

Patricia Concepción Castro García

Relación entre desempeño docente y satisfacción laboral
de profesores de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades
de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Asesor: M.Sc. Romeo Augusto Ruano Carranza



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Escuela de Estudios de Postgrado
Maestría en Docencia Universitaria

Guatemala, mayo de 2014

Este informe fue presentado por la autora como trabajo de tesis previo a optar el grado de Maestra de Docencia Universitaria.

Guatemala, mayo de 2014.

ÍNDICE

CONTENIDO:	No. Página
RESUMEN	i
INTRODUCCIÓN	ii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Línea de investigación	1
1.2. Tema seleccionado	1
1.3. Planteamiento del problema	1
1.4. Antecedentes	3
1.5. Justificación	09
1.6. Objetivos	11
CAPÍTULO II	13
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
2.1. Ubicación de la investigación	13
2.2. Unidad de análisis	13
2.2.1. Población	13
2.2.2. Muestra	13
2.2.3. Instrumentos	14
2.2.4. Tipo de investigación	15
2.2.5. Hipótesis planteadas	16
2.2.6. Procedimiento	18
2.2.7. Alcances y límites	20
2.2.8. Materiales	20
2.2.9. Definición de variables	21
CAPÍTULO III	22
ESTADO DE ARTE	
3.1. Libros	22
3.2. Tesis	22
3.3. E- grafía	24
3.4. Revistas electrónicas	26

CAPÍTULO IV	29
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	
4.1. Maestros del siglo XXI	29
4.1.1. Docente universitario	30
4.1.2. Características del docente universitario	31
4.2. Desempeño docente	33
4.2.1. Definición	33
4.2.2. Competencias docentes	33
4.3. Evaluación del desempeño docente en la Universidad	34
4.3.1. Evaluación del desempeño de los docentes	35
4.3.2. Indicadores de un buen desempeño docente	36
4.3.3. Deberes, derechos y obligaciones del profesor interino del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.	39
4.4. Satisfacción laboral	40
4.4.1. Definición	40
4.4.2. Tipos de satisfacción laboral	41
CAPÍTULO V	43
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
5.1. Presentación de resultados	43
5.2. Respuestas a las preguntas encuesta docentes	47
5.3. Discusión de resultados	52
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
BIBLIOGRAFÍA	56
APÉNDICE	60
Apéndice A: Solicitud de autorización para realizar investigación en la Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala.	61
Apéndice B: Solicitud de resultados evaluación docente 2012	62
Apéndice C: Instrumento 1: Encuesta	63

Apéndice D: Instrumento 2: Escala de Likert	64
Apéndice E: Visión y misión del departamento de evaluación y promoción del personal académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (DEPPA)	66
Apéndice F: Reglamento de evaluación y promoción del personal académico de la Universidad de Carlos de Guatemala.	68
Apéndice G: Evaluación del (a) profesor (a) universitario (a) con funciones de docencia	87
ANEXOS	90
- Recursos	91
• Humanos	91
• Financieros	91
• Institucionales	92
- Cronograma de trabajo	93
- Respuestas – Muestra encuesta aplicada a docentes universitarios de tiempo parcial, jornadas sábado y domingo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.	94
- Resultados muestra escala de Likert	103
- Resultados docentes que respondieron escala de Likert conformaron la muestra de la investigación	104

RESUMEN

Cada persona dentro de su campo laboral, debe sentirse lo mejor posible, así como el identificarse con las metas institucionales. Un profesor universitario, comparte en muchos aspectos en su lugar de trabajo por lo que es importante para su desempeño docente, el sentirse bien en dicho ambiente. El **objetivo** principal de esta investigación de tesis, fue establecer si existía una relación entre el desempeño docente y satisfacción laboral del profesor de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central, jornadas sábado y domingo. El **enfoque** que se utilizó fue descriptivo correlacional. Así también, el coeficiente de correlación de Pearson para encontrar si la relación entre las dos variables pudo representarse por una línea recta y su significancia. La muestra la conformó los 36 docentes de ambos sexos que respondieron por completo la encuesta y escala de Likert, que imparten diferentes cursos. Los instrumentos que se utilizaron fueron una encuesta estructurada de cinco preguntas de respuesta libre orientadas a identificar la actitud del docente en cuanto al clima donde se desenvuelve y una escala tipo Likert conformada por dieciocho ítems, cada uno, enfocado a conocer el nivel de satisfacción laboral. Mientras que para el desempeño docente se utilizó la evaluación individual que se realizó durante el año 2012 por parte del Comité de Evaluación de Docente en la Facultad de Humanidades. Como resultado del análisis estadístico se encontró que el coeficiente de Pearson para la relación entre satisfacción laboral y desempeño docente es de 0.232 el cual indicó que tiene un valor próximo a 0. Por lo que la investigación permitió **concluir** que no hubo relación lineal entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente.

PALABRAS CLAVES:

Satisfacción laboral, Desempeño docente universitario, Competencias docentes, Evaluación del desempeño docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Indicadores de un buen desempeño docente.

INTRODUCCIÓN

Un trabajador con un estado emocional positivo generalmente lo refleja en su tarea diaria, lo que es importante para el cumplimiento de la visión y misión que la institución se haya propuesto.

El área de la docencia universitaria, no es ajena a esta situación, en donde el trabajo continúa fuera de las aulas, en donde la interacción con cada grupo de estudiantes es importante para su desempeño docente, así como sus condiciones y ambiente laboral.

Es así, como la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de mantener la calidad educativa, como parte de su misión, aplica cada año, a través de la Comisión de Evaluación Docente (COMEVAL), un sistema de evaluación donde, posteriormente cada docente, conoce el resultado de su desempeño docente.

Por lo que el propósito de esta investigación contribuyó a evidenciar que el docente universitario que anualmente experimenta el sistema de evaluación reflexione si su ambiente de trabajo influye en su desempeño docente.

Como también, a las autoridades, el conocer directamente por la opinión de sus docentes, si cuenta con personas identificadas, comprometidas, motivadas que sin duda lo reflejan en su tarea diaria. Y, si son los profesores o las profesoras quienes demuestran mayor satisfacción laboral.

Siguiendo los lineamientos de la Escuela de Estudios de Postgrado para la realización de esta tesis sobre la importancia de la relación de la satisfacción laboral y el desempeño docente en docentes universitarios, se inició con un resumen global del tema.

