

**XIX CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE INNOVACIONES EN  
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**PONENCIA**

**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES  
DEL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE  
SONORA, UNIDAD CENTRO**

*Clara Molina Verdugo<sup>1</sup>, Alma Brenda Leyva Carreras<sup>2</sup> e Isidro Real Pérez<sup>3</sup>*

*Universidad de Sonora, México*

**Temática: Innovación, desarrollo y actualización docente.**

**Mayo de 2016**

---

<sup>1</sup> Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, Doctora en Dirección y Mercadotecnia  
[cmolina@pitic.uson.mx](mailto:cmolina@pitic.uson.mx)

<sup>2</sup> Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, Doctora en Planeación Estratégica  
[almabrenda@eca.uson.mx](mailto:almabrenda@eca.uson.mx)

<sup>3</sup> Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, Maestro en Administración [ireal@pitic.uson.mx](mailto:ireal@pitic.uson.mx)

## Tabla de contenido

<b>Resumen.....</b>	<b>3</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>I. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Necesidades de Capacitación y su impacto en la formación académica y laboral de los estudiantes.....</b>	<b>4</b>
<b>1. 2 Capacitación y Formación Docente.....</b>	<b>6</b>
<b>II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Planteamiento del Problema.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Objetivo General.....</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Población.....</b>	<b>8</b>
<b>2.4 Diseño de la investigación.....</b>	<b>8</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>9</b>
<b>3.1 Datos Generales.....</b>	<b>12</b>
<b>3.2 Formación docente.....</b>	<b>13</b>
<b>3.2.1 Formación y actualización didáctica-pedagógica.....</b>	<b>14</b>
<b>3.2.2 Formación y actualización disciplinaria.....</b>	<b>15</b>
<b>3.2.3 Formación metodológica para la investigación.....</b>	<b>18</b>
<b>3.2.4 Habilidades de comunicación y desarrollo humano.....</b>	<b>19</b>
<b>IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>21</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>22</b>

## **Resumen.**

Tradicionalmente la formación continua o actualización docente ha estado separada de la formación inicial de los profesores, cuando en realidad se requiere que el proceso continuo de preparación del profesor esté ligado estrechamente a su formación inicial y sea su extensión de esta primera experiencia pedagógica. La presente investigación, por su diseño, es de tipo exploratorio y tiene por objetivo, detectar las necesidades de formación y actualización didáctica, pedagógica y disciplinaria de los docentes de la División Económicas y Administrativas de la Universidad de Sonora, Unidad Centro, particularmente del Departamento de Contabilidad, en respuesta a la urgencia de establecer un programa institucional de formación y actualización docente. Se concluye, con base en el Diagnóstico de necesidades de Capacitación, que las líneas de formación que más dominan los sujetos de este estudio, son la formación y actualización disciplinaria y la didáctica – pedagógica y la que menos dominan es la formación tecnológica para la elaboración de materiales didácticos.

*Palabras clave: Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; líneas de formación*

## **Introducción.**

La falta de capacitación en las organizaciones da lugar a problemas de productividad, baja calidad en los productos, uso inadecuado de maquinaria, desperdicio de materiales y accidentes laborales, entre otros. Estos problemas se potencializan cuando las organizaciones desarrollan procesos de cambios y no consideran la capacitación como un instrumento de ayuda a lograr el cambio con poca o nula resistencia.

La capacitación, debe contemplar el desarrollo de competencias que incidan en la especialización, cualificación profesional para el ejercicio de una actividad remunerada, asimismo, las competencias que faciliten la empleabilidad. Una formación profesional integral redundará en beneficios tanto para el empleador como para el empleado. Para Harris (2006), el desarrollo profesional comienza con la identificación de las necesidades del recurso humano en temas de capacitación. El diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) es el procedimiento a partir del cual se obtiene información necesaria para elaborar un programa de capacitación (Morales, 2010).

Para identificar las necesidades de capacitación del capital humano, se debe conocer en qué medida la persona está consciente de sus necesidades objetivas, y relacionarlas con sus intereses en formación y entrenamiento. Además, se requiere conocer el perfil de los beneficiarios a los cuales estarán dirigidos los procesos formativos (Israel & Nuñez, 1997). Existen tres componentes que deben considerarse en las metodologías para determinar las necesidades de capacitación y formación, a saber: políticas y lineamientos institucionales, situación actual del recurso humano, y la planificación del talento humano a nivel local, regional y por sectores de la economía (CCSS, 2003).

En virtud de lo anteriormente expuesto, surge la siguiente pregunta para el presente estudio: ¿Cuáles son las necesidades de capacitación y formación profesional de los docentes del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, Unidad Centro?

El presente trabajo de investigación, está estructurado de la siguiente forma: Primero, se presenta una discusión sobre necesidades de capacitación y su impacto en la formación académica y laboral de los estudiantes. Segundo, se describen los procedimientos metodológicos que fueron utilizados para recopilar la información. Tercero, se presentan el análisis de los datos, los resultados y las conclusiones del estudio.

## **I. MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Necesidades de Capacitación y su impacto en la formación académica y laboral de los estudiantes**

Las necesidades de capacitación son las insuficiencias o carencias profesionales de información, conocimientos, habilidades y actitudes, las cuales son identificadas cuando las personas cuando no alcanzan los niveles de competencia mínimo exigidos para el desempeño eficiente en una ocupación o puesto de trabajo (SERPE, 2006).

El campo de la pedagogía universitaria ha avanzado de manera vertiginosa en los últimos tiempos. Tradicionalmente se consideraba innecesaria la formación docente del profesorado, se circunscribía sólo para otros niveles educativos. En general los profesores universitarios fueron accediendo al ejercicio docente carentes de conocimientos psicopedagógicos, conduciéndose desde un concepto de docencia del sentido común (Gil, 1991 y Furió, 1994).

Los docentes de las Instituciones de Educación Superior, frecuentemente se interesan en preparar y facilitar el aprendizaje, de tal forma que los estudiantes construyan nuevos conocimientos para resolver problemas de su vida profesional y que están relacionados con las diferentes asignaturas del plan de estudios de sus respectivas carreras. Para tal efecto, asisten a diferentes cursos, talleres o similares con el propósito de actualizarse y mejorar la calidad de la educación. El interés presentado por los docentes, acciones esporádicas y aisladas, no son suficientes; se necesita la formación, capacitación y actualización sistemática y permanente, a fin de lograr la preparación académica y profesional de sus estudiantes, con un enfoque interdisciplinario y acorde a las condiciones imperantes en el ambiente, sobre todo, en torno al proceso de desarrollo de la ciencia y la tecnología (Cortés y González, 2006).

