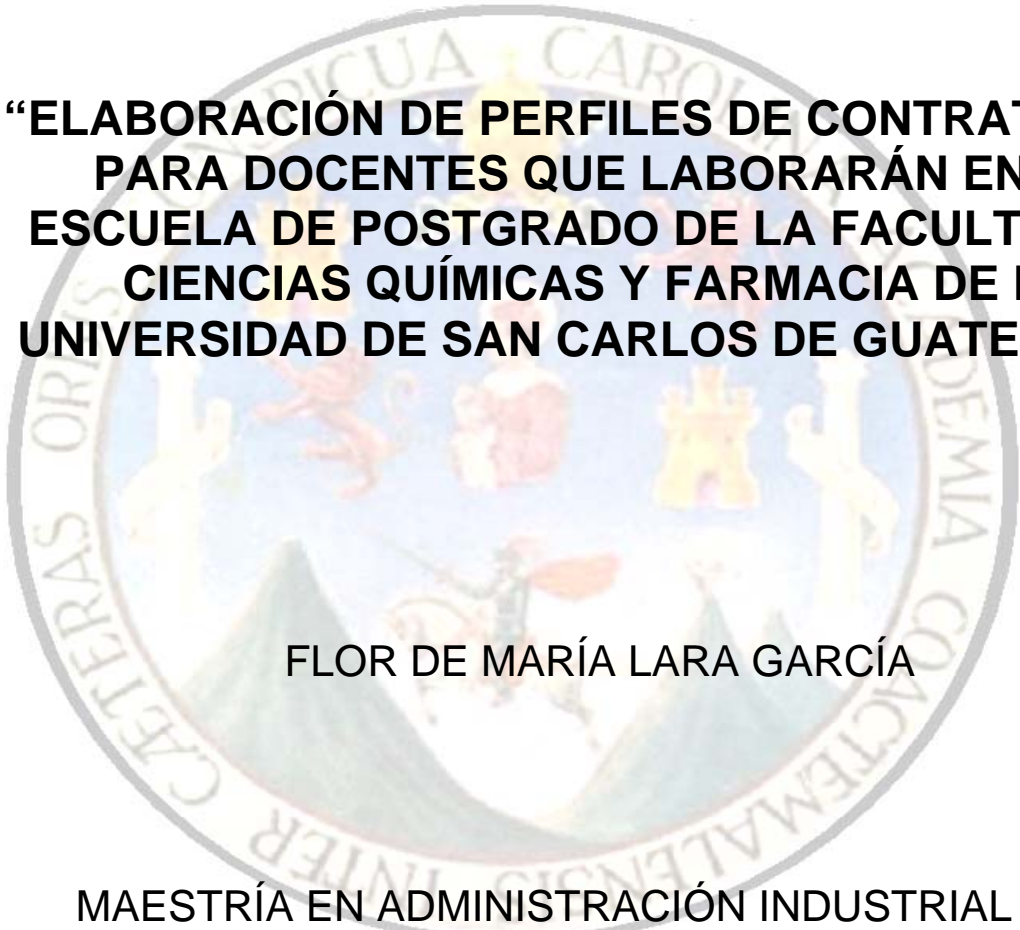


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACIA  
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



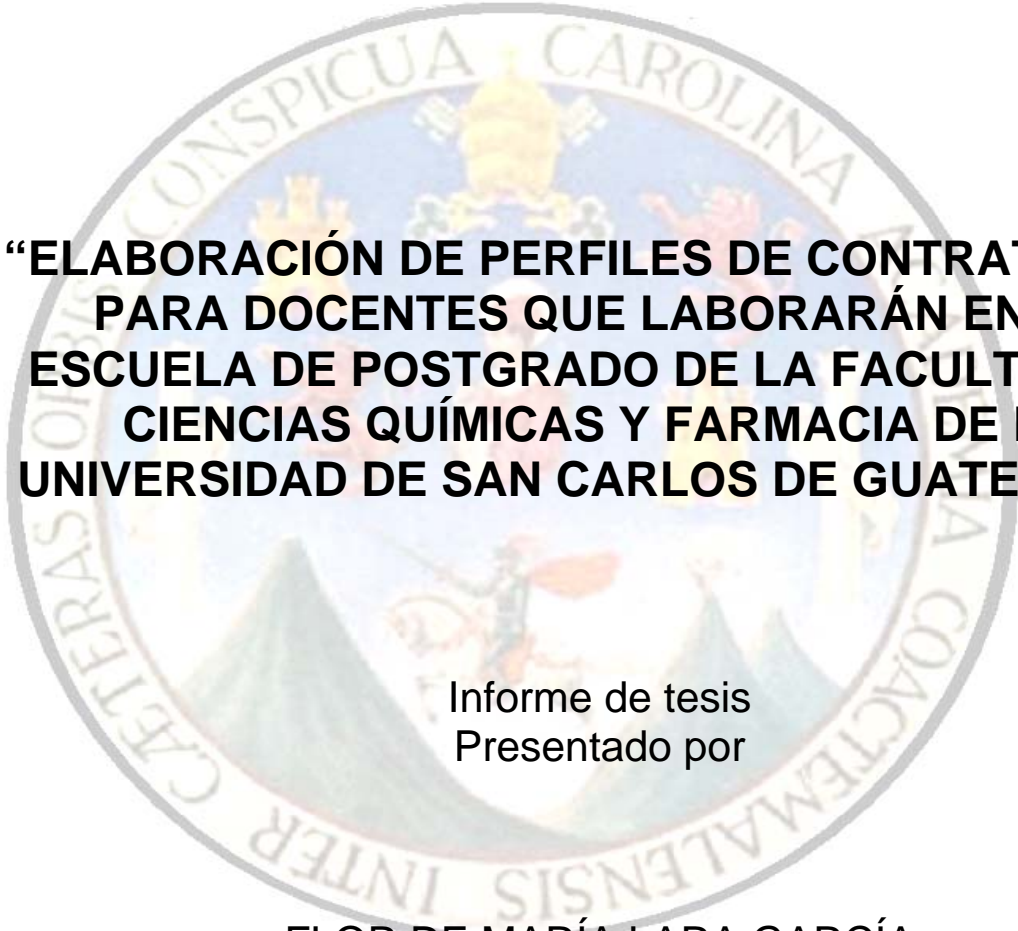
**“ELABORACIÓN DE PERFILES DE CONTRATACIÓN  
PARA DOCENTES QUE LABORARÁN EN LA  
ESCUELA DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACIA DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA”**

FLOR DE MARÍA LARA GARCÍA

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL Y DE  
EMPRESAS DE SERVICIOS  
MAIES

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACIA  
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a person on a horse, holding a staff and a shield, set against a background of a landscape with mountains and a sun. The text "UNIVERSITAS CONSPICUA CAROLINA" is written along the top arc, and "CETTESA OBIIT INTER COACTEMALENSIS" along the bottom arc.

**“ELABORACIÓN DE PERFILES DE CONTRATACIÓN  
PARA DOCENTES QUE LABORARÁN EN LA  
ESCUELA DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACIA DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA”**

Informe de tesis  
Presentado por

**FLOR DE MARÍA LARA GARCÍA**

Para optar al título de

**MAESTRA EN ADMINISTRACION INDUSTRIAL Y DE EMPRESAS DE  
SERVICIOS**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACIA

JUNTA DIRECTIVA

Lic. Óscar Manuel Cóbar Pinto, Ph.D.	DECANO
Lic. Pablo Ernesto Oliva Soto	SECRETARIO
Licda. Lillian Raquel Irving Antillón, M.A.	VOCAL I
Licda. Liliana Vides de Urizar	VOCAL II
Licda. Beatríz Eugenia Batres de Jiménez	VOCAL III
Br. Mariesmeralda Arriaga Monterroso	VOCAL IV
Br. José Juan Vega Pérez	VOCAL V

CONSEJO ACADÉMICO  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

Lic. Óscar Manuel Cóbar Pinto, Ph.D., DECANO

Licda. Anne Liere de Godoy, M.Sc.

Dr. Jorge Luis De León Arana

Dr. Jorge Erwin López Gutiérrez

Lic. Félix Ricardo Véliz Fuentes, M.Sc.

## DEDICATORIA

- A Dios: Por darme tantas oportunidades de vida.
- A la Virgen María: Por enseñarnos a no ser sólo madres, sino a desempeñar papeles protagónicos en la vida.
- A los Ángeles: Seres de luz que iluminan mi camino en momentos de oscuridad.
- A mi madre:  
Concepción García Por cuidar de mí cada vez que fue necesario.
- A mi padre:  
Marco Tulio Lara Por su ejemplo de trabajo, dedicación, esfuerzo y responsabilidad, como un homenaje a su memoria.
- A mis hijos:  
José Rolando y  
Pedro Josué Porque sin su existencia mi vida sería monótona y aburrida. Por ser cada uno tan especial para mí y porque el tiempo que no compartimos mientras estudiaba, valió la pena.  
Para ustedes todo mi amor.
- A mis hermanos:  
Edgar, Magaly, Mario,  
Tulio, Aníbal, Anabella  
y Patty Con todo mi cariño.
- A Déborah María Por ser mi sobrina y también mi amiga.
- A mis amigos:  
José Fernando,  
Nohemí e Idolly Por su paciencia, comprensión y compañía.
- A mi mejor amigo: A usted, por ser eso, mi best friend, el más grande.  
Por escucharme, apoyarme y ser el crítico más sincero en toda mi carrera.