Se indicó de una forma concreta su importancia en la justificación, se seleccionó un problema para orientar el trabajo de investigación con los objetivos planteados.

Se estableció la muestra del estudio para que fuera representativa para lo cual se diseñaron dos instrumentos, uno, una encuesta de respuesta libre y el otro una escala tipo Likert.

El diseño que se utilizó fue de tipo descriptivo correlacional, así como el coeficiente de correlación de Pearson, para encontrar si había relación entre las dos variables.

Asimismo, se realizó una diferencia de medias a través de la t de student para identificar el género de los docentes con mayor satisfacción laboral, como parte de los objetivos específicos.

Se abordó el trabajo, con una investigación donde se relacionó estudios similares en el estado de arte, se fundamentó de forma teórica, mencionando varios autores y antecedentes como desarrollo de los temas que dan estructura al trabajo.

Para llegar a determinar que la investigación se realizó de acuerdo al procedimiento.

Se concluyó con el informe final y con la propuesta indicada en las recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Línea de investigación:

Educación y Trabajo

1.2. Tema seleccionado:

El desempeño docente y la satisfacción laboral del profesor o la profesora de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central, jornadas sábado y domingo.

1.3. Planteamiento del problema:

El ser humano busca por naturaleza el equilibrio en el lugar donde labora, el sentirse cómodo e identificado, así como desarrollarse en un clima agradable es parte de esa armonía esperada.

Existen diversos factores que influyen en la satisfacción laboral, situación que ha sido estudiada por la psicología industrial desde principios del siglo XX.

El profesor universitario, sin duda, experimenta o no, esta sensación de bienestar dentro de su ambiente de trabajo y precisamente en su desempeño docente puede evidenciarla.

En la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de acuerdo a sus requerimientos, muchos profesores prestan sus servicios en horario parcial, cada grupo con sus percepciones del ambiente laboral en el que se desarrolla.

Existen estudios sobre el tema de satisfacción laboral en docentes universitarios y su desempeño, los cuales se describen más adelante, pero no se encontró ninguno específico de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La misión de la Facultad de Humanidades como unidad académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, prioriza la formación de profesionales con excelencia académica en las distintas áreas humanísticas, para lograrlo, cuenta con facultativos que se desarrollan en ese ambiente de trabajo y precisamente es en este aspecto, que enfatiza la importancia de conocer su nivel de satisfacción laboral que definitivamente influirá en el alcance de su cometido.

Es una realidad, que de acuerdo a su sentir, cada profesor lo va a manifestar en su diaria tarea, por lo que el estudio de tesis responde a la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y satisfacción laboral del profesor de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central, jornada de sábado y de domingo?

1.4. Antecedentes

Álvarez (2007) analizó la relación entre las Fuentes de Presión Laboral y la Satisfacción Laboral de los docentes universitarios del área metropolitana de Lima, Perú. Buscó conocer cuáles eran los factores que tienen mayor incidencia en la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral en la población que seleccionó, la cual la integró con el total de docentes universitarios de Lima Metropolitana. Asimismo su muestra la integró 506 docentes seleccionados por conglomerados Utilizó un diseño de tipo transeccional correlacional. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Satisfacción Docente y el Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente. Los instrumentos presentaron validez de constructo y confiabilidad por consistencia interna. Concluyó que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa.

Por consiguiente, en el ámbito universitario peruano al igual que en el guatemalteco, son muy pocos los estudios realizados en relación a la satisfacción laboral, mismos que deberían servir de pauta para profundizar en las fuentes o aspectos que permiten que el docente se sienta más satisfecho laboralmente y que de realizarse, serían de mucho beneficio en este sector académico.

Asimismo, Herranz-Bellido, Reig Ferrer, Cabrero García (s.f) examinaron el grado de satisfacción que refieren los profesores universitarios con aspectos específicos y centrales de sus tareas académicas. Este trabajo estuvo comprendido en uno más extenso que fue enfocado hacia la calidad de vida, el trabajo y la salud del docente, con los siguientes objetivos:

- Valorar el grado de satisfacción laboral que experimentan los profesores universitarios en relación a la docencia e investigación que realizan; con la relación que mantienen con los estudiantes y compañeros de trabajo; y con su situación académica y posibilidades de promoción profesional.

- Conocer si existen diferencias estadísticamente significativas en función del género, la edad o la categoría académica respecto al grado de satisfacción con otras variables.
- Comparar sus resultados con los que se han publicado anteriormente sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario.

Realizaron el mismo, a través de una investigación transversal, por medio de un cuestionario autoinformado y administrado a través del correo interno de la Universidad de Alicante. En total fueron 589 profesores, a los que se les envió el cuestionario y lo devolvieron 331, lo que significó una tasa de respuesta del 56.2%. Concluyeron de acuerdo a los objetivos:

Por lo que para valorar el mayor grado de satisfacción laboral que experimentan los profesores universitarios en relación a la docencia son los ayudantes y titulares de escuela universitaria, no encontraron relación que afecte esta categoría en cuando a edad ni género. Para la investigación que realizan, los más satisfechos son los catedráticos de universidad, mientras que el resto es baja su satisfacción. Con respecto a esa relación que establecen con sus compañeros ocupa el cuarto lugar como fuente de satisfacción laboral. Y que no está influido por la categoría académica o la edad, aunque si, por el género, por lo que las profesoras mostraron en mayor grado la relación que establecen con sus compañeros varones.

Finalizaron con los resultados de dicho estudio, en su situación académica y posibilidades de promoción profesional, concluyeron que si existe un gran malestar, en la mayoría de los encuestados. Especialmente en su proyección académica.

Llegaron a la siguiente aportación donde aproximadamente el 90% de profesores demuestran estar satisfechos en general en su labor universitaria, aunque al analizar aspectos más específicos los resultados no fueron definitivos.

Cifre & Llorens (s.f.) analizaron las principales diferencias en cuanto a estresores laborales, Burnout y Bienestar psicológico entre profesores universitarios de la Universitat Jaume I, Universidad pública del norte de la Comunidad de Valencia, atendiendo a su categoría laboral de asociados a tiempo parcial, asociados a tiempo completo, ayudantes y funcionarios.