Al ingresar los profesores al sistema de educación superior y media superior, su perfil corresponde, básicamente, a su ámbito profesional o al de investigación, carente de formación específica para la docencia; asimismo, la formación para la enseñanza que reciben, primordialmente se organiza siguiendo la lógica disciplinaria, es decir, por especialización y fragmentación (Tardif, 2004). Si bien, como se mencionó anteriormente, las instituciones tienden a solventar sus deficiencias con acciones diversas que van desde cursos aislados hasta verdaderos programas de formación, capacitación y actualización, los resultados hasta ahora no han sido evaluados lo suficiente.

Un modelo de formación del profesorado que considere los aspectos antes mencionados, así como los aspectos disciplinarios y pedagógicos, debe originarse en un diagnóstico de las necesidades de los docentes, de su perfil particular y del modelo educativo para el cual serán formados. En el diseño de un modelo formativo se ha de tomar en cuenta el qué, el cómo y el para qué de la formación; ello implica considerar desde qué perspectiva se concibe la formación docente, porque como proceso permanente debe acompañarse de la reflexión sobre qué se hace y cómo (Schön, 1992) para integrarla al conocimiento, al juicio, la técnica y la experiencia; esto, a fin de desarrollar las capacidades complejas que con frecuencia son llamadas competencias.

En atención a lo anterior, el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), se refiere al procedimiento por medio del cual se obtiene información relevante para elaborar un programa de capacitación (González, 2001).

El objetivo del DNC es identificar las diferencias entre lo que es y lo que debería de ser. Son cuatro las preguntas que debe permitir obtener el DNC: ¿Quiénes necesitan capacitación? ¿En qué necesitan capacitación? ¿Con qué nivel de profundidad? así como, ¿Cuándo y en qué orden deben ser capacitados? (González, 2001).

## **1. 2 Capacitación y Formación Docente**

Una vez comprendido en qué consiste el DNC, es necesario conceptualizar la capacitación, como consecuencia del mismo, y esta comprende actividades diseñadas para impartir a los empleados los conocimientos y las habilidades necesarios para el desempeño eficiente de sus empleos actuales, los beneficios pueden extenderse en la vida laboral y contribuir al desarrollo personal y profesional del recurso humano y que este pueda cumplir futuras responsabilidades (Mondy y Noe, 2005).

Para Dessler y Varela (2011), la capacitación se refiere a los métodos que se utilizan para dar a los trabajadores nuevos o actuales las habilidades que necesitan para realizar sus labores. En atención a lo anteriormente esbozado, es posible aseverar que la capacitación es uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

Por otro lado, la formación del docente universitario, es el proceso continuo y en constante evolución, que demanda de un programa sistemático institucional que contemple tanto la formación inicial como la capacitación de docentes en servicio activo, con la finalidad de mejorar la enseñanza.

Lo anterior, en virtud de considerar que la tarea docente es compleja, que exige del profesor el dominio de ciertas habilidades y estrategias, que le permitan atender las múltiples tareas y problemas que se le presentan en las aulas (Campaner y Gallino, 2011).

## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1 Planteamiento del Problema**

La División de Ciencias Económicas y Administrativas (DCEA) de la Universidad de Sonora, Unidad Centro, y particularmente el Departamento de Contabilidad, desde su creación a la fecha, ha tenido diversos cambios en los programas de Licenciatura que

ofrece. Esos cambios han sido producto de revisiones curriculares que la División ha asumido. La Universidad de Sonora y la División siempre se han preocupado por el desarrollo institucional tanto de la actualización de sus planes de estudio como del personal académico, esto es, acerca de la capacitación del mismo, renglón importante para la realización del proceso enseñanza-aprendizaje y mejoramiento de la calidad académica.

La Universidad de Sonora ha establecido a través de la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Académico, un programa institucional de formación y actualización docente, sin embargo, para que dicho programa funcione de manera integral, es importante se conozcan las necesidades de cada División y/o departamentos que la integran, para ello se requiere realizar un diagnóstico de necesidades de formación y actualización didáctica, pedagógica y disciplinaria de los docentes de los departamentos de la división que marque las directrices de formación de cada una de las licenciaturas integradas dentro de las academias correspondientes para que en base a ello, se fortalezca ese programa institucional establecido.

La DCEA con la finalidad de cumplir con la política de formación y actualización profesional y disciplinar para el mejoramiento de la calidad educativa y con la carencia de un programa de carácter integral para tal efecto, ha considerado establecer uno.

Por otro lado y considerando que los programas de Licenciatura que forman parte de esta división, han sido evaluados por el organismos como el Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración (CACECA), el cual al emitir su opinión ha sugerido que se instituya un programa de superación y actualización docente, ya que no solo basta con los que realizan a nivel institucional, sino que se debiera atender las necesidades propias de formación y actualización didáctica, pedagógica y disciplinaria de los docentes de la División Económicas y Administrativas de la Universidad de Sonora, Unidad Centro.

Por lo anterior, es necesario dar respuesta a la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las necesidades de capacitación y formación profesional de los docentes del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, Unidad Centro?

## **2.2 Objetivo General**

Detectar las necesidades de formación y actualización didáctica, pedagógica y disciplinaria de los docentes del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, Unidad Centro.

### **2.2.1 Objetivos Específicos**

Identificar las necesidades de:

- Formación y actualización didáctica- pedagógica
- Formación y actualización disciplinaria
- Formación metodológica para la investigación
- Formación de habilidades de comunicación y desarrollo
- Formación tecnológica para la elaboración de materiales didácticos

## **2.3 Población**

El universo seleccionado para este trabajo de investigación está formado por los Maestros de Tiempo Completo (MTC) y Maestros de Horas Sueltas (MHS) del Departamento de Contabilidad como parte de la División de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Sonora, Unidad Centro, donde la población está formada por un total de 90 MTC y 92 MHS integrados dentro de los 7 Programas de Licenciaturas que componen la División (Tabla 1), para el presente estudio se avocó a una población de 136 maestros del Departamento de Contabilidad, siendo 56 maestros de Tiempo Completo y 180 Maestros de Horas Sueltas.