## AGRADECIMIENTOS

- Al Dr. Luis Alfonso Leal y  
al Lic. Estuardo Gálvez      Por el apoyo incondicional recibido en sus administraciones, lo cual me permitió hacer realidad uno más de mis sueños.
- Al Dr. Óscar Cobar              Porque siempre me animó a seguir y supo como llamarme a la calma.
- A mi asesor:  
Dr. Rubén Velásquez          Porque antes de aceptar ser mi asesor, siempre estuvo allí para dirigirme, resolver mis dudas y dedicarme parte de su tiempo.
- A la Licda. Diana Pinagel      Por enseñarme a pensar y tranquilizarme antes de actuar.
- A Norma, Sandrita,  
Yoli y Blanqui                  Por su cariño y apoyo.
- A Sandra                          Por soportar mi constante presencia en su oficina del postgrado y ayudarme en la etapa final.

## ÍNDICE

<b>Contenido</b>	<b>Página</b>
1) Resumen	2
2) Introducción	3
3) Definición del problema	5
4) Justificación	6
5) Marco Teórico	7
6) Objetivos	15
7) Áreas a investigar	16
8) Técnicas e Instrumentos	17
8.1 Unidades de análisis	17
8.2 Población y muestra	17
8.3 Técnicas	18
8.3.1 Investigación documental	18
8.3.2 Instrumentos de la investigación documental	18
8.3.3 Técnicas de la investigación de campo	18
9) Resultados	20
10) Discusión de resultados	22
11) Conclusiones	38
12) Recomendaciones	40
13) Bibliografía	41
14) Anexos	43

## **1) RESUMEN**

Se elaboró una investigación bibliográfica utilizando fuentes primarias y secundarias, para determinar si existen perfiles de contratación para los profesionales que impartirán docencia directa en las maestrías que ofrece la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Se efectuaron entrevistas a ex directores y coordinadores de la escuela de postgrado; en ellas se les realizó diez preguntas. El resultado de la misma, refleja la necesidad de elaborar perfiles de contratación, pero a la vez se cree que se correrá el riesgo de disminuir la cantidad de profesionales que apliquen a las plazas que ofrece la escuela de postgrado.

También se tiene evidencia que hay artículos, establecidos en Reglamentos de la Dirección General de las Escuelas de Postgrado, que están vigentes y en los cuales se indica que los postulantes a las plazas, deben demostrar su capacidad docente. Sin embargo, no existe un mecanismo para verificar que éstos artículos se cumplan en los procesos de contratación.

Se sugiere que el Consejo Administrativo de las Escuelas de Postgrado, revise y modifique algunos artículos que se relacionan con el proceso de contratación y con el salario que devengan los profesionales que laboran en las maestrías que ofrecen las escuelas de postgrado.

Se hace énfasis en la necesidad de elaborar perfiles de contratación para lograr tener un cuerpo selecto de profesionales, con experiencia docente satisfactoria además de experiencia en el ramo al que se dedican, por lo que se propone un perfil para aplicarlo en la escuela de postgrado.

## 2) INTRODUCCIÓN

**“ El cuarto nivel: Maestría, investigación y doctorado. El cuarto nivel tiene por primera tarea crear sus docentes para el tercer nivel profesional y así lo ha hecho sin las obligaciones cabales del caso, sin la responsabilidad implicada, sin la proyección deseable. Más, para formar docentes del tercer nivel, los profesores tienen que hacerse docentes, dado que la práctica, factor esencial del aprendizaje, los respalda en forma de preciosa e inestimable docencia viva. La docentización del cuarto nivel, se retrotrae en eficacia y encumbramiento del tercero; ambos niveles pasan a trasvasarse posibilidades inmensas y progresos sin cuento”.<sup>1</sup>**

Luego de efectuar una investigación exhaustiva, se determinó que en ninguna fuente bibliográfica de Internet o libros de texto, hay evidencia que se refiera a la elaboración de perfiles de contratación para profesionales que impartirán docencia en los niveles de postgrado.

Es por eso que se revisaron reglamentos, manuales y compendios, para determinar si existe en la Universidad de San Carlos de Guatemala, algún documento que norme la elaboración de perfiles de contratación para docentes que laboran en las escuelas de postgrado.

Uno de los problemas que se detectó fue que algunos profesionales que son contratados para impartir docencia directa, en las maestrías que ofrece la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, les falta la capacidad para transmitir sus conocimientos. Basado en esta observación, se propuso hacer una investigación para elaborar perfiles de contratación de los profesionales que se contratarán para impartir docencia en la escuela de postgrado.



Con la elaboración de perfiles de contratación, se espera poder contar con un grupo selecto de profesionales, que, no sólo sean muy capaces en su área de desempeño, sino que posean una buena capacidad docente y que ésta sea demostrable.

La investigación se realizó en los archivos de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, además se efectuaron entrevistas a los profesionales que fungieron como directores de la escuela de postgrado y a algunos de los coordinadores de la misma.

Se utilizó la observación directa e indirecta; la directa de tipo participante no deja de tener cierta subjetividad, ya que el investigador es parte del problema que se ha suscitado al no existir perfiles de contratación en los profesionales que imparten docencia en las maestrías de la escuela de postgrado, y que ha visto de cerca las situaciones que surgen debido a esta debilidad en los procesos de contratación.

Grandes limitantes en el proceso de investigación son: Que no se cuenta con antecedentes para evaluar más a fondo el problema, que es la falta de perfiles de contratación para los docentes que laborarán en la escuela de postgrado y que es difícil contactar a las personas que han sido directores y a los coordinadores para efectuar las entrevistas.

Lo importante, es que se pudo demostrar la necesidad de elaborar perfiles de contratación para lograr la excelencia académica en las diversas maestrías que se imparten en la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Se propone que en los perfiles existan características indispensables y características deseables en los profesionales que se contratarán.

### **3) DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

En ningún centro de enseñanza superior, se contrata profesionales para impartir clases de postgrado sin que para el efecto se utilice un perfil establecido, lo que está afectando la calidad académica de los alumnos, ya que no se tiene certeza que el docente tenga aptitudes tales como destrezas pedagógicas para impartir sus cursos.

En los contratos que se elaboran en la escuela de postgrado, no existe un mecanismo de selección de personal que tenga perfiles establecidos, la gran mayoría de convenidos es por referencia de otros profesionales, por conocimiento de los contratantes o es atrevido pero real, decir que muchas veces, la contratación es por compadrazgo. Además los contratados están acorde a la orientación que los coordinadores le dan a la escuela de postgrado.

Se toma como unidad de análisis la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala y se revisa los contratos de los docentes que laboraron durante el período de enero del 2004 a junio del 2006 de dicha escuela de postgrado. Así también se revisa los contratos bajo el renglón 021, en los cuales se puede ver que tampoco tienen perfiles establecidos y de los cuales se adjunta un modelo en los anexos.

#### **4) JUSTIFICACIÓN**

En ninguna de las maestrías que se imparte en la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se han elaborado perfiles de contratación para las plazas de los docentes que imparten los cursos.

Los estudios a nivel de maestría, requieren que los docentes que imparten los cursos, tengan una preparación adecuada, experiencia en la rama de estudio y experiencia en la docencia para que el proceso de enseñanza-aprendizaje, sea efectivo.

Si un docente en un área específica, tiene experiencia y capacidad de transmitir sus conocimientos, será un profesional capaz de formar adecuadamente a los estudiantes de dicha maestría, en el curso que les imparta.

Por tal razón, el investigador, que ha cursado 18 materias en una de las maestrías que imparte la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, consciente de la necesidad que los docentes deben tener un perfil establecido, propone la realización de esta investigación.

## **5) MARCO TEÓRICO**

En el presente marco teórico se determinó como antecedente que no existen documentos que se refieran a elaboración de perfiles para profesionales que se contratan a nivel de Maestría y Doctorado, no existe ningún documento que acredite la existencia de los mismos, tanto en la Universidad de San Carlos de Guatemala como en las universidades privadas.

Es por eso, que como único antecedente que se puede reportar, son los reglamentos que rigen las Escuelas de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala y además, soportar esta documentación, con factores que son de mucha importancia al momento de efectuar una contratación y en los que se indica lo relevante de elaborar perfiles en los puestos.

El sistema de Estudios de Postgrado, es el organismo que pone en funcionamiento el conjunto de políticas académico administrativas, financieras y disposiciones legales, destinadas a crear, organizar, dirigir y administrar escuelas y programas de postgrado de las distintas unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el propósito de promover la interrelación dinámica entre la educación superior y el desarrollo científico-tecnológico y social-humanístico.

En el capítulo II, artículo 26 del Reglamento General y Compendio de Normativos de las Unidades Académicas, se define la integración de la Asamblea General del Sistema de Estudios de Postgrado, así: La Asamblea General del Sistema de Estudios de Postgrado constituye el más alto organismo de decisión de los estudios de postgrado y está integrada por los directores de las Escuelas o Programas de Estudios de Postgrado que actúan en representación de los respectivos Decanos o Directores de las Unidades Académicas, el Director General de Investigación, el

Director General de Docencia y el Coordinador del Sistema de Estudios de Postgrado quien la preside.<sup>2</sup>

En el artículo 27 de este mismo reglamento, se definen las funciones de dicha asamblea, entre los que se puede mencionar que la asamblea tiene como función:

- a) Revisar periódicamente este reglamento de estudios de postgrado proponiendo al órgano que determine la ley, las modificaciones que se consideren convenientes.
- b) Conocer y resolver todos aquellos asuntos en materia de estudios de postgrado que no hayan podido ser solucionados por los órganos de dirección de las unidades académicas ni por el Consejo Directivo de Estudios de Postgrado.