Para ello, realizaron un análisis MANOVA diferencial (post-hoc, DMS) entre las nueve variables a estudiar:

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. Sobrecarga cuantitativa | Se refiere a las demandas laborales |
| 2. Sobrecarga emocional | |
| 3. Conflicto de rol | |
| 4. Agotamiento emocional | Se refiere al Burnout, respuesta prolongada de estrés en el organismo |
| 5. Cinismo | |
| 6. Eficacia profesional | |
| 7. Ansiedad | Se refiere al bienestar psicológico |
| 8. Depresión | |
| 9. Satisfacción | |

De tal forma que de las nueve variables, dos, consideraron estresores, que son la sobre carga emocional y la sobrecarga cuantitativa. las demandas estudiadas: sobrecarga emocional y sobrecarga cuantitativa se consideran estresores que permiten diferenciar entre las distintas categorías de profesores de la UJI.

Por lo que, el profesor asociado a tiempo completo y el ayudante son los que presentan mayor nivel de demandas, tanto de sobrecarga emocional como de sobrecarga cuantitativa.

Explican básicamente ese resultado ya que estos profesores son figuras docentes que deben añadir a sus tareas de docencia un alto nivel de investigación, en vistas a la obtención de un buen curriculum investigador para su posible promoción a funcionario y por tanto convertirse en personal fijo de la universidad.

En cuanto al síndrome de Burnout, dijeron que sólo existen diferencias significativas en agotamiento emocional y cinismo, estas se consideran las dimensiones centrales y definitorias del síndrome de estar quemado por el trabajo y no tanto la dimensión de eficacia profesional, la cual no muestra diferencias significativas entre los 4 grupos de profesores que se han considerado. De este modo, son los ayudantes también los que presentan mayores niveles de Burnout, mayor agotamiento emocional y mayor cinismo, cuando los comparamos con los otros grupos de profesores.

Finalmente, en cuanto a las variables de bienestar psicológico, sólo la ansiedad y la depresión les sirvió para diferenciar entre los cuatro tipos de profesores. El nivel de ansiedad es mayor entre los asociados a tiempo completo, seguido de los ayudantes, que resultaron ser también los que presentan mayores niveles de depresión.

Así, concluyeron que los profesores ayudantes son los que mayormente presentaron riesgos psicosociales muestran por la presencia de altos niveles de sobrecarga emocional y sobrecarga cuantitativa, considerados estas demandas laborales o estresores, mayores niveles de Burnout: agotamiento emocional y cinismo, así como mayores niveles de ansiedad y depresión en el trabajo, seguidos de los profesores asociados a tiempo completo.

Por lo que les indica la necesidad de desarrollar estrategias de mejora de los recursos humanos diferenciadas en las submuestras que así lo precisen. Así, los resultados diferenciales nos indican que los profesores ayudantes son los que mayor sobrecarga cuantitativa perciben y que los asociados a tiempo completo son los que más sobrecargados emocionalmente se encuentran.

Toma importancia a la intervención-prevención, puesto que se muestra la necesidad de elaborar directrices para la corrección-prevención-optimización de la salud psicosocial en el trabajo de este colectivo de

profesores universitarios, sobre todo en profesores ayudantes y asociados a tiempo completo.

Desde la selección, se debería potenciar en la búsqueda del candidato ideal, la posesión de ciertas competencias que le permita afrontar la carga tanto emocional como cuantitativa. Por otra parte, desde la formación se debería enfatizar la realización de acciones formativas basada en un análisis de necesidades formativas previo y no tanto el análisis de preferencias que se lleva a cabo en la actualidad, así como la realización de la evaluación de dicha formación y de la transferencia de lo aprendido al contexto laboral. Finalmente, y siguiendo esta línea, destacar que de cara a la prevención de la salud mental de estos grupos de PDI resulta fundamental buscar estrategias integradas desde todos los servicios de la Universitat que realizan en estos momentos la función de gestión de Recursos Humanos: el servicio de recursos humanos, el Servei de Prevenció. En consecuencia de dicha investigación se puede señalar la importancia de implementar actividades motivadoras, paralelas a la tarea docente, a las labores diarias para que de alguna forma contrarreste toda esa carga emocional que implica la docencia universitaria y enfatizar la importancia de la higiene mental en sus profesores. De Prevenció i Gestió Mediambiental) y la Unitat de Suport Educatiu USE. (p. 9)

Olivares, Quintana del Solar, Matta (2006) determinaron la satisfacción laboral del personal docente del departamento académico de clínica estomatológica de la Facultad de Estomatología: Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, donde aplicaron una encuesta usando la escala de Likert a 36 docentes, conformado por 14 mujeres y 22 hombres, que se encontraban laborando en ese período, para reflejar en ellos cuatro factores de la satisfacción laboral:

Por la institución,
Por la remuneración,
Por la tensión laboral y
Por las condiciones laborales.

Concluyeron que la satisfacción laboral por la institución fue BUENA. La satisfacción laboral por la remuneración, tensión laboral y condición laboral fue REGULAR, de igual forma la satisfacción laboral global.

Evidentemente, en este estudio los docentes mostraron que si bien el gran reto administrativo, de lograr que como unidad académica, se sientan complacidos, no lo están en su totalidad. Y no de la misma manera, en cuanto al factor económico, las presiones y sus características laborales, donde manifestaron un nivel menor.

Lo que refuerza las conclusiones de la publicación de Cifre & Llorens (s.f.), sobre la importancia de institucionalizar motivadores que no necesariamente estén dirigidos hacia la remuneración, actividad docente y todo lo que involucra el contexto universitario.

Capelleras, J. (2001) estableció tres áreas en el trabajo universitario en cuanto a su metodología, así:

La docencia,
La investigación y
La administración o gestión universitaria.

Señaló que la estructura y actividad depende de la administración. En Barcelona, la mejora de la calidad de la docencia se ha convertido últimamente en uno de los objetivos prioritarios de las universidades, el objetivo general de la investigación consistió en el análisis de los factores determinantes de la calidad de la docencia universitaria. Señaló alcanzarlo a través de un estudio comparativo de la implantación de la dirección por

objetivos en varias unidades académicas de una institución universitaria, la Universidad Autónoma de Barcelona, en el marco del desarrollo del contrato-programa establecido en dicha universidad. Así, resaltó el papel clave que la actuación de los responsables directivos tiene en los procesos de cambio, así como también la importancia de la implicación de los estudiantes, profesores, personal de administración y de servicio.

