

ELUVIA LEMUS RAMÍREZ

Estudio de Clima Organizacional
En la Facultad de Humanidades de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Asesora: M.A. Sandra González Miralles



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

Guatemala, Agosto de 2009

Este informe fue presentado por la autora como trabajo de EPS previo a optar el grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Guatemala, Agosto de 2009

INDICE

	Páginas
Introducción	I
CAPÍTULO I DIAGNÓSTICO	
1.1 Datos generales de la institución	1
1.1.1 Nombre de la institución	1
1.1.2 Tipo de institución	1
1.1.3 Ubicación geográfica	1
1.1.4 Visión	1
1.1.5 Misión	1
1.1.6 Políticas	2
1.1.7 Objetivos	2
1.1.8 Metas	4
1.1.9 Estructura Organizacional	5
1.1.10 Recursos (humanos, materiales, financieros)	6
1.2 Técnicas utilizadas para efectuar el Diagnóstico	6
1.3 Lista de necesidades/carencias	8
1.4 Análisis de problemas	9
1.5 Análisis de viabilidad y factibilidad	10
1.6 Problema seleccionado	11
1.7 Solución propuesta como viable y factible	11
CAPÍTULO II PERFIL DEL PROYECTO	
2.1 Aspectos generales	12
2.1.1 Nombre del proyecto	12
2.1.2 Problema	12
2.1.3 Localización	12
2.1.4 Unidad ejecutora	12
2.1.5 Tipo de proyecto	12
2.2 Descripción del proyecto	12
2.3 Justificación	13
2.4 Objetivos del Proyecto	13
2.4.1 Generales	13
2.4.2 Específicos	13
2.5 Metas	14
2.6 Beneficiarios	14
2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto	14
2.7.1 Fuentes de financiamiento	14
2.7.2 Presupuesto	15
2.8 Cronograma de ejecución del proyecto	16
2.9 Recursos	18

CAPÍTULO III PROCESO DE EJECUCIÓN

3.1 Actividades y resultados	19
3.2 Productos y logros	21
3.2.3 Informe del Estudio de Clima Organizacional	22
3.2.4 Encuesta Institucional	30
3.2.5 Resultados e interpretación de datos	36
3.2.6 Análisis Situación Actual de la Facultad	81
3.2.7 Propuesta de Plan de Acción	95
3.2.8 Informe Gerencial	101
3.2.9 Referente literario	104

CAPÍTULO IV PROCESO DE EVALUACIÓN

4.1 Evaluación de diagnóstico	115
4.2 Evaluación del perfil	116
4.3 Evaluación de la ejecución	116
Conclusiones	117
Recomendaciones	118
Bibliografía	119

APÉNDICE

- Plan de diagnóstico
- Resultado de la aplicación de Guía de Sectores
- Guía de observación
- Guías de entrevista
- Solicitud de entrevistas
- Copias de solicitudes

ANEXOS

- Solicitud de EPS
- Autorización de EPS
- Nombramiento de asesor
- Solicitud de encuesta
- Croquis de USAC

INTRODUCCIÓN

Para llevar a cabo el proyecto Estudio del Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala se realizó un Plan de Diagnóstico, para obtener información acerca de las necesidades de la Facultad.

Una vez realizado el Plan de Diagnóstico se realizó el diagnóstico en la Facultad de Humanidades, en esta fase se aplicaron técnicas de investigación e instrumentos para obtener información tales como FODA, guías de observación, entrevistas entre otros.

De la información obtenida en el diagnóstico se seleccionó el problema Insatisfacción laboral con la organización administrativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En el Perfil del proyecto se determina que para encontrar una solución al problema se realizará el proyecto Estudio del Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El proceso de ejecución se llevó a cabo con la valiosa colaboración de 119 trabajadores, entre los cuales se encuentra personal docente, personal administrativo y personal operativo. El Estudio de Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades es el primero que se realiza en esta casa de estudios.

El instrumento utilizado para la medición de la satisfacción del personal fue una Encuesta Institucional que consta de 50 preguntas cerradas con cinco variables basado en la escala de Likert, distribuidas en los nueve factores que integran el clima laboral en la Facultad de Humanidades. La Encuesta Institucional se aplicó de manera tradicional en los meses de Septiembre y Octubre del año 2008.

Los aspectos evaluados son los siguientes:

I. Condiciones de Trabajo: Lugar o área dónde se le ha designado para cumplir con su labor asignada.

II. Oportunidades de Carrera y Desarrollo: Situaciones que puede aprovechar para superarse o acceder a otro nivel, expectativas de mejora en el trabajo.

III. Comunicación: Mecanismos de información dentro y fuera a través de diferentes medios visuales, y escritos para el personal que labora en la Facultad.

IV. Trabajo en Equipo: Personal que labora en el mismo establecimiento, en cualquier área. Considera las relaciones interpersonales en el desarrollo de sus labores.

V. Capacitación: Expectativas de preparación para un mejor desempeño en su trabajo.

VI. Compensación – Reconocimiento: Pago que se recibe por tiempo durante el cual debe desarrollar sus labores asignadas. Así como felicitaciones o llamadas de atención por trabajos bien o mal realizados.

VII. Liderazgo: Referida a interacciones en términos de líder- colaborador, direccionamiento, monitoreo y soporte a las actividades del jefe inmediato con el personal que tiene a su cargo.

VIII. Motivación: Estimulación y esfuerzo de la Facultad, por mantener bien a su personal.

IX. Identificación con la Institución: Sensación de pertenencia del trabajador a la institución, compromiso con la institución.

Para efectos de este estudio, el instrumento fue adaptado y modificado para las necesidades específicas de la Facultad de Humanidades. La metodología utilizada fue gráfica de barras.

Una vez realizada la encuesta, se procedió a organizar, tabular, graficar, analizar e interpretar los datos. Los cuales se presentan a continuación.

El informe final del Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, contiene el instrumento Encuesta Institucional, el Informe del Estudio de Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades, un análisis acerca de la Situación Actual de la Facultad, una Propuesta de Plan de Acción y un Informe Gerencial.

INDICE

	Páginas
Presentación	I
Justificación	II
Objetivos	III
Introducción	IV
1.1 Encuesta Institucional	1
1.2 Resultados e interpretación de datos de la categoría Personal Docente	6
1.2.1 Guía para interpretación de gráficas	7
1.2.2 Condiciones de Trabajo	8
1.2.3 Oportunidades de Carrera y Desarrollo	9
1.2.4 Comunicación	10
1.2.5 Trabajo en equipo	11
1.2.6 Capacitación	12
1.2.7 Compensación-Reconocimiento	13
1.2.8 Liderazgo	14
1.2.9 Motivación	15
1.2.10 Identificación con la Institución	16
1.3 Resultados e interpretación de datos de la categoría Personal Administrativo	17
1.3.1 Condiciones de Trabajo	18
1.3.2 Oportunidades de Carrera y Desarrollo	19
1.3.3 Comunicación	20
1.3.4 Trabajo en equipo	21
1.3.5 Capacitación	22
1.3.6 Compensación-Reconocimiento	23
1.3.7 Liderazgo	24
1.3.8 Motivación	25
1.3.9 Identificación con la Institución	26
1.4. Resultados e interpretación de datos de la categoría Personal Operativo	27
1.4.1 Condiciones de Trabajo	28
1.4.2 Oportunidades de Carrera y Desarrollo	29
1.4.3 Comunicación	30
1.4.4 Trabajo en equipo	31
1.4.5 Capacitación	32
1.4.6 Compensación-Reconocimiento	33
1.4.7 Liderazgo	34
1.4.8 Motivación	35
1.4.9 Identificación con la Institución	36
1.5. Resultados e interpretación de datos de la categoría Personal Docente, Administrativo y Operativo	37
1.5.1 Condiciones de Trabajo	38

1.5.2 Oportunidades de Carrera y Desarrollo	39
1.5.3 Comunicación	40
1.5.4 Trabajo en equipo	41
1.5.5 Capacitación	42
1.5.6 Compensación-Reconocimiento	43
1.5.7 Liderazgo	44
1.5.8 Motivación	45
1.5.9 Identificación con la Institución	46
1.6 Resultados e interpretación de datos de la categoría Factores (I, II,III,IV, V, VI, VII, VIII, IX) Personal Docente, Administrativo y Operativo	47
1.6.1 Personal Docente	48
1.6.2 Personal Administrativo	49
1.6.3 Personal Operativo	50
1.7 Análisis de la Situación Actual de la Facultad	51
1.7.1 Personal Docente	52
1.7.2 Personal Administrativo	55
1.7.3 Personal Operativo	58
1.7.4 Personal Docente, Administrativo y Operativo	61
1.8 Estudio por Factores	64
1.9 Propuesta de Plan de Acción	65
1.9.1 Objetivo General	66
1.9.2 Objetivo Específico	66
1.9.3 Estrategias	66
1.9.4 Actividades (ver cronograma adjunto)	66
1.9.4 Responsables	66
1.9.5 Seguimiento	66
1.9.6 Evaluación	67
1.9.7 Cronograma de actividades	68
1.10 Informe Gerencial	71
1.10 Referente literario	74
1.10.1 Clima Organizacional	75
1.10.2 Teoría de Likert	77
1.10.3 Plan de acción	80
1.10.4 Presentación ejecutiva del plan	81
1.10.5 Definición de objetivos del plan	81
1.10.6 Definición de líneas principales de acción	81
1.10.7 Cronograma de actividades	81
1.10.8 Responsabilidades y apoyos	81
1.10.9 Supervisiones	81
1.10.10 Decisiones estratégicas	82
1.10.11 Divulgación	82
1.10.12 Actualizaciones	82

Bibliografía

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

1.1 Datos generales de la institución

1.1.1 Nombre de la institución

Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.1.2 Tipo de institución

Educativa, autónoma.

1.1.3 Ubicación geográfica

Ciudad Universitaria zona 12, edificio S-4.

1.1.4 Visión

“Ser la entidad rectora en la formación de profesionales humanistas, con base científica y tecnológica de acuerdo con el momento socioeconómico, cultural, político y educativo, con el impacto en las políticas de desarrollo nacional, regional e internacional.

1.1.5 Misión

“Unidad académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, especializada en la formación de profesionales con la excelencia académica en las distintas áreas de las humanidades, que incidan en la solución de los problemas de la realidad y el desarrollo nacional.”¹

(1) CARDONA RECINOS, Fredy, MOSCOSO, Mynor Roberto, OSORIO FERNÁNDEZ, Erbin Fernando, *Módulo Docente La Facultad de Humanidades y Nuestra Identidad.*, (Guatemala 2005), pag. 33.

1.1.6 Políticas

Docencia

- a) “Formar profesionales con un adecuado equilibrio en su formación humanística, científica y tecnología, dentro del contexto histórico, económico y socioeducativo del país.
- b) Desarrollar actitudes y capacidades innovadoras con metodologías participativas.
- c) Brindar oportunidad de formación a todos los sectores, especialmente aquellos que tienen a su cargo la formación de personal en el ámbito regional y local.

Investigación

- a) Desarrollar investigación básica y aplicada en áreas que respondan a necesidades determinadas, demandadas por la comunidad.
- b) Promover sistemas de información que sirvan de base estructural para nuevos estudios y proyectos académicos y de comunidad.

Extensión y servicio

- a) Desarrollar sistemas de servicios en función de lo que los usuarios requieran y de sus posibilidades de tiempo y recursos.
- b) Opinar, elaborar y determinar estudios y participar juntamente con los usuarios, en función de sus necesidades.
- c) Proponer soluciones a los problemas seleccionados con la cobertura de servicios de la Facultad de Humanidades.”²

1.1.7 Objetivos

- a) “Integrar el pensamiento universitario, mediante una visión conjunta y universal de los problemas del ser humano y del mundo.

(2) CARDONA RECINOS, Fredy, MOSCOSO, Mynor Roberto, OSORIO FERNÁNDEZ, Erbin Fernando, Op. Cit., pag. 34..

- b) Investigar en los campos de las disciplinas filosóficas, históricas, literarias, pedagógicas, psicológicas, lingüísticas, y en los que con ellas guardan afinidad y analogías.
- c) Enseñar las ramas del saber humano enunciados en el inciso anterior, en los grados y conforme a los planes que adelante se enuncian.
- d) Preparar y titular a los profesores de segunda enseñanza (enseñanza secundaria), tanto en las ciencias naturales, como en las ciencias culturales y en las artes.
- e) Dar una forma directa a los universitarios, y en forma indirecta a todos los intensados, en las cuestiones intelectuales una base de cultura general y de conocimientos sistemáticos del medio nacional que le es indispensable para llenar eficazmente su cometido en la vida de la comunidad.
- f) Crear una amplia conciencia social en el conglomerado universitario, a fin de articular la función de la Universidad y de sus estudiantes y egresados con las altas finalidades de la colectividad.
- g) Realizar las labores de extensión cultural que son necesarias para mantener vinculada a la Universidad con los problemas y con la realidad nacional.
- h) Coordinar sus actividades con bibliotecas, museos, academias, conservatorios y con todas aquellas instituciones que puedan cooperar a la conservación, al estudio, a la difusión y al avance del arte y de las disciplinas humanísticas.
- i) Cumplir todos aquellos objetivos que por su naturaleza de orientación le competen”.³

(3) CARDONA RECINOS, Fredy, MOSCOSO, Mynor Roberto, OSORIO FERNÁNDEZ, Erbin Fernando, Op. Cit., pag. 35..

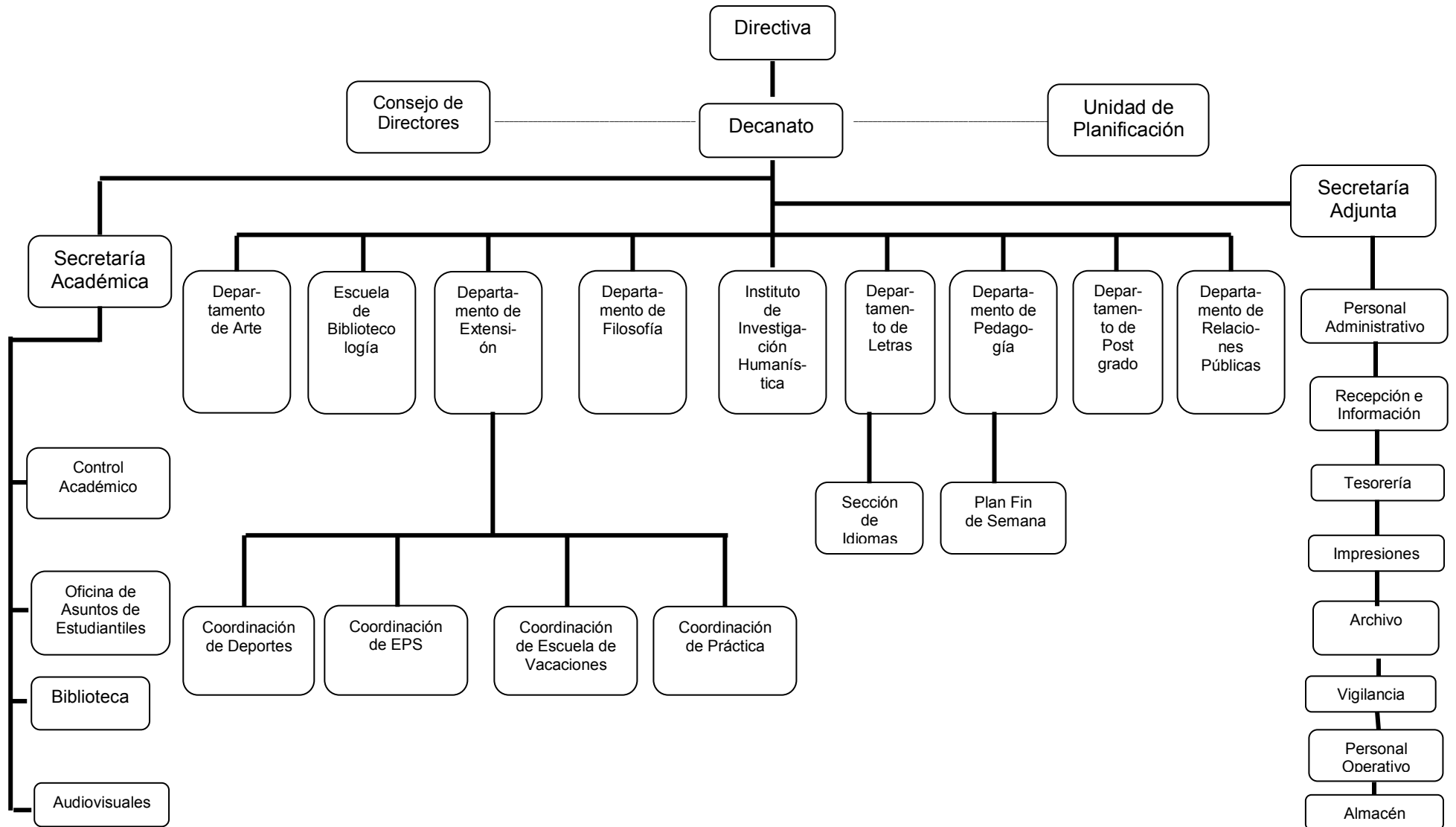
1.1.8 Metas

Las metas que se colocaron en este numeral, son las metas de la Facultad de Humanidades, que se encuentran en el POA del año 2008.

- “Capacitación del 60% de aspirantes a estudiantes de la Facultad de Humanidades luego de aprobar las pruebas de CPCB. de lenguaje.
- Incrementar en un 20% la inscripción de estudiantes en los distintos Departamentos que integran la Facultad de Humanidades.
- Mejoramiento en un 75% de los servicios que presta la Facultad Humanidades a la comunidad universitaria y sociedad en general.
- Auto-evaluación y acreditación del 57% de las carreras de la Facultad de Humanidades.
- Cumplimiento del 100% en el pago de salarios y otras prestaciones al personal docente y de servicio que integran la Facultad.
- Dos investigaciones realizadas y divulgadas a nivel de la Facultad de Humanidades con el propósito de fortalecer el conocimiento de la realidad nacional.
- Fortalecimiento en un 80% del Departamento de Extensión de la Facultad.
- Fortalecimiento en un 80% a la Unidad de Planificación de acuerdo a las demandas del servicio.
- Fortalecimiento en 80% al Departamento de Relaciones Públicas de acuerdo a la demanda del servicio.
- Cumplimiento del 100% de los reglamentos, normas y demás disposiciones emanadas de las instancias superiores en cuanto a marco administrativo, legal y financiero.
- Promover la creación de 2 carreras técnicas y 1 licenciatura en la Facultad.
- Actualizar los pensum de estudios en un 10% de las carreras que sirve la Facultad.
- Garantizar en su totalidad el cumplimiento en la prestación de los servicios y docencia den la Facultad.”

1.1.9 Estructura Organizacional

ORGANIGRAMA GENERAL DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES –USAC



NOTA: El organigrama fue aprobado en el Punto DECIMONOVENO del Acta No. 15-2006 de 23-05-2006, modificado en Punto DECIMOCUARTO del Acta No. 07-2007 de 08-08-07 y Punto VIGESIMOTERCERO del Acta No. 14-2007 del 09-10-2007

1.1.10 Recursos (humanos, materiales, financieros)

❖ Humanos

Se dividen en 243 profesores titulares y 103 profesores interinos, 45 personal administrativo y 11 personal de servicio. Siendo un total de laborantes fijos e interinos de la Facultad de Humanidades 402 empleados.

❖ Físicos

El edificio S-4 tiene un área de 3,500 mts.2 posee un área construida de 1,250 metros. En el centro existe 120mts.2 de área al descubierto, sus ambientes están distribuidos en dos niveles, en los cuales están destinados para 90 aulas, oficinas administrativas, aula magna, cafetería, baños y 40 cubículos entre otros.

❖ Financieros

La Facultad de Humanidades, cuenta con un presupuesto de Q.14,721,435.76 distribuidos en rubros: sueldos 94.96% y gastos 5.04%.

1.2 Técnicas utilizada para efectuar el Diagnóstico

La guía de sectores, se utilizó como base para recopilar información institucional a través de la aplicación de técnicas entre las cuales están; observación, entrevistas, FODA, y análisis documental. Los datos obtenidos fueron organizados y analizados.

Se crearon instrumentos para recopilar, organizar y analizar los datos obtenidos tales como:

Fichas de trabajo

Diario de campo

Guías de observación

Guías de entrevista

Los involucrados en el estudio fueron los sectores, administrativo, docente, operativo y estudiantil de la Facultad de Humanidades.

FODA

FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <p>F</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura en buen estado - Personal con experiencia - Planificación de actividades - Organización de la Facultad por departamentos - Promoción de la educación - Existe demanda estudiantil - Asesoría y apoyo en trámites técnico-administrativos - Dirección de la Facultad con eficiencia - Accesibilidad a la educación superior - Los procesos administrativos se realizan de acuerdo a la estructura organizacional 	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <p>O</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de profesionalización en el interior y fuera del país - Becas a través de la Oficina de Cooperación Internacional, de la Universidad de San Carlos de Guatemala - Cursos de capacitación a través de la Oficina de Cooperación Internacional, de la Universidad de San Carlos de Guatemala
<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <p>D</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación inservibles o en mal estado - Poco espacio para atender al público - Oficinas y cubículos sobrecargados de material por falta de espacio - Recarga de trabajo al personal docente - Hacinamiento estudiantil - No existe horario administrativo en fin de semana - No existe trabajo en equipo de parte del personal - Poca capacidad de parqueo vehicular en horario nocturno - Aulas pequeñas para cantidad de estudiantes que atiende - Proceso largo en solicitud de documentos para los estudiantes - Las notas de los cursos no siempre están a disposición de los estudiante - No existe capacitación constante - Desmotivación por parte del personal - Presupuesto proveniente del Consejo Superior Universitario insuficiente al número de población que la Facultad atiende 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transporte público no trabaja de acuerdo al horario de la institución en la jornada nocturna

1.3 Lista de necesidades/ carencias

La Facultad de Humanidades, muestra lo siguiente.

Necesidades

- ❖ Insuficiente presupuesto financiero
- ❖ No existe un programa de capacitación constante para el personal docente y administrativo
- ❖ Se necesita una sala de espera para atención en ventanillas
- ❖ No existen programas de capacitación y motivación del personal docente, administrativo y operativo.
- ❖ Deficiencia en nombramiento personal y horario administrativo en Plan Fin de Semana
- ❖ No cuenta con aulas suficientes para realizar el proceso de enseñanza aprendizaje
- ❖ Se necesitan espacios más amplios para el funcionamiento óptimo del personal docente y administrativo que labora en la Facultad
- ❖ No cuenta con material educativo actualizado en la Biblioteca de la Facultad.
- ❖ No existe distribución del trabajo en forma equitativa
- ❖ Insuficientes espacios en el Parqueo vehicular
- ❖ Deficiencia en el mantenimiento del equipo de computación en la Facultad
- ❖ Se necesita mejorar el proceso administrativo de los estudiantes para que sea más ágil y efectivo

1.4 Análisis de problemas

Problemas del Sector	Factores que lo Producen	Soluciones
Insatisfacción laboral con la organización administrativa de la Facultad	No existe trabajo en equipo de parte de todo el personal. Falta de motivación personal. Escasa capacitación al personal. Recarga de trabajo al personal.	Realizar un proyecto de estudio que mida la percepción del ambiente de trabajo en la Facultad por parte de sus trabajadores.
Inestabilidad económica	Bajo presupuesto asignado a la Facultad	Solicitar una Ampliación de presupuesto a las autoridades correspondientes
Inconsistencia administrativa	No cuenta con personal administrativo en Plan fin de semana. Proceso muy largo para solicitud de documentos administrativos de los estudiantes.	Proyecto para la implementación de horario y personal administrativo que labore en Plan fin de semana.
Recursos materiales dañados o en mal estado	Falta de mantenimiento al equipo de computación de los docentes	Proyecto de mantenimiento a todo el equipo de computación en la Facultad
Insuficiente infraestructura	Pocas aulas para cantidad de alumnos que recibe. Pocos y pequeños cubículos para cantidad de docentes. Oficinas sobrecargadas de material por falta de espacio. Poco espacio para atender al público.	Proceso de solicitud de permisos para la construcción de otro edificio que beneficie a la Facultad de Humanidades.
Ineficacia en biblioteca	No cuenta con un fichero de tesario y EPS del año 2007. No todo el personal tiene acceso a las dos computadoras que se encuentran dentro de la misma.	Implementar un plan para digitalizar todos los documentos.

El problema se priorizó tomando en cuenta que la Facultad de Humanidades, cuenta con personal, docente, administrativo y operativo y que no ha habido un estudio que mida la percepción del ambiente de trabajo en la Facultad por parte de sus trabajadores; y a petición del Departamento de Relaciones Públicas de la Facultad de Humanidades.

1.5 Análisis de viabilidad y factibilidad

Solución: Realizar un proyecto que mida la percepción del ambiente de trabajo en la Facultad por parte de sus trabajadores.			
No.	Indicadores	Opción 1	
		si	no
	Financiero		
1	¿Se cuenta con suficientes recursos financieros?	x	
2	Se tienen los recursos necesarios para su ejecución	x	
3	Ha establecido un costo total del proyecto	x	
4	Se necesita una cuantiosa cantidad financiera		x
	Administrativo Legal		
5	Se adapta al reglamento de EPS	x	
6	Se tiene la autorización legal para ejecutar el proyecto	x	
	Técnico		
7	Existe la planificación de la ejecución del proyecto	x	
8	Ayudará a la administración de la institución	x	
9	Se tiene la tecnología necesaria para el proyecto	x	
10	Ofrece facilidades para su ejecución	x	
11	Las actividades corresponden al logro de objetivos	x	
12	El proyecto mejorará la situación actual de la Facultad	x	
13	Se cuenta con acceso a la información	x	
	Mercado		
14	El proyecto satisface las necesidades de la institución	x	
15	Tiene campo disponible para evaluar	x	
16	La ubicación geográfica afectará el proyecto		x
	Político		
17	La institución será responsable del proyecto	x	
18	El proyecto es necesario para la institución	x	
	Social		
19	Las y los beneficiarios aceptan el proyecto	x	
	Total	17	2

1.6 Problema seleccionado

Tomando en cuenta que la Facultad de Humanidades, cuenta con personal, docente, administrativo y operativo y que no ha habido un estudio que mida la percepción del ambiente de trabajo en la Facultad por parte de sus trabajadores; y a petición del Departamento de Relaciones Públicas de la Facultad de Humanidades, el Problema seleccionado será:

Insatisfacción laboral con la organización administrativa de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.7 Solución propuesta como viable y factible

Realizar un proyecto de estudio que mida la percepción del ambiente de trabajo en la Facultad por parte de sus trabajadores.

CAPÍTULO II

PERFIL DEL PROYECTO

2.1 Aspectos generales

2.1.1 Nombre del Proyecto

Estudio del Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.1.2 Problema

Se detecta una insatisfacción laboral con la organización administrativa de la Facultad de Humanidades.

2.1.3 Localización

Ciudad Universitaria zona 12, edificio S-4.

2.1.4 Unidad Ejecutora

Departamento de Relaciones Públicas de la Facultad de Humanidades y la epesista de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.5.1 Tipo de proyecto

Este proyecto está establecido como de proceso.

2.2 Descripción del proyecto

El proyecto consiste en la realización del estudio, del Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades, para determinar como percibe el trabajador y los estudiantes (usuarios) la organización administrativa de la institución.

Para dicho estudio se diseñará el instrumento que mida las áreas de trabajo en equipo, motivación, ambiente, reconocimiento, comunicación, capacitación, motivación, comportamiento del trabajo, liderazgo, compromiso e identificación con la Facultad.

El instrumento contará con introducción, en donde se indicará el porque del estudio, la forma como se responderá y devolverá; así como los términos de confidencialidad.

Datos del participante, en esta parte del instrumento se solicitará datos básicos del personal y estudiantes, tales como edad, sexo, estado civil, escolaridad y grupo en el que se encuentra, docente, administrativo, operativo, estudiantil.

El instrumento constará de 50 preguntas cerradas, con cinco variables basado en la escala de Likert. Será aplicado de manera tradicional al personal administrativo, docente y operativo de la Facultad.

Luego de aplicar las encuestas al personal de la Facultad, a una muestra de 119 personas entre personal docente, personal administrativo y personal operativo se procederá a tabular, interpretar y analizar los resultados, para hacer una propuesta de Plan de Acción, recomendaciones y conclusiones sobre el estudio realizado.

2.3 Justificación

El Clima Organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente y tiene repercusiones en el comportamiento laboral.

El Clima Organizacional es una variable que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

La Facultad de Humanidades cuenta con personal docente, administrativo y operativo. Según refleja el diagnóstico realizado uno de los problemas detectados es la Insatisfacción laboral con la organización administrativa.

Es de suma importancia realizar un estudio de esta naturaleza, ya que a través del mismo se podrá optimizar el ambiente existente del personal.

Existen tres razones importantes para llevar a cabo este proyecto

1. Se podrá mejorar y fortalecer la institución.
2. Revelará las debilidades de la misma para que se pueda mejorar justo donde sea necesario.
3. Al mejorar el Clima Organizacional de la Facultad, se podrá ver el funcionamiento óptimo de la misma.

2.4 Objetivos del proyecto

2.4.1 Generales

- Determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de la Facultad de Humanidades para detectar sus necesidades más urgentes.

2.4.2 Específicos

- Analizar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad de Humanidades.
- Diseñar el instrumento específico para evaluar el Clima Organizacional de acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico.

- Realizar informe sobre el Clima Organizacional actual en la Facultad de Humanidades.

2.5 Metas

- Nueve factores que repercuten en el Clima Organizacional de la Facultad investigados.
- Un instrumento específico que mida el Clima Organizacional de la Facultad de Humanidades, aplicado.
- Un informe sobre la situación actual de la Facultad de Humanidades en cuánto a su clima Organizacional redactado.