En el reglamento del sistema de estudios de postgrado, capítulo II, artículo 54, en lo que respecta al personal docente de las escuelas y programas de estudios de postgrado, se indica que para ser profesor de Estudios de Postgrado, se necesita:

- a) Ser graduado o incorporado a la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- b) Ser graduado en Universidad Nacional, Privada o extranjera de primera clase.
- c) Comprobar que posee un grado académico superior o igual al nivel en el que va a desempeñarse.
- d) Otros que se estipulen en la ley universitaria.<sup>2</sup>

Los requisitos mínimos a considerarse en el proceso de selección docente para los Programas de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia además de los citados en el Artículo 54, del Reglamento del Sistema de Estudios de Postgrado y el artículo 3, inciso 3.7 del Reglamento del Personal Académico fuera de Carrera, están los contenidos en el capítulo IV, artículo 19, en el que se refiere a los requisitos mínimos para la selección docente, los cuales se citan a continuación:

19.1 Acreditar experiencia en docencia, investigación y en la especialidad correspondiente.

19.2 Acreditar investigaciones, publicaciones, textos y participación en eventos nacionales e internacionales.<sup>3</sup>

En la propuesta de la elaboración de perfiles, se debe dar un enfoque general de lo que es un perfil, y el perfil del puesto, así como mencionar a grandes rasgos, el proceso de selección y contratación del personal a laborar en una empresa o entidad educativa.

### **DEFINICIÓN DE PERFIL:**

Un perfil ocupacional, es una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo.

Otra breve definición es:

"La descripción de las ocupaciones existentes en el sector empleador y que están siendo o se espera sean desempeñados por el egresado de un programa o trabajador". Tratando de establecer la relación cargo-función-responsabilidad como también los componentes, actitudinales, habilidades y destrezas que se requiere para el desempeño de dicho cargo.

Un perfil ocupacional, también es una descripción muy usada en las Instituciones Educativas, en donde se describen las habilidades que los estudiantes adquieren al finalizar su trabajo académico.<sup>4</sup>

### **PERFIL DEL PUESTO:**

Identifica las cualidades personales específicas para desarrollar una tarea. Comprende el tipo de empleado necesario en términos de habilidades físicas, experiencia, educación y otras habilidades que una persona deberá poseer para ser capaz de desarrollar las tareas señaladas con anterioridad.

La correcta atención a la definición del puesto es un primer paso positivo para lograr una selección adecuada y ubicación de las personas en los puestos.<sup>3</sup>

### **SELECCIÓN:**

El proceso de selección de personal es un asunto muy complejo que debe ser cuidadosamente planeado y ejecutado, por lo cual es muy importante que el empresario o encargado de la administración educativa, tenga muy claras las herramientas y técnicas que utilizará, así como el costo que implicará el proceso. El proceso de selección incluye una serie de actividades diseñadas para obtener datos relevantes acerca de un candidato en particular. Estas actividades incluyen:

- a) Solicitud de empleo: ¿Cuál se usará y por qué?, ¿Es necesario diseñar una especial para la empresa o institución educativa?
- b) Entrevistas: ¿Quién las llevará a cabo?, ¿Cómo se realizarán?, ¿Qué información se quiere obtener?
- c) Exámenes: Existen diferentes tipos de exámenes y entre los más utilizados se encuentran: Psicométricos. Pruebas de aptitud, de desarrollo, de habilidad mental, de personalidad, entre otros. ¿Cuáles se usarán?, ¿Quién los aplicará e interpretará?. Físicos: ¿Qué médico los aplicará?, ¿Cuáles se pedirán?  
De conocimientos: ¿Quién los diseñará?, ¿Qué información se quiere tener?
- d) Investigación de candidatos: ¿En qué consistirá la investigación (teléfono, visitas, entre otros)?, ¿Quién las realizará?<sup>5</sup>

El desarrollo de un proceso de selección pasa por diferentes momentos tales como el requerimiento, la elaboración del perfil del candidato, la definición de competencias personales y laborales requeridas, la aplicación de pruebas psicológicas y técnicas, las entrevistas y la referenciación, entre otras. Estos pasos permiten garantizar que la persona seleccionada para ocupar el cargo no sólo tendrá un desempeño acorde con sus funciones, contribuyendo al desarrollo de los objetivos corporativos, sino que permitirá al empleado encontrar un espacio para su desarrollo profesional e individual.<sup>6</sup>

En selección de personal, las personas no se fabrican: vienen hechas. La tarea es comprender tanto necesidades como posibilidades, para orientar al cliente sobre la mejor forma posible de dar solución a su pedido. El diseño compartido del PERFIL, que muchas veces debe ser precedido por el diseño compartido del PUESTO, es el comienzo de una ardua tarea en la cual lo deseado debe conjugarse con lo posible. Hacer selección de personal es una tarea artesanal donde se asiste a otros en la delicada tarea de saber con quienes compartirán sus jornadas de trabajo y, en última instancia, construirán el edificio social de la empresa. El aporte del psicólogo a la tarea de la selección de personal consiste en ampliar la visión acerca de los recursos que las personas pueden aportar en el desempeño de una función determinada y en un contexto específico.<sup>3</sup>

### **CONTRATACIÓN:**

Este es un proceso simple si se toman en cuenta los detalles legales que implica, o bien muy complejo y preocupante cuando éstos se pasan por alto. Antes de entablar una relación laboral con un trabajador, es muy importante conocer todos los compromisos legales que este hecho conlleva. Se recomienda considerar y prever todas las acciones a realizar en cada una de las siguientes áreas:

- Formas de contratación y cláusulas especiales del contrato, duración de los contratos, derechos y obligaciones que contraen tanto el empleador como el trabajador, entre otros.
- Requisitos y prestaciones de ley.
- Una vez que se toma la decisión de contratar a un individuo, es importante que el nuevo empleado reciba una orientación adecuada acerca de la empresa y de su área de trabajo para que su integración sea más rápida. Deberá ser presentado al resto de los empleados, enseñarle la localización de las instalaciones y las características de su trabajo específico, además de sus políticas para que sepa qué es lo que se espera de él.<sup>3</sup>



Quienes se precian de objetivos defienden las técnicas aprendidas, basadas en estudios serios y comprobados, rechazan la posibilidad de ser subjetivos pues las decisiones se basan en los resultados obtenidos, pero al final, cuando el proceso ha terminado, pareciera que no advierten el uso de expresiones tales como: "ese muchacho era el que me gustaba para el puesto", "desde que la vi, supe que era ella quien iba a quedar seleccionada", "lo que más me agradó fue la manera en que respondió a la entrevista", expresiones cuyo factor común encierra el bacilo de la subjetividad. Pero, ¿Hay algo de malo en ello? o ¿En aceptar la subjetividad? No. ¿En ponerla en práctica? Puede ser. ¿En negarla? Sí.<sup>1</sup>

Todas estas situaciones son las que conducen a que se contrate personal que no es el idóneo para el puesto, pero, como llena otras expectativas, no se prevé el daño que se la causará a la institución.

La evaluación de competencias es un proceso complejo, que requiere como pasos previos la definición de perfiles ocupacionales, estructurados en torno a conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales. Enseguida, es necesario establecer los instrumentos de medición que den cuenta de las demostraciones o evidencias de cada una de estas competencias, pero vistas desde una perspectiva balanceada e integral.<sup>7</sup>

De acuerdo a un perfil basado en competencias presentado por el CETED, que es el Centro de Estudios de Técnicas de Dirección de la Universidad de La Habana y el profesor Mc Clelland, definen que las competencias deseables para el mejor perfil son las siguientes:

Competencias de logro y acción:

- 1) Motivación por logro
- 2) Preocupación por el orden y la calidad
- 3) Iniciativa
- 4) Búsqueda de información
- 5) Dominio y utilización de técnicas de la enseñanza
- 6) Dominio de la computación

Competencias de ayuda y servicios:

- 7) Sensibilidad interpersonal
- 8) Orientación al cliente
- 9) Interpretación de los problemas fundamentales del funcionamiento económico empresarial

Competencias de influencias:

- 10) Impacto e influencia
- 11) Conocimiento organizativo
- 12) Construcción de relaciones
- 13) Conocer y saber aplicar Métodos y Técnicas de consultoría

Competencias generales:

- 14) Desarrollo de personas
- 15) Dirección de personas
- 16) Trabajo en equipo y cooperación
- 17) Liderazgo
- 18) Dominio de la ciencia de dirección

Competencias cognitivas:

- 19) Pensamiento analítico
- 20) Pensamiento conceptual
- 21) Conocimiento de experiencias
- 22) Conocer y aplicar aspectos fundamentales de la Metodología de la Investigación
- 23) Dominio de un idioma extranjero
- 24) Formación teórico básica

Competencias de eficacia personal:

- 25) Autocontrol
- 26) Confianza en sí mismo
- 27) Comportamiento ante fracasos
- 28) Compromisos con la organización

## **6) OBJETIVOS:**

### **a) Generales:**

Mediante la técnica de observación directa e indirecta, encontrar solución al problema de la falta de perfiles para la contratación de docentes de la escuela de postgrado.