Pretendió que de las conclusiones de su trabajo se pueda diseñar e implantar líneas de mejora en las actuales estrategias de calidad a nivel universitario.

En tanto que, Carrero (2010) realizó un análisis de los principales factores que afectan los resultados del trabajo institucional y de la repercusión de los mismos en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Igualmente, al evidenciar esos factores que finalmente afectan ese sentimiento de indemnidad en el lugar de trabajo, deberán ser analizados de manera que de su producto se diera la posibilidad de un pronunciamiento para llegar a mejorarse y así, elevar la calidad del desempeño docente a nivel universitario.

1.5. Justificación

La Universidad de San Carlos de Guatemala, es la única universidad estatal, que con exclusividad dirige, organiza y desarrolla la educación superior del Estado.

Se proyecta a toda la sociedad tomando en cuenta el contexto pluricultural, multilingüe y multiétnico, en cada una de sus unidades académicas.

Por lo que dentro de la misión de la Facultad de Humanidades, prioriza la formación de profesionales con excelencia académica en las distintas áreas humanísticas, para ese logro, a su vez, cuenta con facultativos que se desarrollan en ese ambiente de trabajo y precisamente es en este punto, en el que radica la importancia de conocer cómo su satisfacción laboral influye en su desempeño docente.

Para las autoridades y docentes de la Facultad de Humanidades, el resultado de este estudio, es de gran aporte, para las primeras, es el conocer la actitud de sus docentes de una forma real, su opinión del ambiente donde se desenvuelven, conocer si están identificados y comprometidos como personas motivadas, enterarse si son los docentes o las docentes, quienes se sienten mejor en su entorno, y para los segundos, los profesores, el reflexionar sobre lo que incide su satisfacción laboral en su desempeño docente, si están contentos con su tarea y ambiente de trabajo, el reconocer que no solo es, estar bien calificados sino sentirse parte del equipo de trabajo de la Facultad para lograr los objetivos y metas.

En esta transformación educativa que día a día se vive, y donde son varios los aspectos que las autoridades universitarias, deben tomar en cuenta para considerarse competitivas y a la vanguardia como promover la ciencia, la tecnología, el arte y la cultura ya que el futuro profesional, a su vez, se encontrará en su contexto demandante, para lo cual sus catedráticos estén formados de acuerdo a esta realidad.

Prepararlos con excelencia académicamente, es tarea de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no obstante, las cualidades y sentimientos personales de cada formador será lo que paralelo a su conocimiento reflejará a los grupos de universitarios con los que trabaje.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. Objetivo General

- 1.6.1.1. Establecer si existe relación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral de los profesores y las profesoras de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.6.2. Objetivos Específicos

- 1.6.2.1. Determinar el desempeño docente de acuerdo a la satisfacción laboral del profesor de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central, jornada sábado y domingo.
- 1.6.2.2. Identificar si son los profesores o las profesoras de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central, jornada sábado y domingo quienes manifiestan mayor satisfacción laboral.
- 1.6.2.3. Proponer un manual de motivación para aumentar la satisfacción laboral en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Ubicación de la investigación

La investigación se realizó en los edificios donde se imparten los cursos de la Facultad de Humanidades, sede central, jornadas sábado y domingo de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.2. Unidad de análisis

2.2.1. Población

81 docentes de tiempo parcial, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Jornadas sábado y domingo, sede central.

2.2.2. Muestra

De la población: 33 docentes que por su carga académica no pudieron completar las encuestas, 7 no contaban con su nota de desempeño docente, 5 no completaron una de las dos encuestas. Por ello, la muestra para análisis estadístico se conformó de 36 profesores que respondieron por completo la encuesta y escala de Likert y si tenían su resultado de desempeño docente 2012 proporcionado por la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Humanidades, mismos, que impartieron diferentes cursos en la Facultad de Humanidades en las jornadas sábado y domingo, sede central de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.2.3. Instrumentos

Se diseñó dos instrumentos:

Encuesta:

Su estructura es de cinco preguntas de respuesta libre, todas orientadas a identificar la actitud del docente de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en cuanto al clima donde se desenvuelve, ya que tiene la oportunidad de argumentar de una forma abierta, su sentir.

Escala tipo Likert:

Encuesta estructurada con la escala de Likert, con 18 ítems, cada uno, enfocado a conocer el nivel de satisfacción laboral del docente universitario de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. A cada ítem se le asignó una puntuación así:

1 punto	si se está totalmente en desacuerdo,
2 puntos	si se está en desacuerdo,
3 puntos	si se está de acuerdo,
4 puntos	si se está totalmente en acuerdo.

Contempló preguntas inversas, lo cual se tomó en cuenta en el análisis de resultados.

Ambos instrumentos contruidos para conocer, a través de la encuesta, la opinión libre y personal, como en la escala de Likert, el nivel de satisfacción laboral que tiene el docente universitario de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.2.4. Tipo de Investigación

El diseño que se utilizó en este estudio es de tipo descriptivo correlacional. Este tipo de estudio descriptivo define el grado de relación no causal que existe entre dos variables.

Descriptivo porque es un medio sencillo de describir a las personas a quienes se estudia, detallando los fenómenos que se observan pero identificando las diferentes áreas o dimensiones del problema.

Correlacional porque se establece la relación entre dos variables, se determina si una variable se relaciona con la otra, sin explicar la relación causa entre ellas.

Se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson para encontrar si la relación entre las dos variables puede representarse por una línea recta y su significancia.

La satisfacción laboral es una variable discreta nominal, cuantitativa en el intervalo $[20,80]$ dentro del cual, a más valor, corresponde una mayor satisfacción laboral. Se esperó que a mayor satisfacción laboral se tenga mejor desempeño docente. Se va formar pares ordenados x,y donde x corresponde a la satisfacción laboral y, corresponde al desempeño docente, el cual su intervalo es de 1 a 100 puntos.

Para identificar si son los profesores o las profesoras con mayor satisfacción laboral, se utilizó una diferencia de medias a través de la t de student.

2.2.5. Hipótesis planteadas

Para objetivo específico 1.6.2.1.