2.6 Beneficiarios

Directos: Se pretende beneficiar al personal administrativo y docente de la Facultad, con el estudio.

Indirectos: La población estudiantil y otros usuarios

2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto

2.7.1 Fuentes de financiamiento

Las horas de gestión, la comunicación telefónica, el transporte, inversión de libros y folletos, serán el aporte que corren por cuenta de la epesista.

Los gastos de papel de impresión, cartuchos de tintas, fotocopias, las horas de Internet y la consulta con expertos serán gestionados.

2.7.2 Presupuesto

Recursos	Cantidad	Costo
Horas de gestión de la epesista	400 horas	Q 5,336.00
Papel para imprimir	2,000 hojas	Q 250.00
Cartuchos de tintas	4 cartuchos	Q 800.00
Teléfono	Llamadas	Q 750.00
Fotocopias	1,000 fotocopias	Q 750.00
Materiales de oficina	Compras	Q 500.00
Transporte	6 buses cada día	Q 1300.00
Internet	55 horas	Q 440.00
Imprevistos	10%	Q 935.00
Total		Q 11,139.00

2.8 Cronograma de actividades de ejecución del proyecto

AÑO 2008

No.	Actividades	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
		Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Investigación bibliográfica sobre Clima Organizacional	■	■	■													
2	Recolección de información sobre instrumentos que se utilizan para determinar el Clima Organizacional			■	■	■											
3	Se consultó con personas expertas en Clima Organizacional					■	■										
4	Análisis de acuerdo al diagnóstico de factores que determinan el Clima Organizacional en la Facultad						■	■	■								
5	Diseño de la encuesta específica que medirá el Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades								■	■							
6	Validación del instrumento específico que medirá el Clima Organizacional									■	■						
7	Aplicación del instrumento al personal docente, administrativo y operativo de la Facultad de Humanidades											■	■	■	■		

AÑO 2008

AÑO 2009

No.	Actividades	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
		Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
8	Análisis y unificación de la información recopilada del instrumento de evaluación	■	■	■	■												
9	Interpretación de la información recopilada del instrumento de evaluación					■	■	■	■								
10	Redacción del informe sobre las situación actual de la Facultad									■	■	■					
11	Formulación de Propuesta de Plan de Acción													■	■	■	■
12	Evaluación de la fase de ejecución																■

2.9 Recursos

Recursos (humanos, materiales, financieros)

❖ Humanos

- Epesista
- Asesora
- Personal administrativo
- Personal docente
- Estudiantes
- Autoridades

❖ Físicos

Infraestructura, edificio S-4

❖ Financieros

- Gestión
- Propios de la epesista.

CAPÍTULO III

PROCESO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

3.1 Actividades y resultados

No.	Actividad	Resultado
1.	Investigación bibliográfica sobre Clima Organizacional.	Se consultó en bibliotecas y en Internet sobre el tema de Clima Organizacional, como resultado se encontraron varios documentos que sirvieron de apoyo.
2.	Recolección de información sobre instrumentos que se utilizan para determinar el Clima Organizacional	Se recolectaron instrumentos, tales como; encuestas, guías y herramientas acerca de clima organizacional, para tomar ideas acerca de la elaboración de los mismos.
3.	Se consultó con personas expertas en clima organizacional	Se obtiene la asesoría de expertos en el tema Clima Organizacional.
4.	Análisis de factores que determinan el Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala de acuerdo al diagnóstico.	Después de realizar el diagnóstico, se establece que los factores que determinan el clima organizacional en la Facultad de Humanidades son: condiciones de trabajo, oportunidades de carrera y desarrollo, comunicación, trabajo en equipo, capacitación, compensación-reconocimiento, liderazgo, motivación e identificación con la institución.

5.	Diseño de la encuesta específica que medirá el Clima Organizacional en la Facultad	Se crea el instrumento específico que medirá el clima organizacional.
6.	Validación del instrumento específico que medirá el clima organizacional en la Facultad de Humanidades	Se valida el instrumento con personal docente, administrativo y operativo.
7.	Aplicación del instrumento al personal docente, administrativo y operativo de la Facultad de Humanidades	Una vez validado se procede a la aplicación del instrumento con el personal docente, administrativo y operativo en las diferentes jornadas y horarios en que atiende la Facultad.
8.	Análisis y unificación de la información recopilada del instrumento de evaluación	Se procedió a unificar la información de acuerdo al personal y jornada para realizar un análisis de la información obtenida.
9.	Interpretación de la información recopilada del instrumento de evaluación	Se elabora un informe estadístico representado gráficamente, conteniendo sus respectivos resultados e interpretaciones.
10.	Redacción del informe sobre la situación actual de la Facultad	Se realiza un informe acerca de la situación actual de la Facultad. con base en toda la información recopilada.
11.	Formulación de Propuesta de Plan de acción	Se formula una propuesta para mejorar las áreas débiles que hay en la Facultad acerca del Clima Organizacional.
12.	Evaluación de la fase de ejecución	Establece seguimiento al Plan de Acción.

3.2 Productos y logros

No.	Productos	Logros
3.2.1	La elaboración de una Encuesta Institucional que evalúa el Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades, con un total de nueve factores.	Participación activa del personal docente, administrativo y operativo, en la Facultad en los distintos horarios y jornadas, al responder la encuesta institucional.
3.2.2	Informe sobre la situación actual de la Facultad de Humanidades en cuanto a Clima Organizacional.	Presentación de los resultados, dando a conocer las conclusiones y recomendaciones a las autoridades correspondientes, ya que las mismas permiten mejoras a la situación actual del Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
3.2.3	Propuesta de Plan de Acción para mejorar las áreas débiles en cuanto a Clima Organizacional en la Facultad.	Propuesta para proseguir el proyecto a través de un Plan de Acción.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
EN LA FACULTAD DE HUMANIDADES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ELUVIA LEMUS RAMÍREZ
GUATEMALA, JULIO DE 2009

INDICE

	Páginas
Presentación	I
Justificación	II
Objetivos	III
Introducción	IV
1.1 Encuesta Institucional	1
1.2 Resultados e interpretación de datos de la categoría Personal Docente	6
1.2.1 Guía para interpretación de gráficas	7
1.2.2 Condiciones de Trabajo	8
1.2.3 Oportunidades de Carrera y Desarrollo	9
1.2.4 Comunicación	10
1.2.5 Trabajo en equipo	11
1.2.6 Capacitación	12
1.2.7 Compensación-Reconocimiento	13
1.2.8 Liderazgo	14
1.2.9 Motivación	15
1.2.10 Identificación con la Institución	16
1.3 Resultados e interpretación de datos de la categoría Personal Administrativo	17
1.3.1 Condiciones de Trabajo	18
1.3.2 Oportunidades de Carrera y Desarrollo	19
1.3.3 Comunicación	20
1.3.4 Trabajo en equipo	21
1.3.5 Capacitación	22
1.3.6 Compensación-Reconocimiento	23
1.3.7 Liderazgo	24
1.3.8 Motivación	25
1.3.9 Identificación con la Institución	26
1.4. Resultados e interpretación de datos de la categoría Personal Operativo	27
1.4.1 Condiciones de Trabajo	28
1.4.2 Oportunidades de Carrera y Desarrollo	29
1.4.3 Comunicación	30
1.4.4 Trabajo en equipo	31
1.4.5 Capacitación	32
1.4.6 Compensación-Reconocimiento	33
1.4.7 Liderazgo	34
1.4.8 Motivación	35
1.4.9 Identificación con la Institución	36
1.5. Resultados e interpretación de datos de la categoría Personal Docente, Administrativo y Operativo	37
1.5.1 Condiciones de Trabajo	38

1.5.2 Oportunidades de Carrera y Desarrollo	39
1.5.3 Comunicación	40
1.5.4 Trabajo en equipo	41
1.5.5 Capacitación	42
1.5.6 Compensación-Reconocimiento	43
1.5.7 Liderazgo	44
1.5.8 Motivación	45
1.5.9 Identificación con la Institución	46
1.6 Resultados e interpretación de datos de la categoría Factores (I, II,III,IV, V, VI, VII, VIII, IX) Personal Docente, Administrativo y Operativo	47
1.6.1 Personal Docente	48
1.6.2 Personal Administrativo	49
1.6.3 Personal Operativo	50
1.7 Análisis de la Situación Actual de la Facultad	51
1.7.1 Personal Docente	52
1.7.2 Personal Administrativo	55
1.7.3 Personal Operativo	58
1.7.4 Personal Docente, Administrativo y Operativo	61
1.8 Estudio por Factores	64
1.9 Propuesta de Plan de Acción	65
1.9.1 Objetivo General	66
1.9.2 Objetivo Específico	66
1.9.3 Estrategias	66
1.9.4 Actividades (ver cronograma adjunto)	66
1.9.4 Responsables	66
1.9.5 Seguimiento	66
1.9.6 Evaluación	67
1.9.7 Cronograma de actividades	68
1.10 Informe Gerencial	71
1.10 Referente literario	74
1.10.1 Clima Organizacional	75
1.10.2 Teoría de Likert	77
1.10.3 Plan de acción	80
1.10.4 Presentación ejecutiva del plan	81
1.10.5 Definición de objetivos del plan	81
1.10.6 Definición de líneas principales de acción	81
1.10.7 Cronograma de actividades	81
1.10.8 Responsabilidades y apoyos	81
1.10.9 Supervisiones	81
1.10.10 Decisiones estratégicas	82
1.10.11 Divulgación	82
1.10.12 Actualizaciones	82

Bibliografía

PRESENTACIÓN

El estudio de Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades proporciona información acerca de la percepción que el personal tiene de su trabajo en la Institución.

El estudio refleja en que situación se encuentra la Facultad de Humanidades en cuanto a su Clima Organizacional, constituido por el personal docente, administrativo y operativo.

Contiene también el instrumento Encuesta Institucional que se diseñó específicamente adaptándolo a las necesidades de la Facultad, un análisis acerca de la situación actual de la Facultad en Clima Organizacional, una propuesta de plan de acción con cronograma para realizarse en el año dos mil diez (2010), un informe gerencial y un referente literario.

La información y los datos que esta investigación refleja, serán de utilidad para que los dirigentes puedan tomar decisiones que el mejoren Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades.

JUSTIFICACIÓN

El Clima Organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.

Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese ambiente y tienen repercusiones en el comportamiento laboral.

El estudio de Clima Organizacional es el primero que se realiza en la Facultad de Humanidades. Esta casa de estudios, cuenta con personal docente, administrativo y operativo que trabaja en diferentes horarios y jornadas.

Tomando en cuenta que en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no se ha realizado un estudio que mida la percepción del ambiente de trabajo por parte de sus trabajadores, se realiza el *“Estudio de Clima Organizacional en la Facultad de de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala”*, para saber como el personal docente, administrativo y operativo percibe su ambiente de trabajo.

Objetivo General:

- Medir el nivel de satisfacción laboral, del personal docente administrativo y operativo en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Objetivos Específicos:

- Realizar un análisis acerca de la situación actual de la Facultad de Humanidades en cuanto a Clima Organizacional.
- Crear una propuesta de plan de acción para implementarlo en la Facultad de Humanidades.

INTRODUCCIÓN

ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL FACULTAD DE HUMANIDADES

Para el desarrollo de este estudio se contó con la valiosa colaboración de ciento diecinueve (119) trabajadores de la Facultad de Humanidades, entre los cuales se encuentra personal docente, administrativo y operativo en las distintas jornadas y horarios en que la Facultad atiende.

El *“Estudio del Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala”* es el primero que se realiza en esta casa de estudios.

Instrumento:

El instrumento utilizado para la medición de la satisfacción del personal fue una Encuesta Institucional que consta de 50 preguntas cerradas con cinco variables basado en la escala de Likert, distribuidas en los nueve factores que integran el clima laboral en la Facultad de Humanidades. La Encuesta Institucional se aplicó de manera tradicional en los meses de Septiembre y Octubre del año 2008.

Los factores que se evaluaron son los siguientes:

I. Condiciones de Trabajo: Lugar o área dónde se le ha designado para cumplir con su labor asignada. Preguntas 1,2,3,4.

II. Oportunidades de Carrera y Desarrollo: Situaciones que puede aprovechar para superarse o acceder a otro nivel, expectativas de mejora en el trabajo. Preguntas 5,6,7,8,9.

III. Comunicación: Mecanismos de información dentro y fuera a través de diferentes medios visuales, y escritos para el personal que labora en la Facultad. Preguntas 10,11,12,13,14,15.

IV. Trabajo en Equipo: Personal que labora en el mismo establecimiento, en cualquier área. Considera las relaciones interpersonales en el desarrollo de sus labores. Preguntas 16,17,18,19,20.

V. Capacitación: Expectativas de preparación para un mejor desempeño en su trabajo. Preguntas 21,22,23,24.

VI. Compensación – Reconocimiento: Pago que se recibe por tiempo durante el cual debe desarrollar sus labores asignadas. Así como felicitaciones o llamadas de atención por trabajos bien o mal realizados. Preguntas 25,26,27,28,29,30.

VII. Liderazgo: Referida a interacciones en términos de líder- colaborador, direccionamiento, monitoreo y soporte a las actividades del jefe inmediato con el personal que tiene a su cargo. Preguntas 31,32,33,34,35,36,37,38.

VIII. Motivación: Estimulación y esfuerzo de la Facultad, por mantener bien a su personal. Preguntas 39,40,41,42,43,44,45, 46.

IX. Identificación con la Institución: Sensación de pertenencia del trabajador a la institución, compromiso con la institución. Preguntas 47,48,49,50.

La Encuesta Institucional para evaluar clima laboral, está estructurada en Escala de Likert. Las respuestas se colocan en una hoja aparte.

Para efectos de este estudio, el instrumento fue adaptado y modificado para las necesidades específicas de la Facultad de Humanidades. La metodología utilizada fue gráficas de barras.

Una vez realizada la encuesta, se procedió a organizar, tabular, graficar, analizar e interpretar los datos. Los cuales se presentan a continuación.

El informe final del Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, contiene:

- Instrumento Encuesta Institucional
- Informe del Estudio de Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades
- Análisis acerca de la Situación Actual de la Facultad
- Propuesta de Plan de Acción
- Informe Gerencial
- Referente Literario.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

ENCUESTA INSTITUCIONAL

GUATEMALA MAYO DE 2008

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
ENCUESTA INSTITUCIONAL

Fecha de encuesta:

Estimado trabajador (a):

Esta Unidad Académica está realizando un estudio acerca del Clima Organizacional para determinar cuales son las necesidades más urgentes y así tomar decisiones que contribuyan al mejoramiento de esta Casa de Estudios.

Por lo anterior solicitamos de manera atenta su cooperación. Así mismo se le garantiza que la información que brinde tiene carácter confidencial.

PRIMERA PARTE

INFORMACIÓN GENERAL

Instrucciones: Marque con una x sólo la opción que le corresponda.

Sector al que pertenece:

Docente	
Administrativo	
Operativo	

Género:

Masculino	
Femenino	

Tiempo de laborar en la institución:

Menos de 1 año	
De 1 a 5 años	
De 6 a 10 años	
De 11 a 15 años	
Más de 15 años	

Departamento al que pertenece:

Pedagogía	
Letras	
Arte	
Bibliotecología	
Filosofía	

Horario de trabajo:

Lunes a viernes	
Jornada Matutina	
Jornada Vespertina	
Jornada Nocturna	
Jornadas Matutina y Vespertina	
Jornadas Vespertina y Nocturna	
Plan Fin de Semana	
Sabatino	
Dominical	

Estudios Realizados:

Primaria completa	
Secundaria	
Diversificado	
Educación Superior	
Estudios de Post grado	

Tipo de Contratación:

Indefinido	
A término	

Estado Civil:

Soltero	
Casado	

Edad:

Menos de 20 años	
De 21 a 35 años	
De 36 a 45 años	
De 46 a 60 años	
Más de 60 años	

SEGUNDA PARTE**INFORMACIÓN ESPECÍFICA**

Esta parte contiene nueve áreas a evaluar con un total de cincuenta preguntas. Se le proporcionarán 5 opciones que le ayudarán a que su respuesta sea más precisa.

Las opciones a elegir son:

Totalmente de Acuerdo

De Acuerdo

En Desacuerdo

Totalmente en Desacuerdo

Se Desconoce

¡¡¡GRACIAS POR SU COOPERACIÓN!!!

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan varias preguntas, por favor marque la que mejor exprese su opinión con una (X). Responda las preguntas sin dejar ninguna en blanco y marque sólo una opción para cada pregunta.

I Condiciones de Trabajo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
1. Cuento con espacio suficiente y cómodo para hacer mi trabajo en forma adecuada.					
2. Existe suficiente iluminación en mi área de trabajo.					
3. Hay suficiente ventilación en mi lugar de trabajo.					
4. Cuento con todas las herramientas, equipo y material necesario y en buen estado para realizar mi trabajo.					

II Oportunidades de Carrera y Desarrollo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
5. Considero que hay oportunidades de superación para mí en esta institución.					
6. En esta institución tengo la oportunidad de estudiar y seguir preparándome académicamente.					
7. La organización me ha permitido realizar mis metas personales.					
8. Mis conocimientos y habilidades están siendo aplicados en mi trabajo.					
9. Existen oportunidades dentro de la institución para desarrollar una carrera.					

III Comunicación	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
10. En la institución existen medios de comunicación internos (revistas, boletines, carteleros) etc.					
11. Se me informa claramente cuando mi trabajo no ha sido satisfactorio.					
12. Se me informa claramente cuando mi trabajo ha sido bien realizado.					
13. Mis opiniones son escuchadas para solucionar problemas.					
14. Mis ideas son escuchadas.					
15. Me comunican los objetivos, metas y logros de mi departamento.					

IV Trabajo en Equipo

	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
16. Existe cooperación entre los compañeros de trabajo.					
17. En general los jefes promueven el trabajo en equipo dentro de la institución.					
18. La relación entre administrativos, docentes y operativos es buena y afectiva, para lograr un adecuado ambiente de trabajo.					
19. Me gusta trabajar más en equipo que solo.					
20. Cuando necesito el apoyo de otros siempre me lo dan.					

V Capacitación

	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
21. Creo que me motivan para que me capacite.					
22. La capacitación que he recibido me ha sido útil para realizar mi trabajo.					
23. Recibo la información e instrucciones necesarias para realizar mi trabajo.					
24. Considero que he recibido la capacitación necesaria para realizar mi trabajo.					

VI Compensación - Reconocimiento

	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
25. Recibo una compensación salarial acorde con mis habilidades y experiencia.					
26. Los empleados que tienen un desempeño sobresaliente son reconocidos.					
27. El trabajo se distribuye en partes iguales para todos los trabajadores.					
28. Me han definido con claridad mi papel y objetivos dentro de la institución.					
29. En esta institución tengo oportunidades de alcanzar mis objetivos personales y profesionales.					
30. Estoy satisfecho (a) con los beneficios de la Facultad.					

VII Liderazgo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
31. Mi jefe evalúa mi desempeño y me indica oportunamente las área que debo mejorar.					
32. Mi jefe constantemente me indica que mi trabajo es satisfactorio.					
33. Mi jefe me presta atención cuando necesito apoyo en el desarrollo de mi trabajo.					
34. Mi jefe realiza reuniones para mejorar la comunicación.					
35. Al momento de hacer una llamada de atención mi jefe actúa de forma justa y equitativa.					
36. Mi jefe muestra interés en mi desarrollo personal y/o profesional, y me facilita las condiciones para llevar a cabo ese desarrollo.					
37. Mi jefe llena las competencias técnicas y humanas para el puesto que ocupa.					
38. Mi jefe me permite tomar decisiones y actuar con libertad.					

VIII Motivación	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
39. Esta institución tiene los incentivos necesarios para propiciar un buen desempeño.					
40. Me siento a gusto realizando mi trabajo.					
41. Cómo califico el salario que recibo en comparación con otras empresas.					
42. Considero que el salario es el principal motivador para trabajar en esta institución.					
43. Si tuviera oportunidad de tomar otro trabajo en otra empresa, con el mismo salario lo aceptaría.					
44. Cómo considero el horario actual en mi área de trabajo.					
45. Considero que la institución realiza un esfuerzo por cuidar de sus trabajadores.					
46. Me siento orgulloso de trabajar en esta institución.					

IX Identificación con la Institución	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
47. Conozco la visión, misión y objetivos de la institución.					
48. Conozco los objetivos de mi departamento.					
49. Entiendo como el trabajo que desarrollo se relaciona con los objetivos de la institución.					
50. Estoy comprometido con la institución.					

Resultados e interpretación de datos de la categoría:

PERSONAL DOCENTE

El personal docente es la ubicación que se asigna al profesor universitario para la ejecución y desarrollo prioritario de las actividades de enseñanza-aprendizaje, sin demérito de la investigación, extensión y administración académica.

GUÍA PARA INTERPRETACIÓN DE GRÁFICAS

DJM = Docentes jornada matutina

DJV = Docentes jornada vespertina

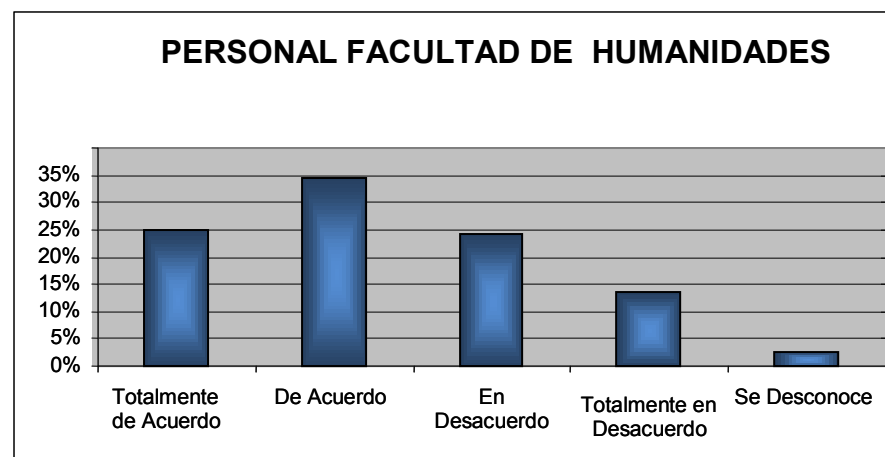
DJMV = Docentes jornadas matutina y vespertina

DJN = Docentes jornada nocturna

DPS = Docentes Plan Sábado

DPD = Docentes Plan Domingo

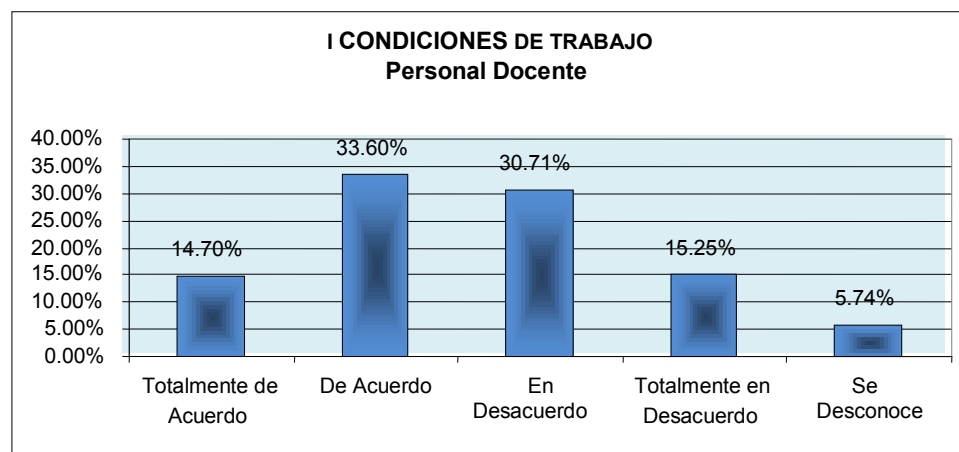
DPSD = Docentes Plan Sábado y Domingo



I CONDICIONES DE TRABAJO Personal Docente

No.	Variables	% DJM	% DJV	% DJMV	% DJN	% DPS	% DPD	% DPSD	Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	25.00%	25.00%	29.16%	6.66%	10.81%	6.25%	00.00%	14.70%
2	De Acuerdo	33.33%	28.13%	25.00%	31.66%	35.81%	31.25%	50.00%	33.60%
3	En Desacuerdo	41.67%	21.87%	29.16%	31.66%	38.51%	31.25%	20.83%	30.71%
4	Totalmente en Desacuerdo	00.00%	21.88%	16.66%	28.33%	14.86%	00.00%	25.00%	15.25%
5	Se Desconoce	00.00%	3.13%	00.00%	1.66%	00.00%	31.25%	4.160%	5.74%
	Total	100.00%	100.00%	99.98%	99.97%	99.99%	100.00%	99.99%	99.99%

Gráfica 1

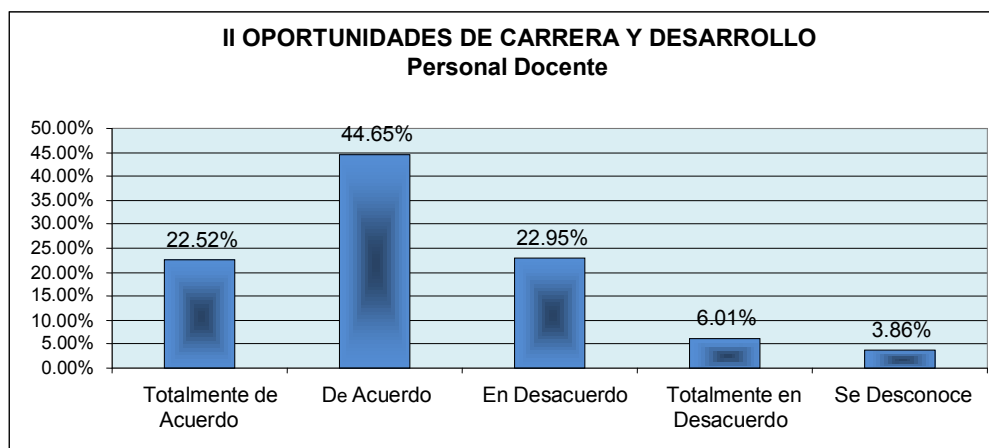


En el factor sobre *Condiciones de Trabajo* el 48% del personal docente están de acuerdo, mientras que en desacuerdo se encuentra el 46% del personal, un pequeño porcentaje no opinó acerca de este factor.

II OPORTUNIDADES DE CARRERA Y DESARROLLO Personal Docente

No.	Variables	% DJM	% DJV	% DJMV	% DJN	% DPS	% DPD	% DPSD	Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	27.00%	10.000%	29.16%	12.00%	19.45%	10.00%	50.00%	22.52%
2	De Acuerdo	40.00%	50.00%	25.00%	58.66%	40.54%	65.00%	33.33%	44.65%
3	En Desacuerdo	33.00%	20.00%	29.16%	25.33%	24.86%	15.00%	13.33%	22.95%
4	Totalmente en Desacuerdo	00.00%	7.50%	16.66%	2.66%	10.27%	5.00%	00.00%	6.01%
5	Se Desconoce	00.00%	12.50%	00.00%	1.33%	4.86%	5.00%	3.33%	3.86%
	Total	100.00%	100.00%	99.98%	99.98%	99.98%	100.00%	99.99%	99.99%

Gráfica 2

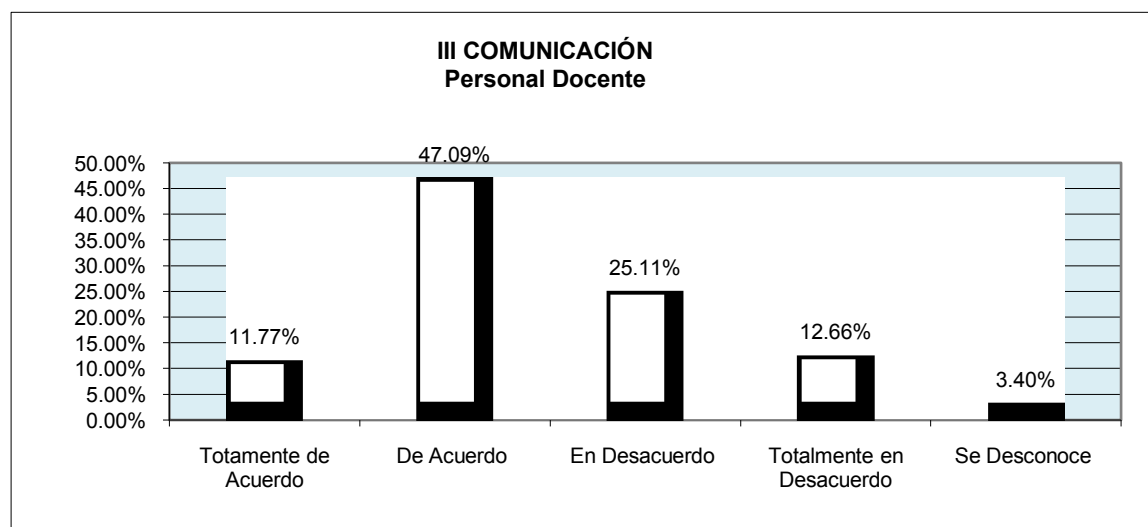


En el factor *Oportunidades de Carrera y Desarrollo* la generalidad del personal docente está de acuerdo, el 29% del personal se encuentra en desacuerdo y un pequeño porcentaje no emitió su opinión.