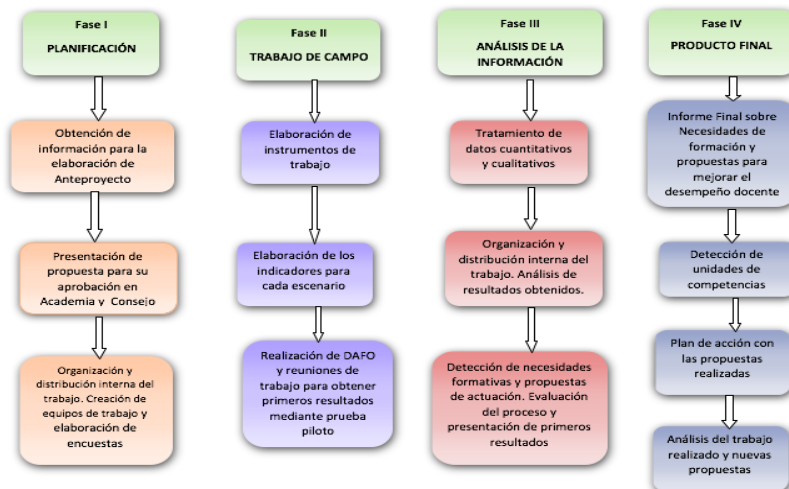
## **2.4 Diseño de la investigación**

El diseño de la presente investigación es no experimental y transversal, ya que los datos se recolectaron en un momento y una sola vez en la muestra de los elementos de la población como señalan Malhotra (2008) y Hair et al. (2009). Constituye un estudio exploratorio, ya que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) se trata de obtener información general respecto a un fenómeno o problema poco conocido, incluyendo la identificación de posibles variables a estudiar en un futuro.



En la figura 1 se muestran las etapas que se efectuaron para el desarrollo de la investigación.

**Figura 1** Diseño de Investigación



**Fuente:** Elaboración propia.

### III. RESULTADOS

Se hizo el análisis de resultados finales siguiendo el **Diseño de la investigación planteado** para elaborar la investigación.

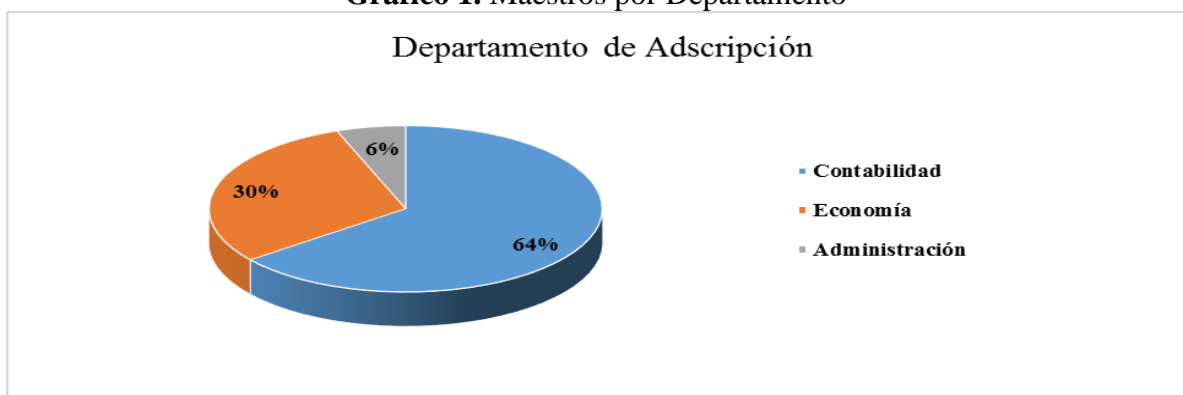
Con base en el universo seleccionado para este trabajo de investigación, el cual está formado por los Maestros de Tiempo Completo (MTC) y Maestros de Horas Sueltas (MHS) del departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, Unidad Centro, la población se compone por un total de 56 MTC y 180 MHS integrados dentro de los Programas de Licenciaturas que componen el Departamento de Contabilidad (Tabla 1).

**Tabla 1;** Distribución de docentes por Departamento

<b>División de Ciencias Económicas y Administrativas, Unidad Centro</b>			
<b>Departamento</b>	<b>Total de Maestros de Tiempo Completo (MTC)</b>	<b>Maestros de Horas Sueltas (MHS)</b>	<b>Total de Maestros por Departamento</b>
<b>Contabilidad</b>	56	80	136
<b>Administración</b>	6	6	12
<b>Economía</b>	28	35	63
<b>Total</b>	90	121	211

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por los Departamentos.

**Gráfico 1.** Maestros por Departamento



Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por los Departamentos.

En la Tabla 1 y el Gráfico 1 se muestran el total de maestros integrados dentro de la División de Ciencias Económicas y Administrativas, donde se observa que el 64% de los pertenecen al Departamento de Contabilidad, el 30% al Departamento de Economía y el 6% al Departamento de Administración.

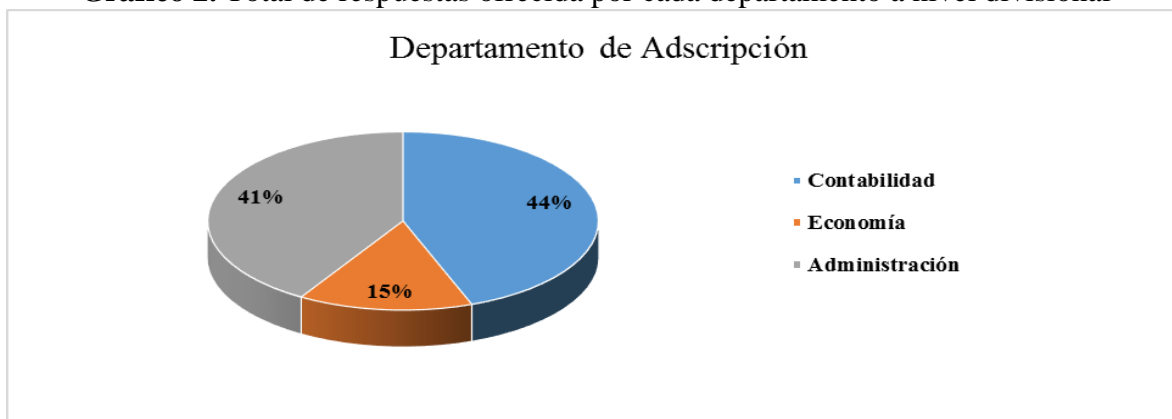
**Tabla 2.** Total de porcentaje de respuestas por Departamento

División de Ciencias Económicas y Administrativas, Unidad Centro					
Departamento	Total de Maestros de Tiempo Completo (MTC)	Maestros de Horas Sueltas (MHS)	Total de Maestros por Departamento	Total de encuestas aplicadas	% de respuestas por Departamento
Contabilidad	56	80	136	121	89%
Administración	6	6	12	10	83%
Economía	28	35	63	18	29%
<b>Total</b>	90	121	211	147	

**Fuente:** Elaboración propia en base a la información de la base de datos.

La tabla 2 muestra que del total de 136 docentes del Departamento de Contabilidad respondieron 121 que equivale al 89% de las respuestas obtenidas, en el Departamento de Administración de un total de 12 maestros, respondieron 10 que equivale al 83% y en el Departamento de Economía de 63 docentes respondieron 18 que equivale al 29%.