### **b) Específicos:**

- b.1** Con base a los antecedentes, analizar si existen perfiles para contratar profesionales en la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en los cuales se establezca la comprobación de las habilidades y capacidades de los mismos.
- b.2** Ejecutar la investigación en forma exhaustiva para determinar por qué no se elabora perfiles en el proceso de contratación.
- b.3** Proponer un perfil de contratación que sea flexible y se adapte a las necesidades que la escuela de postgrado tenga en un momento determinado.
- b.4** Presentar un informe de los resultados obtenidos.

## **7) AREAS A INVESTIGAR:**

Los contratos que se han elaborado por la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala durante el período comprendido de enero del 2004 a junio del 2006.

Al revisar los contratos, se demostrará que no hay perfiles de contratación establecidos en ninguna de las maestrías que se imparten en la escuela de estudios de postgrado.

Se revisará los Reglamentos y Normativos de las Unidades Académicas en el Sistema de Estudios de Postgrado, para determinar si hay artículos que establezcan los perfiles en la contratación de profesionales que laboran como docentes en la escuela de postgrado.

Se revisará el Instructivo general para los concursos de oposición del profesor universitario.

Se demostrará la necesidad de elaborar perfiles en la contratación de profesionales que laborarán en la escuela de postgrado.

## **8) TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:**

### **8.1) UNIDADES DE ANÁLISIS**

Se hizo un estudio de los contratos de los docentes que han laborado en la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, durante el período comprendido de enero del 2004 a junio del 2006.

Se eligieron los contratos porque son los documentos que evidencian si hay perfiles definidos en la selección de docentes, porque así se pueden revisar los requisitos que están establecidos para la contratación de los docentes en dicha escuela de postgrado.

### **8.2) POBLACIÓN Y MUESTRA**

El universo esta constituido por 153 contratos de docentes que laboraron en la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, distribuidos de esta manera: 54 correspondientes al año 2004, 53 al año 2005 y 46 al año 2006.

Como el universo no es tan grande, se procedió a ir analizando uno a uno los contratos, encontrándose que todos eran idénticos en cuanto a redacción, las únicas variantes eran el nombre y los datos personales del profesional contratado y el curso que iban a impartir. Se tomó la decisión de tomar un contrato como unidad muestral debido a que las características de las unidades de análisis tienen pocas variables, que en si, no son significativas.

### 8.3) TÉCNICAS

**8.3.1) Investigación documental:** Se utilizó la lectura, haciendo resúmenes de todo el material bibliográfico consultado. Para ello se procedió a efectuar innumerables consultas en Internet y visitas a bibliotecas para documentar la existencia de perfiles en el proceso de contratación de profesionales para estudios de postgrado a nivel nacional e internacional.

Se consultó el Catálogo General de Sistema de Estudios de Postgrado, la Recopilación de Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Reglamento General y Compendio de Normativos de las Unidades Académicas del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Instructivo General para los concursos de oposición del profesor universitario.

**8.3.2) Instrumentos de la investigación documental:** El instrumento utilizado fue la ficha de resumen, con este instrumento, se pudo disponer rápidamente de la información necesaria, previamente consultada, para evitar pérdida de tiempo y saber exactamente la fuente de donde provenía la información.

#### 8.3.3) Técnicas de la investigación de campo:

**8.3.3.1) El fichaje:** Con esta técnica, no se utilizó en sí la ficha de trabajo, sino una libreta, en la que cada página de la misma, constituyó una ficha. Y cada vez que se recababa alguna información; de una fuente directa o indirecta, se anotaba en ella para su análisis posterior.

**8.3.3.2) La observación:** Fue directa del tipo participante e indirecta. Directa porque el investigador observó el fenómeno y recolectó la información directamente; participante, porque es un ente involucrado en el evento investigado, ya que de

forma directa recibe el beneficio o el perjuicio al no existir perfiles de contratación en los docentes que imparten los cursos en la escuela de postgrado.

La observación indirecta se obtuvo a través de las entrevistas que se realizaron con las personas involucradas en los procesos de contratación de docentes en la Escuela de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

**8.3.3.3) La entrevista:** Fue dirigida libre y focalizada. Se escogió este tipo de entrevista, ya que el tema es específico y aunque las preguntas son abiertas, no hay opción que se pierda el sentido de las mismas en las respuestas, debido a lo esencial del tema y que se cuestiona un problema en un sentido puntual.

Las personas entrevistadas son las que han fungido como directores de la escuela de postgrado y algunos de los profesionales que han sido contratados como coordinadores de dicha escuela.

Se pudo contactar a los ex directores de la escuela de postgrado, ya que son profesionales docentes que laboran en la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia y fue fácil contactarlos. Con los coordinadores, con dos de ellos se tuvo una entrevista por vía telefónica ya que no fue posible concertar una cita y otros de los coordinadores, fue una entrevista directa.

**8.3.3.4) El tipo de muestreo utilizado fue muestra única:** Se utilizó este muestreo, porque, como ya se indicó en la sección de población y muestra (página 17), las únicas variantes en la población son el nombre de la persona contratada y el contratante.



## 9) RESULTADOS:

Se efectuaron ocho (8) entrevistas, en las cuales se hicieron diez (10) preguntas a los entrevistados. De las ocho (8) entrevistas, dos fueron por vía telefónica.

### Modelo de la entrevista:

Pregunta	
1	¿Existen perfiles de contratación en las Escuelas de Postgrado?
2	¿Cree que se necesita que existan perfiles de contratación?
3	¿Por qué no se incluyen perfiles en los requisitos para la contratación?
4	¿Al momento de la contratación, se verifica la capacidad docente?
5	¿Cree que al existir perfiles disminuirá la oferta de profesionales?
6	¿Cree que el salario que se ofrece es desmotivante?
7	¿La seguridad que ofrece la Universidad de San Carlos es un desmotivante?
8	¿Por qué hay docentes que aceptan laborar en la Escuela de Postgrado?
9	¿Cree que existe suficiente oferta de profesionales en el mercado?
10	¿El prestigio que tiene la Universidad de San Carlos desmotiva a los profesionales?

**Tabla de resultados de la entrevista:**

<b>Pregunta/ Entrevistado</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>1</b>	no	no	no	no	no	no	no	no
<b>2</b>	si / no	si	si	si	si	si	no	si/no
<b>3</b>	DR	DR	DR	DR	DR	DR	NR	DR
<b>4</b>	no	no sabe	no	no	no	no	no	no
<b>5</b>	si	si	si	si	si	si	si	si
<b>6</b>	si/no	no	no	si	si	si	no	si/no
<b>7</b>	si	no	no	si	si	si	no	si
<b>8</b>	XN	XA	XA	XA	XN	XN	XN	XN
<b>9</b>	si/no	no	no	si	si	si	no	no
<b>10</b>	si	no	si	si	si	si	si	no

**DR=** diferentes respuestas

**XN=** por necesidad del salario

**XA=** por amor a la Universidad de San Carlos de Guatemala

## **10) DISCUSIÓN DE RESULTADOS:**

El 100% de los entrevistados esta conciente que no existen perfiles en la contratación de docentes para laborar en la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Es satisfactorio que el 88% considera que se deben elaborar perfiles en la contratación, sin embargo, cuando se les pregunta por qué no se incluyen perfiles en la contratación, hay diversidad en las respuestas; el 100% de los entrevistados considera que esto afectará el proceso de contratación, ya que no son muchos los docentes calificados que aplican a las plazas para impartir los cursos en la escuela de postgrado.

El 88% de los entrevistados dijo que no se verifica la capacidad docente de los contratados, esto es es muy complejo ya que podría ser el motivo de muchos problemas posteriores que se pueden dar con el nivel académico de los egresados de esta escuela de postgrado. Es reconocido que, un profesional con una alta preparación académica, no necesariamente es una persona capaz de tener la metodología necesaria para transmitir el conocimiento que posee.

Cuando se cuestionó a los entrevistados respecto a la posibilidad de disminución en la oferta de profesionales al momento de existir perfiles de contratación, el 63% consideró que sí ocurrirá, basando sus respuestas en la discusión del párrafo anterior, si no tiene capacidad docente demostrada, aun siendo un profesional altamente calificado y con experiencia en su rama de estudio, no será apto para impartir cursos en la escuela de postgrado. Además, no existe una escuela donde se preparen docentes, sino que esta es una habilidad que se desarrolla con la experiencia.

Osegueda define el cuarto nivel como el grado académico que corresponde a Maestría, Investigación y Doctorado así:

“ El cuarto nivel tiene por primera tarea crear sus docentes para el tercer nivel profesional y así lo ha hecho sin las obligaciones cabales del caso, sin la responsabilidad implicada, sin la proyección deseable”.<sup>1</sup>

Lo anterior es cierto y se aplica en la escuela de postgrado ya que no se tiene evidencia de la capacidad docente de los profesionales contratados para impartir los cursos de las diferentes maestrías que se imparten en la escuela de postgrado.

Dos aspectos que van de la mano, es el salario que ofrece la escuela de postgrado y la seguridad en la Universidad de San Carlos que es reconocida a nivel nacional; estos dos aspectos van ligados, ya que si un profesional está altamente calificado y llena los perfiles de contratación, de igual manera, pretenderá ser bien remunerado y tener un pago oportuno. Al mismo tiempo, un profesional de esta categoría, espera que en su lugar de trabajo se le ofrezca seguridad personal y el buen resguardo de sus pertenencias, ya que es conocido por toda la población que la inseguridad y la violencia a nivel nacional también ha afectado a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Una luz en este camino, es que aún hay profesionales capaces, preparados, competentes y con alta capacidad académica que aceptan laborar en la Universidad de San Carlos; la interrogante es: ¿Por qué lo hacen? La gran mayoría, son egresados de la Universidad de San Carlos y tienen un alto sentido de conciencia social, por lo tanto, quieren devolver a su Alma Mater lo que un día ella les dió.