Determinar el desempeño docente de acuerdo a la satisfacción laboral del profesor de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central, jornada sábado y domingo.

Hipótesis nula:

H_0 : No existe correlación lineal entre el desempeño docente y la satisfacción laboral de los profesores de tiempo parcial de las jornadas sábado y domingo de la Facultad de Humanidades, sede central de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Hipótesis alterna:

H_1 : Si existe correlación lineal entre el desempeño docente y la satisfacción laboral de los profesores de tiempo parcial de las jornadas sábado y domingo de la Facultad de Humanidades, sede central de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Para objetivo específico 1.6.2.2.

Identificar si son los profesores o las profesoras de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central, jornada sábado y domingo quienes manifiestan mayor satisfacción laboral.

Variable independiente (satisfacción laboral)

Hipótesis nula:

H_0 : No existe diferencia estadísticamente significativa entre la media de NOTA DE SATISFACCIÓN LABORAL, entre hombres y mujeres profesores de tiempo parcial, de las jornadas sábado y domingo de la Facultad de Humanidades, sede central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con un 95% de confianza.

Hipótesis alterna:

H_1 : Si existe diferencia estadísticamente significativa entre la media de NOTA DE SATISFACCIÓN LABORAL, entre hombres y mujeres profesores de tiempo parcial, de las jornadas sábado y domingo de la Facultad de Humanidades, sede central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con un 95% de confianza.

Variable dependiente (desempeño docente)

Hipótesis nula:

H_0 : No existe diferencia estadísticamente significativa entre la media de DESEMPEÑO DOCENTE, entre hombres y mujeres profesores de tiempo parcial, de las jornadas sábado y domingo de la Facultad de Humanidades, sede central de la Universidad de San Carlos de Guatemala con un 95% de confianza.

Hipótesis alterna:

H₁: Si existe diferencia estadísticamente significativa entre la media de DESEMPEÑO DOCENTE, entre hombres y mujeres profesores de tiempo parcial, de las jornadas sábado y domingo de la Facultad de Humanidades, sede central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con un 95% de confianza.

2.2.6. Procedimiento

La investigación contó con las siguientes fases:

- 2.2.6.1. Se obtuvo la autorización del director de Pedagogía año 2013, de la Facultad de Humanidades para la realización del trabajo. (Apéndice A).
- 2.2.6.2. Se solicitó de forma verbal y electrónica los resultados de evaluaciones docentes 2012, a la coordinadora de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Humanidades (Apéndice B).
- 2.2.6.3. Se solicitó el apoyo de los coordinadores de la sede central de las jornadas sábado y domingo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 2.2.6.4. Se diseñó los instrumentos a utilizar.

- 2.2.6.5. Se estructuró la logística a seguir de acuerdo a los listados de docentes de acuerdo a la información que proporcionó cada coordinador de la sede central de las jornadas sábado y domingo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 2.2.6.6. Se midió satisfacción laboral a través de una encuesta de veinte preguntas, tipo Likert donde se conoció la opinión de los docentes en cuanto a su satisfacción laboral. Se pidió la colaboración de profesionales expertos en la materia en el área de la psicología del Centro Universitario Metropolitano de la Universidad de San Carlos de Guatemala, donde se obtuvo la validez y fiabilidad de la encuesta, previo a ser aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 2.2.6.7. Se recolectó la información.
- 2.2.6.8. Se sistematizó, describió y analizó la información obtenida.
- 2.2.6.9. Se Interpretó la información.
- 2.2.6.10. Se concretó las conclusiones y recomendaciones del estudio.
- 2.2.6.11. Se elaboró el informe final y la propuesta, aporte de este trabajo de tesis.

2.2.7. Alcances y límites

Se obtuvo la información por parte de los docentes de tiempo parcial de las jornadas, sábado y domingo, sede central de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quienes tuvieron la oportunidad de expresar su sentir acerca de su satisfacción laboral y desempeño docente, lo cual quedó publicado en este estudio y a las autoridades el poder conocerlo.

2.2.8. Materiales

Instrumento 1: Encuesta de respuesta libre, para conocer la actitud de satisfacción laboral de los docentes de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (Apéndice C).

Instrumento 2: Encuesta - Escala tipo Likert - niveles de satisfacción laboral. (Apéndice D).

2.2.9. Definición de variables

DEFINICIÓN TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERATIVA	INDICADORES	ESCALA	PROCEDIMIENTOS	INSTRUMENTOS
<p>1. Desempeño docente Para Valdés H. (2000) es el Proceso sistemático de obtención de datos con el objeto de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos y demás miembros de la comunidad educativa.(p.1)</p> <p>2. Satisfacción laboral La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. (Gutiérrez Y., & Sayago. E., (2003).</p>	<p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Conjunto de actuaciones que un profesor manifiesta ante la comunidad educativa.</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>La respuesta que un empleado siente en el clima laboral donde se desempeña</p>	<p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión académica 2. Responsabilidad 3. Dominio de su área 4. Relaciones interpersonales y formación en valores éticos <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación con la institución 2. Actitudes personales 3. Salario 4. Relación interpersonal 5. Trabajo en equipo 6. Liderazgo de las autoridades 	Intervalo cuantitativos	<p>Procedimiento estadístico: Coeficiente Correlación Pearson</p> <p>Validación la encuesta tipo Likert con un grupo de expertos profesionales de la psicología del Centro Universitario Metropolitano de la USAC.</p> <p>Aplicación de la encuesta tipo Likert a los docentes de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades, jornada sábado y domingo</p> <p>Aplicación del cuestionario a los docentes de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades, jornada sábado y domingo</p>	<p>1) Encuesta, tipo Likert</p> <p>2) Cuestionario</p> <p>La encuesta de Likert se validó entre los profesionales de psicología del Centro Universitario Metropolitano de la Universidad de San Carlos de Guatemala.</p> <p>Se utilizó los resultados de la evaluación docente 2012 de la Facultad de Humanidades USAC</p>

CAPÍTULO III

ESTADO DEL ARTE

Para la realización del trabajo de tesis se consultó bibliografía y e grafía en relación al estudio, se pueden citar algunas:

3.1. Libros

Geoffrey, S. (2004) es un libro donde el autor pretende ayudar al docente, identificar los aspectos que inciden para no estar funcionando en su tarea diaria y encontrar algunas soluciones, por lo que aportó al presente trabajo, el reconocer al profesor desmotivado y enfocarlo a la inversa.