**Gráfico 2.** Total de respuestas ofrecida por cada departamento a nivel divisional



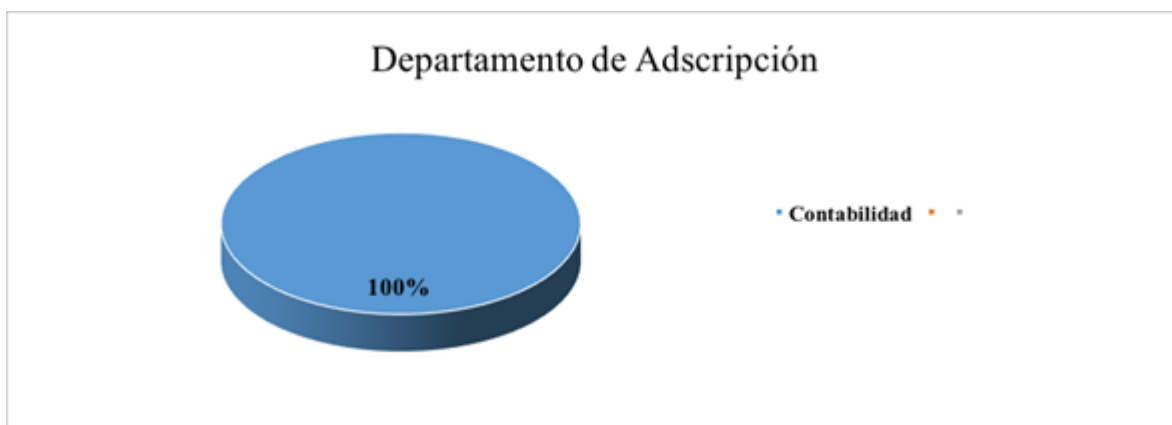
**Fuente:** Elaboración propia en base a la información de la base de datos.

En la Grafica 2, se muestra que del total de respuestas ofrecida por los maestros de los departamentos adscritos a la División de Ciencias Económicas y Administrativas, se observa que el 44% la ofrece el Departamento de Contabilidad, el 41% el Departamento de Administración y el 15% el Departamento de Economía.

Con base en lo anterior, y considerando que el mayor número de maestros de la muestra analizada pertenecen al Departamento de Contabilidad, en este documento se presenta un análisis de la DNC para este Departamento y, a continuación se presentan los principales resultados obtenidos:

### 3.1 Datos Generales

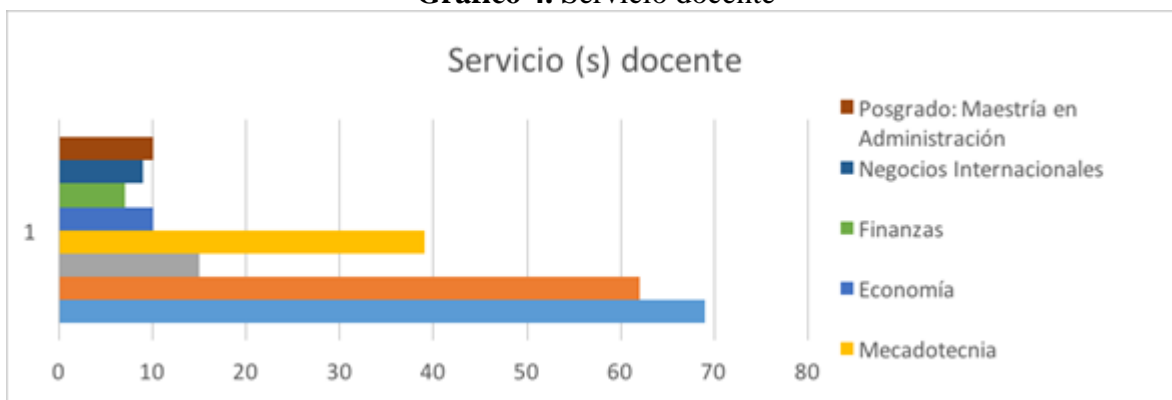
**Gráfico 3.** Adscripción docente



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

El Gráfico 3, muestra que el 100% de los maestros están adscritos al Departamento de Contabilidad.

**Gráfico 4.** Servicio docente



En el Gráfico 4, se observa que el 69% de los docentes ofrecen servicio en la Licenciatura en Administración, el 62% en la Licenciatura en Contaduría, 39% en la

licenciatura en Mercadotecnia, 9% en la Licenciatura en Negocios Internacionales, hay una igualdad del 10% que mencionan que ofrecen su servicio en la Licenciatura en Economía y en el Posgrado: Maestría en Administración, el 7% ofrece su servicio en la Licenciatura en Finanzas y el 15% en Informática Administrativa.