Por último, en Guatemala existen profesionales que podrían llenar cualquier perfil que se les pusiera en las contrataciones, pero muchos de ellos, además de pretender

un salario acorde a sus conocimientos, son profesionales que no se han incorporado a la Universidad de San Carlos de Guatemala y por eso no pueden laborar en la misma.

De acuerdo a la respuesta de uno de los entrevistados, opina que en los inicios de la creación de la escuela de postgrado, el salario se calculó para un profesor Titular VII y en ese tiempo era un salario atractivo, sin embargo, ha pasado el tiempo y ése estipendio no ha sido modificado.

**Un perfil general de puestos que se propone es el siguiente:**

## **PERFIL DE PUESTO**

### 1) IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

- Puesto
- Área
- A quién reporta
- Fecha de elaboración

### 2) ORGANIGRAMA

### 3) CONTENIDO DEL PUESTO

- Función principal
- Objetivo del puesto
- Áreas de resultados esperados

### 4) RESPONSABILIDADES DEL PUESTO

## 5) REQUISITOS DEL PUESTO (DEMOSTRADOS Y COMPROBABLES)

- Educación ( Grados académicos obtenidos).
- Experiencia en el área, pedagógica, en docencia y en investigación (Puestos desempeñados, capacidad docente y evaluaciones satisfactorias en los puestos desempeñados como docente y en el área, investigaciones y publicaciones concluídas).
- Capacitación ( Actualización en congresos, seminarios, cursos y otros, a nivel nacional o internacional).
- Otros

## 6) CUALIDADES PERSONALES

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Horarios
- Relaciones interpersonales
- Otros, ejemplo : Características psicológicas deseables, comprenderían los numerales 6, 7, 8, 10,13, 14, 16, 17 y 18 que se listan a continuación y requisitos físicos como buena presencia e imagen, buena salud, buena dicción, no tener problemas en la voz.

Al elaborar los perfiles, se debe tener en cuenta que es deseable que las siguientes competencias que se enumeran, las tengan los profesionales seleccionados para laborar en la escuela de postgrado, las cuales son:

- 1) El postgrado que acredite el profesional interesado, esté muy relacionado con la asignatura que va a impartir.

- 2) Si es egresado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia que tenga cierta prioridad sobre otro aspirante, siempre y cuando, su capacidad y experiencia estén por encima o en igual nivel que los otros profesionales.
- 3) Tenga experiencia docente comprobable, a nivel de postgrado y experiencia laboral en el área que va a impartir.
- 4) Se desempeñe en una Empresa donde tenga una posición de dirección o gerencia.
- 5) Tenga buena capacidad de comunicación y también una buena dicción.
- 6) Muestre apertura a los cambios.
- 7) Tiene que ser un líder nato.
- 8) Ser entusiasta y que motive al grupo.
- 9) Ser responsable y con disponibilidad de horario, acorde al contrato.
- 10) Sepa y le guste trabajar en equipo.
- 11) Dominio y utilización proactivo de técnicas metodológicas o enfoques para la enseñanza de la Dirección (en postgrado y en cursos a dirigentes).
- 12) Dominio de la computación.
- 13) Sensibilidad interpersonal.
- 14) Posea pensamiento analítico y conceptual.

15) Dominio de un Idioma Extranjero.

16) Autocontrol.

17) Confianza en sí mismo.

18) Compromiso con la organización.

Como se indicó en el marco teórico en lo que concierne al proceso de selección:

“El proceso de selección incluye una serie de actividades diseñadas para obtener datos relevantes acerca de un candidato en particular. Estas actividades incluyen:  
Solicitud de empleo: ¿Cuál se usará y por qué?, ¿Es necesario diseñar una especial para la empresa o institución educativa?

Entrevistas: ¿Quién las llevará a cabo?, ¿Cómo se realizarán?, ¿Qué información se quiere obtener?

Exámenes: Existen diferentes tipos de exámenes y entre los más utilizados se encuentran:

Psicométricos. Pruebas de aptitud, de desarrollo, de habilidad mental, de personalidad, entre otros. ¿Cuáles se usarán?, ¿Quién los aplicará e interpretará?

Físicos: ¿Qué médico los aplicará?, ¿Cuáles se pedirán?

De conocimientos: ¿Quién los diseñará?, ¿Qué información se quiere tener?

Investigación de candidatos: ¿En qué consistirá la investigación (teléfono, visitas, entre otros)?, ¿Quién las realizará?”

Así quedará a criterio del director y del consejo académico de la escuela de estudios de postgrado, decidir qué tipo de pruebas se aplicará a los profesionales que apliquen a las plazas como docentes del postgrado y también decidirá quién las aplicará e interpretará.



**Para poder operativizar el perfil que se propone se sugiere evaluar de acuerdo a la siguiente tabla:**

<b>FACTOR</b>	<b>PONDERACIÓN</b>
Pruebas psicométricas	15 puntos
Aspectos personales	05 puntos
Curriculum vitae	50 puntos
Capacidad de investigación	30 puntos
<b>TOTAL</b>	<b>100 puntos</b>

**La evaluación se desglosa de la siguiente forma:**

**Primero:** Para realizar las **pruebas psicométricas:** de aptitud, habilidad mental, de personalidad y otros, se debe contar con un psicólogo calificado para que las aplique e interprete y de acuerdo a los resultados, así se ponderará este aspecto con un punteo **máximo de 15 puntos**, en los **aspectos personales** como buena presencia, imagen, buena salud, buena dicción y no tener problemas de voz se le adjudicará 1 punto a cada aspecto hasta un punteo **máximo de 5 puntos**.

**Evaluación de pruebas psicométricas:**

<b>FACTOR</b>	<b>PONDERACIÓN</b>
Pruebas psicométricas: aptitud, habilidad mental, personalidad, otros requeridos por el ente evaluador.	15 puntos
<b>Total</b>	<b>15 puntos</b>

**Evaluación de aspectos personales:**

<b>FACTOR</b>	<b>PONDERACIÓN</b>
Buena presencia	1 punto
Imagen	1 punto
Buena salud	1 punto
Buena dicción	1 punto
No tener problemas en la voz	1 punto
<b>Total</b>	<b>5 puntos</b>

**Segundo:** Debido a que los profesionales que se contratan para laborar como docentes en la escuela de postgrado, no ganan un concurso para obtener un puesto con un plazo indefinido, sino que los contratos tienen una duración determinada de tres meses, se opta por proponer que sólo se evalúe el currículum vitae y la capacidad de investigación de los profesionales que participarán en el concurso de oposición. No se evalúa en forma directa y con examen, la experiencia en el campo de su profesión y la experiencia pedagógica, pero, se puede observar que son los aspectos que tienen mayor ponderación en la calificación del currículum vitae. Así, haciendo una modificación del Instructivo general para los concursos de oposición del profesor universitario, se propone la siguiente ponderación:

Para evaluar el Curriculum Vitae del postulante, el jurado respectivo se basará en el formulario presentado para el efecto. Se tomará en cuenta únicamente las actividades comprobables fehacientemente mediante los documentos presentados conjuntamente con el formulario.

**El Curriculum Vitae se calificará así:**

<b>FACTOR</b>	<b>PONDERACION</b>	
1. Estudios realizados	18.5 puntos	37 %
2. Experiencia en el campo de su profesión	12.5 puntos	25 %
3. Experiencia pedagógica	12.5 puntos	25 %
4. Experiencia en investigación	3 puntos	6 %
5. Méritos universitarios	1.5 puntos	3 %
6. Méritos estudiantiles	1 puntos	2 %
7. Méritos profesionales extrauniversitarios	1 puntos	2 %
<b>TOTAL</b>	<b>50 PUNTOS</b>	<b>100 %</b>

**1. Estudios realizados**

**1.1 Estudios de Postgrado:**

**Rendimiento general:** Valora el rendimiento del postulante a través del promedio de la totalidad de notas (incluyendo todas las de las materias reprobadas) obtenidas durante sus estudio de maestría. Para postulantes con más de una maestría, considerar el promedio más alto de notas.

Asigne un punteo máximo de 5 puntos (promedio general x 0.05)

**Rendimiento en cursos relacionados con el área:** Toma en consideración la totalidad de notas (incluyendo reprobadas) en el o los cursos relacionados con el área de la plaza a la que aplica.

Asigne un punteo máximo de 4 puntos, mediante la siguiente fórmula: Promedio de cursos relacionados, multiplicado por 0.04, multiplicado por el número de cursos del área del postulante dividido el número mayor de cursos relacionados.

Este corresponde al número de cursos relacionados del postulante con el mayor número de ellos.

## **1.2 Estudios de Postgrado:**

Valora los estudios de postgrado que hayan concluido con la obtención de grado superiores a la maestría, afines al área de aplicación.

Doctorado:

Asigne 4 puntos

## **1.3 Otros estudios:**

Valora la asistencia a cursos, seminarios, talleres y congresos de 40 horas o más de duración que no tengan más de un año de haberlos realizado.

