencia](#)