### 3.2 Formación docente

#### *Líneas de formación docente*

**Tabla 3.** Grado de Formación Docente

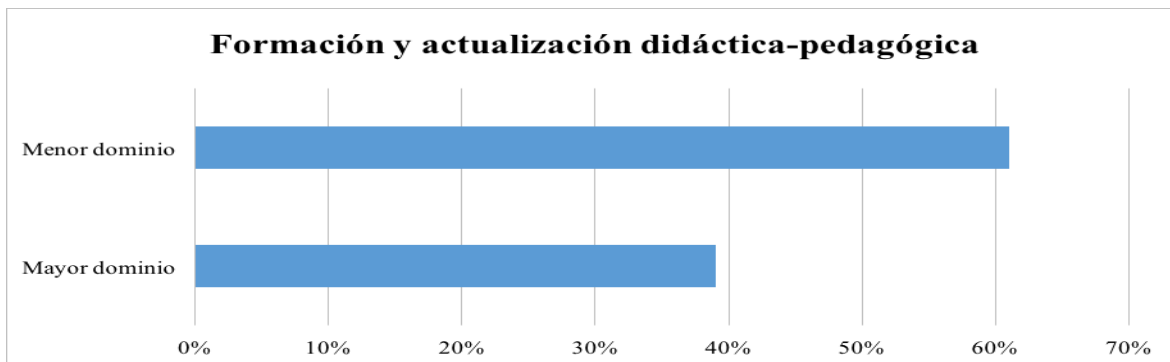
	<b>Mayor dominio</b>	<b>Menor dominio</b>
Formación y actualización didáctica- pedagógica	33%	67%
Formación y actualización disciplinaria	78%	22%
Formación metodológica para la investigación	25%	75%
Formación de habilidades de comunicación y desarrollo.	57%	43%
Formación tecnológica para la elaboración de materiales didácticos	77%	23%
Otra:	0%	0%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Los resultados de la Tabla 3, muestran el grado de formación docente, donde los docentes opinan que el grado de formación docente de mayor dominio en el eje de formación y actualización disciplinaria con un 78% y le sigue de muy cerca la formación tecnológica para la elaboración de materiales didácticos y, la que menor dominio tienen es la de Formación metodológica para la investigación con un 75% y, en segundo lugar la formación y actualización didáctica – pedagógica.

### 3.2.1 Formación y actualización didáctica-pedagógica

**Gráfico 8.** Generalidades de las líneas de Formación y actualización didáctica-pedagógica



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Los resultados del Gráfico 8, muestran que en esta línea de formación, el 39% de los profesores opinan que cuentan con un mayor dominio de formación y actualización didáctica-pedagógica y el 61% opinan contar con menor dominio. Para comprender estos resultados se hizo un análisis del grado de dominio cada uno de los métodos didácticos – pedagógicos comprendidos en esta línea de formación.

**Tabla 4.** Grado de dominio de Técnicas Didácticas – Pedagógicas en clase

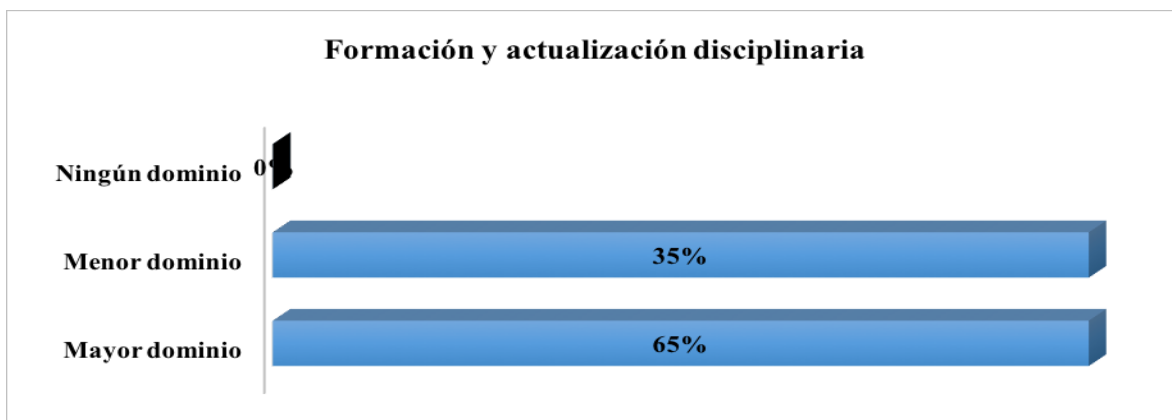
	Mayor dominio	Menor dominio
Métodos expositivos	72%	28%
Métodos interrogativos	41%	59%
Métodos demostrativos	60%	40%
Métodos activos	56%	44%
Simulaciones	38%	62%
Juegos de papeles	43%	57%
Estudios de casos	71%	29%
Tormenta de ideas	49%	51%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

En la Tabla 4, se muestran que el 72% de los docentes del Departamento de Contabilidad su mayor grado de dominio de Técnicas Didácticas - Pedagógicas es mediante métodos expositivos, el 71% considera que es en casos de estudio, el 60% opina que el mayor dominio son métodos demostrativos, el 56% métodos activos, la tormenta de ideas con un 49%, y las simulaciones con un 38%. Lo anterior muestra que el menor dominio es en simulaciones con un 62%, posteriormente los juegos de papeles con el 57% y la tormenta de ideas con el 51%.

### 3.2.2 Formación y actualización disciplinaria

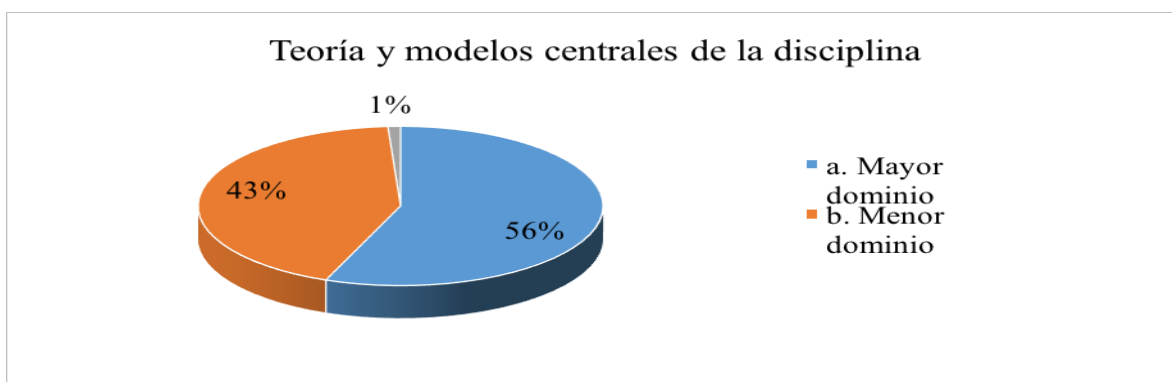
**Gráfico 9.** Formación y actualización disciplinaria



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Los resultados del Gráfico 9 muestran que en la línea de formación y actualización disciplinaria, el 65% de los profesores opinan contar con un mayor dominio de formación y actualización disciplinaria y el 35% opinan contar con menor dominio. Para comprender estos resultados se hizo un análisis de cada uno de los puntos comprendidos en esta línea de formación.