Para actividades relacionadas con el área, multiplique el número de las mismas por 0.4, hasta un máximo de 2 puntos

Actividades de formación integral que se hayan realizado recientemente en un período menor a un año; multiplique el número de las mismas por 0.2, hasta un máximo de 1 punto

## **1.4 Idiomas:**

Incluye el conocimiento de idiomas diferentes al español (lengua materna).

Debe presentarse una certificación del grado de conocimiento extendida por una institución reconocida del ramo. Por el dominio de un idioma (lectura,

escritura y conversación) asigne 1.5 puntos, por el dominio de otros asigne

hasta un máximo de 0.5 de puntos. Por el conocimiento de idiomas o dominio parcial asignar hasta un máximo de tres cuartas partes de los punteos

anteriores.

## **2. Experiencia en el campo de su profesión:**

Valora la experiencia adquirida por el postulante en el ejercicio de su profesión. Comprende el número de meses o años laborados en el campo profesional relacionado o afines con el área de la plaza. Por cada año laborado asigne un punto, hasta un máximo de 12.5 puntos. Calcular proporcionalmente el puntaje para tiempos menores a un año.

## **3. Experiencia pedagógica:**

Valora la experiencia adquirida por el postulante en el ejercicio docente. Se toma en consideración el número de cursos impartidos como docente universitario. Por cada curso impartido como docente encargado de curso se asigna 2.5 puntos, hasta un máximo conjunto de 12.5 puntos. Para cursos impartidos parcialmente asignar puntos calculando de forma proporcional la fracción de tiempo laborado en relación con la duración normal del curso. Para este cálculo se tomará en cuenta los cursos impartidos por el docente en un período no mayor a 2 años. Se le asignará esa puntuación siempre que el docente haya obtenido una calificación de satisfactorio en la evaluación por parte de los estudiantes. Para lo cual deberá presentar documento que acredite esta evaluación por el ente calificador del lugar donde efectuó su docencia.

## **4. Experiencia en investigación**

Valora el número de investigaciones realizadas por el postulante. No se consideran las investigaciones realizadas como parte de los cursos de pregrado, postgrado, ni las que no estén concluidas. Por la participación en cada investigación como autor asigne 1 punto, como coautor 0.5, hasta un máximo conjunto de 2.5 de puntos.

Por cada tesis asesorada de licenciatura o postgrado asigne 0.5 hasta un

máximo de 1 punto. No se tomará en cuenta investigaciones o asesorías efectuadas en un período mayor de 3 años de la fecha en que fueron realizadas.

**5. Méritos universitarios**

Valora las distinciones académicas, premios y becas obtenidas por el postulante  
Asigne un máximo de 1.5 puntos.

**6. Méritos estudiantiles:**

Valora la participación del postulante durante su vida estudiantil en eventos científicos, culturales y deportivos, así como su participación en asociaciones científicas y no científicas.

Asigne un máximo de 1 punto.

**7. Méritos profesionales extrauniversitarios:**

Valora la participación del postulante durante su vida profesional en eventos científicos, culturales y deportivos, así como su participación en asociaciones gremiales, científicas y no científicas.

Asigne un máximo de 1 punto.

**La capacidad de investigación se calificará así:**

1. Este aspecto se evaluará mediante la realización de una prueba escrita y la experiencia del postulante en la publicación de sus trabajos de investigación.
2. La prueba escrita se realizará en presencia del jurado y consta de dos partes. En la primera: Protocolo de Investigación, se evaluará la capacidad del postulante para desarrollar un proyecto de investigación. La segunda parte: Análisis e Interpretación de Resultados, evaluará la capacidad del postulante para interpretar y concluir a partir de los resultados de un proyecto de investigación.

3. El jurado puede realizar otros procedimientos a su juicio. La ponderación de dichos procedimientos no excederá una cuarta parte de la ponderación total de este aspecto.
4. La ponderación siguiente está basada en un **máximo de 30 puntos**.

La capacidad en investigación será calificada de la manera siguiente:

<b>FACTOR</b>	<b>PONDERACION</b>	
1. Conocimiento teórico y metodológico de la investigación.	8 puntos	26.7 %
2. Planificación y desarrollo de la investigación.	22 puntos	73.3 %
<b>TOTAL</b>	<b>30 puntos</b>	<b>100 %</b>

### **1. Conocimiento teórico y metodológico de la investigación.**

#### **Protocolo de investigación:**

Se asigna a todos los postulantes un problema o punto de investigación descrito en forma muy general y relacionado con el área. Dicho problema deberá ser muy básico para permitir a los postulantes desarrollarlo con un mínimo de bibliografía. Además, debe ser suficientemente sencillo para que el proyecto pueda ser escrito por el postulante con base en sus conocimientos del área. El tema será seleccionado por el jurado, pudiendo consultar con los coordinadores y deberá estar basado en el método científico (se excluye la investigación tecnológica). Con base en dicho problema, el postulante deberá escribir un protocolo que incluya los siguientes contenidos:

**Título:** Conjunto breve de palabras que describen lo que se trabajará.

**Introducción:** Breve contexto de datos, equivalente a una revisión de literatura muy relacionada con el tema. Debe presentarse el problema y los objetivos de la

investigación. Por último, debe indicarse cómo el presente proyecto de investigación contribuirá a la resolución del problema (máximo 1 página).

**Hipótesis:** Aseveración que explica el problema.

**Metodología:** Descripción general del procedimiento a emplear que permita evaluar la hipótesis. Debe incluir propuestas de pruebas estadísticas (máximo 3 páginas).

Con base en el trabajo anterior se evaluarán los siguientes aspectos:

ASPECTO	DESCRIPCIÓN	PONDERACIÓN MÁXIMA
Título	El significado del título se encuentra relacionado con el tema de investigación.	0.5 puntos
	Hace un uso eficiente de las palabras, ni demasiadas palabras innecesarias ni muy pocas que la idea no quede clara.	0.5 puntos
Introducción	La información básica o contexto planteado es específico del tema de investigación y la información es relevante.	1.5 puntos
	La estructura de la introducción es adecuada y la redacción es comprensible.	1.5 puntos
	Indica claramente cómo la metodología servirá para resolver el problema planteado.	1 punto
Hipótesis	Explica cómo ocurre el fenómeno planteado en una forma clara.	0.5 puntos
	Es comprobable por medio de datos empíricos.	0.5 puntos
Metodología	Describe con claridad los pasos a seguir para obtener datos empíricos.	0.8 puntos
	Es capaz de evaluar la hipótesis planteada.	0.6 puntos
	Los métodos estadísticos son apropiados	0.6 puntos
<b>TOTAL</b>		<b>8 puntos</b>



## 2. Planificación y desarrollo de la investigación.

### 2.1 Análisis e interpretación de resultados (8 puntos)

Se entregará a los postulantes un tema de investigación de entre tres sugeridos por el director y el Consejo Académico de la Escuela de Postgrado. El tema se basará en un proyecto de investigación previamente realizado en la misma área de aplicación. Se entregará el proyecto incluyendo los resultados. El postulante deberá redactar la discusión y las conclusiones. Se evaluará la capacidad del postulante de interpretar los resultados de un proyecto de investigación y extraer sus propias conclusiones.

Con base en el trabajo anterior se evaluará los siguientes aspectos:

ASPECTO	DESCRIPCIÓN	PONDERACIÓN MÁXIMA
Discusión	¿Utiliza un vocabulario apropiado y expresa claramente sus ideas en palabras?	2 puntos
	¿Comprendió el significado del trabajo y lo expresa en la discusión?	2 puntos
	¿Integró sus conocimientos del área con los datos del artículo; interpreta y discute con base en los mismos?	2 puntos
Conclusiones	¿Demuestra capacidad de síntesis; las conclusiones reflejan los puntos más importantes que se derivan del trabajo?	2 puntos
<b>Total</b>		<b>8 puntos</b>

## **2.2 Experiencia en investigación (14 puntos)**

### **2.2.1 Participación en investigación**

Valora el número de investigaciones realizadas por el postulante. No se consideran las investigaciones realizadas como parte de los cursos de posTgrado ni las que no estén concluidas. Asigne un máximo de 6 puntos. Por la participación en cada investigación como autor asigne 0.4 de punto, como coautor 0.2; por cada tesis asesorada de licenciatura o postgrado asigne 0.4.

### **2.2.2 Publicaciones**

Evalúa la divulgación de conocimientos por parte del postulante tanto en artículos de revistas, libros de texto, folletos, etc. También evalúa la presentación de trabajos en congresos, seminarios, etc.

Asigne un máximo de 8 puntos. Por cada artículo como autor o coautor en una revista internacional, incluida en índices como Chemical Abstracts, Medline, Agrics, NAPRALERT, etc. asigne 2 puntos; por cada resumen (abstract) 1.5 puntos. Por cada artículo en un medio que no corresponda a los anteriores, 1 punto; por cada resumen 0.5 puntos.

## 11) CONCLUSIONES:

1. En ninguna de las maestrías que se imparten en la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala se elaboran perfiles de contratación.
2. En el Reglamento General y Compendio de Normativos de las Unidades Académicas, se establece, en el capítulo IV de la docencia, artículo 19, numeral 19.1, que para el proceso de selección docente para los Programas de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, se debe acreditar experiencia en docencia, investigación y en la especialidad correspondiente. Y este numeral no se cumple en los procesos de contratación.
3. En el citado artículo, numeral 19.2 se indica que el interesado debe acreditar investigaciones, publicaciones, textos y participación en eventos nacionales e internacionales, y lo único que se le solicita para la contratación es la demostración de tener el grado de maestro en cualquier área.
4. Para poder competir a nivel internacional y tener acreditadas las maestrías que se imparten en la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, se deben elaborar perfiles de contratación exigentes para contar con un cuerpo selecto de docentes que puedan elevar el nivel académico de los egresados de dicha escuela de postgrado.
5. Los profesionales que se contraten para impartir los cursos de las diferentes maestrías, demuestren no sólo su experiencia en el ramo, sino su capacidad docente para transmitir conocimientos y de esa manera estar seguros de la mejora en el proceso enseñanza-aprendizaje.