III COMUNICACIÓN Personal Docente

No.	Variables	% DJM	% DJV	% DJMV	% DJN	% DPS	% DPD	% DPSD	Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	17.00%	4.16%	16.94%	8.88%	7.65%	8.33%	19.44%	11.77%
2	De Acuerdo	50.00%	35.42%	47.22%	32.22%	34.23%	83.33%	47.22%	47.09%
3	En Desacuerdo	33.00%	35.42%	11.11%	32.22%	27.92%	8.33%	27.77%	25.11%
4	Totalmente en Desacuerdo	00.00%	14.58%	25.00%	15.55%	27.92%	0.00%	5.55%	12.66%
5	Se Desconoce	00.00%	10.42%	00.00%	11.11%	2.25%	0.00%	0.00%	3.40%
	Total	100.00%	100.00%	100.27%	99.98%	99.97%	99.99%	99.98%	100.03%

Gráfica 3

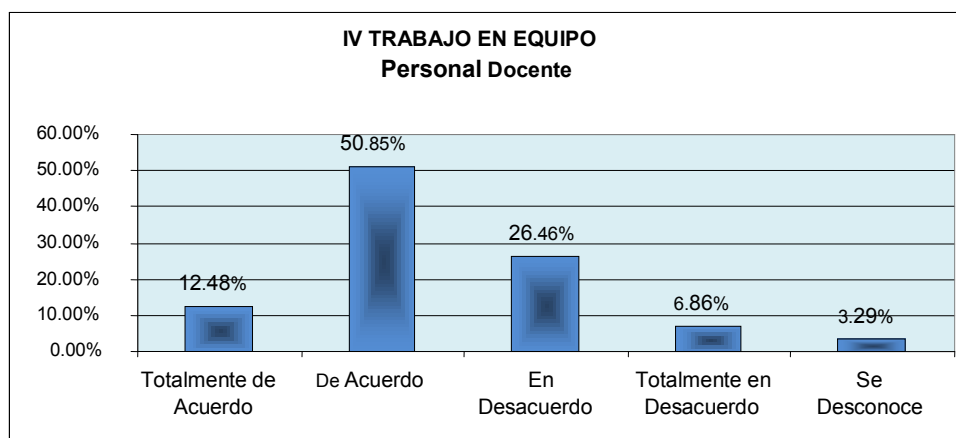


En la gráfica se puede observar que el 58.86% del personal docente está satisfecho en como se comunica la información acerca del trabajo que desarrollan en la Facultad, sin embargo existe un 16.06% que no está de acuerdo o desconoce como se lleva a cabo la comunicación.

IV TRABAJO EN EQUIPO Personal Docente

No.	Variables	% DJM	% DJV	% DJMV	% DJN	% DPS	% DPD	% DPSD	Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	13.33%	7.50%	3.33%	14.66%	11.89%	10.00%	26.66%	12.48%
2	De Acuerdo	50.00%	50.00%	60.00%	45.33%	45.94%	45.00%	56.66%	50.85%
3	En Desacuerdo	33.00%	22.50%	33.33%	30.66%	25.40%	30.00%	10.00%	26.46%
4	Totalmente en Desacuerdo	00.00%	10.00%	3.33%	6.66%	11.35%	10.00%	6.66%	6.86%
5	Se Desconoce	00.00%	10.00%	00.00%	2.66%	5.40%	5.00%	0.00%	3.29%
	Total	99.66%	100.00%	99.99%	99.97%	99.98%	100.00%	99.98%	99.94%

Gráfica 4

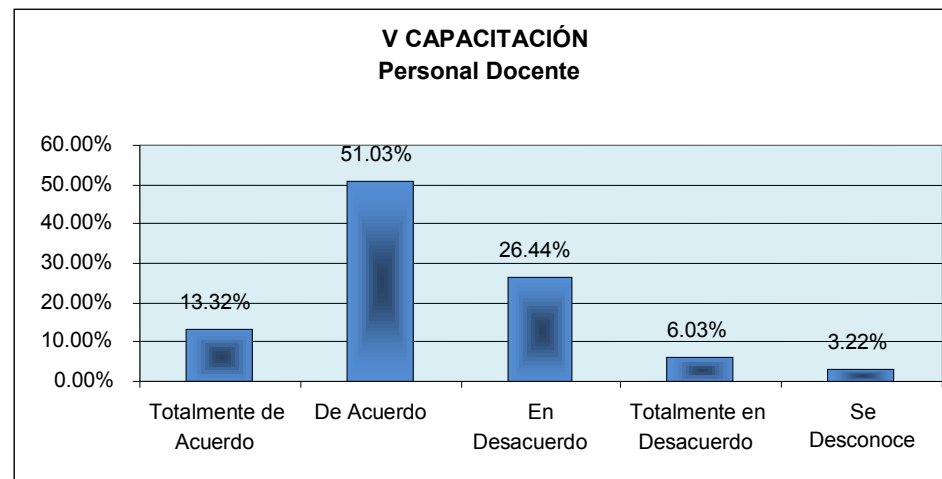


La interpretación de esta gráfica nos muestra que un 63.25% del personal cree que el trabajo en equipo es bueno, Pero existe también un 33.32% que no está de acuerdo con esta opinión mientras que un pequeño porcentaje de la población no opinó.

V CAPACITACIÓN Personal Docente

No.	Variables	% DJM	% DJV	% DJMV	% DJN	% DPS	% DPD	% DPSD	Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	17.00%	3.13%	8.33%	11.66%	11.48%	12.50%	29.16%	13.32%
2	De Acuerdo	50.00%	53.13%	58.33%	43.33%	37.83%	68.75%	45.83%	51.03%
3	En Desacuerdo	33.00%	34.38%	12.50%	26.66%	34.45%	18.75%	25.00%	26.44%
4	Totalmente en Desacuerdo	00.00%	6.25%	20.83%	5.00%	10.13%	00.00%	00.00%	6.03%
5	Se Desconoce	00.00%	3.13%	00.00%	13.33%	6.08%	00.00%	00.00%	3.22%
	Total	100.33%	100.00%	99.99%	99.98%	99.97%	100.00%	99.99%	100.04%

Gráfica 5

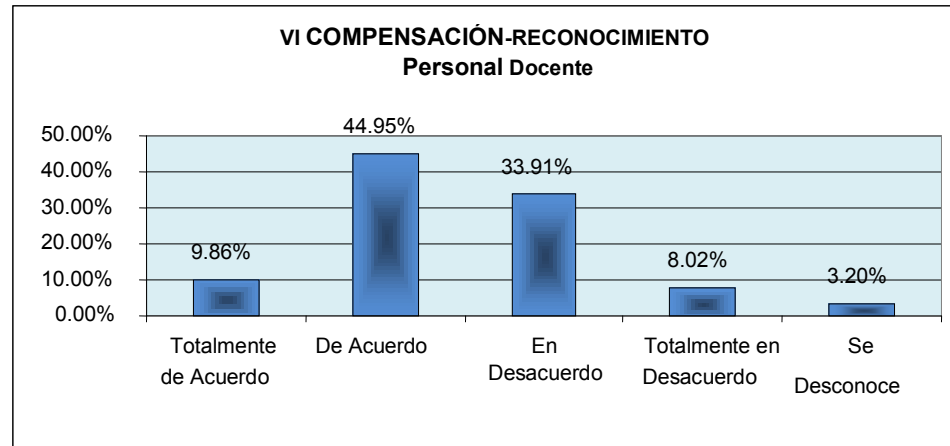


En el Factor *Comunicación* un 64.35% del personal docente está de acuerdo en que ha recibido capacitación y que la información le ha sido útil para mejorar su trabajo. Casi un tercio del personal docente no está de acuerdo con esta opinión, y un porcentaje pequeño no opinó acerca de este factor.

VI COMPENSACIÓN-RECONOCIMIENTO Personal Docente

No.	Variables	% DJM	% DJV	% DJMV	% DJN	% DPS	% DPD	% DPSD	Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	22.00%	0.00%	2.77%	8.88%	9.00%	12.50%	13.88%	9.86%
2	De Acuerdo	33.33%	47.91%	52.77%	50.00%	29.27%	62.50%	38.88%	44.95%
3	En Desacuerdo	44.44%	43.75%	27.77%	32.22%	37.83%	20.83%	30.55%	33.91%
4	Totalmente en Desacuerdo	00.00%	4.16%	16.66%	3.33%	13.96%	4.16%	13.88%	8.02%
5	Se Desconoce	00.00%	4.16%	00.00%	5.55%	9.90%	00.00%	2.77%	3.20%
	Total	99.77%	99.98%	99.97%	99.98%	99.96%	99.99%	99.96%	99.94%

Gráfica 6

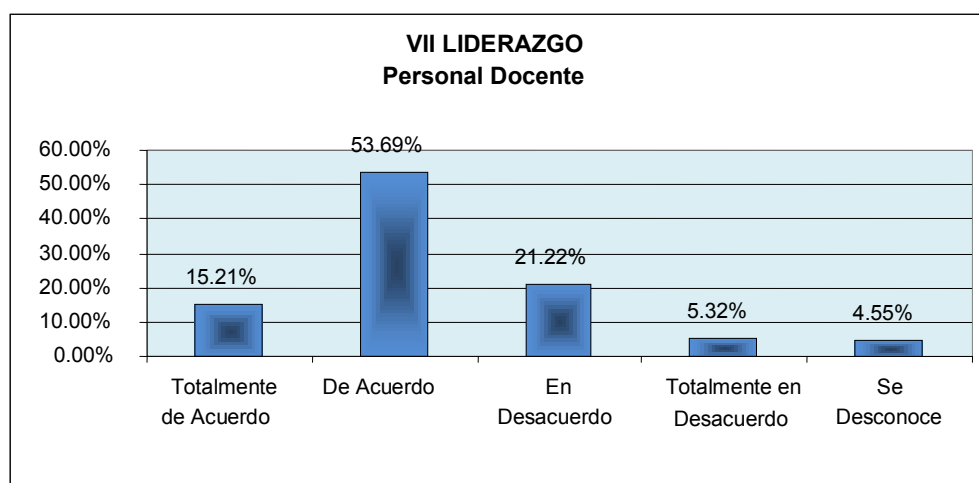


En cuanto al Factor *Compensación-reconocimiento*, un 55% del personal docente opina que está satisfecho, pero más del 40% del personal, no está de acuerdo desconoce el tema. Por lo que se hace necesario revisar el porque de su negativa.

VII LIDERAZGO Personal Docente

No.	Variables	% DJM	% DJV	% DJMV	% DJN	% DPS	% DPD	% DPSD	Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	29.00%	6.25%	8.33%	10.83%	12.50%	12.50%	27.08%	15.21%
2	De Acuerdo	38.00%	67.19%	75.00%	38.33%	35.47%	71.87%	50.00%	53.69%
3	En Desacuerdo	25.00%	23.44%	4.16%	34.16%	26.35%	12.50%	22.91%	21.22%
4	Totalmente en Desacuerdo	4.00%	00.00%	8.33%	6.66%	18.24%	00.00%	00.00%	5.32%
5	Se Desconoce	4.00%	3.13%	4.16%	10.00%	7.43%	3.12%	00.00%	4.55%
	Total	100.00%	100.00%	99.98%	99.98%	99.99%	99.99%	99.99%	99.99%

Gráfica 7

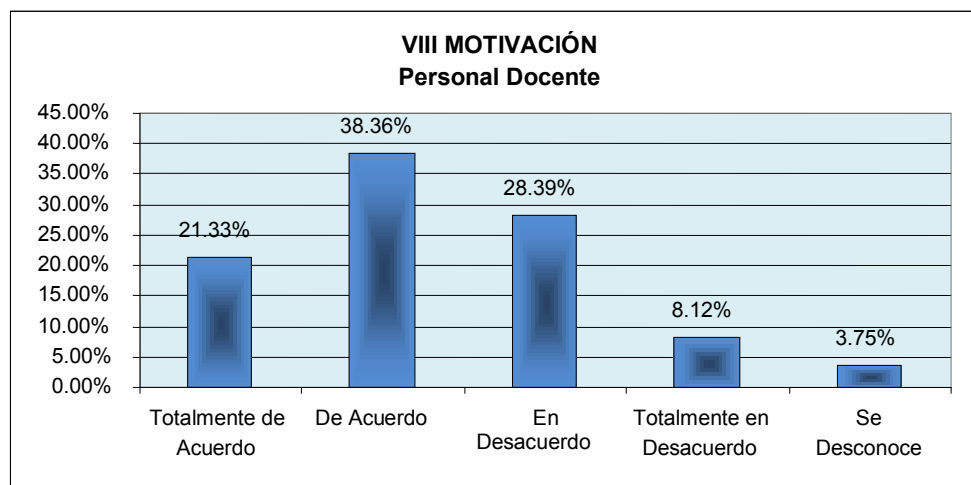


Un 69% del personal docente se encuentra satisfecho con el liderazgo que existe en la Facultad, mientras que el 31% del personal docente no está de acuerdo o no opina acerca de este factor.

VIII MOTIVACIÓN Personal Docente

No.	Variables	% DJM	% DJV	% DJMV	% DJN	% DPS	% DPD	% DPSD	Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	16.66%	6.25%	33.33%	20.83%	20.60%	26.66%	25.00%	21.33%
2	De Acuerdo	33.33%	46.88%	35.42%	35.83%	32.09%	43.33%	41.66%	38.36%
3	En Desacuerdo	45.83%	32.81%	20.83%	24.16%	28.04%	20.00%	27.08%	28.39%
4	Totalmente en Desacuerdo	4.00%	9.38%	8.33%	10.83%	13.51%	6.66%	4.16%	8.12%
5	Se Desconoce	00.00%	4.69%	2.08%	8.33%	5.74%	3.33%	2.08%	3.75%
	Total	92.82%	100.00%	99.99%	99.98%	99.98%	99.98%	99.98%	99.96%

Gráfica 8

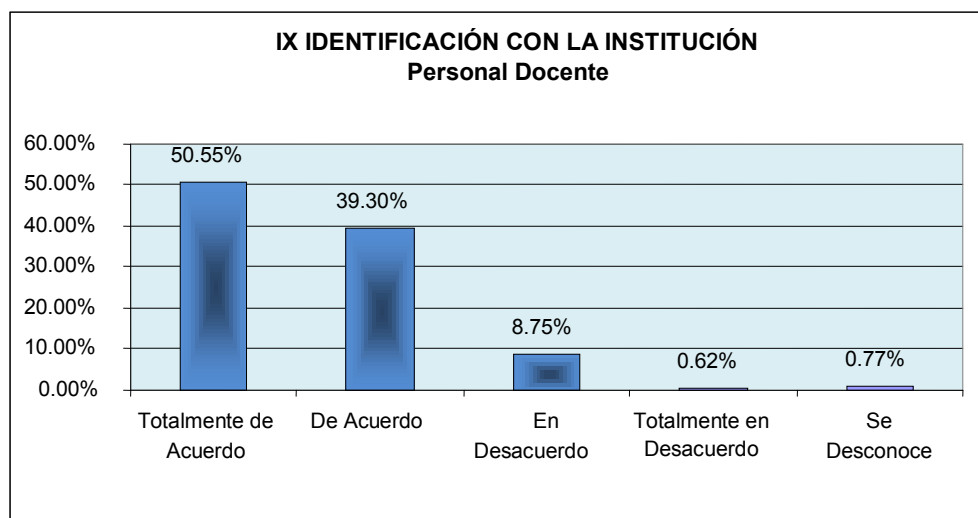


El personal docente se encuentra satisfecho en un 60% con la motivación que existe en la Facultad, sin embargo hay que averiguar porque un 36.51% no está de acuerdo con la motivación y un 4% no opina.

IX IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN Personal Docente

No.	Variables	% DJM	% DJV	% DJMV	% DJN	% DPS	% DPD	% DPSD	Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	26.66%	28.13%	62.50%	43.33%	43.24%	75.00%	75.00%	50.55%
2	De Acuerdo	33.33%	68.75%	37.50%	45.00%	40.54%	25.00%	25.00%	39.30%
3	En Desacuerdo	40.00%	3.13%	00.00%	10.00%	8.10%	00.00%	00.00%	8.75%
4	Totalmente en Desacuerdo	00.00%	00.00%	00.00%	1.66%	2.70%	00.00%	00.00%	0.62%
5	Se Desconoce	00.00%	00.00%	00.00%	00.00%	5.40%	00.00%	00.00%	0.77%
	Total	99.99%	100.00%	100.00%	99.99%	99.98%	100.00%	100.00%	99.99%

Gráfica 9



En el Factor *Identificación con la Institución* es en el 90% de los docentes están de acuerdo, ya que conocen la misión, visión y objetivos además de estar comprometidos con la misma. Un 9% no comparte la opinión mientras que un 1% del personal docente no opina.

Resultados e interpretación de datos de la categoría:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

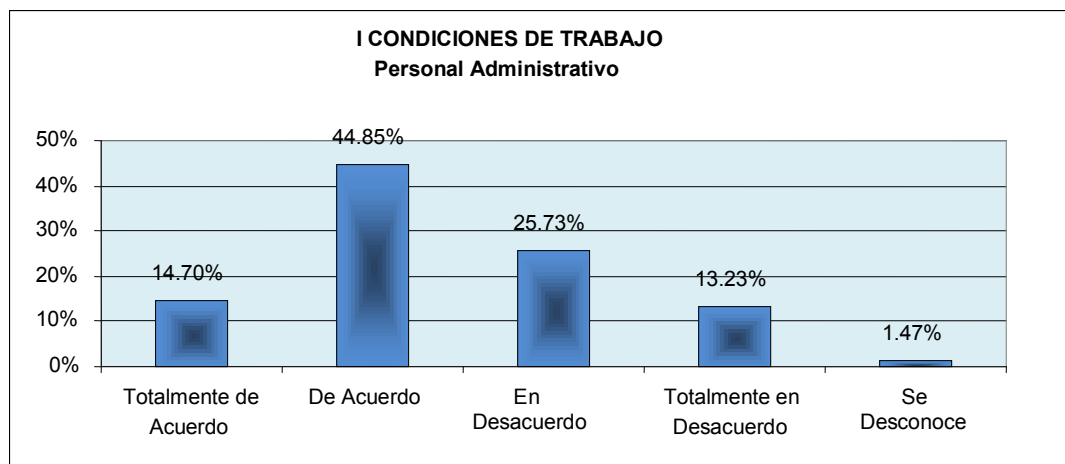
El personal administrativo es la ubicación jerárquica del trabajador dentro de la Facultad, realizan actividades de acuerdo al cargo para le cual han sido contratados.

I CONDICIONES DE TRABAJO Personal Administrativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
1	4	14	10	6	0
2	8	19	5	2	0
3	4	13	9	7	1
4	4	15	11	3	1
Total	20	61	35	18	2
%	15%	45%	26%	13%	1%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	14.70 %
De Acuerdo	44.85 %
En Desacuerdo	25.73 %
Totalmente en Desacuerdo	13.23 %
Se Desconoce	1.47 %

Gráfica 10



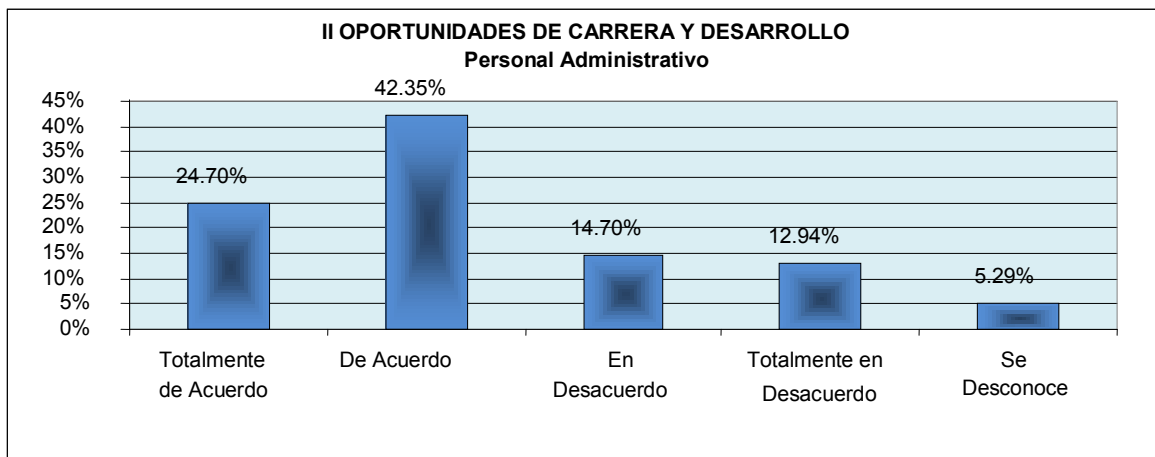
En el Factor *Condiciones de Trabajo* el 60% del personal administrativo, está de acuerdo con las condiciones en que desempeñan su trabajo. Sin embargo la gráfica nos muestra que el 39% del personal no comparte esta opinión y un mínimo porcentaje desconoce el tema o no emite opinión.

II OPORTUNIDADES DE CARRERA Y DESARROLLO Personal Administrativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
5	8	11	7	5	3
6	10	14	5	4	1
7	5	18	6	4	1
8	10	16	3	4	1
9	9	13	4	5	3
Total	42	72	25	22	9
%	25%	42%	15%	13%	5%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	24.70 %
De Acuerdo	42.35 %
En Desacuerdo	14.70 %
Totalmente en Desacuerdo	12.94 %
Se Desconoce	5.29 %

Gráfica 11



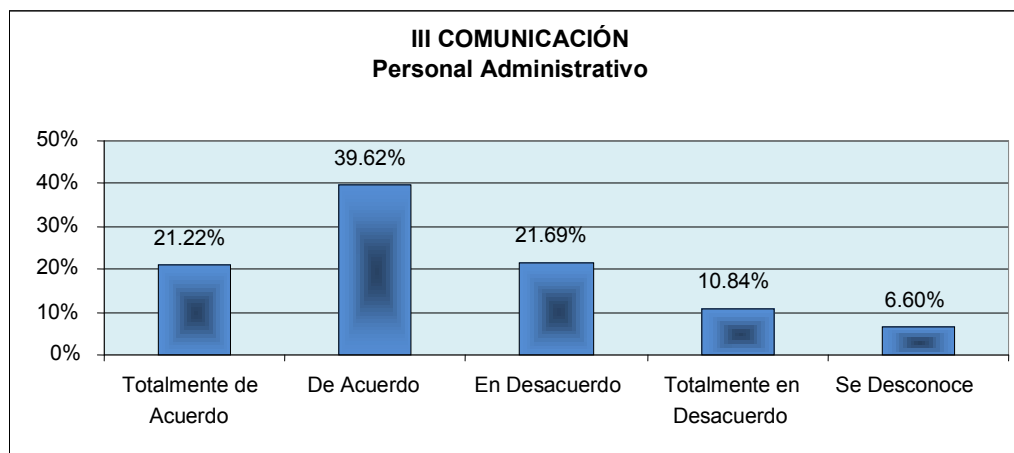
En cuanto a *Oportunidades de Carrera y Desarrollo* el personal administrativo está de acuerdo en un 67%, creen que tienen oportunidades de superación, de estudio y de realizar sus metas, pero también se encuentra el 33% del personal que no está de acuerdo o desconoce el tema y por lo tanto no emite opinión.

III COMUNICACIÓN Personal Administrativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
10	7	16	7	1	3
11	9	12	6	3	4
12	8	9	11	4	2
13	4	17	6	5	2
14	5	19	4	5	1
15	4	11	12	5	2
Total	45	84	46	23	14
%	21%	40%	22%	11%	7%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	21.22 %
De Acuerdo	39.62 %
En Desacuerdo	21.69 %
Totalmente en Desacuerdo	10.84 %
Se Desconoce	6.60 %

Gráfica 12



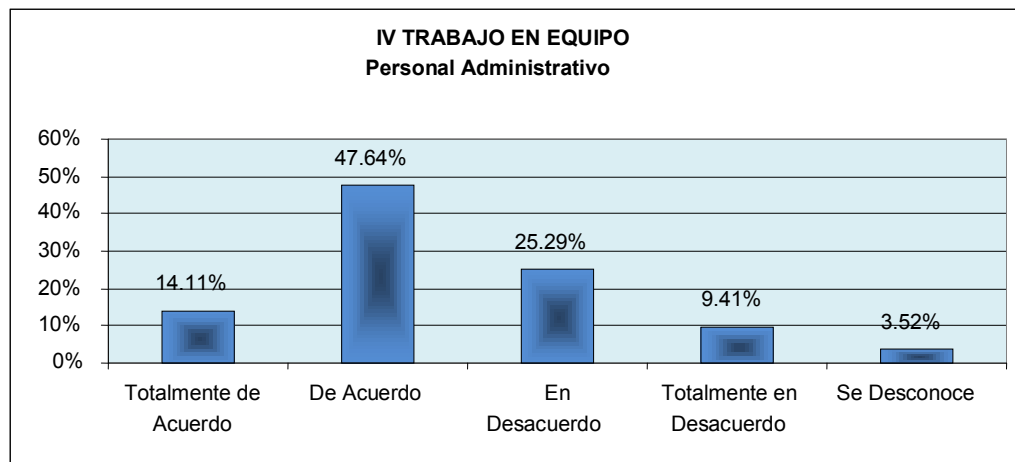
El personal administrativo cree que existe buena comunicación en la Institución ya que el 60% está de acuerdo con la comunicación que existe en a Facultad, sin embargo es necesario saber porque un porcentaje del personal no está de acuerdo o desconoce el tema.

IV TRABAJO EN EQUIPO Personal Administrativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
16	6	20	5	3	0
17	3	19	7	3	2
18	5	14	9	5	1
19	5	10	14	2	3
20	5	18	8	3	0
Total	24	81	43	16	6
%	14%	48%	25%	9%	4%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	14.11 %
De Acuerdo	47.64 %
En Desacuerdo	25.29 %
Totalmente en Desacuerdo	9.41 %
Se Desconoce	3.52 %

Gráfica 13



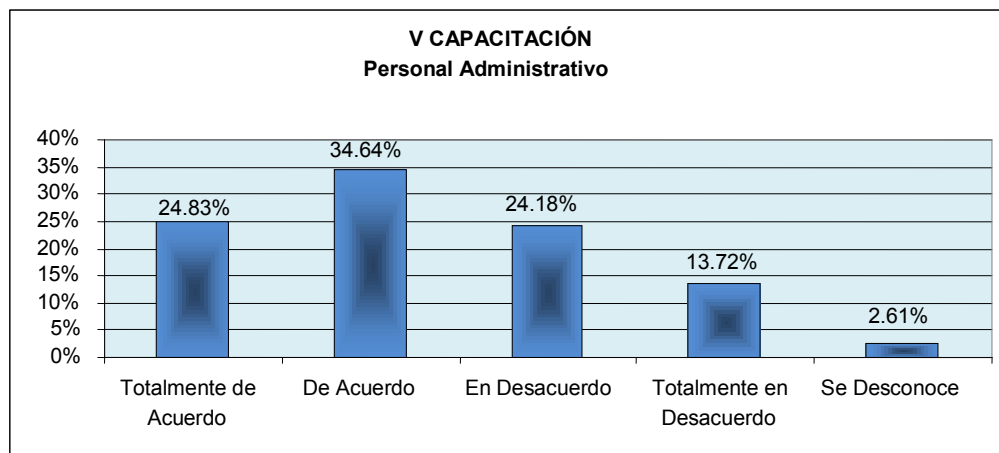
Las respuestas en este factor nos indican que la relación entre el personal de la Facultad es cordial y de ayuda mutua para la mayor parte de los trabajadores, ya que el 62% está de acuerdo o totalmente de acuerdo. Sin embargo un grupo que equivale al 35% de los trabajadores no lo considera así y otro porcentaje se abstuvo de opinar.

V CAPACITACIÓN Personal Administrativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
21	5	9	13	6	1
22	7	16	6	4	1
23	6	16	6	5	1
24	3	12	12	6	1
Total	38	53	37	21	4
%	25%	35%	24%	14%	3%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	24.83 %
De Acuerdo	34.64 %
En Desacuerdo	24.18 %
Totalmente en Desacuerdo	13.72 %
Se Desconoce	2.61 %

Gráfica 14



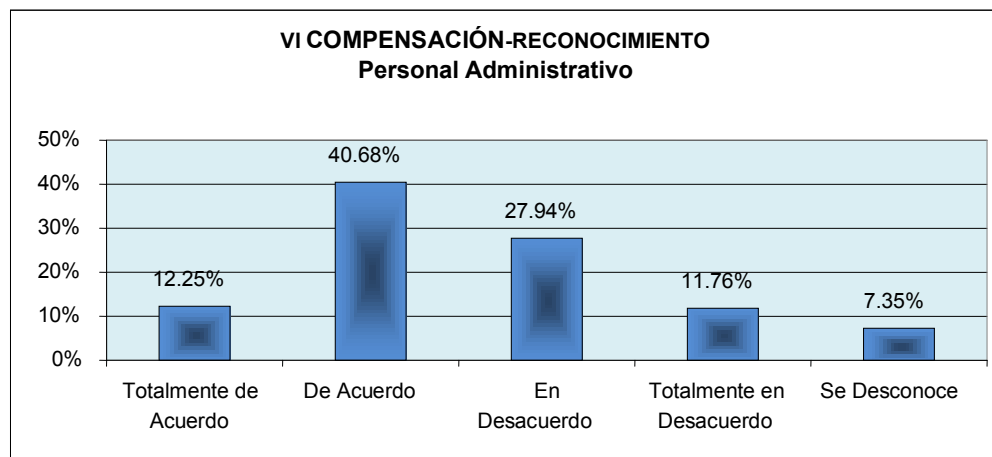
El 59.47% del personal administrativo, considera que ha recibido la capacitación necesaria para desempeñar bien su trabajo, así mismo la motivación para capacitarse; el 49% del personal administrativo no está de acuerdo, o desconoce sobre capacitaciones en la Facultad.