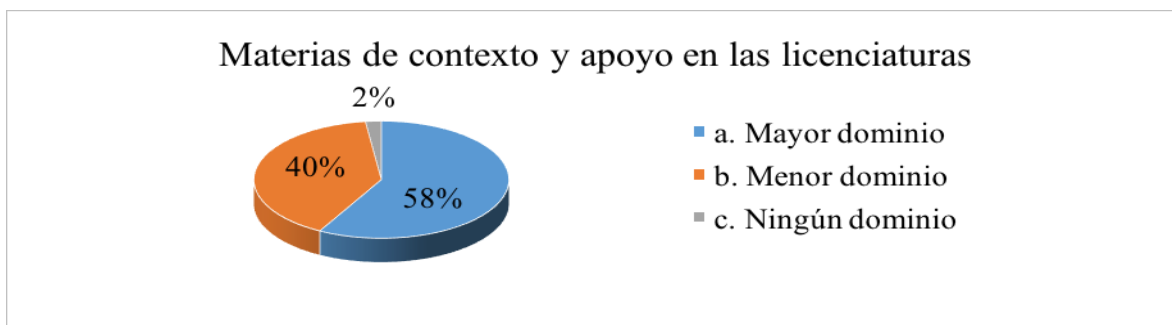
**Gráfico 10.** Grado de dominio de formación y actualización disciplinaria. Teoría y modelos centrales de la disciplina



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

En el Gráfico 10, el 56% de los docentes opinan que cuentan con mayor grado de dominio en teoría y modelos centrales de su disciplina para su formación y actualización disciplinaria, el 43% considera contar con menor dominio en esta formación o actualización disciplinaria y, el 1% opina contar con ningún dominio.

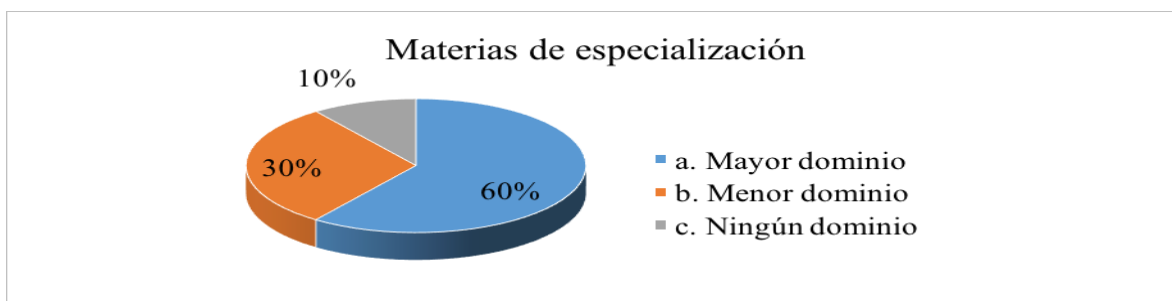
**Gráfico 11.** Grado de dominio de formación y actualización disciplinaria. Materias de contexto y apoyo en las licenciaturas



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

En el Gráfico 11, el 58% de los profesores opinan que dentro del grado de dominio de formación y actualización disciplinaria cuentan con mayor dominio en materias de contexto y apoyo en las licenciaturas, el 40% opina que su dominio es menor y el 2% que no tienen ningún dominio.

**Gráfico 12.** Grado de dominio de formación y actualización disciplinaria. Materias de especialización

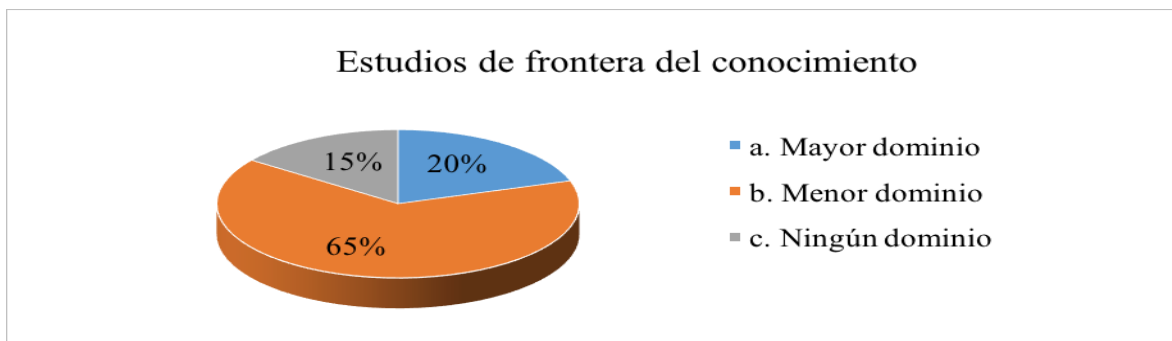


**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

En el Gráfico 12, el 60% de los profesores opinan que dentro del grado de formación y actualización disciplinaria cuentan con mayor dominio en materias de especialización, el 30% mencionan que cuentan con menor dominio y el 10% opina que no hay ningún dominio.



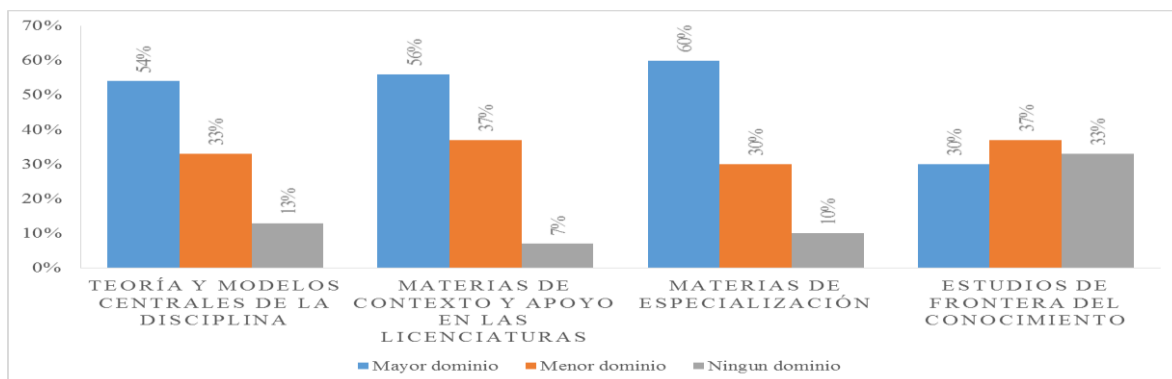
**Gráfico 13.** Grado de dominio de formación y actualización disciplinaria. Estudios de frontera del conocimiento



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

En el Gráfico 13, las respuestas muestran que el 65% de los profesores opinan que dentro del grado de formación y actualización disciplinaria cuentan con menor dominio en estudios de frontera de conocimiento, el 20% opina contar con un mayor dominio de estos estudios y el 15% mencionan que no tienen ningún grado de dominio.