6. Para lograr un mejor desempeño en la búsqueda del desarrollo de la escuela de postgrado, se debe priorizar una mayor inversión en la formación de su capital intelectual, para garantizar recursos humanos con las competencias profesionales que requiere la escuela de postgrado.
7. Las competencias en una entidad, deben estar dirigidas a preservar sus valores, enfrentar los nuevos retos, mantener su capacidad de respuesta, así como sus parámetros de profesionalidad y excelencia.
8. Un modelo de perfil basado en competencias, debe ser flexible y adaptable, de forma que sea capaz de describir comportamientos observables, además de ser conciso, fiable y válido para predecir el éxito en el puesto de trabajo.
9. Para poder efectuar una buena selección de personal, se necesita invertir tiempo y recursos, es algo que no se ha realizado en la escuela de postgrado y es muy necesario.

## **12) RECOMENDACIONES:**

1. Proponer al Coordinador General del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que conforme un grupo de docentes, representantes de todas las unidades académicas que tienen escuelas de postgrado, para que elaboren perfiles de contratación para el personal docente de dichas escuelas.
2. Proponer a la Asamblea General del Sistema de Estudios de Postgrado, que revise el Reglamento de Estudios de Postgrado, de manera que se incluya en el Artículo 54 de este reglamento, un inciso en el que se indique que para ser profesor de estudios de postgrado, se necesita comprobar que posee experiencia docente.
3. Elaborar una revisión en el Artículo 56 del Reglamento de Estudios de Postgrado, respecto a los salarios que devengan los profesionales que se contratan para impartir los cursos en la escuela de postgrado, de manera que no devenguen el salario de un profesor Titular VII, sino un mejor salario para hacer atractivo el impartir cursos en las diferentes maestrías que se imparten en las escuelas de postgrado.
4. Que en los procesos de contratación, no sólo se preocupen por los aspectos legales, sino también por los académicos, ya que las contrataciones no se llevan a cabo mediante un proceso de selección.

### 13) BIBLIOGRAFÍA:

- 1) Osegueda R. El cuarto nivel: Maestría, Investigación y Doctorado.  
Guatemala: José de Pineda Ibarra, 1996. 311p.
  
- 2) Universidad de San Carlos de Guatemala. Sistema de Estudios de Postgrado.  
Reglamento General y Compendio de Normativos de las Unidades Académicas.  
Guatemala: Editorial Universitaria, 2004. 88p.
  
- 3) Valeria, P. [pvaleria@surnet.cl](mailto:pvaleria@surnet.cl). Manual de Recursos Humanos y  
Perfiles.<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/manrh2.htm>
  
- 4) Alamillo, A. ¿Qué es un perfil ocupacional y cómo se construye?  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/rh/16/perfilocupacional.htm>
  
- 5) Vecino, J. Importancia de la prueba técnica en procesos de selección.  
[http://www.gestiopolis.com/canales7/rrhh/la-prueba-tecnica-en-el-proceso-](http://www.gestiopolis.com/canales7/rrhh/la-prueba-tecnica-en-el-proceso-de-seleccion.htm)  
[de-seleccion.htm](http://www.gestiopolis.com/canales7/rrhh/la-prueba-tecnica-en-el-proceso-de-seleccion.htm). 21/06/2006
  
- 6) Richino, S. Selección de personal.  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/spuch.htm>

- 7) Universidad de San Carlos de Guatemala. Departamento de Asuntos Jurídicos. Recopilación de Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Editorial Universitaria, 2002. xi+168 p.
  
- 8) Universidad de San Carlos de Guatemala. Dirección General de Investigación. Catálogo General de Sistema de Estudios de Postgrado. Guatemala: Editorial Universitaria, 2004. p.

## 14) ANEXOS:

Copia del modelo de entrevista que se efectuó:

Pregunta	
1	¿Existen perfiles de contratación en las Escuelas de Postgrado?
2	¿Cree que se necesita que existan perfiles de contratación?
3	¿Por qué no se incluyen perfiles en los requisitos para la contratación?
4	¿Al momento de la contratación, se verifica la capacidad docente?
5	¿Cree que al existir perfiles disminuirá la oferta de profesionales?
6	¿Cree que el salario que se ofrece es desmotivante?
7	¿La seguridad que ofrece la Universidad de San Carlos es un desmotivante?
8	¿Por qué hay docentes que aceptan laborar en la Escuela de Postgrado?
9	¿Cree que existe suficiente oferta de profesionales en el mercado?
10	¿El prestigio que tiene la Universidad de San Carlos desmotiva a los profesionales?



**Tabla con las respuestas obtenidas de los entrevistados:**

<b>Pregunta/ Entrevistado</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>1</b>	no	no	no	no	no	no	no	no
<b>2</b>	si / no	si	si	si	si	si	no	si/no
<b>3</b>	DR	DR	DR	DR	DR	DR	NR	DR
<b>4</b>	no	no sabe	no	no	no	no	no	no
<b>5</b>	si	si	si	si	si	si	si	si
<b>6</b>	si/no	no	no	si	si	si	no	si/no
<b>7</b>	si	no	no	si	si	si	no	si
<b>8</b>	XN	XA	XA	XA	XN	XN	XN	XN
<b>9</b>	si/no	no	no	si	si	si	no	no
<b>10</b>	si	no	si	si	si	si	si	no

**DR=** diferentes respuestas

**XN=** por necesidad de salario

**XA=** por amor a la universidad



## **MODELO DE CONTRATO PARA LOS PROFESIONALES:**

### **CONTRATO ADMINISTRATIVO No. 00-2006 POR SERVICIOS PROFESIONALES**

**A FAVOR del, --se escribe el grado académico y el nombre del profesional--.** En

la ciudad de Guatemala,...aquí va la fecha en que se suscribe el contrato,

INTERVIENEN: por una parte ...-aquí va el nombre del Rector y su grado académico

....., de ... años de edad, estado civil, nacionalidad, profesión, quien se

identifica con cédula de vecindad con número de Orden ... guión ... (...) y Registro

número ..... (00000), domiciliado en ....., quién actúa en calidad de Rector

y Representante Legal de la UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,

institución que en lo sucesivo se denominará como "LA UNIVERSIDAD", acredita su

personería con lo conducente de las actas: a) de elección el --se escribe la fecha-- y

b) de toma de posesión del cargo del --se escribe la fecha--, y con lo preceptuado

por los artículos veinticinco de la Ley Orgánica de la Universidad y trece de sus

Estatutos correspondiéndole por consiguiente la representación legal de la misma,

quién señala para recibir citaciones y notificaciones el Edificio de Rectoría, Ciudad

Universitaria, Zona doce, segundo nivel; por otra parte al --grado académico y

nombre del profesional contratado--, de ..... (00) años de edad, estado civil,

nacionalidad, de este domicilio, quien se identifica con cédula de vecindad con

número de Orden... guión ... (.....) y Registro ..... (00000) extendida por el Alcalde Municipal del departamento de....., con residencia en – se escribe la dirección completa--, lugar que señala para recibir citaciones, notificaciones y emplazamientos, actúa en nombre propio y en el curso de este documento se le identificará solamente como “EL PROFESIONAL”. Los otorgantes aseguran ser de los datos de identificación personal consignados, hallarse en el libre ejercicio de sus Derechos civiles y que en la calidad con que actúan por este acto conviene celebrar **CONTRATO DE SERVICIOS PERSONALES**, de conformidad con las cláusulas siguientes: **PRIMERA:** BASE LEGAL: El presente contrato se suscribe con base en lo establecido en el Punto..... del Acta ..... guión ..... (00-2006) de la sesión celebrada por Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia el -- se escribe la fecha en que se hace el contrato--. **SEGUNDA:** OBJETO DEL CONTRATO: El –nombre del rector-- expone que por este acto la Universidad contrata los Servicios Profesionales del – se escribe el grado académico y nombre del profesional--, COMO PROFESOR 4HD FUERA DE LA CARRERA DE LA MAESTRIA EN ADMINISTRACION INDUSTRIAL Y DE EMPRESAS DE SERVICIO DE LA ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACIA. **TERCERA:** HONORARIOS Y FORMAS DE PAGO: La Universidad pagará al Profesional en concepto de honorarios por servicios que le preste, la cantidad de **NUEVE MIL DOSCIENTOS VEINTITRES QUETZALES CON 89/100 CENTAVOS (Q.9,223.89)** cargado a la partida presupuestal ..... (00.00.00.00). **CUARTA:** VIGENCIA DEL CONTRATO; El plazo del presente contrato tiene vigencia – se escribe la fecha de vigencia del contrato--.