3.2. Tesis

Aguilar, R. (2012) Importancia de la aplicación de la Etopeya en canción, como recurso didáctico, en el Área de Expresión Artística de los centros educativos del Nivel medio, sector oficial del municipio de Jalapa. (Tesis de Maestría en Educación para el Desarrollo). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
Se utilizó como una guía en cuanto a estructura del trabajo.

Capelleras J. (2001) Factores condicionantes de la calidad de la docencia universitaria: Un análisis empírico. Tesis inédita. Universidad autónoma de Barcelona. Dentro de los objetivos asociados en esta investigación están enfocados hacia las actitudes del profesorado y su relación con la calidad de la enseñanza

universitaria. Por lo que sirvió para relacionar el tema de investigación con estudios anteriores.

López, Z. (2012) Estrategias de aprendizaje para el desarrollo del pensamiento crítico. (Tesis de Maestría en Docencia Universitaria). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. Fue de gran aporte, ya que sirvió como guía de un trabajo de Maestría en Docencia Universitaria.

Telguario, R. (2012) Proceso histórico del desarrollo educativo y humano de la población del área norte de Huehuetenango, San Pedro Soloma San Juan Ixcoy, Santa Eulalia y San Sebastián Coatán. Tesis Inédita, Universidad de San Carlos de Guatemala. Se fundamentó el estudio en el proceso histórico del desarrollo educativo y humano de la población mencionada en el título. Desarrolla el tema de lo que es educar, el cual, se aprovechó dentro del marco teórico como refuerzo al desempeño laboral del docente, ya que se refiere a lo que es educar.

Velásquez, S. (2011) Influencia de los docentes en el desarrollo de la inteligencia emocional de sus estudiantes. Tesis inédita, Universidad de San Carlos de Guatemala. El estudio determinó la influencia de los docentes el desarrollo de la inteligencia emocional en estudiantes de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Mariano Gálvez de la ciudad de Quetzaltenango. Donde se concluyó que el 60% de los docentes consideran que los estudiantes desarrollan inteligencia emocional durante el curso que imparten, mientras que el 45% de los estudiantes consideran que no se desarrollan su inteligencia emocional durante el desarrollo de su carrera. Asimismo, el 100% de docentes y estudiantes consideran la

importancia de manejar sus emociones adecuadamente para mantener buenas relaciones, permitiéndoles tener un buen rendimiento académico; también concluyó que las mujeres son las que más influyen en su inteligencia emocional. Ofreció al estudio, el indagar, cuál es el género es el que experimenta mayor satisfacción laboral.

3.3. E- grafía

Cifre, E. y Llorens, S. Burnout (2002) en profesores de la uji: un estudio diferencial. Encontró que la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo es uno de los temas que más interés está suscitando entre los prácticos y los investigadores en materia de prevención de riesgos laborales. Mostró el proceso de elaboración de un instrumento de detección de riesgos psicosociales en el trabajo, así como un análisis de las principales demandas y recursos del puesto de profesor universitario y sus consecuencias sobre el estrés laboral es el Burnout y Bienestar psicológico. Uno de los factores que diferencia los estresores de un mismo puesto de trabajo es la categoría profesional. El objetivo del presente estudio es analizar las diferencias en demandas y en estrés laboral, el Burnout y Bienestar psicológico, según la categoría profesional del cuerpo docente de la Universidad. La muestra está compuesta por 142 sujetos del personal docente e investigador (PDI) de la Universitat Jaume I de Castellón. En el trabajo se muestran los resultados de los análisis diferenciales realizados en función de la variable laboral de categoría profesional, Asociado a Tiempo Parcial y Asociado a Tiempo Completo, Ayudante y Funcionario, siendo la categoría “Ayudante” la que mayores riesgos psicosociales presenta. Finalmente, se muestran las implicaciones

prácticas del estudio. (p. 9.). Es importante mencionar como que el anterior estudio, tomó relevancia para la variable de satisfacción laboral, donde para sentirse bien en el ambiente de trabajo, primero el docente debe de estar en buenas condiciones físicas y mentales. No importa la ubicación del docente universitario, el síndrome del profesor cansado se puede dar en cualquier casa de estudios superior. Y, en parte se podría contrarrestar con cambio de actividades en pro de la salud mental de cada profesor.

Por lo que fue de gran provecho para la investigación el incluir estudios anteriores a nivel europeo, sobre el tema de satisfacción laboral y poderlo comparar con el contexto guatemalteco.

González-Gómez. J. La satisfacción académica de los profesores universitarios. En esta investigación se ha examinado el grado de satisfacción que refieren los profesores universitarios con aspectos específicos y centrales de sus tareas académicas. Este trabajo ha sido parte de un estudio más amplio sobre su calidad de vida, trabajo y salud. Los objetivos del estudio son tres: 1) valorar el grado de satisfacción laboral que experimentan los profesores universitarios con: la docencia e investigación que realizan; con la relación que mantienen con los estudiantes y compañeros de trabajo; y con su situación académica y posibilidades de promoción profesional 2) conocer si existen diferencias estadísticamente significativas en función del género, la edad o la categoría académica respecto al grado de satisfacción con las variables anteriormente comentadas; y 3) comparar nuestros resultados con los que se han publicado anteriormente sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. Se ha llevado a cabo una investigación transversal, por medio de un cuestionario autoinformado y administrado a través del correo interno de la Universidad de Alicante. Han participado un total de 331 profesores de los 589 a los que se les remitió el cuestionario,

lo que ha significado una tasa de respuesta del 56, 2%. Nuestros resultados muestran que las dos actividades académicas que producen mayor satisfacción entre el profesorado son la docencia y la relación con los estudiantes. Hemos encontrado diferencias estadísticamente significativas en algunas de las tareas académicas examinadas debidas al género o categoría académica de los profesores, no así en lo que atañe a la edad del profesorado. Estos datos se asemejan a los obtenidos en diferentes encuestas sobre satisfacción laboral realizadas entre profesores universitarios españoles. (p.1). Por lo que se relacionó con la investigación en los objetivos planteados, especialmente en el que se refiere a que si los profesores o profesoras son los docente con mayor satisfacción laboral, en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.4. Revistas electrónicas

Álvarez, D. (2007) Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. En este estudio, se relacionó las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de la capital de Lima, Perú, estableció los factores que tienen mayor incidencia en el tema. Como conclusión señaló que si hay una relación de manera inversa entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral. Fue útil para el presente estudio como precedente en la variable independiente. Y el comparar los factores de la satisfacción laboral como producto de dicha investigación a los que resultaran en ésta. Ya que ambos sujetos de estudio laboran en una casa de Estudios Superior, geográficamente distinta y dichos factores similares.