**Gráfico 14.** Grado de dominio de formación y actualización disciplinaria

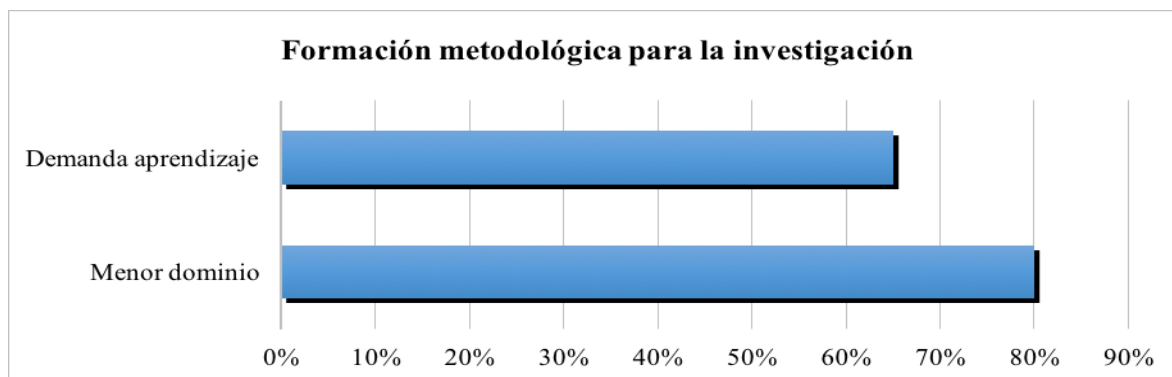


**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

El Gráfico 14; muestra la información de los resultados globales en referencia a grado de dominio de formación y actualización disciplinaria, donde se puede observar que el mayor dominio de los profesores es en materias de especialización con un 60%, el 56% lo tiene en materias de contexto y apoyo en las licenciaturas, el 54% en teorías y modelos centrales de la disciplina y, los mismos resultados muestran que el menor o ningún dominio de los docentes es en estudios de frontera de conocimiento con casi el 70%.

### 3.2.3 Formación metodológica para la investigación

**Gráfico 15.** Formación y actualización disciplinaria



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Los resultados del Gráfico 15, muestran que en la línea de formación metodológica para la investigación, el 80% de los profesores opinan contar con un menor dominio de formación metodológica y el 65% opinan que demandan aprendizaje. Para comprender estos resultados se hizo un análisis de cada uno de los puntos comprendidos en esta línea de formación.

**Tabla 5.** Grado de dominio en áreas temáticas de formación metodológica para la investigación.

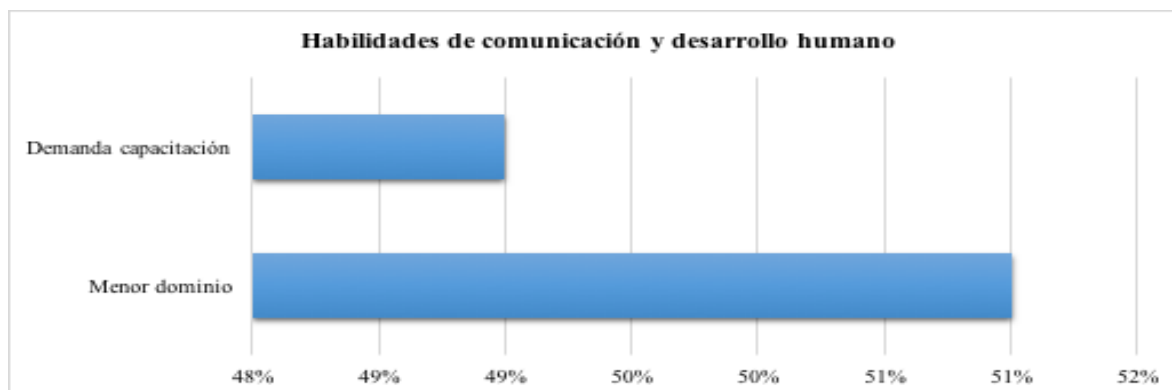
Áreas temáticas	Menor dominio	Demanda Aprendizaje
Metodología: método bibliográfico, Investigación de campo, etc.	67%	75%
Análisis estadístico de datos	30%	70%
Bases de datos para la investigación (software)	33%	67%
Formulación y verificación de problemas	58%	42%
Elaboración de instrumentos de recopilación de datos: encuestas, inventarios, entrevistas, etc.	44%	66%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

En referencia a la formación metodológica para la investigación, la Tabla 5 muestra resultados sobre el grado de dominio de las áreas temáticas de formación metodológica para la investigación y se observa que en las opiniones de los docentes el menor dominio se encuentra en metodología: método bibliográfico, investigación de campo, etc. con un 67%, lo anterior muestra que el mayor grado de demanda de aprendizaje de parte de los docentes se encuentra en el análisis estadístico de datos y muy de cerca se encuentra el dominio de análisis estadísticos de datos y el uso de software para el manejo de base de datos.

### 3.2.4 Habilidades de comunicación y desarrollo humano

**Gráfico 16.** Habilidades de comunicación y desarrollo humano



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Los resultados del Gráfico 16 muestran que en la línea de habilidades de comunicación y desarrollo humano, el 51% de los profesores opinan contar con un menor dominio de formación y el 49% opinan que demandan capacitación. Para comprender estos resultados se hizo un análisis de cada uno de los puntos comprendidos en esta línea de formación.

**Tabla 6.** Grado de dominio en áreas temáticas de habilidades de comunicación y desarrollo humano

Áreas temáticas	Menor Dominio	Demanda capacitación
Formas efectivas de comunicarse de manera oral y escrita	54%	46%
Formas efectivas de relacionarse: maestro y alumno	53%	47%
Idiomas	18%	82%
Mediación de problemas escolares	47%	53%
Manejo de grupos (dinámicas)	49%	51%
Tutorías y evaluaciones	48%	52%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

La Tabla 6, muestra que dentro de las habilidades de comunicación y desarrollo humano, el 54% de los profesores opinan que el menor grado de dominio es el área temática de formas efectivas de comunicarse de manera oral y escrita y un 53% opina que son las formas efectivas de relacionarse: maestro y alumno. En referencia a la demanda de capacitación, el 82% demanda capacitación en idiomas.