VI COMPENSACIÓN-RECONOCIMIENTO Personal Administrativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
25	2	14	11	6	1
26	1	7	14	4	8
27	3	12	13	4	2
28	7	17	6	3	1
29	7	14	7	4	2
30	5	19	6	3	1
Total	25	83	57	24	15
%	12%	41%	28%	12%	7%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	12.25 %
De Acuerdo	40.68 %
En Desacuerdo	27.94 %
Totalmente en Desacuerdo	11.76 %
Se Desconoce	7.35 %

Gráfica 15



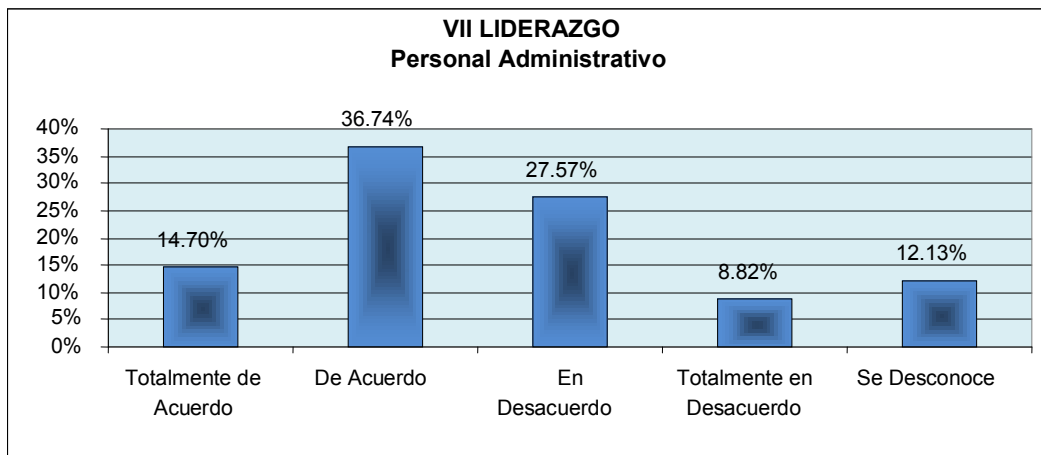
En el Factor *Compensación – Reconocimiento* el 53% del personal administrativo está de acuerdo en cuanto a su trabajo, sin embargo el 40% del personal no comparte la misma opinión y un 7.35 del personal no opina o desconoce la forma en que reciben compensación o reconocimientos en el trabajo que realizan.

VII LIDERAZGO Personal Administrativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
31	5	11	8	4	6
32	4	10	11	5	4
33	6	13	7	4	4
34	4	14	10	3	3
35	5	15	7	2	5
36	6	9	11	3	5
37	6	15	10	1	2
38	4	13	11	2	4
Total	40	100	75	24	33
%	15%	37%	28%	9%	12%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	14.70 %
De Acuerdo	36.74 %
En Desacuerdo	27.57 %
Totalmente en Desacuerdo	8.82%
Se Desconoce	12.13%

Gráfica 16



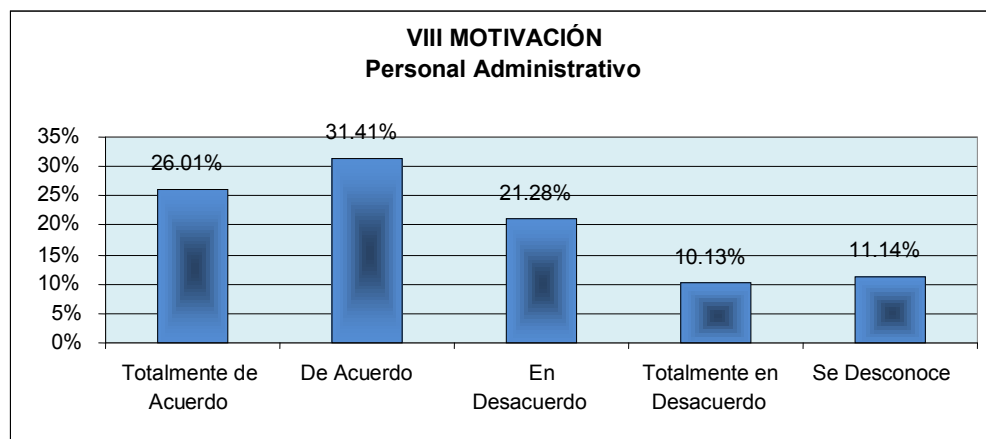
En el Factor *Liderazgo* el 51% del personal administrativo está de acuerdo con el liderazgo que su jefe desempeña, un 37% del personal no está de acuerdo con esta opinión y más del 10% del personal no respondió.

VIII MOTIVACIÓN Personal Administrativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
39	5	16	9	2	2
40	17	15	1	1	0
41	12	14	5	2	1
42	5	6	18	5	0
43	0	2	16	13	3
44	10	18	3	3	0
45	5	12	11	3	3
46	23	10	0	1	0
Total	77	93	63	30	33
%	26%	31%	21%	10%	11%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	26.01 %
De Acuerdo	31.41 %
En Desacuerdo	21.28 %
Totalmente en Desacuerdo	10.13%
Se Desconoce	11.14%

Gráfica 17



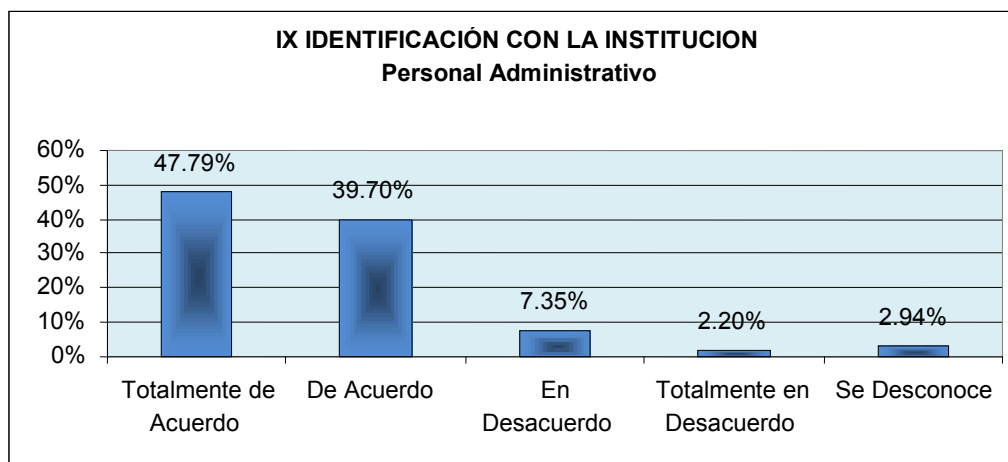
El 57% del personal administrativo está satisfecho con la motivación que recibe en la Facultad, se siente a gusto y orgulloso de pertenecer a esta casa de estudios. El 32% no está de acuerdo y más del 10% no opina o desconoce el tema. Por lo que existe un problema que se debe resolver.

IX IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN Personal Administrativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
47	12	14	5	1	2
48	13	17	2	2	0
49	16	13	3	0	2
50	24	10	0	0	0
Total	65	54	10	3	4
%	48%	40%	7%	2%	3%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	47.79 %
De Acuerdo	39.70 %
En Desacuerdo	7.35 %
Totalmente en Desacuerdo	2.20%
Se Desconoce	2.94%

Gráfica 18



En su mayoría el personal administrativo está comprometido con la Institución, ya que el 87% conoce la misión, visión y los objetivos de su departamento. Es el factor en el que el porcentaje es mucho mayor en las variables totalmente de acuerdo y de acuerdo. Existe también un 10% que no está de acuerdo y el 3% no opinó.

Resultados e interpretación de datos de la categoría:

PERSONAL OPERATIVO

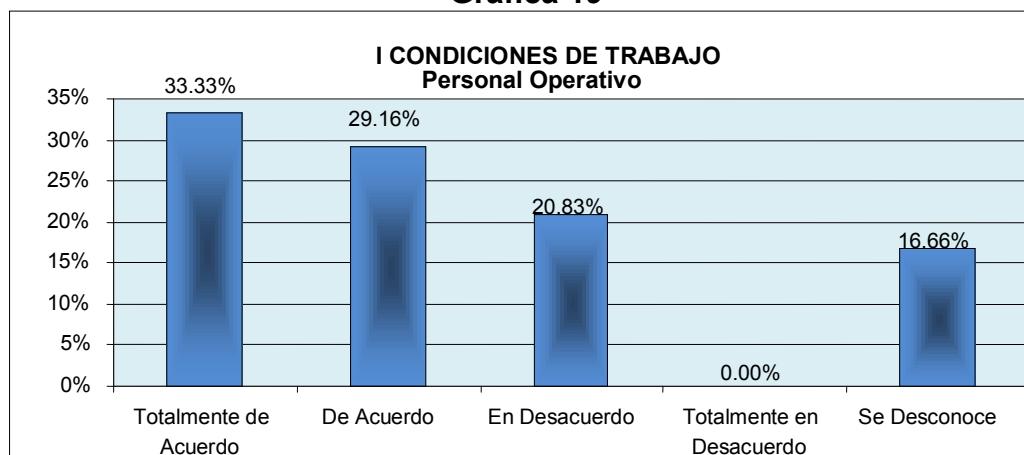
El personal operativo es la ubicación jerárquica del trabajador dentro de la Facultad, que realiza actividades de acuerdo al cargo para el cual ha sido contratado.

I CONDICIONES DE TRABAJO Personal Operativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
1	2	1	2	0	1
2	2	3	0	0	1
3	2	2	1	0	1
4	2	1	2	0	1
Total	8	7	5	0	4
%	33%	29%	21%	0%	17%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	33.33 %
De Acuerdo	29.16 %
En Desacuerdo	20.83%
Totalmente en Desacuerdo	00.00%
Se Desconoce	16.66%

Gráfica 19



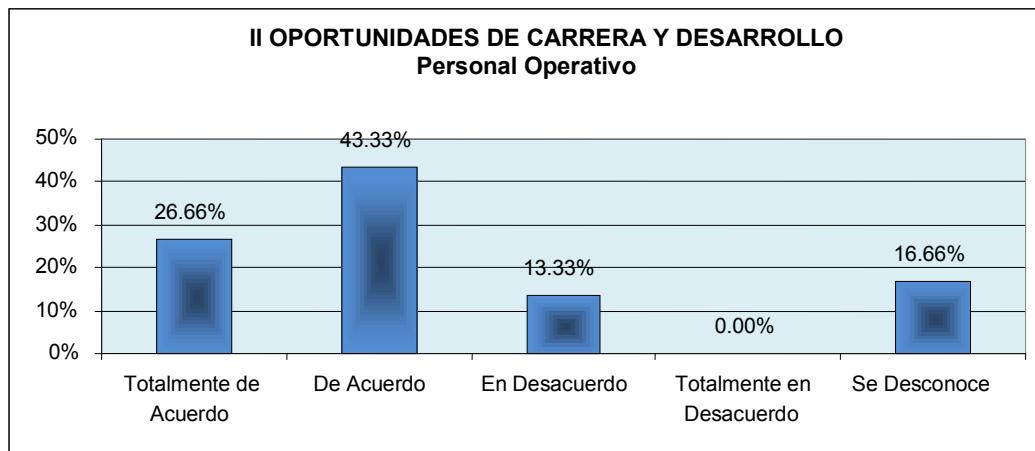
El 62% del personal operativo está de acuerdo con las condiciones de trabajo en la Facultad, pero el 21% no está de acuerdo y un porcentaje que equivale al 17% dice desconocer sus condiciones de trabajo.

II OPORTUNIDADES DE CARRERA Y DESARROLLO Personal Operativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
5	2	2	1	0	1
6	2	3	0	0	1
7	2	2	1	0	1
8	1	3	1	0	1
9	1	3	1	0	1
Total	8	13	4	0	5
%	27%	43%	13%	0%	17%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	26.66 %
De Acuerdo	43.33 %
En Desacuerdo	13.33%
Totalmente en Desacuerdo	00.00%
Se Desconoce	16.66%

Gráfica 20



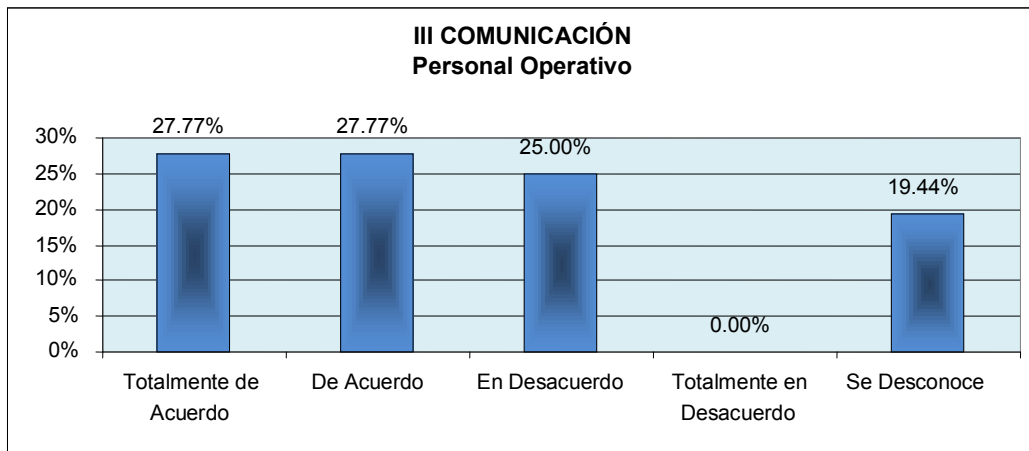
La mayor parte del personal operativo se encuentra satisfecho con las “Oportunidades de Carrera y Desarrollo” opina que puede mejorar en la Institución y lograr sus metas, ya que un 70% opina estar de acuerdo. Sin embargo un pequeño porcentaje que equivale al 13.33% está en desacuerdo y el 17% desconoce la situación.

III COMUNICACIÓN Personal Operativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
10	1	4	0	0	1
11	2	1	2	0	1
12	2	1	2	0	1
13	1	1	2	0	2
14	2	1	2	0	1
15	2	2	1	0	1
Total	10	10	9	0	7
%	28%	28%	25%	0%	19%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	27.77 %
De Acuerdo	27.77 %
En Desacuerdo	25.00%
Totalmente en Desacuerdo	00.00%
Se Desconoce	19.44%

Gráfica 21



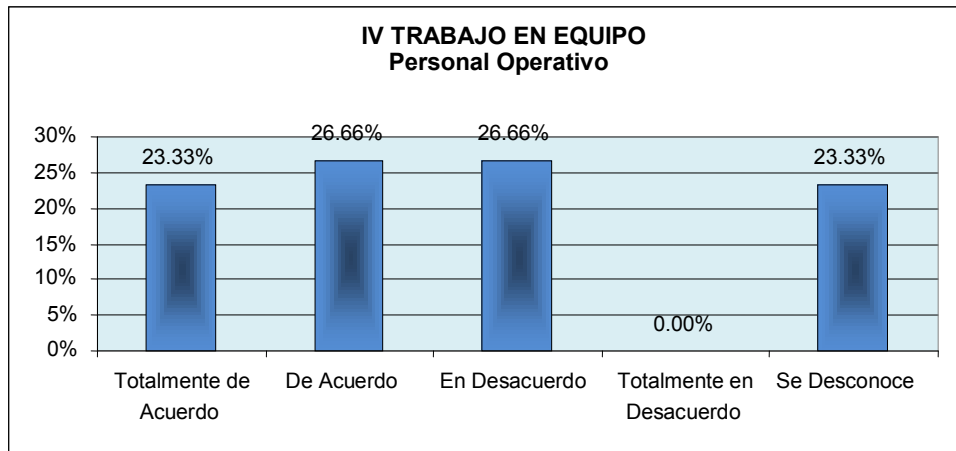
Un 56% del personal operativo está de acuerdo con la comunicación que existe en la Facultad y como se les da la información acerca de su trabajo. Pero existe un alto porcentaje que equivale al 25% que no comparte esta opinión y un 19% del personal no opina porque desconoce el tema.

IV TRABAJO EN EQUIPO Personal Operativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
16	2	0	3	0	1
17	1	2	2	0	1
18	1	2	1	0	2
19	2	2	1	0	1
20	1	2	1	0	2
Total	7	8	8	0	7
%	23%	27%	27%	0%	23%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	23.33 %
De Acuerdo	26.66 %
En Desacuerdo	26.66%
Totalmente en Desacuerdo	00.00%
Se Desconoce	23.33%

Gráfica 22



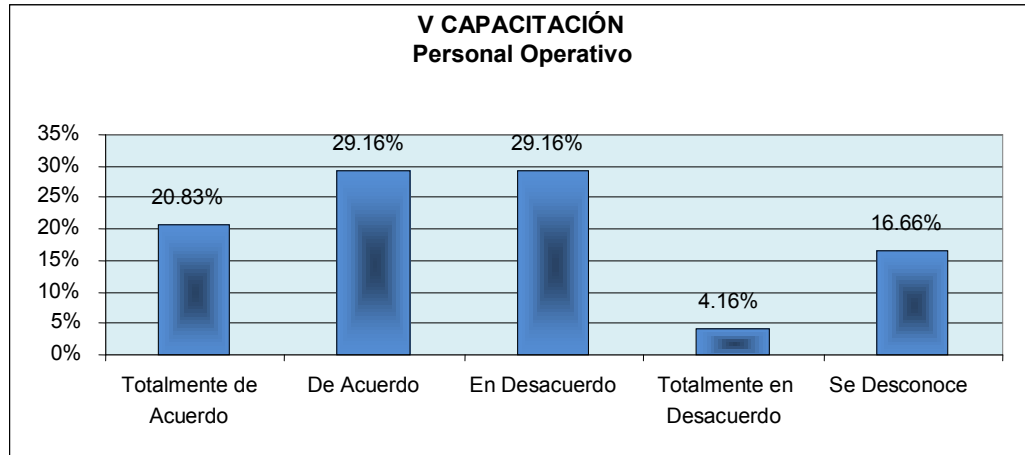
En el factor “Trabajo en Equipo” el 50% del personal operativo está de acuerdo con el trabajo que se realiza en equipo y cree que las relaciones entre todo el personal, son cordiales y de ayuda mutua. Sin embargo también la mitad o el 50% del personal no está de acuerdo o desconoce acerca del tema, por lo que no opina.

V CAPACITACION Personal Operativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
21	1	2	2	0	1
22	2	1	2	0	1
23	1	2	2	0	1
24	1	2	1	1	1
Total	5	7	7	1	4
%	21%	29%	29%	4%	17%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	20.83 %
De Acuerdo	29.16 %
En Desacuerdo	29.16%
Totalmente en Desacuerdo	4.16%
Se Desconoce	16.66%

Gráfica 23



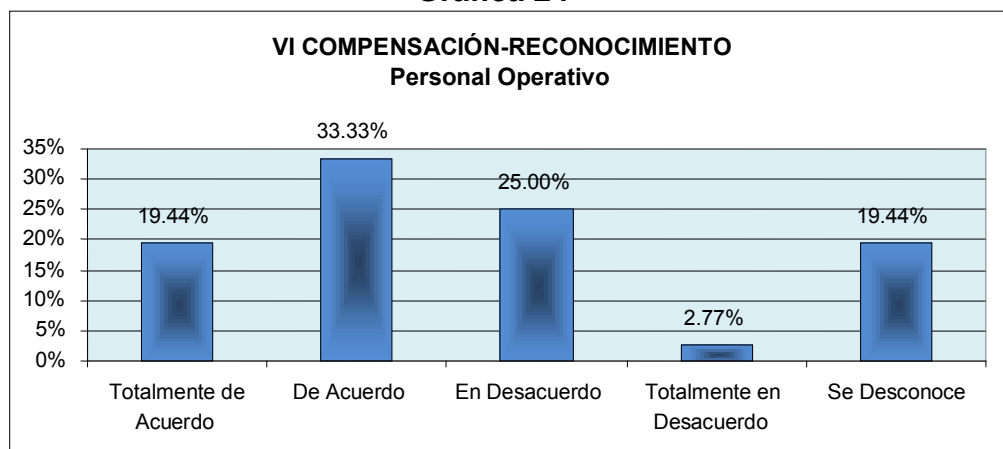
En cuanto a la capacitación el personal operativo se encuentra dividido en de acuerdo un 50%, sienten que han sido capacitados para desempeñar bien su trabajo un 33% está en desacuerdo y un 17% no emitió su opinión.

VI COMPENSACIÓN-RECONOCIMIENTO Personal Operativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
25	1	3	1	0	1
26	0	0	4	0	2
27	1	1	2	1	1
28	2	3	0	0	1
29	2	2	1	0	1
30	1	3	1	0	1
Total	7	12	9	1	7
%	19%	33%	25%	3%	19%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	19.44 %
De Acuerdo	33.33 %
En Desacuerdo	25.00%
Totalmente en Desacuerdo	2.77%
Se Desconoce	19.44%

Gráfica 24



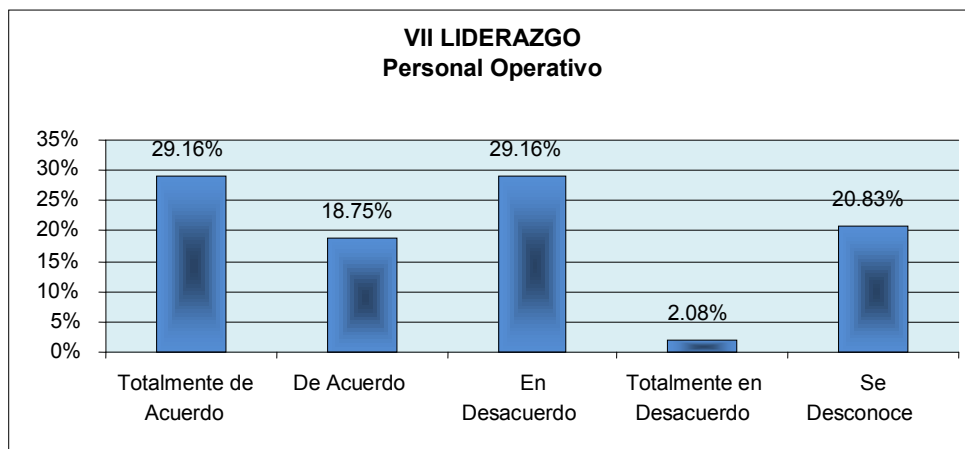
En el factor “Compensación – Reconocimiento, un 47% del personal operativo se encuentra satisfecho con su trabajo y los beneficios que la Facultad les ofrece. El 28% del personal no se siente satisfecho, por lo que está en desacuerdo y un 19% del personal emitió su opinión.

VII LIDERAZGO Personal Operativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
31	2	1	1	1	1
32	2	1	2	0	1
33	2	1	2	0	1
34	1	1	3	0	1
35	2	1	1	0	2
36	2	1	2	0	1
37	2	1	1	0	2
38	1	2	2	0	1
Total	14	9	14	1	10
%	29%	19%	29%	2%	21%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	29.16 %
De Acuerdo	18.75 %
En Desacuerdo	29.16%
Totalmente en Desacuerdo	2.08%
Se Desconoce	20.83%

Gráfica 25



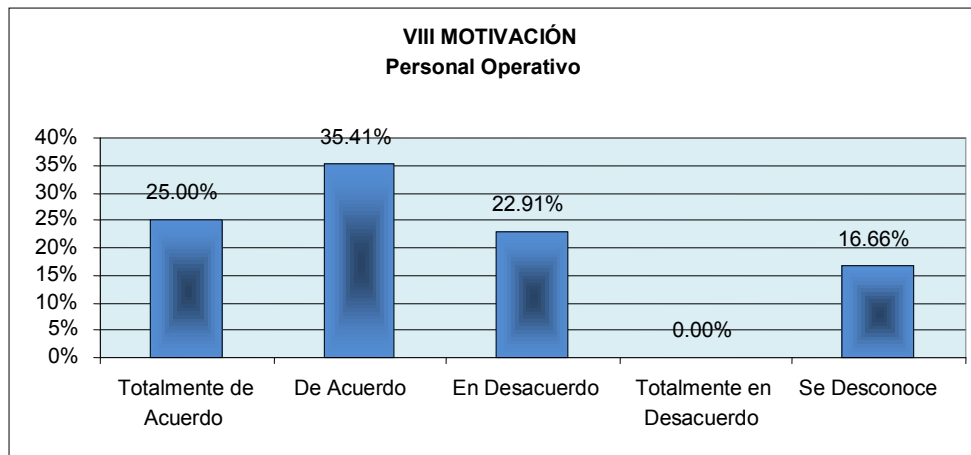
Menos de la mitad del personal operativo está de acuerdo con el liderazgo que se lleva a cabo en la Facultad, ya que un 48% expresa estar de acuerdo, mientras que el 31% no comparte esta opinión y un porcentaje equivalente al 21% no opina o desconoce el tema.

VIII MOTIVACIÓN Personal Operativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
39	2	1	2	0	1
40	2	3	0	0	1
41	1	3	1	0	1
42	2	1	2	0	1
43	0	1	4	0	1
44	2	2	1	0	1
45	1	3	1	0	1
46	2	3	0	0	1
Total	12	17	11	1	6
%	25%	35%	23%	0%	17%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	25.00 %
De Acuerdo	35.41 %
En Desacuerdo	22.91%
Totalmente en Desacuerdo	00.00%
Se Desconoce	16.66%

Gráfica 26



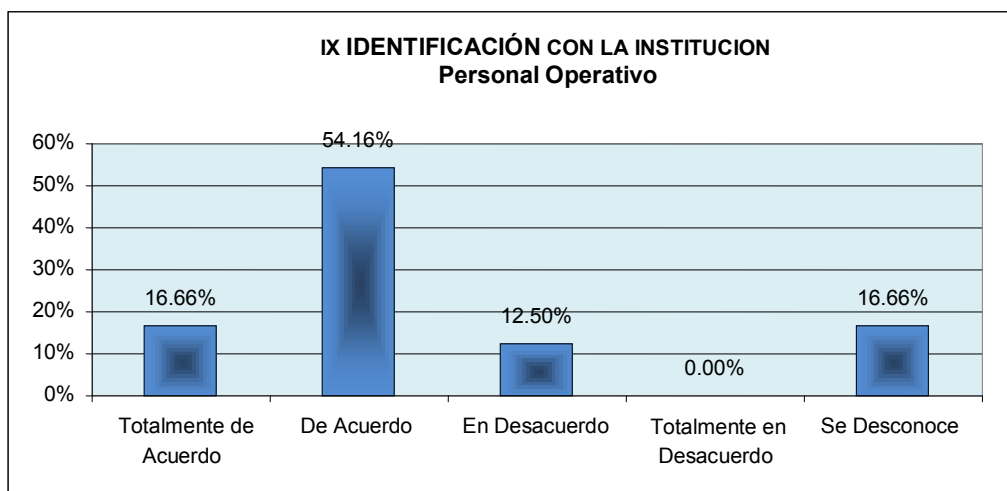
El 60% del personal operativo está de acuerdo con el Factor *Motivación* y se sienten orgullosos de pertenecer a esta Facultad. Mientras que un porcentaje que equivale al 23% no está de acuerdo con esta opinión y un 17% de la población no opinó.

IX IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN Personal Operativo

No.	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Se Desconoce
47	1	3	1	0	1
48	1	3	1	0	1
49	1	3	1	0	1
50	1	4	0	0	1
Total	4	13	3	0	4
%	17%	54%	13%	0%	17%

Variables	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	16.66 %
De Acuerdo	54.16 %
En Desacuerdo	12.50%
Totalmente en Desacuerdo	00.00%
Se Desconoce	16.66%

Gráfica 27



El 72% del personal operativo siente identificación con la Institución y compromiso con la misma. Es necesario averiguar que pasa con el 12% que no está de acuerdo y con el 17% del personal que no opinó.

Resultados e interpretación de datos de la categoría:

PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO

Se realizó la interpretación tomando en cuenta a todo el personal para identificar si la mayoría del personal está de acuerdo con su trabajo y que porcentaje es el que no está de acuerdo o no opina.

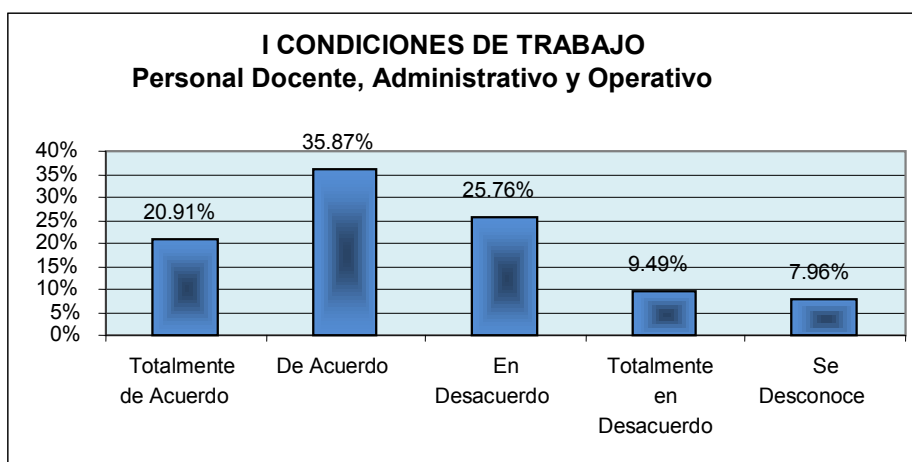
De esta interpretación sabremos si es mayoría o minoría el porcentaje que se encuentra satisfecho con su trabajo.