**QUINTA:** FORMA DE PAGO: La Universidad hará efectivo el pago por el valor pactado en forma mensual a través de Orden de Compra. **SEXTA:** FIANZA DE CUMPLIMIENTO: el Profesional se obliga a prestar a favor de la Universidad de San Carlos de Guatemala, fianza de cumplimiento, equivalente al diez por ciento (10%) del valor total del contrato, la cual garantizará el fiel cumplimiento de sus obligaciones contractuales y será expedida por una afianzadora autorizada legalmente para realizar esta clase de operaciones en la República de Guatemala. Esta fianza se hará efectiva cuando ocurra el incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones que ahora asume y para ello bastará el simple requerimiento que la Universidad haga a la entidad afianzadora. **SEPTIMA:** DECLARACIÓN JURADA: El Profesional declara bajo juramento no estar comprendido dentro de las limitaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos: Cuarto de la ley de Responsabilidades, Noveno de la Ley de Probidad y Ochenta de la Ley de Contrataciones del Estado. **OCTAVA:** PROHIBICIONES: Al Profesional le queda prohibido ceder parcial o totalmente los derechos provenientes del presente contrato. **NOVENA:** INFORMES: el Profesional le queda obligado a presentar informes mensuales conteniendo el detalle pormenorizado de las actividades efectuadas durante el mes al Director de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, quien los aprobará con su visto bueno, así como aquellos otros que le sean requeridos cuando se estime pertinente. **DÉCIMA:** TERMINACIÓN DEL CONTRATO: La Universidad, sin responsabilidad de su parte podrá dar por terminado unilateralmente el presente contrato por las causas siguientes: a) En caso de evidente negligencia del Profesional en la prestación de los servicios contratados o

negativa infundada de cumplir con sus obligaciones b) por vencimiento del plazo, c) por incumplimiento de las relaciones contractuales, d) por decisión acordada por mutuo acuerdo entre las partes o por caso fortuito o de fuerza mayor. Cuando el Profesional incurra en cualesquiera de las faltas previstas en las literales a) y c) de esta cláusula, la Facultad le dará audiencia por un plazo no mayor de diez días a efecto de que acompañando las pruebas y documentos necesarios exprese lo que considere conveniente en su defensa. Vencido el plazo indicado, la Universidad resolverá con base en las pruebas presentadas dando por terminado el contrato o por desvanecidos los cargos formulados. **DÉCIMA PRIMERA: CONTROVERSIAS:** Los otorgantes convienen expresamente que cualquier diferencia o reclamo que surja entre ambos derivado de la aplicación o interpretación del presente contrato, será resuelto directamente entre ambas con carácter conciliatorio; pero si no fuera posible llegar a un acuerdo, la cuestión o cuestiones litigiosas a dilucidarse se someterán a los tribunales Competentes de la República de Guatemala que la Universidad elija. Para cuyo efecto el profesional renuncia al fuero de su domicilio y reitera como lugar para recibir citaciones, notificaciones y emplazamientos el ya indicado al principio de este instrumento, aceptando como bien hechas las que ahí se le hagan aún cuando haya cambiado de lugar sin haberlo notificado previamente por escrito a la Universidad con aviso de recepción. **DÉCIMA SEGUNDA: APROBACIÓN:** La contratación que ahora se formaliza fue aprobada conforme Punto DÉCIMO PRIMERO del Acta .... guión dos mil seis (No. 00-2006), de la sesión celebrada por Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, con fecha – se escribe la fecha--, por lo cual **ACUERDA:** Contratar al – se

escribe el grado académico y nombre del profesional-- como PROFESOR 4HD FUERA DE LA CARRERA DE LA MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL Y DE EMPRESAS DE SERVICIO, de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, con las atribuciones siguientes; a) Impartir el curso de ....., en el ..... trimestre, atender estudiantes, realizar exámenes, entregar notas, preparar clases y otras propias de cargo, con un horario de – se detallan los días y el horario--, con honorarios mensuales de – se escribe el monto en letras (Q 0000.00) y tributación del Impuesto al Valor Agregado, IVA, de – se escribe la cantidad en letras-- (Q 000.00), de conformidad con la ley del IVA, Decreto No. 27-92 y las reformas contenidas en el Decreto No. 60-94 ambos del Congreso de la República, en sus Artículos 8 y 9, la Universidad de San Carlos de Guatemala, está exenta del pago del Impuesto al Valor Agregado, IVA, por la prestación de los servicios que se contratan, razón por la cual no se pagará IVA y entregará la respectiva constancia de Exención, autorizada por la Superintendencia de Administración Tributaria, SAT, Ministerio de Finanzas Públicas. La Partida Presupuestal a la cual se cargará el gasto es el número N. 00.0.00.00.. Esta contratación tiene vigencia para el período comprendido del... – se escribe el día y el mes en que inicia el contrato-, al.... – se escribe el día, el mes y año en que finaliza el contrato- y la misma no genera relación laboral con la Universidad. **DÉCIMA TERCERA:** DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL: Queda expresamente entendido que la presente contratación no genera relación laboral firme con la Universidad, y de tal virtud, no nace para el profesional derecho presente ni ulterior para reclamar el pago de ninguna de las prestaciones de carácter laboral que ella otorga a sus trabajadores. **DÉCIMA**

**CUARTA: IMPUESTOS:** Queda entendido que cada pago de honorarios que la Universidad haga al Profesional no estará afecto al pago de los impuestos que determinan las leyes fiscales correspondientes, con base al artículo ochenta y ocho de la Constitución Política de la República de Guatemala. **DÉCIMA QUINTA: GASTOS Y COSTAS:** Todos los gastos que se ocasionen con motivo del fraccionamiento del presente contrato así como los que se causen judicialmente o extrajudicialmente, son por cuenta del profesional. **DÉCIMA SEXTA: ACEPTACIÓN:** Los otorgantes han leído íntegramente lo escrito e impuesto de su contenido, objeto, validez y efectos legales, lo aceptan ratifican y firman, haciendo constar que el presente contrato se encuentra en cinco hojas de papel bond con el membrete de la Universidad de San Carlos de Guatemala, las cuales firman de entera conformidad.

RECTOR

CONTRATISTA

AUTENTICA

En la ciudad de Guatemala, el --se escribe la fecha en que se elabora el contrato-- , como Notario DOY FE: Que las firmas que anteceden son auténticas por haber sido puestas el día de hoy en mi presencia por el --se escribe el grado académico y nombre del Rector, Rector de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quien es persona de mí conocimiento y por el --se escribe el grado académico y nombre del profesional-- quien para los efectos legales pertinentes se identifica con su cédula de Vecindad número de Orden -- guión -- (-----) y Registro ..... (00000)

extendida por el Alcalde Municipal Departamento de....., firmando nuevamente con el Notario autorizante de la presente acta de legalización de firmas.

RECTOR

CONTRATISTA

ANTE MÍ:



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

EL SECRETARIO ACADEMICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS QUIMICAS Y FARMACIA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CERTIFICA: CON BASE EN EL PUNTO OCTAVO INCISO 8.4 DEL ACTA No. 31-2007, DE SESION CELEBRADA POR J.D. EL 09 DE AGOSTO DE 2007 Y PUNTO DECIMOSEXTO DEL ACTA No. 40-2007 DE SESION CELEBRADA POR J.D. EL 11 DE OCTUBRE DE 2007.

(Autoridad Nominadora, Unidad Ejecutora y Base Legal)

Acuerda: **CONTRATAR**

A:

Cédula de Vecindad: Orden No.:

Registro No.:

Registro de Personal:

Extendida en:

Edad:

Estado Civil:

Nacionalidad:

Dirección de Residencia:

Nivel de Estudios:

Colegiado Activo No.

Para Laborar en:

Como:

Con Sueldo Mensual:

**MAS BONIFICACION MENSUAL**

**Q. 00**

Vigencia:

Hasta:

Horario:

Forma de Obtener el Puesto: **ESPECIFIQUE:**

**Atribuciones Específicas:**

**IMPARTIR EL CURSO DE SEMINARIO PROFESIONAL I EN EL SEXTO TRIMESTRE DE LA MAESTRIA, REALIZAR EXAMENES, ENTREGAR NOTAS, PREPARAR CLASES, ATENDER ESTUDIANTES Y OTRAS DERIVADAS DEL CARGO.**

**Y otras inherentes al puesto que le asigne el jefe inmediato y las que establece la legislación vigente.**

Lugar y Fecha:

Nombre:

Firma: \_\_\_\_\_

Cargo:

**SECRETARIO**

**Autoridad Nominadora**

El agente de Tesorería o Persona Encargada CERTIFICA que existe Disponibilidad Presupuestal

Fecha:

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre:

**DESCUENTOS A APLICAR**

Código IGSS	Código Sindical	Otros Descuentos		Código Colegio Profes
		Código	Valor Q	
0	0			

Partida Presupuestal

4.5.06.2.11.021

Plaza

Clasificación

Horas

T R A M I T E S U E L D O

Calificación de División de Administración de Personal

Firma \_\_\_\_\_

(sello)

C A L I F I C

Visa de Departamento de Auditoría

Firma \_\_\_\_\_

(sello)

N O M B R A M I E N T O C O N T R A T O

P O S E S I O N

V I S A



---

Licda. Flor de María Lara García

AUTOR



---

Dr. Rubén Dariel Velásquez Miranda

ASESOR



---

Lic. Luis Eduardo Chapas Franco, M.Sc.

REVISOR I



---

Lic. Sebastián Herrera Carrera, M.Sc.

REVISOR II



---

Licda. Anne Liere de Godoy, M.Sc.

DIRECTORA DE ESCUELA DE POSTGRADO



---

Lic. Óscar Manuel Cobar Pinto, Ph. D.

DECANO