Carrero, T. (2010) La satisfacción laboral y los resultados del trabajo institucional. Consideraciones acerca de los principales satisfactores dentro de las instituciones de educación superior. En este análisis se estableció los principales factores que afectan los resultados del trabajo institucional y de la repercusión de los mismos en la satisfacción laboral de los trabajadores. Pretende elevar la calidad del desempeño docente quienes se encuentran dentro de un modelo pedagógico cubano contemporáneo, que posibilita un constante proceso de perfeccionamiento. Analizó la pirámide de Maslow con relación a los satisfactores laborales que coexisten en cada nivel de la escala. Concluyó que además otros factores inciden en el desempeño. Por lo que fue de gran utilidad en la investigación en enriquecer los factores que afectan el desempeño docente. Y como ha sido de inspiración este estudio para reflexionar sobre la importancia de idear estrategias para aumentar la satisfacción laboral sin que la gratificación sea monetaria.

Olivares, J., Quintana, M., Mata, C., Choy, J., Ronquillo, W., & Maldonado M. (2006). El presente estudio determinó la satisfacción laboral del personal docente del Departamento Académico de Clínica Estomatológica de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, tomando como grupo de estudio a 36 docentes (14 mujeres y 22 hombres) que se encontraban laborando en febrero del 2005. Se utilizó una encuesta usando la escala de Likert, midiendo los cuatro factores de la satisfacción laboral: por la institución, por la remuneración, por la tensión laboral y por las condiciones laborales. La satisfacción laboral por la institución fue BUENA. La satisfacción laboral por la remuneración, tensión laboral y condición laboral fue REGULAR. Además la satisfacción laboral global fue REGULAR. (p. 1). Aportó a

la investigación otra perspectiva de la satisfacción laboral de docentes, lo cual se incluyó como estudio preliminar y su significancia al realizarse con una muestra de 36 docentes y sus resultados concluyentes a los objetivos planteados.

CAPÍTULO IV

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.1. Maestros de siglo XXI

Es evidente que en toda generación de educadores ha tenido sus propios retos, con más razón en este siglo XXI, donde su calidad mejora el aprendizaje, donde la implementación de la tecnología, necesariamente debe ser parte de la formación del educando, donde la realidad social, demanda calidad educativa, a todo nivel y con más razón a nivel universitario, ya que ésta, trasciende, al formar profesionales que no solo han de desenvolverse de forma individual sino interactuar y ser protagonistas de una sociedad demandante.

El docente es un profesional especializado en la enseñanza que suele especializarse en un campo que puede ser del área científica, humanística o artística, afirma Orellana (2003). Además de haber sido formado, él, a su vez tiene el conocimiento, las habilidades y las técnicas para facilitar el aprendizaje en otras personas.

Las motivaciones para elegir la carrera de magisterio varían de persona a persona, quienes sin excepción adquieren, es el compromiso de trabajar en pro de la calidad educativa. Es una gran tarea, la de difundir conocimiento sino cultivar valores, identidad y consciencia social entre los alumnos.

4.1.1. Docente universitario

El docente universitario del siglo XXI, tiene retos que debe de alcanzar, estar comprometido con esa significativa tarea que le han encomendado y que él, ha asumido. Ser un facilitador, activo, crítico, creador del conocimiento que con creatividad científica sea responsable de hacer y fomentar la investigación integrada a la docencia. Según el diccionario Word Reference (2012) docente, “es la práctica y el ejercicio de la persona que se dedica a la enseñanza” (p.1.). Precisamente en este caso, será la persona que se dedica a la enseñanza a nivel universitario.

Para diccionario virtual Definición. De. Precisa que, docente, “es la persona la que se le reconoce una habilidad pedagógica extraordinaria en la materia que imparte para lograr una efectiva enseñanza aprendizaje” (p.1).

Por lo que, el docente universitario será, aquella persona que se dedica a la enseñanza a nivel universitario, que posee esa habilidad pedagógica en su materia para lograr un proceso efectivo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Perrenoud (2004), citado por Copes (2013) quien es sociólogo y educador de la Universidad de Ginebra, el cual analizó la práctica docente desde varias áreas que incluyen los enfoques: institucional, sociológico, antropológico, económico, político, entre otros:

Decidir en la incertidumbre y actuar en la urgencia es una forma de caracterizar la experiencia de los profesores, que realizan una de las tres profesiones que Freud llamaba ‘imposibles’, porque el alumno se resiste al saber y a la responsabilidad. (p.7).

4.1.2. Características del Docente Universitario

La enseñanza sin aprendizaje no es enseñanza. Por lo tanto, el docente que pretenda “enseñar” debe contar con ciertas características y capacidades que consigan un aprendizaje significativo en sus alumnos.

Al apreciar, diferentes autores que han escrito sobre las características del docente universitario, coinciden, en que éste, debe poseer un perfil que mejore la calidad académica. Sin duda, la perspectiva del alumnado va a jugar un papel muy importante en determinar su buena práctica.

Estar comprometido en el desarrollo integral del alumno, fomentar el trabajo en equipo, ser considerado en cuanto a sentimientos y percepciones, incorporar nuevas formas de enseñanza u opciones educativas, aceptar a cada uno de sus estudiantes, no ser autoritario y egocéntrico, son algunas características del docente universitario.

Vale la pena resaltar que el docente puede convertirse en líder educacional. Según Alfonso (2002), citado por Zarate (2011) expresó que algunas de las cualidades esenciales que estos poseen son:

- a. Seguridad, confianza y autoridad.
- b. Conocimiento de la labor que realiza.
- c. Estilo propio en la dirección.
- d. Identificación con los problemas que le preocupan al colectivo.
- e. Coincidencia plena del proyecto social que trata de impulsar.
- f. Objetividad en las decisiones que tome.
- g. Imparcialidad en la evaluación del trabajo.
- h. Iniciativa.
- i. Visión de futuro o perspectiva.