I CONDICIONES DE TRABAJO

Personal Docente, Administrativo y Operativo

No.	Variabes	% Docentes	% Administrativos	% Operativos	% Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	14.70%	14.70%	33.33%	20.91%
2	De Acuerdo	33.60%	44.85%	29.16%	35.87%
3	En Desacuerdo	30.71%	25.73%	20.83%	25.76%
4	Totalmente en Desacuerdo	15.25%	13.23%	00.00%	9.49%
5	Se Desconoce	5.74%	1.47%	16.66%	7.96%
	Total	100.00%	100.00%	99.98%	99.99%

Gráfica 28



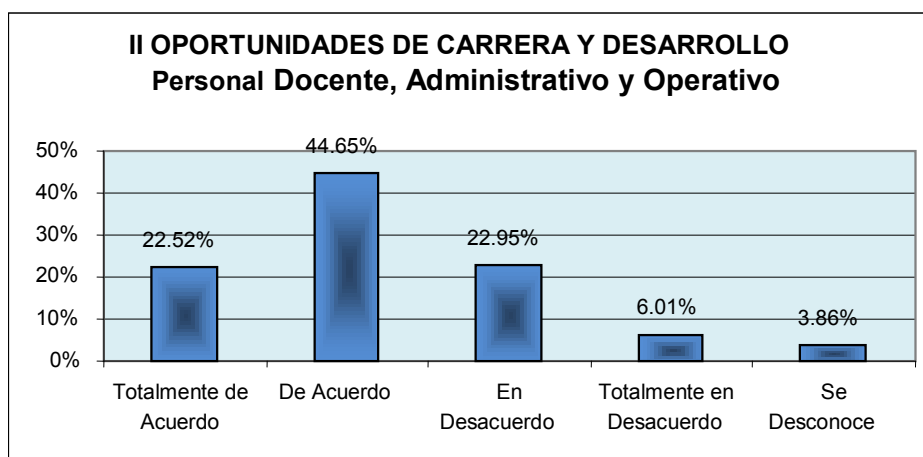
Aunque en su mayoría, el personal está de acuerdo con las condiciones de trabajo que existen en la Facultad, es necesario saber cuál es el desacuerdo del resto del personal.

II OPORTUNIDADES DE CARRERA Y DESARROLLO

Personal Docente, Administrativo y Operativo

No.	Variabes	% Docentes	% Administrativos	% Operativos	% Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	14.70%	14.70%	33.33%	20.91%
2	De Acuerdo	33.60%	44.85%	29.16%	35.87%
3	En Desacuerdo	30.71%	25.73%	20.83%	25.76%
4	Totalmente en Desacuerdo	15.25%	13.23%	00.00%	9.49%
5	Se Desconoce	5.74%	1.47%	16.66%	7.96%
	Total	100.00%	100.00%	99.98%	99.99%

Gráfica 29



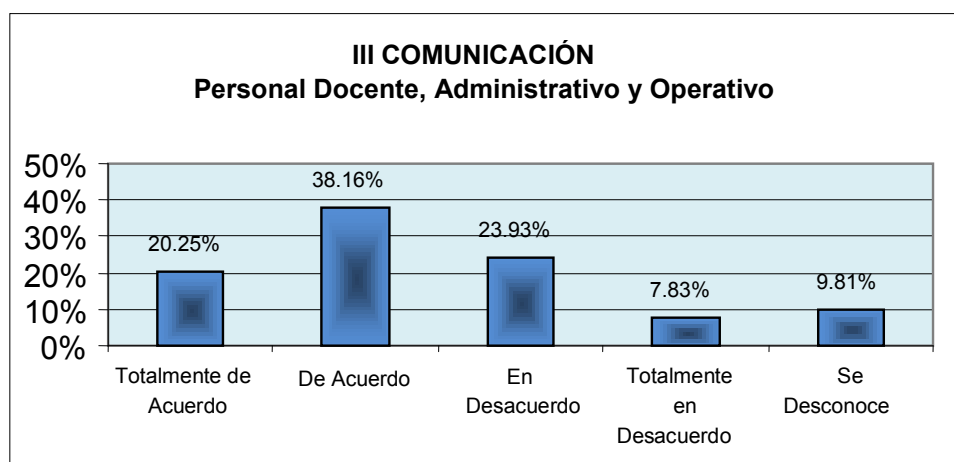
En cuanto a oportunidades de carrera y desarrollo, el personal de la Facultad está satisfecho en su mayoría, sin embargo se necesita saber porqué no todos están de acuerdo.

III COMUNICACIÓN

Personal Docente, Administrativo y Operativo

No.	Variabes	% Docentes	% Administrativos	% Operativos	% Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	11.77%	21.22%	27.77%	20.25%
2	De Acuerdo	47.09%	39.62%	27.77%	38.16%
3	En Desacuerdo	25.11%	21.69%	25.00%	23.93%
4	Totalmente en Desacuerdo	12.66%	10.84%	00.00%	7.83%
5	Se Desconoce	3.40%	6.60%	19.44%	9.81%
	Total	100.00%	100.00%	99.98%	99.99%

Gráfica 30



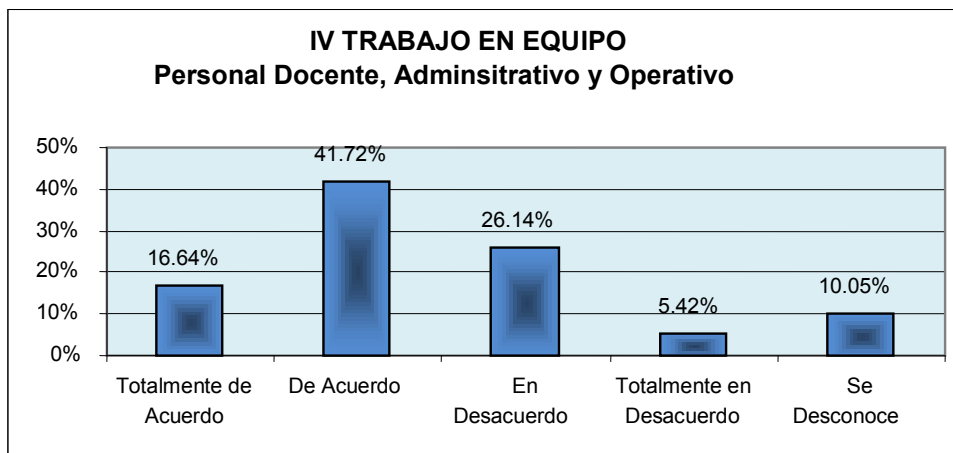
Un poco más de la mitad del personal está de acuerdo con la comunicación en la Facultad, sin embargo, evidencia un problema el hecho de que no todo el personal está de acuerdo y aún desconocen sobre el factor comunicación.

IV TRABAJO EN EQUIPO

Personal Docente, Administrativo y Operativo

No.	Variables	% Docentes	% Administrativos	% Operativos	% Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	12.48%	14.11%	23.33%	16.64%
2	De Acuerdo	50.85%	47.64%	26.66%	41.72%
3	En Desacuerdo	26.46%	25.29%	26.66%	26.14%
4	Totalmente en Desacuerdo	6.86%	9.41%	00.00%	5.42%
5	Se Desconoce	3.29%	3.52%	23.33%	10.05%
	Total	100.00%	100.00%	99.98%	99.99%

Gráfica 31



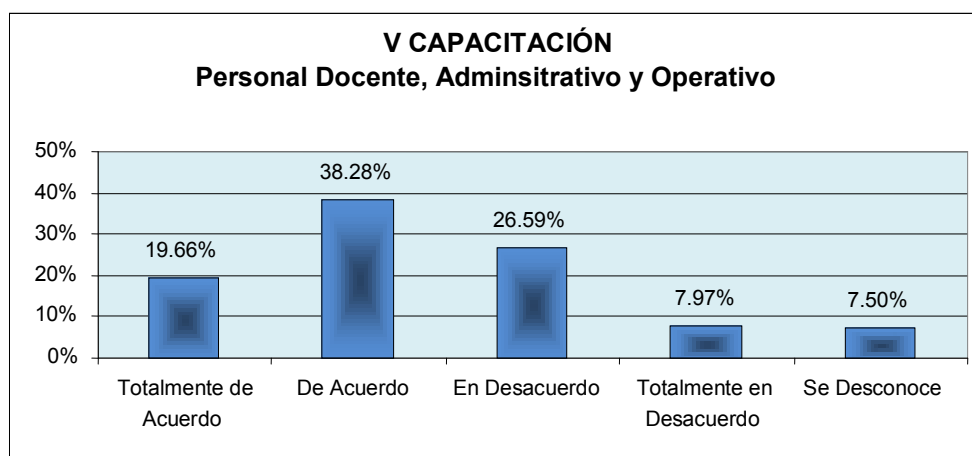
La generalidad del personal está de acuerdo con el trabajo en equipo, pero un porcentaje está en desacuerdo con esta opinión y una décima parte del personal prefiere no opinar.

V CAPACITACIÓN

Personal Docente, Administrativo y Operativo

No.	Variables	% Docentes	% Administrativos	% Operativos	% Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	13.32%	24.83%	20.83%	19.66%
2	De Acuerdo	51.03%	34.64%	29.16%	38.28%
3	En Desacuerdo	26.44%	24.18%	29.16%	26.59%
4	Totalmente en Desacuerdo	6.03%	13.72	4.16%	7.97%
5	Se Desconoce	3.22%	2.61%	16.66%	7.50%
	Total	100.00%	100.00%	99.98%	99.99%

Gráfica 32



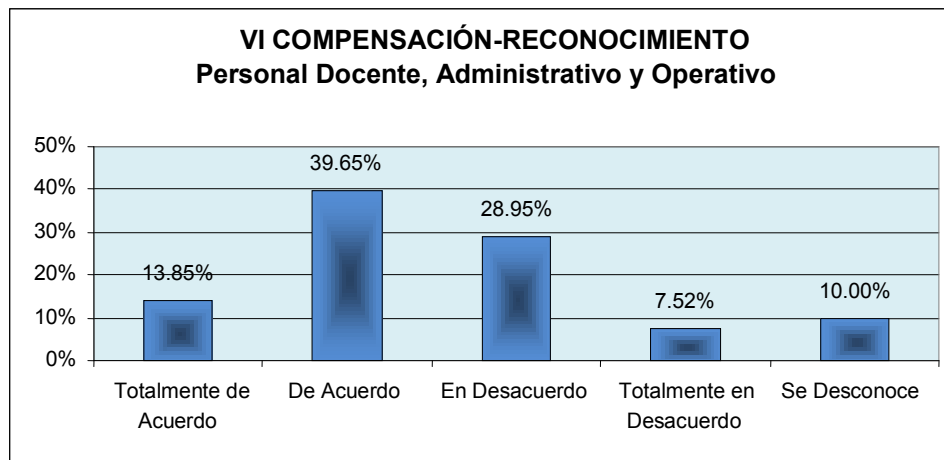
El personal de la Facultad en su mayoría está de acuerdo con la capacitación que reciben y que les ha servido para desempeñarse mejor. Un alto porcentaje está en desacuerdo y otro porcentaje que no opina, evidencia un problema.

VI COMPENSACIÓN-RECONOCIMIENTO

Personal Docente, Administrativo y Operativo

No.	VARIABLES	% Docentes	% Administrativos	% Operativos	% Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	9.86%	12.25%	19.44%	13.85%
2	De Acuerdo	44.95%	40.68%	33.33%	39.65%
3	En Desacuerdo	33.91%	27.94%	25.00%	28.95%
4	Totalmente en Desacuerdo	8.02%	11.76%	2.77%	7.52%
5	Se Desconoce	3.20%	7.35%	19.44%	10.00%
	Total	100.00%	100.00%	99.98%	99.99%

Gráfica 33



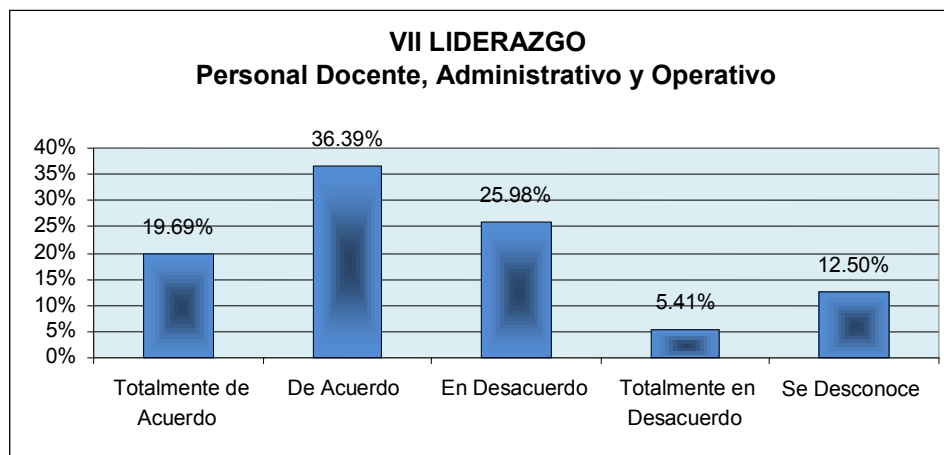
Casi la mitad del personal está en desacuerdo con el factor Compensación-Reconocimiento, por ser un porcentaje tan alto es necesario averiguar el porqué de esta situación.

VII LIDERAZGO

Personal Docente, Administrativo y Operativo

No.	Variables	% Docentes	% Administrativos	% Operativos	% Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	15.21%	14.70%	29.16%	19.69%
2	De Acuerdo	53.69%	36.74%	18.75%	36.39%
3	En Desacuerdo	21.22%	27.57%	29.16%	25.98%
4	Totalmente en Desacuerdo	5.32%	8.82%	2.08%	5.41%
5	Se Desconoce	4.55%	12.13%	20.83%	12.50%
	Total	100.00%	100.00%	99.98%	99.99%

Gráfica 34



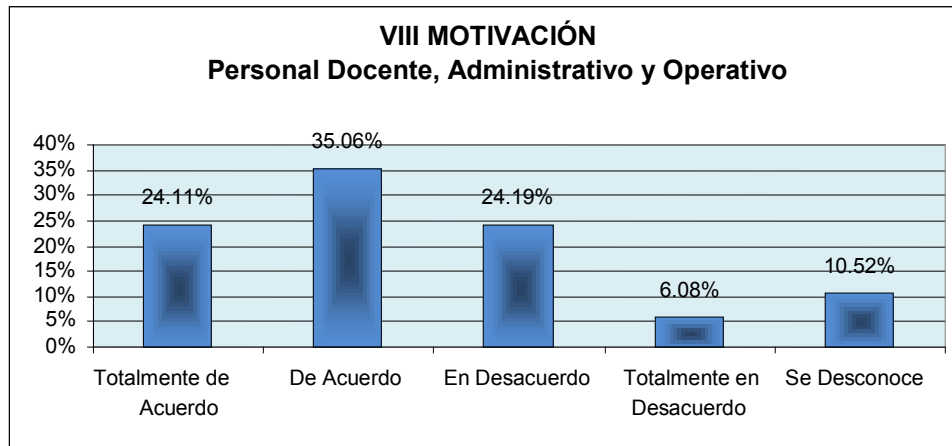
Un poco más de la mitad está de acuerdo con el liderazgo de su jefe. Una fracción del personal no está de acuerdo y más de la décima parte del personal no opinó.

VIII MOTIVACIÓN

Personal Docente, Administrativo y Operativo

No.	VARIABLES	% Docentes	% Administrativos	% Operativos	% Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	21.33%	26.01%	25.00%	24.11%
2	De Acuerdo	38.36%	31.41%	35.41%	35.06%
3	En Desacuerdo	28.39%	21.28%	22.91%	24.19%
4	Totalmente en Desacuerdo	8.12%	10.13%	00.00%	6.08%
5	Se Desconoce	3.75%	11.14%	16.66%	10.52%
	Total	100.00%	100.00%	99.98%	99.99%

Gráfica 35



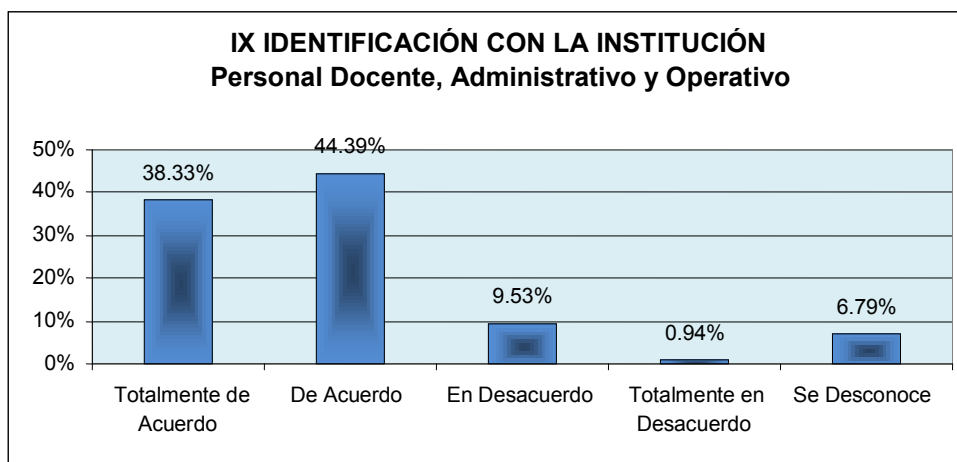
Más de la mitad del personal está de acuerdo con la motivación en la Facultad y se sienten bien por pertenecer a la Institución, un porcentaje del personal difiere de esta opinión y una mínima parte del personal no opinó.

IX IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN

Personal Docente, Administrativo y Operativo

No.	Variabes	% Docentes	% Administrativos	% Operativos	% Promedio
1	Totalmente de Acuerdo	50.55%	47.79%	16.66%	38.33%
2	De Acuerdo	39.30%	39.70%	54.16%	44.39%
3	En Desacuerdo	8.75%	7.35%	12.50%	9.53%
4	Totalmente en Desacuerdo	0.62%	2.20%	00.00%	0.94%
5	Se Desconoce	0.77%	2.94%	16.66%	6.79%
	Total	100.00%	100.00%	99.98%	99.99%

Gráfica 36



En el factor *Identificación con la Institución* es donde el porcentaje de acuerdo es más alto que en todos los demás factores, el personal conoce la visión, misión y objetivos de la Facultad y de su departamento, también se sienten comprometidos con la Institución.

Resultados e interpretación de datos de la categoría:

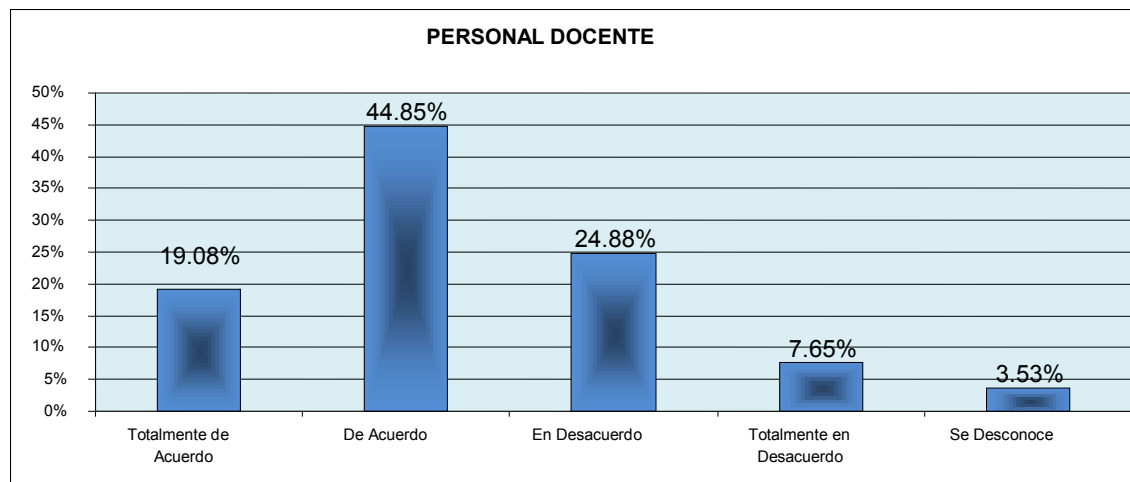
FACTORES
(I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX)
PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO

Se realizó la interpretación por factores separando el personal docente, administrativo y operativo, para saber cuales son los factores en donde la mayoría del personal está satisfecho y cuales son los factores en donde la mayoría del personal está insatisfecho con su trabajo.

**PERSONAL DOCENTE
RESULTADOS DEL ESTUDIO POR FACTORES**

No	Variables	Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV	Factor V	Factor VI	Factor VII	Factor VIII	Factor IX	Promedio	Promedio Ponderado
1	Totalmente de Acuerdo	14.70%	22.52%	11.77%	12.48%	13.32%	9.86%	15.21%	21.35%	50.55%	171.76%	19.08%
2	De Acuerdo	33.60%	44.66%	47.07%	50.91%	51.00%	45.00%	53.70%	38.39%	39.31%	403.64%	44.85%
3	En Desacuerdo	30.71%	22.95%	25.10%	26.46%	26.43%	33.92%	21.22%	28.39%	8.75%	223.93%	24.88%
4	Totalmente en Desacuerdo	15.25%	6.01%	12.66%	6.86%	6.03%	8.02%	5.32%	8.12%	0.62%	68.89%	7.65%
5	Se Desconoce	5.74%	3.86%	3.40%	3.29%	3.22%	3.20%	4.55%	3.75%	0.77%	31.78%	3.53%
	Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	900.00%	100.00%

GRAFICA 37



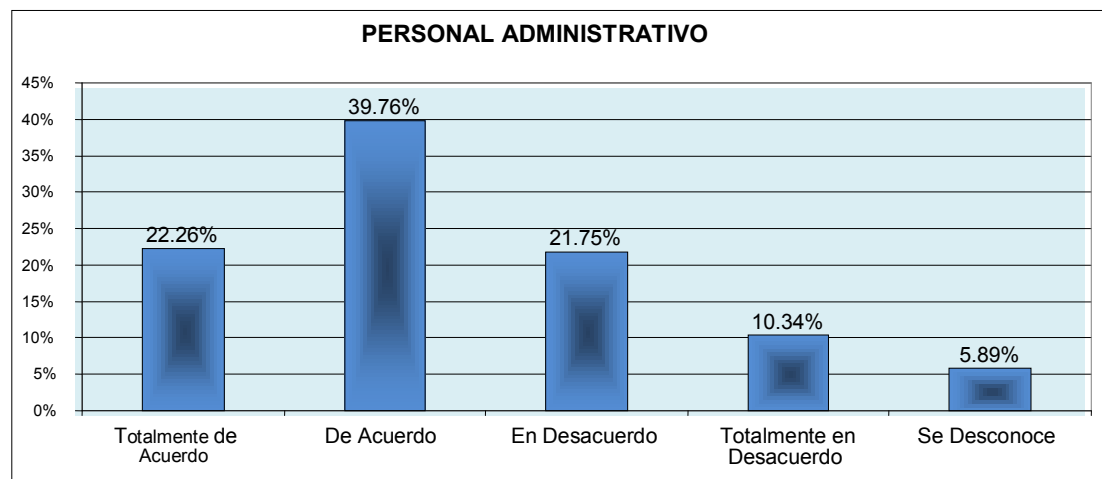
PARA RESUMIR LA INFORMACIÓN SE APLICÓ EL MÉTODO DE PROMEDIO PONDERADO
(PROMEDIO DE LSO PROMEDIOS)

La mayoría de los docentes está de acuerdo con la forma de trabajo en la facultad, también existe un grupo de personas que no está de acuerdo y otro pequeño porcentaje que no opino al respecto.

PERSONAL ADMINISTRATIVO RESULTADOS DEL ESTUDIO POR FACTORES

No	Variables	Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV	Factor V	Factor VI	Factor VII	Factor VIII	Factor IX	Promedio	Promedio Ponderado
1	Totalmente de Acuerdo	14.70%	24.70%	21.22%	14.11%	24.83%	12.25%	14.70%	26.01%	47.81%	200.33	22.26%
2	De Acuerdo	44.87%	42.37%	39.65%	47.67%	34.66%	40.70%	36.78%	31.44%	39.70%	357.84	39.76%
3	En Desacuerdo	25.73%	14.70%	21.69%	25.29%	24.18%	27.94%	27.57%	21.28%	7.35%	195.73	21.75%
4	Totalmente en Desacuerdo	13.23%	12.94%	10.84%	9.41%	13.72%	11.76%	8.82%	10.13%	2.20%	93.05	10.34%
5	Se Desconoce	1.47%	5.29%	6.60%	3.52%	2.61%	7.35%	12.13%	11.14%	2.94%	53.05	5.89%
	Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	900.00%	100.00%

GRÁFICA 38

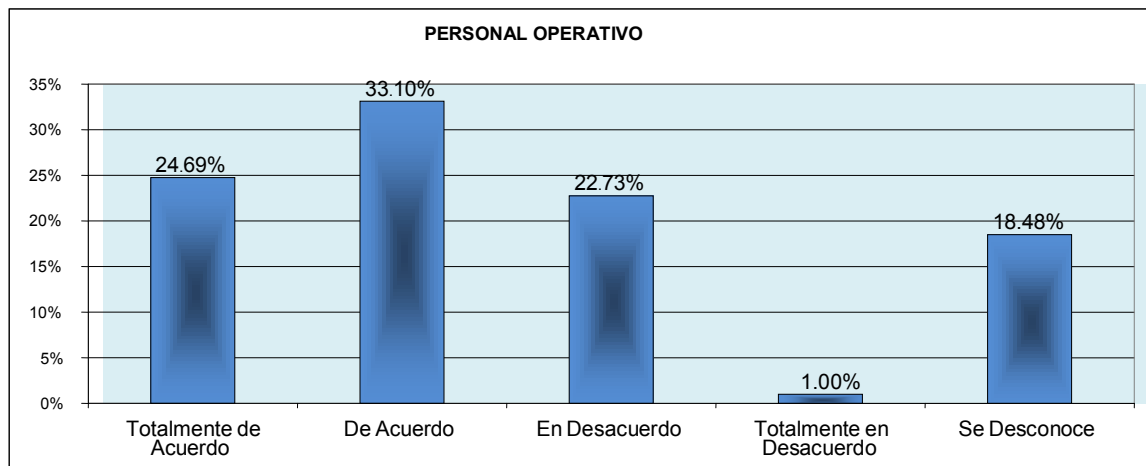


Más de la mitad del personal administrativo está de acuerdo en los nueve factores evaluados, sin embargo, cerca de un tercio del personal administrativo indicó no estar de acuerdo o desconocer algunos de los temas.

PERSONAL OPERATIVO RESULTADOS DEL ESTUDIO POR FACTORES

No	Variables	Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV	Factor V	Factor VI	Factor VII	Factor VIII	Factor IX	Promedio	Promedio Ponderado
1	Totalmente de Acuerdo	33.33%	26.66%	27.77%	23.33%	20.83%	19.44%	29.16%	25.00%	16.66%	222.18%	24.69%
2	De Acuerdo	29.18%	43.35%	27.79%	26.68%	29.19%	33.35%	18.77%	35.43%	54.18%	297.92%	33.10%
3	En Desacuerdo	20.83%	13.33%	25.00%	26.66%	29.16%	25.00%	29.16%	22.91%	12.50%	204.55%	22.73%
4	Totalmente en Desacuerdo	00.00%	00.00%	00.00%	00.00%	4.16%	2.77%	2.08%	0.00%	0.00%	9.01%	1.00%
5	Se Desconoce	16.66%	16.66%	19.44%	23.33%	16.66%	19.44%	20.83%	16.66%	16.66%	166.34%	18.48%
	Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	900.00%	100.00%

GRÁFICA 39



Más de la mitad del personal de este segmento está de acuerdo respecto a los nueve factores evaluados, una cuarta parte está insatisfecha con el trabajo que desempeñan, finalmente un porcentaje manifestó desconocer o se abstuvo de opinar al respecto.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

ANÁLISIS
SITUACIÓN ACTUAL DE LA FACULTAD

GUATEMALA, MAYO DE 2009

ANÁLISIS SITUACIÓN ACTUAL DE LA FACULTAD

Basado en la información que recopilamos de las gráficas se determinó que:

PERSONAL DOCENTE

Factor I Condiciones de Trabajo

Gráfica 1

El personal docente se encuentra dividido en opiniones ya que menos de la mitad están de acuerdo con las condiciones de trabajo que la Facultad les ofrece, un alto porcentaje está en desacuerdo con las condiciones en que realiza su trabajo y más del 5% no opinó. Esta información revela un problema serio ya que es mayoría el personal que no está de acuerdo o no opina en este factor. Esto quiere decir que no consideran tener espacio suficiente, ventilación, iluminación ni equipo necesarios para realizar su trabajo de manera cómoda y adecuadamente.

Es necesario revisar las áreas de trabajo para cada puesto, ya que algunas personas consideran que su área de trabajo no es suficiente por la cantidad de material con que deben trabajar.

Factor II Oportunidades de Carrera y Desarrollo

Gráfica 2

En este factor la mayoría del personal está de acuerdo con las oportunidades de carrera y desarrollo que les ofrece la Facultad, pues creen que han podido realizar sus metas, que tienen oportunidad de seguir preparándose académicamente y que pueden desarrollarse a nivel tanto académico como personal. Pero también existe un porcentaje que no está de acuerdo y un porcentaje más pequeño que no opina. Este porcentaje es más de un tercio del personal docente. Es necesario averiguar porque difieren en la opinión, porqué creen que la Facultad no les brinda las suficientes oportunidades para superarse o para seguir preparándose académicamente.

Se debe revisar si existe algún programa de carrera y desarrollo para el personal docente. Si este existe investigar si es igual para todos y si no existe crearlo.

Factor III Comunicación

Gráfica 3

Un 58.86% del personal docente opina que está de acuerdo con la comunicación en la Facultad, afirman que sus jefes les informan cuando su trabajo es bien ejecutado, que sus ideas son escuchadas y que son tomados en cuenta. Un 37.77% está en desacuerdo y un 3.40% dice desconocer el tema.

Este porcentaje no está de acuerdo con la forma cómo le informan acerca del trabajo que realiza, la información del departamento al que pertenece o si la son escuchadas sus dudas, ideas u opiniones.

La comunicación es una parte muy importante en las instituciones, si esta no es efectiva los trabajadores no realizaran su trabajo de forma óptima. La información que se da debe ser clara, concisa y concreta y se debe verificar que llegue a todo el personal por igual.

Factor IV Trabajo en Equipo

Gráfica 4

El 63.33% del personal docente cree que las relaciones humanas dentro de la Facultad son cordiales y de ayuda mutua, sin embargo el 36.67% está en desacuerdo con esta opinión o no opina, esto significa que no todos creen que el trabajo se desarrolla dentro de la cooperación, afecto y apoyo.