### 3.2.5 Formación tecnológica para la elaboración de materiales didácticos

**Gráfico 17.** Formación tecnológica para la elaboración de materiales didácticos



**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Los resultados del Gráfico 17 muestran que en formación tecnológica para la elaboración de materiales didácticos, el 51% de los maestros opinan contar con un menor dominio y el 49% opinan que demandan capacitación. Para comprender estos resultados se hizo un análisis de cada uno de los puntos comprendidos en esta línea de formación.

**Tabla 7.** Grado de dominio en áreas temáticas de formación tecnológica.

Áreas temáticas	Menor dominio	Demanda capacitación
Uso de software y hardware	28%	72%
Excel	43%	57%
Word	64%	36%
Power point	59%	41%
Multimedia	25%	75%
Materiales didácticos	47%	53%
Redacción y ortografía	54%	46%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

La Tabla 7, muestra el grado de formación tecnológica para la elaboración de materiales didácticos y de acuerdo a las opiniones de los docentes, el 64% cuentan con un menor grado de dominio del manejo de word, posteriormente el power point con un 59% y no muy alejada de estos resultados el dominio en el área de redacción y ortografía con un 54%. En referencia a la demanda de capacitación, el 75% demandan capacitación en el uso de multimedia, software y hardware.

#### **IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN**

El objetivo General de esta investigación fue: Detectar las necesidades de formación y actualización didáctica, pedagógica y disciplinara de los docentes del departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, Unidad Centro, mismo que se considera logrado, asimismo la pregunta de investigación planteada: ¿Cuáles son las necesidades de capacitación y formación profesional de los docentes del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, Unidad Centro? Ha sido respondida, todo ello con base en los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación realizado, el cual muestra las líneas de formación docente, donde los docentes opinan el grado de formación docente de mayor dominio es el eje de formación y actualización disciplinaria con un 78% y le sigue de muy cerca la formación tecnológica para la elaboración de materiales didácticos y, en la que menor dominio tienen, se encuentra la de Formación metodológica para la investigación con un 75% y, en segundo lugar la formación y actualización didáctica – pedagógica.

Para los docentes, la formación y actualización disciplinaria y la formación tecnológica para la elaboración de materiales didácticos, son líneas de formación que más dominan y las que menos dominan es la formación metodológica para la investigación y la formación y actualización didáctica-pedagógica, lo cual hace notar que el docente se ha preocupado por desarrollarse en su ámbito profesional, así como en la innovación tecnológica, sobre todo para elaborar su material de trabajo; sin embargo el área de oportunidad se presenta en la metodología de la investigación y en la actualización didáctica-pedagógica, dos aspectos de suma importancia para que se logre la calidad educativa, considerando que los nuevos horizontes que se vislumbran en la Universidad, son de darle mayor peso a la investigación, aunado a que la tarea principal es que el estudiante se apropie de la experiencia, habilidades y conocimientos que demanda el mercado laboral, resulta pertinente que el docente sea capaz de facilitar dichos aprendizajes, y como es sabido, el perfil del docente universitario es mayormente disciplinario y con deficiencias en didáctica y pedagogía.

Dentro de las Técnicas didácticas-pedagógicas que se requiere mayor formación docente, se encuentran, el uso de simulaciones, métodos interrogativos, juego de papeles, tormenta de ideas, métodos activos y demostrativos, en esta área el docente del Departamento en estudio se ha enfocado mayormente, en métodos expositivos.

En referencia al aspecto de metodología de la investigación, los docentes demandan actualización en temas de método bibliográfico, investigación de campo, análisis estadístico de datos, uso de software de bases de datos y elaboración de instrumentos para recopilar información.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de los docentes del Departamento de Contabilidad, como parte de la División Económicas y Administrativas de la Universidad de Sonora, Unidad Centro, permitirá emprender estrategias para incrementar la calidad educativa con base en la impartición de cursos, talleres o actividades a fines, que contemplen las áreas de oportunidad detectadas; de igual forma se podrá cumplir con la política de actualización y desarrollo de la planta docente de una manera integral, en vista de la transición que está ocurriendo en el rediseño de planes y programas de estudio de la Universidad de Sonora hacia un enfoque en competencias.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Campaner, G., & Gallino, M. (2011). Desafíos en la capacitación docente para mejorar la calidad de la enseñanza universitaria. *Campo Montalvo et al (2011) Educación y Sociedad. Pro+ I. Universidad de Alcalá y Universidad de La Serena.*
- CCSS. (2003). Diagnóstico de necesidades de capacitación y formación en el área. San José, Costa Rica: CCSS.
- Cortés, A., & González, R. (2006). Programas de formación permanente del Docente Universitario en Venezuela. *Omnia*, 12(1).
- Furió M, C. J. (1994). Tendencias actuales en la formación del profesorado de ciencias. *Enseñanza de las Ciencias* 12, (2), 188-199.
- Gil, D (1991). ¿Qué hemos de saber y saber hacer los profesores de ciencias? *Enseñanza de las Ciencias* 4 (2) 112-122
- González C, A. (2001). Cómo diagnosticar Necesidades de Capacitación. México: Editorial Pac S. A. de C. V.

- Hair, J., Bush, R. y Ortinau, D. (2009). *Investigación de mercados: En un ambiente de información digital*. México: McGraw Hill.
- Harris, B. (2006). "A strategy for identifying the professional development need of teachers: a report from New South Wales Professional Development Needs of Teacher: a report form". *Journal of In-Service Education* , 37-41.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Israel, A., & Nuñez, P. (1997). "Guía metodológica para el estudio de las necesidades de formación e información de los usuarios o lectores". *ACIMED* , 32-51.
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados* (5ta ed., pp. 7-8, 143). Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Mondy, R. W y Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9<sup>a</sup>. Edición) México: Pearson Educación, Prentice Hall.
- Morales, J. (2010). *Diagnóstico de Necesidades de Capacitación*. Recuperado de: [http://www.conductitlan.net/psicologia\\_organizacional/diagnosticos\\_de\\_necesidades\\_de\\_capacitacion.pdf?](http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/diagnosticos_de_necesidades_de_capacitacion.pdf?)
- Schön, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje de las profesiones*. Barcelona: Paidós.
- SERPE. (2006). *Metodología para detectar necesidades de capacitación y determinar prioridades*. Panamá: SERPE.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. España: Narcea.