Es preciso averiguar el porque de esta situación. Coordinando para que los docentes realicen proyectos de forma conjunta en donde puedan apoyarse e intercambiar conocimientos.

Factor V Capacitación

Gráfica 5

El 64.35% del personal docente considera que ha recibido la capacitación necesaria para realizar su trabajo. La capacitación que la Facultad les ha ofrecido les ha servido para mejorar su profesión. Un 32.47% está en desacuerdo y un 3.22% dice desconocer el tema. Pues consideran que la Facultad no capacita a todo el personal o no tienen conocimiento de capacitaciones anteriores.

El personal docente debe ser capacitado para que su desempeño sea mejor ya que los estudiantes serán los beneficiados.

Factor VI Compensación-Reconocimiento

Gráfica 6

Un 54.81% del personal docente se siente satisfecho con los beneficios que les brinda la Facultad, y opinan que su salario es bueno y llena sus expectativas. Un 41.93% del personal no comparte esta opinión y piensan que en la Institución no tienen oportunidades de alcanzar sus objetivos personales y profesionales. El 3.20% del personal no opina o desconoce la forma en que son compensados por el trabajo bien hecho. En total un 45.13% no está de acuerdo o no opina y es necesario averiguar porque un porcentaje tan alto no siente que la institución llene sus expectativas profesionales.

La creación de un reajuste salarial, la distribución del trabajo equitativo entre el personal docente y examinar el trabajo realizado del personal mejorará la percepción que los trabajadores tienen de la Facultad.

Factor VII Liderazgo

Gráfica 7

El personal docente se encuentra satisfecho con el liderazgo que existe en la Facultad en un 68.90% un 26.54% no está de acuerdo con esta opinión mientras que un 4.55% no opina.

En este factor es determinante el papel que el jefe o coordinador de cada docente desempeña.

Factor VIII Motivación

Gráfica 8

El personal docente se encuentra satisfecho con la motivación que existe en la Facultad se siente a gusto y orgullosos de pertenecer a la Institución, en un 59.69%, sin embargo un 36.51% opina que no existe motivación mientras que un 3.75% desconoce el tema.

Se necesita disponer el ánimo del personal para que puedan sentirse parte de la Facultad y orgullosos de pertenecer a ella. Y que no sea solamente el salario el motivo por cual están en la Facultad.

Factor IX Identificación con la Institución

Gráfica 9

En el Factor Identificación con la Institución es en el 90% de los docentes están de acuerdo, ya que conocen la misión, visión y objetivos además de estar comprometidos con la misma. Un 9% no comparte la opinión mientras que un 1% del personal docente no opina.

El personal de la Facultad debe estar enterado y comprender como el trabajo que realiza es importante para que en la Facultad se lleven a cabo los objetivos propuestos, no solo del departamento sino también de la Institución.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Factor I Condiciones de Trabajo

Gráfica 10

Un 59.55% del personal administrativo les agrada o el área o espacio de trabajo en que desempeñan sus funciones, por otro lado un porcentaje del 38.96% está en desacuerdo con esta opinión ya que no consideran que tienen las condiciones adecuadas para realizar bien su trabajo, además no siempre cuentan con el equipo necesario o en óptimas condiciones. Al 1.47% del personal le resulta indiferente por lo que no opina.

Se debe reestructurar no solamente el espacio físico, sino también el equipo que el personal utiliza constantemente ya que esto ayudará para que el desempeño del trabajo docente sea eficiente y eficaz.

Factor II Oportunidades de Carrera y Desarrollo

Gráfica 11

En este factor la mayoría del personal está de acuerdo con las oportunidades de carrera y desarrollo que les ofrece la Facultad, ya que un 67.05% dijo que creen que han podido realizar sus metas, que tienen oportunidad de seguir preparándose académicamente y que pueden desarrollarse a nivel tanto académico como personal. Sin embargo es notable el porcentaje que considera que la Facultad no les brinda oportunidades de carrera y desarrollo, ya que un 27.64% tienen esta opinión. También está el 5.29% del personal que no opina o desconoce el tema.

El personal administrativo de la Facultad puede mejorar su desempeño laboral si siente que en la Facultad puede realizar sus metas y objetivos propuestos tanto personal como académicamente.

Factor III Comunicación

Gráfica 12

Un 60.84% del administrativo dijo que está de acuerdo con la comunicación que existe en la Facultad, afirman que sus jefes les informan acerca de su trabajo cuando este se ha realizado bien. Dicen que les comunican los objetivos, metas y logros de su departamento. Un 32.53% del personal está en desacuerdo y un 6.60% desconoce el tema.

El personal administrativo tiene que ser comunicado al igual que el personal docente y el personal operativo. Ya que depende de la comunicación a todo el personal que la Facultad rinda en un nivel óptimo.

Factor IV Trabajo en Equipo

Gráfica 13

Esta gráfica contradice lo que originalmente se encontró en el diagnóstico. Ya que uno de los problemas encontrados es el trabajo en equipo. Mientras que en esta gráfica el 61.75% opina que en la Facultad el trabajo es con ayuda y colaboración mutua. Otra parte del personal administrativo el 34.70% opina que no es cierto que el trabajo se realice en equipo y un 3.52% del personal desconoce el tema.

En una Institución cualquiera que sea esta el trabajo en equipo hace la diferencia entre su buen o mal funcionamiento.

Factor V Capacitación

Gráfica 14

El 59.47% del personal administrativo piensa que ha recibido capacitación para realizar su trabajo, que sus jefes lo motivan a capacitarse y que en la Facultad existen oportunidades para capacitar al personal. Un 34.90% del personal administrativo no está de acuerdo ya que creen que no han obtenido capacitación para desempeñarse en su trabajo. Mientras que un 2.61% del personal administrativo no opina o desconoce el tema.

El personal administrativo está consciente que necesita capacitación para mejorar su trabajo. Es importante que a lo largo del año en el Plan Operativo Anual (POA) se incluya entre la metas la capacitación de todo el personal de la Facultad.

Factor VI Compensación-Reconocimiento

Gráfica 15

El personal administrativo en 52.93% cree que La Facultad les brinda beneficios, opinan que su salario es bueno y que llena sus expectativas. Sin embargo un 39.70% del personal no comparte esta opinión y piensan que en la Institución no tienen oportunidades de alcanzar sus metas propuestas. También existe un 7.35% del personal que no opinó.

Incentivar al personal es importante para que se sientan gusto y amor por la Institución a la que pertenecen.

Factor VII Liderazgo

Gráfica 16

En cuanto al liderazgo el personal administrativo está dividido en su opinión, ya que el 51.44% solamente está de acuerdo con el liderazgo que el jefe desempeña. Un 36.39% del personal administrativo está en desacuerdo con esta opinión y un 12.13% no opinó respecto al tema.

Es importante que el o los jefes inmediatos tomen en cuenta la opinión de sus sub alternos.

Factor VIII Motivación

Gráfica 17

El 57.42% del personal administrativo se encuentra satisfecho y cree que la motivación que existe en la Facultad es buena y les gusta pertenecer a la Institución, un 31.41%, del personal opina que no existe motivación mientras que un 11.14% no opina o desconoce el tema.

Vale la pena mencionar que más de una décima parte del personal administrativo, no opinó en este factor. Es necesario averiguar si no sienten que haya motivación o que en realidad desconocen acerca de este tema.

Se debe incentivar al personal para mejorar su desempeño laboral.

Factor IX Identificación con la Institución

Gráfica 18

Un 89.47% del personal administrativo está de acuerdo con este factor, ya que conocen la misión, visión y objetivos de la Facultad, además de estar comprometidos con la misma. Un 9.55% no comparte esta opinión mientras que el 2.94% del personal administrativo no opinó.

Es importante que el personal administrativo de la Facultad conozca los objetivos de su departamento y de la Institución, también debe comprender que es importante su trabajo, para que la Facultad funcione como debe ser.

PERSONAL OPERATIVO

Factor I Condiciones de Trabajo

Gráfica 19

Más del 60% del personal operativo opina que le agrada su área de trabajo, por otro lado el 20.83% está en desacuerdo con esta opinión ya que consideran que no cuentan con el equipo y herramientas necesarias o en óptimas condiciones para realizar bien su trabajo. Esta opinión también se evidencia en el 16.66% del personal, al cual le resulta indiferente por lo que no opina.

Se debe reestructurar las áreas de trabajo del personal operativo, también observar cual es el equipo que requiere mantenimiento o cambio que el personal utiliza constantemente ya que esto ayudará para que el desempeño del trabajo se ejecute de mejor manera.

Factor II Oportunidades de Carrera y Desarrollo

Gráfica 20

En este factor el 70% del personal está de acuerdo con las oportunidades de carrera y desarrollo que la Facultad le ofrece, opinan que han podido realizar sus metas, que tienen oportunidad de seguir preparándose académicamente y que pueden desarrollarse a nivel tanto académico como personal. Sin embargo al igual que en la gráfica anterior un 13.33% considera que la Facultad no les brinda oportunidades de carrera y desarrollo, opinan que no están de acuerdo. Y encontramos el 16.66% del personal que no opina o desconoce el tema.

Un alto porcentaje del personal operativo de la Facultad está de acuerdo en que puede mejorar su desempeño laboral y siente que en la Facultad puede realizar sus metas y objetivos propuestos tanto a nivel personal, como académicamente.

Factor III Comunicación

Gráfica 21

Un 55.54% del personal operativo dijo que está de acuerdo con la comunicación que existe en la Facultad, sienten que sus jefes les informan acerca de su trabajo cuando este se ha realizado bien. Un 25% del personal está en desacuerdo y un 19.44% desconoce el tema.

El personal operativo también debe estar informado acerca de las actividades que se realizarán en la Facultad, ya que pueden ser de apoyo tanto para el personal docente, como para el personal administrativo.

Factor IV Trabajo en Equipo

Gráfica 22

En esta gráfica encontramos que en el trabajo en equipo, solamente el 50% del personal opina que las relaciones interpersonales entre los trabajadores son buenas, cordiales y de apoyo unos con otros. Mientras que el 26.66% opina que no es cierto que el trabajo se realice en equipo y un 23.33% del personal no opina o desconoce el tema.

El trabajo en equipo, debe ir encaminado al logro de objetivos.

Factor V Capacitación

Gráfica 23

El 50.00% del personal operativo opina que recibió capacitación para realizar su trabajo, que sus jefes lo motivan a capacitarse y que en la Facultad existen oportunidades para capacitar al personal. Un 33.32% del personal operativo no está de acuerdo ya que creen que no han obtenido capacitación para desempeñarse en su trabajo. Y un 16.66% del personal operativo, no opina o desconoce el tema.

El personal operativo en este factor, está dividido casi en 50%, la mitad del personal opina que en cuanto a capacitación la institución está bien. Mientras que el otro 50% esta dividido en que no están de acuerdo o no emiten su opinión.

Factor VI Compensación-Reconocimiento

Gráfica 24

El personal operativo en un 52.77% cree que La Facultad les brinda beneficios, opinan que su salario es bueno y que llena sus expectativas. Sin embargo un 27.77% del personal no comparte esta opinión y piensan que en la Institución no tienen oportunidades de alcanzar sus metas propuestas. También existe un 19.44% del personal que no opinó.

Es importante que el personal operativo sienta que su trabajo vale tanto, y que es importante dentro de la institución. Para que lo hagan con eficiencia.

Factor VII Liderazgo

Gráfica 25

Solamente el 47.91% del personal operativo, está de acuerdo con el liderazgo de la Facultad. Mientras que el 31.24% del personal operativo difiere en opinión y el 20.83% del personal no opinó, o desconoce el tema.

Más de la mitad del personal operativo no está de acuerdo o no emite opinión, esto evidencia un problema, que debe ser corregido.

Factor VIII Motivación

Gráfica 26

El 60.41% del personal operativo, está satisfecho y cree que la motivación que existe en la Facultad es buena y les gusta pertenecer a la Institución, un 22.91%, del personal opina que no existe motivación y un 16.66% no opina o desconoce el tema.

Más de la mitad del personal operativo está motivado y le gusta pertenecer a la institución, Existe también el personal que no se siente motivado y el personal que no emite opinión porque desconoce el tema.

Factor IX Identificación con la Institución

Gráfica 27

Un 70.82% del personal operativo está de acuerdo con este factor, conocen la misión, visión y objetivos de la Facultad, además están comprometidos con la misma. Un 12.50% no comparte esta opinión y el 16.66% del personal operativo no opinó.

Se debe averiguar porque existe el porcentaje del personal que no está de acuerdo en que conocen la visión, misión y objetivos de la Facultad. También que porque el 6.66% del personal operativo no emite opinión en este factor.

PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO

Factor I Condiciones de Trabajo

Gráfica 28

El resumen de todo el personal de la Facultad de Humanidades muestra que un 56.78% se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo que tiene en la Facultad, consideran que cuentan con las herramientas y equipo necesario para desempeñarse. Sin embargo existe un 32.25% del personal que no está de acuerdo con esta opinión y no se sienten satisfechos con su espacio de trabajo o con el equipo y herramientas que necesitan. Existe también un 7.96% del personal que no opinó en este factor.

En su mayoría el personal de la Facultad de Humanidades está de acuerdo con sus condiciones de trabajo. Pero no se debe dejar por un lado al porcentaje que no está de acuerdo o no opina acerca del tema ya que afecta el desempeño óptimo de cada departamento y por lo tanto de la Facultad.

Factor II Oportunidades de Carrera y Desarrollo

Gráfica 29

El personal siente que puede mejorar su nivel y calidad de vida, pues la Facultad les ofrece Oportunidades de Carrera y Desarrollo, ya que un 67.17% dijo que creen que han podido realizar sus metas, y que tienen oportunidad de seguir preparándose académicamente. Una cuarta parte del personal opinó que no cree que la Facultad les brinde oportunidades de mejorar mientras que un 3.86% no opina o desconoce el tema.

Una tercera parte del personal no está de acuerdo o no opina acerca de este factor. Este porcentaje del personal debe ser tomado en cuenta para realizar capacitaciones o proyectos para mejorar el rendimiento del personal.

Factor III Comunicación

Gráfica 30

Un 58.41% del personal dijo que está de acuerdo con la comunicación que existe en la Facultad, se les informa acerca de su trabajo y de actividades que se realizan en la Facultad. Se sienten satisfechos y les comunican los objetivos, metas y logros de su departamento. Un 31.76% del personal está en desacuerdo con esta opinión y un 9.81% no opina o desconoce el tema.

Todas las actividades que se lleven a cabo deben ser informadas a todo el personal que trabaja en la Facultad de Humanidades de forma clara..

Factor IV Trabajo en Equipo

Gráfica 31

Uno de los problemas que reflejo el diagnóstico es que no siempre existe trabajo en equipo y en esta gráfica podemos observar que un 58.36% del personal está complacido con la forma en que desarrolla el trabajo. Sin embargo un 31.56% está en desacuerdo con esta opinión, mientras que un 10.05% se reserva su opinión.

Un total de 41.61% del personal está en desacuerdo o no opina. Este porcentaje es alto y afecta las relaciones de trabajo en la Facultad.

Factor V Capacitación

Gráfica 32

El 57.94% del personal cree la Facultad les brinda la capacitación necesaria para realizar su trabajo y que existen oportunidades para capacitarse. Un 34.56% del personal no está de acuerdo ya que dicen que no se les ha capacitado para desempeñarse en su trabajo. También está el 7.50% del personal que no opinó

El personal de la Facultad necesita capacitaciones constantes para optimizar su trabajo diario.

Factor VI Compensación-Reconocimiento

Gráfica 33

El personal en 53.50% siente que La Facultad les brinda beneficios y le reconocen el trabajo bien hecho, también opinan que su salario es bueno y que llena sus expectativas. Un 36.47% del personal no comparte esta opinión y sienten que la Institución no les da una compensación por el trabajo que desempeñan. El 10% del personal se limita su opinión.

Un total del 46.47% del personal no siente que la Facultad les reconozca o compense el trabajo que realizan. El personal debe sentir que la Institución para la que trabajan se preocupa y les reconoce.

Factor VII Liderazgo

Gráfica 34

A un 56.08% del personal le agrada el liderazgo de su jefe. Un 31.39% está en desacuerdo con el liderazgo de su jefe. Y un 12.50% del personal no emitió su opinión.

El líder debe ser para todo el personal, un orientador y guía que cambie y mejore las expectativas de todo su equipo.

Factor VIII Motivación

Gráfica 35

El 51.17% del personal se siente satisfecho con la motivación que recibe y que existe en la Facultad, un 30.27% del personal opina que no existe motivación mientras que un 10.52% no opina o desconoce el tema.

El personal que no se siente motivado no realiza su trabajo con agrado. Es necesario motivar a todo el personal.

Factor IX Identificación con la Institución

Gráfica 36

Un 82.82% del personal está de acuerdo con este factor, ya que conocen la misión, visión y objetivos de la Facultad, además de estar comprometidos con la misma. Un 10.47% no comparte esta opinión porque dicen que no saben cual es la misión, visión y objetivos de la Facultad. También está el 6.79% del personal no emitió su opinión.

Es importante que todo el personal que trabaja en la Facultad conozca la misión, visión y objetivos de la Facultad. Ya que si todos están con la misma forma de pensar sabiendo a donde van encaminados los objetivos propuestos, van a entender que el trabajo que realizan es importante sin afectar el departamento o sector al que pertenecen.

PERSONAL DOCENTE ESTUDIO POR FACTORES

Gráfica 37

Factores I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX

Las gráficas nos muestran que en su mayoría el personal docente, está de acuerdo con la forma de trabajo que realiza en la Facultad. Un porcentaje del personal docente no comparte la opinión porque no están de acuerdo sobre todo en el factor III Comunicación, por lo que se hace necesario revisar en que consiste esta opinión que contradice la primera y porque un pequeño porcentaje del personal no opina o desconoce sobre todo en el factor I Condiciones de trabajo.

PERSONAL ADMINISTRATIVO ESTUDIO POR FACTORES

Gráfica 38

Factores I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX

En su mayoría el personal administrativo está de acuerdo con los factores evaluados, a mejor opinión del personal administrativo se encuentra en el factor IX Identificación con la Institución y en el factor II Oportunidades de carrera y desarrollo, lo que significa que se sienten orgullosos de trabajar en la institución también están comprometidos con ella, además piensan que en la Facultad tienen oportunidades de mejorar profesionalmente y cumplir sus metas.

PERSONAL OPERATIVO ESTUDIO POR FACTORES

Gráfica 39

Factores I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX

Un alto porcentaje del personal operativo opina que está de acuerdo con los factores evaluados, sin embargo llama la atención que una parte del personal desconoce acerca del tema y por lo tanto no opina, sobre todo en los factores IV Trabajo en equipo y en el factor VII Liderazgo.

También encontramos un porcentaje que se encuentra en desacuerdo en varios de los factores evaluados; por esto se hace necesario indagar y corregir estos desaciertos en el personal.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

PLAN DE ACCIÓN

GUATEMALA, MAYO DE 2009

FACULTAD DE HUMANIDADES PLAN DE ACCIÓN

El Plan de Acción, que se presenta a continuación, está basado en los resultados obtenidos del “Estudio de Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, como una herramienta para poder solucionar problemas que son prioridad en esta casa de estudios.

Objetivo General:

- Crear conciencia en los líderes administrativos, de la comunidad universitaria, para verificar cómo el estudio de Clima Organizacional, ayuda a solucionar los problemas, que los trabajadores perciben en el desempeño de sus labores.

Objetivo Específico:

- Identificar las dificultades más comunes, que se dan en el personal docente, administrativo y operativo, en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, disminuyendo en un 30%, la insatisfacción laboral, poniendo en práctica el Plan de Acción propuesto, iniciando en el año 2010, de Febrero a Julio del mismo año, el cual consiste en mejorar la percepción laboral y el rendimiento de los tres grupos de trabajadores en esta casa de estudios.

Estrategias:

- Comunicación clara, concisa y concreta de todas las actividades al personal.
- Revisión las áreas de trabajo para cada puesto.
- Capacitación constante al personal docente, administrativo y operativo que labora en la Facultad.
- Motivación constante por trabajo bien desempeñado.
- Talleres de relaciones humanas y motivación.

Actividades:

Ver cronograma adjunto.

Responsables:

- Decano
- Personal docente
- Personal administrativo
- Personal Operativo

Seguimiento:

- Identificar áreas con dificultades comunes, por medio de encuestas periódicas al personal.
- Actividades de acuerdo a cronograma. (Ver cronograma adjunto).
- Trabajo en grupo, dirigido por decano, coordinadores y jefes encargados.

Evaluación:

- Actividades en tiempo indicado, planteado en cronograma.
- Presentación de resultados obtenidos al personal docente, administrativo y operativo por parte de las autoridades de la Institución.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
AÑO 2010

No.	Actividades	Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
		Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Encuestas al personal docente, administrativo y operativo respecto a los problemas más comunes que enfrentan en su desempeño laboral																
2	Inspección ocular por parte de autoridades a cada área de trabajo dentro de la Facultad																
3	Comunicación al personal del proyecto que se va a iniciar																
4	Reubicación de cada una de las oficinas o cubículos en lugares que se destinen para archivar dichos documentos o expedientes, despejando el área de trabajo.																
5	Capacitación de personal docente de acuerdo a su horario y jornada																
6	Capacitación de personal administrativo de acuerdo a su horario y jornada																

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
AÑO 2010

No.	Actividades	Abril				Mayo				Junio				Julio			
		Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
7	Capacitación de personal operativo de acuerdo a su horario y jornada.																
8	Implementación de méritos especiales por trabajo bien realizado, mediante diplomas de reconocimiento, como el mejor empleado (a), del mes.																
9	Autorización de, coordinadores o jefes encargados, para el mejor desempeño del personal y así obtener óptimos resultados.																
10	Comunicación efectiva, delegando coordinadores o jefes encargados, con el personal docente, administrativo y operativo, de los cambios que se den dentro de la Facultad de Humanidades.																
11	Implementación de charlas informativas y correctivas de mejoras en el desempeño de los trabajadores, a través de coordinadores y jefes encargados																

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
AÑO 2010

No.	Actividades	Mayo				Junio				Julio				Agosto			
		Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
12	Que los trabajadores se comprometan con la visión, misión, objetivos y metas de la Institución																
13	Evaluación y motivación de trabajo, semanal (15 minutos) de parte de parte de coordinadores o jefes encargados.																
14	Promoción de ascensos según desempeño laboral.																
15	Información al personal docente, administrativo y operativo, de los resultados, del avance o estancamiento del Plan de Acción puesto en marcha durante los seis meses del año 2010.																



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

INFORME GERENCIAL

GUATEMALA, MAYO DE 2009

INFORME GERENCIAL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El Clima Organizacional, es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de su trabajo.

El presente estudio sobre Clima Organizacional, es el primero que se realiza en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala; se trabajó sobre una muestra de 119 personas, entre los cuales se encuentra el personal docente, personal administrativo y operativo. El instrumento que se diseñó y aplicó para la evaluación de la satisfacción laboral del personal investigado, fue una Encuesta Institucional, aplicada en los meses de Septiembre y Octubre del año 2008.

Una vez aplicada la encuesta, se procedió a organizar, tabular, graficar, analizar e interpretar los datos, que se presentan a continuación como un aporte para la toma de decisiones de las autoridades de la actual administración.

PERSONAL DOCENTE

El personal docente de la Facultad de Humanidades en su mayoría está satisfecho con la manera en que se lleva a cabo el trabajo académico. El promedio más alto fue en el factor VII Liderazgo en donde un 53.70% del personal estuvo de acuerdo. Este factor se refiere a interacciones en términos de líder, colaborador, direccionamiento, monitoreo y soporte a las actividades del jefe inmediato con el personal que tiene a su cargo.

El factor en donde se obtuvo el menor porcentaje fue Condiciones de Trabajo en donde un 15.25% del personal estuvo totalmente en desacuerdo, con el lugar de trabajo en que desarrolla sus actividades, así también con el material y equipo que son necesarios para desempeñar bien su trabajo.

En cuanto al promedio de los factores la mayoría del personal docente está satisfecho en su trabajo dentro de la Facultad, sin embargo un 32.53% del personal no está de acuerdo con la forma de trabajo y un 3.53% del personal docente no opinó.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

El personal administrativo en su mayoría está de acuerdo con la forma en que realizan sus actividades diarias en la Facultad de Humanidades; la mejor opinión de este grupo se obtuvo en los factores IX Identificación con la Institución en donde el personal se siente parte de la Institución y orgullosos de pertenecer a ella.

En el factor II Oportunidades de Carrera y Desarrollo el 42.37% opinó que están de acuerdo en que la Facultad les brinda oportunidades de mejorar y seguir preparándose académicamente.

El promedio de factores del personal administrativo nos indica que en su mayoría el personal está de acuerdo con la forma en que desempeña su trabajo en la Facultad, sin embargo un 32.09% del personal no está de acuerdo con esta opinión y más del 5% del personal administrativo no emitió su opinión. Es importante darle seguimiento al grupo que no opinó por no estar de acuerdo o porque desconoce los temas que se evaluaron.

PERSONAL OPERATIVO

El personal operativo de la Facultad de Humanidades fue integrado en el estudio de clima organizacional encontrándose la mejor opinión de este grupo en los factores IX Identificación con la Institución en donde los trabajadores se sienten comprometidos con la Institución y se sienten orgullosos de pertenecer a esta casa de estudios y en el factor II Oportunidades de Carrera y Desarrollo porque consideran que en la Institución tienen oportunidades de mejorar y realizar sus metas.

El promedio de factores nos indica que más de la mitad del personal operativo se siente satisfecho con el trabajo que desempeña en la Facultad, sin embargo existe un 23.73% del personal que no está de acuerdo con esta opinión y un 18% del personal no emitió su opinión. Se hace necesario investigar porqué un porcentaje alto no opina.

El personal docente, administrativo y operativo de la Facultad de Humanidades en su mayoría está satisfecho con su trabajo y el desempeño de sus labores diarias. Pero es necesario averiguar cuál es el descontento en un porcentaje del personal y porque no todos opinan ya que es posible que desconozcan algunos de los temas evaluados.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

REFERENTE LITERARIO

GUATEMALA, MAYO DE 2009

REFERENTE LITERARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

El Clima Organizacional, es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de su trabajo.

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que ve como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

El Clima Organizacional es el ambiente humano dentro del cual realizan su trabajo los empleados de una compañía. El Clima no se ve ni se toca pero tiene existencia real. Las organizaciones son siempre únicas, cada una posee su propia cultura, sus tradiciones y métodos de acción que en su totalidad constituyen su clima. Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima, de modo que sus patrones se perpetúan en cierta medida. El Clima influye en la motivación, el desempeño y la satisfacción en el empleo.

Otra definición de Clima Organizacional puede ser la cualidad o propiedad del ambiente organizacional, que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influyen en su comportamiento. Para que una persona pueda trabajar bien debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella y entender el ambiente donde se desenvuelve todo el personal.

El clima varía a lo largo de un continuo que va de favorable a neutro y a desfavorable. Tanto patrones como empleados anhelan tener un clima más favorable debido a sus beneficios, como por ejemplo un mejor desempeño y más satisfacción en el empleo.

Los empleados sienten que el clima es favorable cuando están haciendo algo útil que les proporciona un sentido de valor personal, desean sentir que la organización se preocupa realmente por sus necesidades y problemas. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros.

El concepto de Clima Organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que podemos resaltar:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.
- El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.). Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.).

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc. En síntesis el Clima Organizacional es determinante en la forma que toma una organización, en las decisiones que en el interior de ella se ejecutan o en como se tornan las relaciones dentro y fuera de la organización.

Diagnosticarlo adecuadamente permite evitar problemas a corto y largo plazo. Un clima positivo propicia una mayor motivación y por ende una mejor productividad por parte de los trabajadores. Otra ventaja importante de un Clima Organizacional adecuado es el aumento del compromiso y de la lealtad.

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

La medición del clima organizacional se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización, o de algún área dentro de ella que se quiera medir. Aunque existen distintos instrumentos, metodologías y encuestas para medir el clima organizacional, casi todos coinciden en la necesidad de medir las propiedades o variables en dos partes: una, el clima organizacional existente en la actualidad, y otra, el clima organizacional como debería ser. La brecha entre ambas mediciones es de gran utilidad para diagnosticar problemas organizacionales, que pudieran ser posteriormente explorados y corregidos.

La forma más eficiente y efectiva de mejorar el clima organizacional es:

a) utilizar un sistema de medición de calidad para diagnosticar como varios elementos del clima están operando

b) implementar un proceso que comprometa a los empleados a conocer el diagnóstico sobre el clima, y contribuir en el diseño de acciones a seguir.

Las mediciones podrían hacerse mediante entrevistas, o encuestas, para conocer los déficits del clima organizacional.

Es importante destacar que los resultados de la encuesta deben ser informados al equipo de trabajo. Reportar estos resultados sólo al equipo directivo pierde el valor potencial del proceso de investigación.

Teoría de Likert:

En su teoría de clima organizacional, Likert menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción.

Likert señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.

Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes.

Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables. Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Las variables finales, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas, (Robbins Stephen, 1999).

La combinación de dichas variables determina dos grandes tipos de clima organizacional los cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo:

En el clima de tipo autoritario sistema I, es aquel en donde la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las interacciones entre los superiores y los subordinados se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones.

En el clima de tipo autoritario paternalista sistema II existe cierta confianza entre la dirección y los subordinados, se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones; También existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

En el clima de tipo consultivo sistema III, la dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar.

En el clima participativo sistema IV se obtiene participación en grupo existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado caracterizado por una organización burocrática y rígida donde los empleados se sienten muy insatisfechos en relación con su trabajo y con la empresa.

Los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto donde la organización se percibe con dinamismo, con capacidad para alcanzar sus objetivos e intentando satisfacer las necesidades sociales de los empleados interactuando en el proceso de tomar decisiones, (Goncalves Alexis, 2000).

PLAN DE ACCIÓN

Para poder solucionar problemas que son prioridad tomando en cuenta aquellos que afectan los resultados en las instituciones u organizaciones es dividiéndolo en partes. Un plan de acción debe tener un objetivo claro, conciso y medible; no se puede iniciar un plan de acción si no se sabe lo que se quiere lograr con él y en cuanto tiempo.

A partir del objetivo se deben especificar las estrategias que se seguirán para lograr el objetivo. Las estrategias muestran en forma general lo que se está planeando hacer, sin que se especifique exactamente lo que se va a realizar. Las estrategias deben mostrar el camino que se seguirá durante el desarrollo y ejecución del plan de acción.

También se deben plantear los pasos a seguir o tareas de cada una de las estrategias planteadas, estas deben ser específicas y detalladas. Se deben tener tiempos específicos, de inicio y finalización utilizando un cronograma.

El Plan de Acción compromete el trabajo de una gran parte del personal de la institución, estableciendo plazos y responsables y un sistema de seguimiento y monitoreo de todas las acciones diseñadas.

Los responsables de un plan de acción deben ser de preferencia quienes están involucrados en la elaboración del mismo. Con los elementos anteriores se procede a la ejecución del plan de acción, y también es en este momento donde el seguimiento toma importancia, ya que al tener datos de las actividades y tiempos, se hace necesario tener reuniones de evaluación, para supervisar los avances de cada una de las tareas, hacer anotaciones y definir lo que ya se ha cumplido, lo que hace falta y lo que requiere una segunda evaluación para corregir el rumbo. Así se facilitará darse cuenta de las necesidades insatisfechas para el cumplimiento de las tareas y permite la corrección para que no se vea afectado el objetivo en las fechas planeadas.

Podemos definir un esquema que puede servir de guía en líneas generales para elaborar un plan de acción efectivo:

- a. Presentación Ejecutiva del Plan
- b. Definición de Objetivos del Plan
- c. Definición de Líneas Principales de Acción
- d. Establecimiento de dependencias Jerárquicas y Responsabilidades Generales
- e. Cronograma de Actividades
- f. Responsabilidades y Apoyos
- g. Supervisiones
- h. Decisiones Estratégicas
- i. Divulgación
- j. Actualizaciones

Un plan de acción nos permite organizarnos, planear, ejecutar, evaluar y corregir problemas prioritarios que repercuten en nuestra eficiencia y competitividad.

Presentación Ejecutiva del Plan:

Se trata del Resumen Ejecutivo dirigido al tomador de decisiones, el que pretende ubicar en su contexto general y superior a los ejecutivos superiores involucrados en el proyecto y dotarles de una herramienta de Gestión y medición de resultados.

Definición de Objetivos del Plan:

Estos objetivos son diferentes a los objetivos estratégicos del Negocio, sin embargo, se debe establecer la forma como estos objetivos se relacionan y contribuyen a alcanzar los objetivos superiores.

En otras palabras, los objetivos del plan, buscan “ubicar” la ejecución y el seguimiento de la planificación en torno a las actividades del plan de Acción.

Definición de Líneas Principales de Acción:

Es aquí donde, se proponen mas específicamente las áreas, campos o temáticas principales del plan de acción, es decir, concretamente se define cual o que campo (s) se verán influenciados con la ejecución del plan.

Cronograma de Actividades

Todos los planes de acción contienen un cronograma detallado de las actividades, que muestre las principales tareas y sus asignaciones así como su tiempo de cumplimiento.

El cronograma debe ser tan detallado como sea posible, pero debe presentarse en forma ordenada en atención al método deductivo de asimilación de información y aprendizaje, es decir, debe ir deduciendo desde los objetivos superiores hacia las actividades principales y luego a las actividades específicas, responsabilidades, supervisión y determinación de indicadores medibles de los resultados.

Responsabilidades y Apoyos

Un plan de acción no esta completo, si solamente se define quienes serán los responsables de la ejecución de las actividades propuestas. Debe establecer claramente los recursos que servirán de apoyo al cumplimiento y la manera como esos recursos se materializaran.

Supervisiones

La palabra mas apropiada aquí es “Seguimiento”, el plan de acción no solo debe mostrar los indicadores medibles de los resultados, sino también, establecer bajo la responsabilidad de quien estará el seguimiento.

Esto es trascendentalmente importante en la ejecución de un proyecto, ya que orienta al tomador de decisiones o a los principales protagonistas comprometidos con la planificación estratégica para tomar decisiones oportunas que ubiquen el plan o reacomoden posiciones cuando todavía es “oportuno” sin sacrificar objetivos de gran alcance y recursos que lesiones la capacidad económica de la empresa o institución.

Decisiones Estratégicas

Las decisiones deberán tomarse “oportunamente”, pero no significa que deberán tomar sin ninguna protección que respalde a quienes se involucren en las decisiones.

Un plan optimo, deberá definir las instancias a que acudirán los tomadores de decisiones previo a las acomodaciones o adecuaciones de los planes.

Divulgación

El plan deberá establecer las instancias de divulgación o bien las estrategias para dar a conocer el plan a todos los involucrados, mediante un cronograma de visitas, dirigido a quienes están comprendidas en la ejecución del Plan.

Actualizaciones

También deberá establecer la forma en que las actualizaciones se realizar producto de adecuaciones de cualquier tipo surgidos en la vida de la ejecución del plan.

*BIBLIOGRAFÍA

1. Bermejo Orozco, Lucrecia María /Factores Motivacionales que Determinan el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto Nacional de Administración Pública/. --. CUM Tesis Inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2001.
2. Chiavenato Idalberto. /Introducción a la Teoría General de la Administración/. -- 3ª ed. – Colombia. Editorial McGrall Hill. 1996.
3. Davis, Keith., Newstron, John W. El Comportamiento Humano en el Trabajo. 6a ed. México. McGraw-Hill. 1987. Pág 26 y 27.
4. Davis,Keith. Newstrom, John W. /Comportamiento Organizacional / -- 7ª ed. – México. McGrall Hill 1987.
5. Fernández Domínguez, Tania del Rocío. Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz (Ciudad de Guatemala, Centro América / Tesis Inédita. Universidad Rafael Landívar 2007.
6. Gil Montepeque, Jovita, Barrios, María Alejandra, Villeda Recinos, Victor Ricardo. /Derecho Educativo / – 4ª ed. -- Guatemala. Ediciones Superiores. 2006.
7. González, Darío. /Clima y Cultura Organizacional / -- 4ª.ed. -- Universidad Católica de Chile. 1993.
8. González, Darío. /Clima y Cultura Organizacional / Universidad Católica de Chile. Chile 2001.
9. Robbins, Stephen. /Comportamiento Organizacional / México. Editorial Hall, 1996.

*Bibliografía del proyecto

Internet:

Clima Organizacional (En línea).—(Consultado el 25 de agosto de 2008). –Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos16/clima-organizacional/clima-organizacional.shtml>

Clima Organizacional – (En línea). – (Consultado el 5 de junio de 2008). – Disponible en: http://web.unvi.utp.ac.pa/bibliotecavirtual/files/Clima_Organizac_1082.ppt#257,1,Clima Organizacional.

Clima Organizacional – (En línea).– (Consultado el 10 de junio de 2008). –Disponible en: degerencia.com/articulosphp?artid=559.

¿Cómo seleccionar el tamaño de una muestra para una investigación educacional? (En línea). – (Consultado el 15 de agosto de 2008). – Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos12/recoldat/recoldat.shtml>

Likert y su Aportación al Clima Organizacional. – (En línea). – (Consultado el 25 de agosto de 2008). – Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aporte-al-clima-organizacional.htm>.

Tamaño de la Muestra -- (En línea).– (Consultado el 11 de junio de 2008). –Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Tama%C3%B1o_de_la_muestra.

CAPÍTULO IV

PROCESO DE EVALUACIÓN

4.1 Evaluación del Diagnóstico

Se realizó una evaluación en las distintas fases que se llevaron a cabo durante el desarrollo del proyecto.

Para evaluar el diagnóstico y darle validez, se utilizó la técnica lista de Cotejo donde se valoró el desarrollo efectivo de las actividades planificadas, este instrumento reflejó que las actividades realizadas sí apoyaron el logro de objetivos.

Entre otras técnicas que se utilizaron se encuentran la observación, entrevistas, FODA y lista de cotejo. Con el apoyo del personal de la institución se logró recopilar información sobre la institución.

Con la aplicación de la técnica de la observación a través de una Guía se observó la infraestructura, las relaciones interpersonales entre los trabajadores y recursos materiales que se utilizan en la Facultad.

La técnica de entrevista, permitió la investigación participativa tanto del personal como de los alumnos de la Facultad en sus distintos horarios y jornadas. La técnica del FODA permitió conocer los Factores Internos tales como las Fortalezas y Debilidades y los Factores Externos que son las Oportunidades y las Amenazas de la Facultad.

A través de la Guía de Sectores se logró conocer el aspecto técnico, administrativo, la filosofía, políticas; los recursos, estado financiero, reseña histórica que a la vez nos ayudan a detectar las necesidades de la Facultad y las posibles soluciones a las mismas.

Debido a problemas de tiempo y recursos por parte de la epesista el diagnóstico se llevó un total de cinco meses, y repercute en el proceso del proyecto.

Las técnicas utilizadas permitieron detectar necesidades de la Facultad, para luego delimitar el problema a solucionar, dentro del diagnóstico también se realizó el análisis de viabilidad y factibilidad para la solución del problema, lo cual reflejó que el diagnóstico cumplió con su finalidad, ya que se alcanzaron los objetivos.

4.2 Evaluación del Perfil

Para evaluar esta fase se llevó a cabo un control constante del cronograma de actividades, también se revisaron los objetivos previstos.

Se llevaron a cabo reuniones con expertos en el tema clima organizacional para verificar la elaboración correcta del instrumento específico.

Se elaboró una lista de cotejo, para verificar el cumplimiento y alcance de objetivos previstos.

Los resultados que muestra la lista de cotejo que evalúa el perfil del proyecto refleja viabilidad para la ejecución del Estudio del Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

4.3 Evaluación de la Ejecución

En la fase de ejecución se realizaron reuniones con la asesora, con el objetivo de informarle sobre el avance en la ejecución y el intercambio de ideas en la búsqueda de mejorar el producto a entregar.

Se pasó llevó a cabo la validación del instrumento específico con el personal docente, administrativo y operativo de la Facultad. Para esto el personal colaboró de manera atenta con la asesora.

Se obtuvo el apoyo de 79 docentes, 43 administrativos y 6 operativos que respondieron la Encuesta Institucional, de todas las jornadas y horarios en que atiende la Facultad.

También se llevó a cabo reuniones con personal experto que asesoró el trabajo para analizar, unificar e interpretar la información obtenida.

La evaluación final se basa en la efectividad que busca determinar que los objetivos deseados; han resultado como consecuencia del esfuerzo invertido y la perseverancia.

Los resultados del presente estudio puede que se hayan visto afectados por la situación política que se vivió en la Facultad al momento de aplicar la Encuesta Institucional.

CONCLUSIONES

- Se aplicó el instrumento específico de evaluación de Clima Organizacional, “Encuesta Institucional”, que fue diseñado y adaptado a las necesidades de la Facultad de Humanidades.
- Se concluyó que son nueve los principales factores motivacionales que determinan el Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades. Siendo estos: Condiciones de trabajo, Oportunidades de Carrera y Desarrollo, Comunicación, Trabajo en Equipo, Capacitación, Compensación– Reconocimiento, Liderazgo, Motivación e Identificación con la Institución.
- De los resultados obtenidos en el estudio realizado se establece que el Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es bueno y agradable para la mayor parte de su personal.
- El análisis de la Situación actual de la Facultad permite identificar con claridad, cuales son las áreas en las que se debe hacer énfasis, para dar solución a los problemas y lograr que el personal tenga una mejor percepción de su ambiente de trabajo.

RECOMENDACIONES

- Que la Junta Directiva, el Decano y las autoridades de la Facultad de Humanidades, procuren el seguimiento necesario al estudio de Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades, para innovar aquellas áreas en donde el personal se siente insatisfecho.
- Realizar evaluaciones de Clima Organizacional, en la Facultad de Humanidades, cada dos años, haciendo uso de los nueve factores que fueron analizados especialmente para este estudio.
- Se recomienda a los directivos de esta casa de estudios, utilizar el instrumento de evaluación “Encuesta Institucional”, que fue diseñado y adaptado a las necesidades de la Facultad de Humanidades, para evaluar el Clima Organizacional.
- Se exhorta a las autoridades, revisar las áreas donde exista insatisfacción laboral, para fortalecer las debilidades reflejadas en el presente estudio.

**BIBLIOGRAFÍA

1. Chiavenato Idalberto. /Introducción a la Teoría General de la Administración/. -- 3ª ed. -- Colombia. Editorial McGrall Hill. 1996.
2. Gil Montepeque, Jovita, Barrios, María Alejandra, Villeda Recinos, Victor Ricardo. /Derecho Educativo/ -- 4ª ed. -- Guatemala. Ediciones Superiores. 2006.
3. Osorio Fernández, Erbin Fernando. Cardona Recinos, Fredy. Moscoso, Mynor Roberto. /Módulo Docente. /La Facultad de Humanidades y Nuestra Identidad/. Guatemala 2005.
4. Rehinhardt M., María. /Módulo Identidad Universitaria/. -- (Compiladora) -- Guatemala 2003
5. Universidad de San Carlos de Guatemala. /Manual de Organización y Funciones, Facultad de Humanidades/. Aprobado por Junta Directiva en el Punto Duodécimo del Acta 19-2006 de fecha 27 de junio de 2006.
6. Universidad de San Carlos de Guatemala. /Plan Operativo Anual (POA)/. Facultad de Humanidades. 2008.
7. Universidad de San Carlos de Guatemala. /Recopilación de Leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala/. Departamento de Asuntos Jurídicos. Editorial Universitaria. Guatemala 2002
8. Yoc Smith, Amelia. Coordinación y revisión. Godoy López, Dora Cristina. Guzmán Domínguez, Jesús. /Importancia de las Citas Textuales y la Bibliografía en la Investigación Universitaria: Sistema Clásico Francés, Lancaster, Apa y Harvard / Investigación y selección de textos/. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Humanidades, Edificio S-4. Escuela de Bibliotecología

** Bibliografía del Informe

APÉNDICE

PLAN DE DIAGNÓSTICO

1. Datos de Identificación

Nombre: Universidad de San Carlos de Guatemala

Dirección: Ciudad Universitaria zona 12, Edificio S 4, Facultad de Humanidades.

Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Facultad: Humanidades.

Ejecutor del diagnóstico: Eluvia Lemus Ramírez

Fecha o tiempo de trabajo: 23 de febrero al 11 de abril de 2008

1.1 Objetivo General

Determinar la importancia de la organización y los procesos técnico - administrativos; en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través del diagnóstico para dar solución a problemas que afecten su eficiencia y eficacia.

1.1.1 Objetivos Específicos

- ❖ Observar el estado en que se encuentra la institución en cuanto a infraestructura mobiliario y equipo
- ❖ Establecer las relaciones interpersonales, que se dan entre las personas que laboran en la institución y los usuarios de la misma.
- ❖ Identificar las necesidades y carencias de la institución para buscar una posible solución.
- ❖ Recopilar información a través de la aplicación de técnicas e instrumentos pertinentes.
- ❖ Elaborar instrumentos de investigación diagnóstica para recopilar información.
- ❖ Validar los instrumentos.
- ❖ Aplicar los instrumentos de investigación diagnóstica.
- ❖ Analizar los resultados obtenidos del diagnóstico
- ❖ Determinar la viabilidad y factibilidad de la solución planteada.
- ❖ Evaluar el diagnóstico.

1.2 Lugar de Ubicación

Ciudad Universitaria zona 12, Edificio S 4, Facultad de Humanidades.

2. Actividades

- ❖ Presentación de Solicitud para realizar EPS
- ❖ Elaboración del plan de diagnóstico
- ❖ Elaboración de instrumentos para obtener información: guía de observación, entrevista.
- ❖ Lectura de documentos históricos acerca de la Facultad de Humanidades y su desarrollo.
- ❖ Aplicación correcta de instrumentos y técnicas e instrumentos para obtener información
- ❖ Organizar la información obtenida
- ❖ Análisis de la información

2.1 Cronograma del Diagnóstico

AÑO 2008

No	Actividades	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
		Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Presentar la solicitud para realizar EPS.																				
2	Elaborar el Plan de Diagnóstico.																				
3	Elaboración de instrumentos para obtener información																				
4	Validación de instrumentos para obtener información																				
5	Lectura de documentos históricos																				
6	Aplicación correcta de instrumentos y técnicas																				
7	Organizar la información obtenida																				
8	Análisis de la información																				
9	Evaluación de diagnóstico																				

2.2 Técnicas

Participativas:

- ❖ FODA
- ❖ Entrevista

No Participativas:

- ❖ Guía de los ocho sectores
- ❖ Guía de observación
- ❖ Investigación documental

2.3 Recursos a Utilizar

Humanos:

- ❖ Personal Administrativo
- ❖ Personal técnico profesional.
- ❖ Personal operativo
- ❖ Asesora
- ❖ Estudiante de EPS.
- ❖ Estudiantes de la Facultad

Materiales:

- ❖ Documentos históricos
- ❖ Mobiliario y equipo de informática
- ❖ Mobiliario y equipo de oficina.

Físicos:

- ❖ Infraestructura
- ❖ Financieros

2.4 Presupuesto

Recursos	Cantidad	Costo
Materiales de oficina	Hojas, lapiceros, marcadores, folders	Q.60.00
Transporte	6 buses cada día	Q. 550.00
Equipo de informática	1 cartucho de tinta e impresiones	Q.250.00
Teléfono	Llamadas	Q. 150.00
Fotocopias	100 fotocopias	Q. 25.00
Internet	45 horas	Q. 225 .00
Imprevistos	10%	Q. 126 .00
Total		Q. 1386.00

2.5 EVALUACIÓN

Esta fase será evaluada a través de:

- ❖ Realización de diagnóstico
- ❖ Lista de cotejo

GUIA DE SECTORES PARA LA ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO

I SECTOR COMUNIDAD

AREA	INDICADOR
1. Geográfica	<p>1.1 Localización La Universidad de San Carlos de Guatemala, se encuentra entre la colonia El Carmen y Colonia Villa Sol. Ciudad Universitaria zona 12.</p> <p>1.2 Tamaño La Universidad de San Carlos de Guatemala tiene un área perimetral de cinco caballerías.</p> <p>1.3 Clima, suelo, principales accidentes El clima de la Universidad de San Carlos de Guatemala es templado, ya que cuenta con áreas boscosas que le dan ese ambiente.</p> <p>1.4 Recursos naturales Cuenta con un área boscosa llamada “Las Ardillitas” es área protegida.</p>
2. Histórica	<p>2.1 Primeros pobladores La zona doce era una Aldea, estaba integrada por varias fincas, que el General Justo Rufino Barrios, proporcionó a sus partidarios parcelas de casi una manzana de extensión, formándose así la Colonia Reformita, nombre que se le dio por la reforma liberal del 71.</p> <p>2.2 Lugares de orgullo local Universidad de San Carlos de Guatemala Instituto de Recreación de los Trabajadores IRTRA</p>
3. Política	<p>3.1 Gobierno local El trabajo del Gobierno local es ejecutado por el Alcalde de la región</p> <p>3.2 Organizaciones civiles apolíticas Existe una sede de los bomberos voluntarios, una sede de bomberos municipales y distintos dispensarios.</p>

<p>4. Social</p>	<p>4.1 Ocupación de los habitantes El comercio es una de las principales, pero también existen oficinas que prestan servicios varios tales como, asesoría jurídica y económica.</p> <p>4.2 Agencias educacionales: escuelas, colegios, otras. Existen varios colegios en los alrededores, también escuelas e institutos de nivel diversificado.</p> <p>4.3 Viviendas El tipo de vivienda en esta comunidad es construida de block, de uno o dos pisos con muro perimetral, varias colonias cuentan con garita de seguridad.</p> <p>4.4 Centros de recreación Encontramos el Instituto de Recreación de los Trabajadores IRTRA, centros comerciales y restaurantes.</p> <p>4.5 Transporte Existe transporte urbano y extraurbano por el acceso de la Avenida Petapa. Por la Calzada Aguilar Batres, se encuentra además el Transmetro.</p>
-------------------------	--

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos:

Problemas del Sector	Factores que lo Producen	Soluciones
<ul style="list-style-type: none"> - Existe contaminación ambiental. - Contaminación auditiva y visual 	<ul style="list-style-type: none"> - Tráfico en exceso - Ventas ambulantes - Sonido de automotores y música en los comerciales. - Anuncios, en comerciales, postes y paredes. 	<p>Plan para que vendedores ambulantes y autoridades coordinen los lugares que ocuparan, así como la forma en que manejaran los desechos que queden producto de sus ventas.</p>

II SECTOR INSTITUCIÓN

AREA	INDICADOR
1. Localización geográfica	<p>1.1 Ubicación Ciudad Universitaria zona 12, edificio S-4.</p> <p>1.2 Vías de acceso El ingreso a la Universidad de San Carlos de Guatemala se puede efectuar por la avenida Petapa, en el bus No. 4 y en el 96, por la Calzada Aguilar Batres, en los buses No. 95.</p>
2. Localización Administrativa	<p>2.1 Tipo de institución La Universidad de San Carlos de Guatemala es una institución autónoma.</p> <p>2.2 Región, área, distrito La Universidad de San Carlos de Guatemala, se encuentra en la ciudad de Guatemala, en área urbana.</p>
3. Historia de la institución	<p>3.1 Origen Los estudios humanísticos son parte de la Facultad desde su fundación. A fines del siglo XIX, el influjo de ideas positivistas de la época obligó a las humanidades a refugiarse en centros privados; el 17 de septiembre de 1945 se restauró en la Universidad la tradición del viejo solar académico de reciedumbre cultural y humana. La Facultad se considera legítima heredera de esta constante actividad de los estudios humanísticos que nacieran con los albores de la nacionalidad guatemalteca desde el siglo XVI.</p> <p>La Facultad de Humanidades se formó con los departamentos técnico – académicos y administrativos: Filosofía, Pedagogía y Ciencias de la Comunicación, Historia y Geografía, Letras y Psicología.</p>
4. Edificio	<p>4.1 Área El edificio S-4 tiene un área de 3,500 mts². Posee un área construida de 1250 mts.</p>

	<p>4.2 Área descubierta Cuenta con un área descubierta en el centro de 120 mts².</p> <p>4.3 Locales disponibles No existen locales disponibles, ya que las aulas, oficinas tienen destinada su forma de uso.</p> <p>Sus ambientes están distribuidos en dos niveles, los cuales están destinados para 90 aulas, oficinas administrativas, aula magna, cafetería, baños y 40 cubículos entre otros.</p>
<p>5. Ambientes y equipamiento</p>	<p>5.1 Salones específicos La Facultad, cuenta con Aula Magna, la cual es utilizada, para graduaciones, seminarios o conferencias.</p> <p>5.2 Oficinas Existen cuatro oficinas, las demás son ventanillas de atención al público, y cubículos pequeños donde los docentes atienden a los estudiantes.</p> <p>5.3 Servicios sanitarios Existen para damas y caballeros en ambas plantas, cuentan con espejo y espacio.</p> <p>5.4 Biblioteca Cuenta con biblioteca, sin embargo está desactualizada, no cuenta con un fichero organizado, donde se pueda obtener información acerca de todos los documentos que en ella se encuentran. A pesar de que cuenta con computadoras no todos los que laboran dentro de la biblioteca tienen acceso a estas.</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos:

Problemas del Sector	Factores que lo Producen	Soluciones
No tiene capacidad física para la cantidad de estudiantes que recibe.	Sobrepoblación estudiantil	Construcción de otro edificio para Facultad Humanidades.

III SECTOR DE FINANZAS

AREA	INDICADOR
1. Fuentes de financiamiento	<p>1.1 Presupuesto de la Institución <i>El presupuesto de la Universidad de San Carlos para el 2008 asciende a Q1 mil 134 millones.</i></p> <p>1.2 Presupuesto para la Facultad de Humanidades La Universidad de San Carlos asignó a la Facultad de Humanidades Q.14,721,435.76</p>
2. Costos	<p>2.1 Salarios Q. 11,768.597.72</p> <p>2.2 Materiales y suministros Q. 220.878.00</p> <p>2.3 Mantenimiento Q. 5,000.00</p> <p>2.4 Servicios generales (teléfono, luz y otros) Q. 97,085.00</p>
3. Control de Finanzas	<p>3.1 Estado de cuenta Mensual</p> <p>3.2 Disponibilidad de fondos Fondo rotativo contra liquidación</p>

	<p>3.3 Auditoria Interna y externa Permanente y esporádica de la misma Casa de Estudios y además de la Contraloría General de Cuentas.</p> <p>3.4 Manejo de libros contables De bancos y de inventarios.</p> <p>3.5 Otros controles Presupuestos por programa de cómputo</p>
--	---

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos:

Problemas del Sector	Factores que lo Producen	Soluciones
Facultad con necesidad de ampliar infraestructura y mejorar tecnología.	Bajo presupuesto asignado a la Facultad	Ampliar presupuesto

IV RECURSOS HUMANOS

AREA	INDICADOR
1. Personal Docente	<p>1.1 Total de trabajadores 243 trabajadores</p> <p>1.2 Total de trabajadores fijos e interinos El personal docente para optar a una plaza vacante, debe someterse a un proceso de oposición, en donde demuestra que tiene facultades para desempeñar su trabajo como docente.</p> <p>Auxiliar de Cátedra I y II, son los docentes que colaboran con un docente titular, trabajan por contrato.</p> <p>Profesor interino, también trabaja por contrato.</p>

	<p>Titular I, II, III, IV, V, VI y VII son los docentes que cuentan con una plaza fija y puede hacer carrera cada tres años son promovidos por medio de una evaluación.</p>
<p>2. Personal Administrativo</p>	<p>2.1 Total de trabajadores 56 trabajadores</p> <p>2.2 Total de trabajadores fijos e interinos El personal administrativo trabaja por contrato semestral, el cual es revalidado sólo si el administrativo cumple con los objetivos previstos.</p> <p>Los administrativos no tienen carrera universitaria, ya que su salario es el mismo, no importa la cantidad de años que tengan dentro de la institución.</p>
<p>3. Personal de servicio</p>	<p>3.1 Total de trabajadores 11 trabajadores</p> <p>3.2 Total de trabajadores fijos e interinos El personal de servicio trabaja por contrato semestral, el cual es revalidado sólo si el administrativo cumple con los objetivos previstos.</p> <p>Al igual que los administrativos, el personal de servicio no tienen carrera universitaria, y no puede optar a otro puesto a menos que alguien renuncie.</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos:

Problemas del Sector	Factores que lo Producen	Soluciones
Inestabilidad	Trabajo por contrato	Contratarlos por tiempo indefinido a través de planilla.

V SECTOR CURRICULUM

AREA	INDICADOR
<p>1. Plan de estudios</p>	<p>1.1 Niveles que atiende Nivel de educación superior. Los estudios que se imparten en la Facultad de Humanidades, corresponden a las ciencias sociales, a nivel de pre-grado, grado y post-grado.</p> <p>1.2 Área que cubre La Facultad de Humanidades, cuenta con los departamentos de: Letras, Filosofía, Arte, Bibliotecología, Sección de Idiomas y Pedagogía.</p>
<p>2. Horario Institucional</p>	<p>2.1 Tipo de horario El horario con que cuenta la Facultad de Humanidades es variado y flexible.</p> <p>2.2 Horas de atención a los usuarios El horario con que el usuario puede contar es de lunes a viernes de 7.30 a 12:00 Hrs. y de 14:00 a 20:00 Hrs. En la mayoría de las oficinas de la facultad.</p> <p>2.3 Tipo de jornada Existen cuatro tipos de jornadas en la Facultad</p> <p>Plan diario de lunes a viernes Jornada Matutina de 8:00 a 11:00 Hrs. Jornada vespertina de 14:00 a 17:00 Hrs. Jornada Nocturna de 17:15 a 20:30 Hrs.</p> <p>Plan fin de semana Sábado y domingo de 7:30 a 18:00horas</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos:

Problemas del Sector	Factores que lo Producen	Soluciones
Problemas administrativos en Plan fin de semana.	No cuenta con área administrativa en Plan fin de semana.	Implementar, horario y personal administrativo que labore en Plan fin de semana.

VI SECTOR ADMINISTRATIVO

AREA	INDICADOR
1. Planeamiento	1.1 Tipo de planes (corto, mediano, largo plazo) Existen planes a largo plazo, como el POA Plan Operativo Anual de la Facultad de Humanidades del año 2008.
2. Organización	2.1 Niveles jerárquicos de organización Existen los niveles jerárquicos ya que la Facultad cuenta con Junta Directiva, Consejo de Directores, Decano, entre otros. 2.2 Organigrama La Facultad de Humanidades cuenta con organigrama, mismo que ha cambiado en algunas ocasiones de acuerdo a las necesidades de la misma. 2.3 Existencia o no de manual de funciones Se encuentra el Manual de Funciones de la Facultad de Humanidades.
3. Coordinación	3.1 Existencia o no de informativos internos Existen circulares y oficios donde se envía información al personal.

	<p>3.2 Existencia o no de carteleras Existen pocas carteleras donde se informa a los estudiantes acerca de eventos, notas o anuncios de interés, sin embargo no se evidencia carteleras informativas para el personal.</p> <p>3.3 Tipos de comunicación La comunicación se da a través de teléfono, correo electrónico, verbal y escrita.</p>
4. Control	<p>4.1 Registros de asistencia Los docentes cuentan con registro de asistencia y horario tanto de inicio como de cierre de labores diarias.</p> <p>4.2 Evaluación de personal La Facultad de Humanidades evalúa al personal docente cada dos años, esta evaluación se hace a través de encuestas a los estudiantes acerca del desempeño del docente.</p> <p>El personal administrativo y de servicio no tiene evaluación de este tipo, solamente los jefes de área se encargan de evaluar el trabajo realizado.</p>
5. Supervisión	<p>5.1 Mecanismos de supervisión La supervisión se da a través de la observación y el cumplimiento de objetivos del trabajo del personal.</p> <p>5.2 Personal encargado de la supervisión Entre los encargados de la supervisión encontramos al Decano, y los jefes de área de cada departamento, también existen coordinadores de jornada y coordinadores de Plan de estudios.</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos:

Problemas del Sector	Factores que lo Producen	Soluciones
Supervisión sujeta al jefe inmediato.	Falta de mecanismos de supervisión, escritos o por méritos.	Crear instrumentos de supervisión que motiven al personal.

VII SECTOR DE RELACIONES

AREA	INDICADOR
<p>1. Institución - Usuarios</p>	<p>1.1 Estado/forma de atención a los usuarios</p> <p>La atención a los usuarios es cordial, sin embargo no siempre se logra satisfacer las necesidades, por cuestiones de horario o falta de información.</p> <p>2.1 Actividades académicas (seminarios, conferencias, capacitaciones)</p> <p>Las actividades académicas, son informadas por el Departamento de Relaciones Públicas a través de la cartelera informativa, también los docentes anuncian a sus estudiantes acerca de estas actividades. Las cuales en su mayoría son conferencias o seminarios.</p> <p>No todo el personal administrativo cuenta con capacitaciones de desempeño laboral o motivacionales.</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos:

Problemas del Sector	Factores que lo Producen	Soluciones
<p>Usuario inconforme Personal poco motivado</p>	<p>Falta de información Horario</p>	<p>Crear instrumentos informativos donde los usuarios tengan las respuestas más comunes a su disposición.</p> <p>Implementar horario, de medio día en todas las oficinas.</p>

VIII SECTOR FILOSÓFICO, POLÍTICO, LEGAL

AREA	INDICADOR
<p>1. Filosofía de la institución</p>	<p>1.1 Visión</p> <p>“Ser la entidad rectora en la formación de profesionales humanistas, con base científica y tecnológica de acuerdo con el momento socioeconómico, cultural, político y educativo, con el impacto en las políticas de desarrollo nacional, regional e internacional.”</p> <p>1.2 Misión</p> <p>“Unidad académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, especializada en la formación de profesionales con la excelencia académica en las distintas áreas de las humanidades, que incidan en la solución de los problemas de la realidad y el desarrollo nacional.”</p>
<p>2. Políticas de la institución</p>	<p>2.1 Políticas</p> <p>Docencia</p> <p>a) “Formar profesionales con un adecuado equilibrio en su formación humanística, científica y tecnología, dentro del contexto histórico, económico y socioeducativo del país.</p> <p>b) Desarrollar actitudes y capacidades innovadoras con metodologías participativas.</p>

c) Brindar oportunidad de formación a todos los sectores, especialmente aquellos que tienen a su cargo la formación de personal en el ámbito regional y local.”

Investigación

a) “Desarrollar investigación básica y aplicada en áreas que respondan a necesidades determinadas, demandadas por la comunidad.

b) Promover sistemas de información que sirvan de base estructural para nuevos estudios y proyectos académicos y de comunidad.”

Extensión y servicio

a) “Desarrollar sistemas de servicios en función de lo que los usuarios requieran y de sus posibilidades de tiempo y recursos.

b) Opinar, elaborar y determinar estudios y participar juntamente con los usuarios, en función de sus necesidades.

c) Proponer soluciones a los problemas seleccionados con la cobertura de servicios de la Facultad de Humanidades.”

1.1.1 Objetivos

a) “Integrar el pensamiento universitario, mediante una visión conjunta y universal de los problemas del ser humano y del mundo.

b) Investigar en los campos de las disciplinas filosóficas, históricas, literarias, pedagógicas, psicológicas, lingüísticas, y en los que con ellas guardan afinidad y analogías.

c) Enseñar las ramas del saber humano enunciados en el inciso anterior, en los grados y conforme a los planes que adelante se enuncian.

d) Preparar y titular a los profesores de segunda enseñanza (enseñanza secundaria), tanto en las ciencias naturales, como en las ciencias culturales y en las artes.

e) Dar una forma directa a los universitarios, y en forma indirecta a todos los intensados, en las cuestiones intelectuales una base de cultura general y de conocimientos sistemáticos del medio nacional que le es indispensable para llenar eficazmente su cometido en la vida de la comunidad.

f) Crear una amplia conciencia social en el conglomerado universitario, a fin de articular la función de la Universidad y de sus estudiantes y egresados con las altas finalidades de la colectividad.

g) Realizar las labores de extensión cultural que son necesarias para mantener vinculada a la Universidad con los problemas y con la realidad nacional.

	<p>h) Coordinar sus actividades con bibliotecas, museos, academias, conservatorios y con todas aquellas instituciones que puedan cooperar a la conservación, al estudio, a la difusión y al avance del arte y de las disciplinas humanísticas.</p> <p>i) Cumplir todos aquellos objetivos que por su naturaleza de orientación le competan”.</p>
<p>3. Aspectos legales</p>	<p>3.1 Personería jurídica Existen circulares y oficios donde se envía información al personal.</p> <p>3.2 Marco legal que abarca la institución (leyes generales, acuerdos, reglamentos, otros) El Marco legal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo encontramos en la “Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala” Decreto Número 325.</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos:

Problemas del Sector	Factores que lo Producen	Soluciones
No se evidencia problema en este sector.		

LISTA DE PROBLEMAS IDENTIFICADOS

1. Existe contaminación ambiental.
2. Contaminación auditiva y visual
3. No tiene capacidad física para la cantidad de estudiantes que recibe
4. Facultad con necesidad de ampliar infraestructura y mejorar tecnología
5. Inestabilidad
6. Problemas administrativos en Plan fin de semana.
7. Supervisión sujeta al jefe inmediato
8. Usuario inconforme
9. Personal poco motivado



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

GUIA DE OBSERVACIÓN

Qué se evalúa:

Infraestructura de la Facultad: Espacios definidos, condiciones de aulas, oficinas y baños.

Qué se observa	Si	No
Los espacios de aulas y oficinas están bien ubicados.	X	
Las aulas tienen espacio suficiente para cantidad de alumnos que se atiende.		X
Las oficinas cuentan con espacio suficiente para atender al público.		X
Las aulas y las oficinas cuentan con ventilación adecuada.		X
Las aulas y las oficinas cuentan con la claridad que necesitan.		X
Los servicios sanitarios, cuentan con espacio suficiente de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	X	
Las instalaciones en general se encuentran en buenas condiciones físicas.	X	

Qué se evalúa:

Relaciones interpersonales: Trato entre personal administrativo, técnico profesional, docentes, alumnos, alumnas, y personal operativo.

Qué se observa	Si	No
Se evidencia integración e interrelación positiva entre personal administrativo y técnico profesional.	X	
Existen relaciones de comunicación abiertas entre docentes y alumnos.	X	
Se evidencia cordialidad entre personal administrativo y alumnos.		X
Existen relaciones de cordialidad entre personal administrativo, técnico profesional y operativo.	X	

Qué se evalúa:

Recursos materiales: Existencia y uso apropiado de equipo, materiales y herramientas.

Qué se observa	Si	No
Existe material didáctico para los docentes		X
Se evidencia uso de material audiovisual para apoyo de los docentes.	X	
Se observa uso de la biblioteca.	X	
Existe mobiliario y equipo adecuado al trabajo que en cada oficina se realiza.		X
Se evidencia uso adecuado del mobiliario y equipo de parte del personal.	X	

Qué se evalúa:

Cooperación, integración e intercambio de conocimientos.

Qué se observa	Si	No
Relaciones de armonía en los diferentes ambientes de la Facultad	X	
Trabajo en grupos		X
Sugerencias y puntos de vista positivos	X	
Intercambio de opiniones en el ámbito laboral	X	
Cordialidad en las actividades diarias	X	
Interés por los demás	X	

Qué se evalúa:

Gestión: Actividades que se realizan para obtener fondos o materiales.

Qué se observa	Si	No
Evidencia de mejoras en la infraestructura de la Facultad	X	
Existencia de equipos de informática que sean de apoyo al personal	X	
Alquiler de Kioscos		X
Ventas	X	
Se recibe ayuda económica internacional		X
Se reciben donaciones		X



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
ASESORA: MA. SANDRA GONZÁLEZ

GUIA DE ENTREVISTA PERSONAL DOCENTE

Nombre del entrevistador: _____

Hora de inicio de entrevista: _____ Hora de finalización: _____

Entrevistado: _____ Edad: _____

Sólo trabaja en la Facultad o tiene otra actividad laboral: _____ ¿Cuál?: _____

Función en la Facultad (cargo): _____

Antigüedad en la institución: _____

1.- ¿Qué actividades realiza dentro del cargo docente en la Facultad?

2.- ¿Ha recibido algún tipo de capacitación para la realización de su trabajo?

SI NO

¿Cuándo?

3.- ¿Le gustaría recibir alguna capacitación específica?

SI NO

¿Cuál y con qué frecuencia?

4.- ¿Enfrenta algún tipo de problema en la realización de sus actividades diarias?

SI NO

¿Cuál?

5.- ¿Cree que se pueden realizar actividades para mejorar su desempeño laboral en la Facultad?

SI NO

¿Cuáles?

6.- ¿Cuenta con el equipo de cómputo necesario, que le permita desempeñar bien en su trabajo?

SI NO

¿Cuál?

7.- ¿Esta contratado por tiempo indefinido?

SI NO

¿Categoría?

8.- ¿El horario de su trabajo le permite llevar a cabo las actividades que desempeña en su cargo con eficiencia y eficacia?

SI NO

¿Porqué?

9.- ¿El ambiente de trabajo es cordial y de ayuda mutua?

SI NO

¿Porqué?

10.- ¿El área de trabajo con que cuenta afecta en algún momento su desempeño laboral?

SI NO

¿Porqué?

11.- ¿Existen oportunidades de mejorar su desempeño laboral?

SI NO

¿Porqué?

12.- ¿Enfrenta amenazas o problemas que puedan afectar su desempeño laboral?

SI NO

¿Porqué?



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
ASESORA: MA. SANDRA GONZÁLEZ

GUIA DE ENTREVISTA PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO PROFESIONAL

Nombre del entrevistador: _____
Hora de inicio de entrevista: _____ Hora de finalización: _____
Entrevistado: _____ Edad: _____
Sólo trabaja en la Facultad o tiene otra actividad laboral: _____ ¿Cuál?: _____
Función en la Facultad (cargo): _____
Antigüedad en la institución: _____

1.- ¿Qué actividades realiza dentro del cargo administrativo en la Facultad?

2.- ¿Ha recibido algún tipo de capacitación para la realización de su trabajo?

SI NO OTRA

¿Cuándo?

3.- ¿Le gustaría recibir alguna capacitación específica?

SI NO

¿Cuál y con qué frecuencia?

4.- ¿Enfrenta algún tipo de problema en la realización de sus actividades diarias?

SI NO

5.- ¿Cree que se pueden realizar actividades para mejorar su desempeño laboral en la Facultad?

SI NO

¿Cuáles

6.- ¿Cuenta con el equipo de oficina necesario, que le permita desempeñar bien en su trabajo?

SI NO
¿Cuál?

7.- ¿Esta contratado por tiempo indefinido?

SI NO
¿Categoría?

8.- ¿El horario de su trabajo le permite llevar a cabo las actividades que desempeña en su cargo con eficiencia y eficacia?

SI NO
¿Porqué?

9.- ¿El ambiente de trabajo es cordial y de ayuda mutua?

SI NO
¿Porqué?

10.- ¿El área de trabajo con que cuenta afecta en algún momento su desempeño laboral?

SI NO
¿Porqué?

11.- ¿Existen oportunidades de mejorar su desempeño laboral?

SI NO
¿Porqué?

12.- ¿Enfrenta amenazas o problemas que puedan afectar su desempeño laboral?

SI NO
¿Porqué?



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
ASESORA: MA. SANDRA GONZÁLEZ

GUIA DE ENTREVISTA PERSONAL OPERATIVO

Nombre del entrevistador: _____

Hora de inicio de entrevista: _____ Hora de finalización: _____

Entrevistado: _____ Edad: _____

Nivel de educación : _____

Sólo trabaja en la Facultad o tiene otra actividad laboral: _____ ¿Cuál? _____

Antigüedad en la institución: _____

1.- ¿Qué actividades realiza dentro del cargo en la Facultad?

2.- ¿Ha recibido algún tipo de capacitación para la realización de su trabajo?

SI NO

¿Cuándo?

3.- ¿Le gustaría recibir alguna capacitación específica?

SI NO

¿Cuál y con qué frecuencia?

4.- ¿Enfrenta algún tipo de problema en la realización de sus actividades diarias?

SI NO

¿Cuál?

5.- ¿Cree que se pueden realizar actividades para mejorar su desempeño laboral en la Facultad?

SI NO

¿Cuáles

6.-¿Cuenta con el equipo de cómputo necesario, que le permita desempeñar bien en su trabajo?

SI NO

¿Cuál?

7.- ¿Esta contratado por tiempo indefinido?

SI NO

¿Categoría?

8.- ¿El horario de su trabajo le permite llevar a cabo las actividades que desempeña en su cargo con eficiencia y eficacia?

SI NO

¿Porqué?

9.- ¿El ambiente de trabajo es cordial y de ayuda mutua?

SI NO

¿Porqué?

10.- ¿El área de trabajo con que cuenta afecta en algún momento su desempeño laboral?

SI NO

¿Porqué?

11.- ¿Existen oportunidades de mejorar su desempeño laboral?

SI NO

¿Porqué?

12.- ¿Enfrenta amenazas o problemas que puedan afectar su desempeño laboral?

SI NO

¿Porqué?



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
ASESORA: MA. SANDRA GONZÁLEZ

GUIA DE ENTREVISTA ALUMNOS Y ALUMNAS DE LA FACULTAD

Nombre del entrevistador: _____
Hora de inicio de entrevista: _____ Hora de finalización: _____
Entrevistado: _____ Edad: _____
Carrera y Semestre que cursa: _____

1.- ¿Qué otras actividades educativas realiza aparte de estudiar en la Facultad?

2.- ¿Cuál es su horario de estudios en la Facultad?

3.- ¿Cuánto tiempo le toma venir a la Facultad?

4.- ¿El horario de estudios es apropiado de acuerdo con sus actividades diarias?

SI NO

5.- ¿Le gusta la carrera que eligió estudiar?

SI NO

¿Porqué?

6.- ¿Le gusta la forma en la que los docentes imparten sus clases?

SI NO

¿Porqué? _____

7.- ¿Cree que los docentes están bien preparados para impartir sus cursos?

SI NO

8.- ¿Según su criterio se pueden implementar actividades para mejorar el que hacer educativo en la Facultad?

SI NO

¿Cuáles?

9.- ¿Se lleva bien con sus compañeros de clase?

SI NO

10.- ¿Tiene problemas que la Facultad causa y que interfieren con sus estudios?

SI NO

¿Cuáles?

11.- ¿Ha tenido algún problema de tipo administrativo en la Facultad?

SI NO

¿Cuál?

12.- Escriba según su criterio que es lo mejor que tiene la Facultad para brindarle a los estudiantes.

ANEXOS

Guatemala 29 de Mayo de 2008.

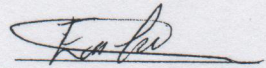
Lic. Walter Mazariegos
Secretario Adjunto
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Respetable licenciado, le saludo cordialmente, deseando que Dios bendiga sus labores cotidianas.

Por medio de la presente yo; Eluvia Lemus Ramirez, estudiante de la Facultad de Humanidades en la carrera Licenciatura en Pedagogia y Técnico en Administración Educativa, me identifico con No. De carné 9117570, actualmente realizando Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), Clima Organizacional en la Facultad de Humanidades en conjunto con el Departamento de Relaciones Públicas; solicito a usted permiso para realizar entrevistas y encuestas al personal que labora en la Facultad de Humanidades a partir del día 29 de Mayo de 2008, como parte del proyecto que se está llevando a cabo dentro de la Facultad.

Agradeciendo de antemano su atención a la presente.

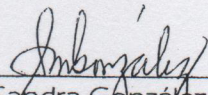
Atte.



Eluvia Lemus Ramirez
Epesista

Tel 52753060

Vo.Bo.


Licda. Sandra González
Asesora

Autosigno
Sec. Adjunto

Guatemala 3 de Septiembre de 2008.

Lic. Walter Mazariegos
Secretario Adjunto
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Respetable licenciado, le saludo cordialmente, deseando que Dios Bendiga sus labores cotidianas.

El motivo de la presente es para solicitar su apoyo en la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado que actualmente se lleva a cabo en la Facultad acerca del Clima Organizacional.

Para este estudio se necesita contar con la opinión del personal tanto administrativo como operativo que labora en la Facultad, en los diferentes horarios. El estudio se llevará a cabo a través de una Encuesta Institucional, que deberá llenarse de acuerdo a las instrucciones dadas en la misma.

Por este motivo solicito la disponibilidad del salón 202 del edificio S4 y la participación del personal durante 20 minutos en horario matutino a las 11.00 a.m., y vespertino a las 5.00 p.m., el día martes 9 de septiembre.

Agradeciendo de antemano su atención a la presente.



Atentamente
Eluvia Lemus Ramírez
Epesista
No. Carné 9117570
Tel. 51169872

Autorizado



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 3 de Septiembre de 2008.

Lic. Carlos Mayorga
Director del Departamento de Pedagogía
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Respetable licenciado, le saludo cordialmente, deseando que Dios Bendiga sus labores cotidianas.

El motivo de la presente es para solicitar su apoyo en la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado que actualmente se lleva a cabo en la Facultad acerca del Clima Organizacional.

Para este estudio se necesita contar con la opinión del personal tanto administrativo como operativo que labora en la Facultad, en los diferentes horarios. El estudio se llevará a cabo a través de una Encuesta Institucional, que deberá llenarse de acuerdo a las instrucciones dadas en la misma.

Por este motivo solicito la disponibilidad del salón 202 del edificio S4 y la participación del personal durante 20 minutos en horario matutino a las 11.00 a.m., el día martes 9 de septiembre.

Agradeciendo de antemano su atención a la presente.

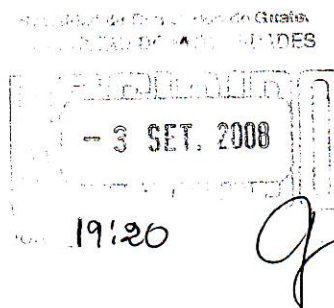

Atentamente
Eluvia Lemus Ramírez
Epesista
No. Carné 9117570
Tel. 51169872



Handwritten signature and date: 03/09/08

Guatemala 3 de Septiembre de 2008.

Licda. Ninette Grosjean de Méndez
Directora del Departamento de Filosofía
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Respetable licenciada, le saludo cordialmente, deseando que Dios Bendiga sus labores cotidianas.

El motivo de la presente es para solicitar su apoyo en la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado que actualmente se lleva a cabo en la Facultad acerca del Clima Organizacional.

Para este estudio se necesita contar con la opinión del personal tanto administrativo como operativo que labora en la Facultad, en los diferentes horarios. El estudio se llevará a cabo a través de una Encuesta Institucional, que deberá llenarse de acuerdo a las instrucciones dadas en la misma.

Por este motivo solicito la disponibilidad del salón 202 del edificio S4 y la participación del personal durante 20 minutos en horario nocturno a las 7.00 p.m., el día martes 9 de septiembre.

Agradeciendo de antemano su atención a la presente.

Atentamente
Eluvia Lemus Ramírez
Epesista
No. Carné 9117570
Tel. 51169872

Guatemala 3 de Septiembre de 2008.

Lic. Milton Alfredo Torres
Director del Departamento de Letras
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Respetable licenciado, le saludo cordialmente, deseando que Dios Bendiga sus labores cotidianas.

El motivo de la presente es para solicitar su apoyo en la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado que actualmente se lleva a cabo en la Facultad acerca del Clima Organizacional.

Para este estudio se necesita contar con la opinión del personal tanto administrativo como operativo que labora en la Facultad, en los diferentes horarios. El estudio se llevará a cabo a través de una Encuesta Institucional, que deberá llenarse de acuerdo a las instrucciones dadas en la misma.

Por este motivo solicito la disponibilidad del salón 202 del edificio S4 y la participación del personal durante 20 minutos en horario matutino a las 11.00 a.m., y en horario nocturno a las 7.00 p.m., el día martes 9 de septiembre.

Agradeciendo de antemano su atención a la presente.


Atentamente
Eluvia Lemus Ramírez
Epesista
No. Carné 9117570
Tel. 51169872

Recibido 03/09/08
Jorge García



Guatemala 3 de Septiembre de 2008.

Lic. Bidel Méndez
Coordinador de la jornada nocturna
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Respetable licenciado, le saludo cordialmente, deseando que Dios Bendiga sus labores cotidianas.

El motivo de la presente es para solicitar su apoyo en la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado que actualmente se lleva a cabo en la Facultad acerca del Clima Organizacional.

Para este estudio se necesita contar con la opinión del personal tanto administrativo como operativo que labora en la Facultad, en los diferentes horarios. El estudio se llevará a cabo a través de una Encuesta Institucional, que deberá llenarse de acuerdo a las instrucciones dadas en la misma.

Por este motivo solicito la disponibilidad del salón 202 del edificio S4 y la participación del personal durante 20 minutos en horario nocturno a las 7.00 p.m., el día martes 9 de septiembre.

Agradeciendo de antemano su atención a la presente.


Atentamente
Eluvia Lemus Ramírez
Epesista
No. Carné 9117570
Tel. 51169872

*Recibido
03/09/08
[Handwritten signature]*

Guatemala 3 de Septiembre de 2008.

Licda. Amelia Yoc Smith
Directora del Departamento de Bibliotecología
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Respetable licenciada, le saludo cordialmente, deseando que Dios Bendiga sus labores cotidianas.

El motivo de la presente es para solicitar su apoyo en la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado que actualmente se lleva a cabo en la Facultad acerca del Clima Organizacional.

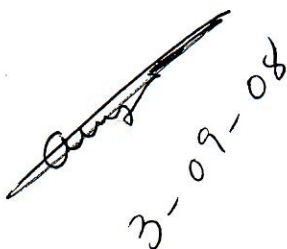
Para este estudio se necesita contar con la opinión del personal tanto administrativo como operativo que labora en la Facultad, en los diferentes horarios. El estudio se llevará a cabo a través de una Encuesta Institucional, que deberá llenarse de acuerdo a las instrucciones dadas en la misma.

Por este motivo solicito la disponibilidad del salón 202 del edificio S4 y la participación del personal durante 20 minutos en horario nocturno a las 7.00 p.m., el día martes 9 de septiembre.

Agradeciendo de antemano su atención a la presente.



Atentamente
Eluvia Lemus Ramírez
Epesista
No. Carné 9117570
Tel. 51169872



3-09-08

Guatemala 3 de Septiembre de 2008.

Lic. Aída Escobar
Coordinadora de Jornadas matutina y vespertina
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Respetable licenciada, le saludo cordialmente, deseando que Dios Bendiga sus labores cotidianas.

El motivo de la presente es para solicitar su apoyo en la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado que actualmente se lleva a cabo en la Facultad acerca del Clima Organizacional.

Para este estudio se necesita contar con la opinión del personal tanto administrativo como operativo que labora en la Facultad, en los diferentes horarios. El estudio se llevará a cabo a través de una Encuesta Institucional, que deberá llenarse de acuerdo a las instrucciones dadas en la misma.

Por este motivo solicito la disponibilidad del salón 202 del edificio S4 y la participación del personal durante 20 minutos en horario matutino a las 11.00 a.m., y en horario vespertino a las 5.00 p.m., el día martes 9 de septiembre.

Agradeciendo de antemano su atención a la presente.

Rocío J. Contreras
3-09-2008


Atentamente
Eluvia Lemus Ramírez
Epesista
No. Carné 9117570
Tel. 51169872

Guatemala 5 de Septiembre de 2008.

Señor
Ludwin Osmin Carías Serrano
Niticipiados
Presente

Respetable señor le saludo cordialmente, deseando que Dios bendiga sus labores cotidianas.

El motivo de la presente es para solicitar su apoyo en la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado que actualmente estoy realizando en la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades acerca del Clima Organizacional.

Para realizar este estudio necesito encuestar al personal que labora en la Facultad, en los diferentes horarios.

Por este motivo solicito a usted su ayuda con la donación de las copias necesarias para realizar esta encuesta.

Espero su pronta respuesta y de antemano agradezco su atención a la presente.

Atte.
Eluvia Lemus Ramírez
Epesista
Tel. 51169872



Guatemala 3 de Septiembre de 2008.

Ingeniero José Roberto de la Rosa Sánchez
Directora del Departamento de Arte
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Respetable licenciado, le saludo cordialmente, deseando que Dios Bendiga sus labores cotidianas.

El motivo de la presente es para solicitar su apoyo en la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado que actualmente se lleva a cabo en la Facultad acerca del Clima Organizacional.

Para este estudio se necesita contar con la opinión del personal tanto administrativo como operativo que labora en la Facultad, en los diferentes horarios. El estudio se llevará a cabo a través de una Encuesta Institucional, que deberá llenarse de acuerdo a las instrucciones dadas en la misma.

Por este motivo solicito la disponibilidad del salón 202 del edificio S4 y la participación del personal durante 20 minutos en horario nocturno a las 7.00 p.m., el día martes 9 de septiembre.

Agradeciendo de antemano su atención a la presente.


Atentamente
Eluvia Lemus Ramírez
Epesista
No. Carné 9117570
Tel. 51169872

Recibí;
R. de la Rosa
3 sep 08
18:30

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE HUMANIDADES
"Id y enseñad a todos"
Guatemala, Centroamérica
Ciudad Universitaria, zona 12

Guatemala,

Señor(a) Director(a):

Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objeto de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Por lo anterior solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado al (la) estudiante Eluvia Lemus Ramirez, carnè 9117570 en la institución que usted dirige.

El supervisor asignado realizará visitas constantes, durante el desarrollo de las fases: diagnóstico, formulación del proyecto, ejecución y evaluación.

Esperamos contribuir con su institución de la manera más efectiva y eficaz.

ID Y ENSEÑAD A TODOS


Lic. María Teresa Gatica Secaída
DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN





FACULTAD DE HUMANIDADES

Ref. SD. Of. 025-2008

Guatemala,
27 de febrero de 2008

Estudiante
Eluvia Lemus Ramírez,
Carnè 9117570,
Facultad de Humandades,
Edificio.

Estudiante Lemus Ramírez.

Tengo el agrado de saludarla y, al mismo tiempo, acusar recibo de su nota en la que solicita se autorice realizar el Ejercicio Profesional Supervisado en esta Unidad Acadèmica.

Al respecto, me permito comunicarle que este Decanato autoriza para que pueda realizar su EPS en esta Facultad.

Sin otro particular, suscribo, atentamente,

"Id y enseñad a todos"

M.A. Mario Alfredo Calderón Herrera
DECANO

c.c. archivo

/smg.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE HUMANIDADES
"Id y enseñad a todos"
Guatemala, Centroamérica
Ciudad Universitaria, zona 12

Atendida
el 13-2-2008
12:00 horas
S. González.

Guatemala, 6 de octubre de 2007

Licenciado (a)
SANDRA GONZÁLEZ
Asesor (a) de Tesis o EPS
Facultad de Humanidades

Atentamente se le informa que ha sido nombrado(a) como ASESOR(A) que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de tesis () o EPS (X) que ejecutará el (la) estudiante

ELUVIA LEMUS RAMÍREZ

Previo a optar al grado de Licenciado (a) en Pedagogía Y Administración Educativa.


Lic. María Teresa Gatica Seca
Departamento de Extensión


Vo. Bo. MA Mario Alfredo Calderón Herrera
DECANO

C.C expediente
Archivo

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE HUMANIDADES

Id y Enseñad a Todos

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, Centroamérica

Guatemala, 24 de septiembre de 2008

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DEPARTAMENTO DE ARTE
RECIBIDO
24 SEP 2008
HORA: 16:45 FIRMA: Mariana

Señores(as) Directores(as)

- Ing. Roberto De la Rosa, Director del Departamento de Arte
- Licda. Amelia Yoc Smith, Directora Escuela de Bibliotecología
- Licda. Ninette Grosjean de Méndez, Directora del Departamento de Filosofía
- M.A. Milton Alfredo Torres, Directora del Departamento de Letras
- Licda. Claudia Flores, Jefa de la Sección de Idiomas
- Lic. Carlos Mayorga, Director del Departamento de Pedagogía

Estimados Directores(as)

Reciban un cordial saludo, y mis deseos porque sus actividades se estén realizando de manera exitosa.

La presente tiene como objetivo contar con la colaboración, apoyo y anuencia por parte de ustedes, para que los profesores de sus Departamentos puedan responder una Encuesta que la señora Eluvia Lemus estudiante del Departamento de Pedagogía y Epesista, va a aplicar mañana por la tarde-noche.

La información que los profesores proporcionen será utilizada en el estudio de Clima Organizacional que la epesista está realizando con la asesoría del Departamento de Relaciones Públicas.

Sin otro particular me suscribo de ustedes, deferentemente.

Sandra González Miralles
M.A. Sandra González Miralles
Directora, Departamento de Relaciones Públicas

C.C. Sra. Eluvia Lemus, epesista



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
RECIBIDO
24 SET. 2008
FIRMA: *[Signature]*

[Signature]

[Signature]
24/09/08

Recibi
lefloracy 24/09/2008
David Lopez
2409-2008