- j. Habilidad para planificar tareas.
- k. Poder de decisión.
- l. Habilidad para delegar, organizar y controlar.
- m. Capacidad para asimilar cambios venideros (p. 59).

Asimismo, para Bozu, Z., y Canto P. (2009) dependerá del modelo educativo, institucional, legislativo y social, las características del docente universitario, donde con un perfil basado en competencias, debe centrarse en desarrollar las capacidades de sus alumnos, para lograr que sean críticos, reflexivos, autónomos y responsables de su proceso, capacidad para plantear alternativas pedagógicas, mantener una formación constante, potenciar un desarrollo personal, profesional e integral en sus alumnos, ser flexible para adaptarse a las demandas sociales, ser versátil en el proceso de enseñanza aprendizaje a su mayor capacidad para llevar el ritmo cambiante actual.

Igualmente, el profesor de la Facultad de Humanidades, manifestó ciertas características (ver Capítulo V, numeral 5.2. Respuestas a las preguntas encuestas docentes y en Anexos Respuesta – Muestra encuesta aplicada a docentes universitarios de tiempo parcial, jornadas sábado y domingo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Las cuales, en general fueron:

- Satisfechos en todo sentido por ser egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Alegría, positivismo, compromiso

Sin embargo, ellos mismos manifestaron que hay compañeros que no están motivados en el desempeño de su trabajo, los cuales exteriorizan desinterés, malestar general y falta de entrega profesional.

Es importante resaltar que al no encontrar documentos que describan directamente las características actuales del profesor de la Facultad de Humanidades, lo descrito con anterioridad, es producto del trabajo de campo de esta investigación de tesis.

4.2. Desempeño docente

4.2.1. Definición

Valdés, H. (2000) expresó que desempeño docente es el proceso sistemático de obtención de datos con el objeto de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos y demás miembros de la comunidad educativa (p.1). Se entiende como el cumplimiento de sus funciones.

4.2.2. Competencias docentes

Pimienta (2012) asegura que es posible desarrollar las competencias docentes, a través de la práctica reflexiva continua al analizar la práctica docente, si está acorde con el contexto y la época, así como en analizar el perfil del estudiante, lo que implica actualizarse y mejorar constantemente; ambos análisis conllevan a aplicar nuevas estrategias que permitan resolver problemas de la práctica docente y así lograr una práctica profesional reflexiva.

Por lo que al poseer esas competencias, se obtendrá un docente que adopte en su diario vivir, esa aptitud necesaria para el beneficio de sus estudiantes.

Asimismo, el que cada institución universitaria, esté consciente, a través de los instrumentos de evaluación, cómo se encuentran sus profesionales, si realmente alcanzan sus competencias, permitirá a las autoridades a tomar decisiones con respecto al profesor para apoyarlo con capacitaciones para mejorar la calidad educativa.

4.3. Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad

Cada Universidad, de acuerdo con su meta de cumplir el perfil del egresado, el de graduar profesionales con alta competitividad, debe tomar en cuenta aspectos internos que inciden innegablemente en el resultado final.

El desempeño docente se evalúa con dos finalidades: la primera, mejorar la calidad educativa y la segunda, cualificar la profesión del docente. Para cumplir con ambas metas es necesario definir estándares guía que posteriormente puedan servir de base para ser evaluados.

Para la Universidad de Salamanca, en una investigación educativa (s.f.), que realizó, indica como factores que resultan en la calidad educativa universitaria a:

- La cualificación y formación del profesorado.
- La programación docente.
- Los recursos educativos y la función directiva.
- La innovación y la investigación educativa.

- La orientación educativa y profesional.
- La inspección educativa.
- La evaluación del sistema educativo (p.3).

Por lo que, el velar por la calidad académica de sus docentes en su desempeño, incluye la evaluación constante de cada uno de ellos sin olvidar que como seres humanos, también deben sentirse plenos en el lugar donde se desenvuelven.

Así es que, cada casa de estudios, debe realizar los ajustes de forma asertiva y oportuna a su entorno cambiante, con ciertas ventajas ya que la evaluación puede estimular el trabajo en equipo y participativo, también, a través de los instrumentos aplicados se puede detectar problemas en el ambiente laboral, a bajo costo y en un tiempo breve; sin embargo puede pensarse que podrían existir ciertas desventajas, al presentar los resultados, como, problemas entre los compañeros docentes o que los resultados podrían ser manipulados.

4.3.1. Evaluación del desempeño de los docentes

¿Para qué evaluar? Ya que es un proceso permanente para lograr la calidad educativa y lograr el perfeccionamiento del docente universitario, la Universidad de San Carlos de Guatemala, cuenta con el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Docente Académico, su misión es evaluar objetiva, ética y oportunamente el desempeño laboral del personal académico, a través de un sistema adecuado y la creación de una cultura evaluativa. (Ver Apéndices E y F)

Con los siguientes objetivos, contemplados en el Capítulo I, Artículo 2 del Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

- Promover la excelencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través del mejoramiento y perfeccionamiento de la función académica del profesor.
- Coadyuvar a la formación y desarrollo profesional e integral del personal académico.
- Medir y valorar la calidad del desempeño laboral del personal académico.
- Proporcionar elementos de juicio para premiar e incentivar al profesor universitario.
- Identificar necesidades de mejoramiento continuo de la calidad académica del profesor académico.
- Proporcionar orientación para corregir deficiencias del personal académico y para el perfeccionamiento de sus capacidades (p.2).

4.3.2. Indicadores de un buen desempeño docente

Cada institución universitaria, con el afán de mejorar los procesos educativos, crea instrumentos de evaluación para apreciar el desempeño docente, estableciendo sus propios indicadores.

Por su parte, la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través del Comité de Evaluación Docente, COMEVAL, anualmente presenta en un acto protocolario, los resultados de las evaluaciones a sus docentes, las que se realizan

dentro de un proceso de evaluación del (a) profesor (a) universitario (a) con funciones docencia, (Apéndice G) en dos sectores:

Sector 1: Estudiantil

Sector 2: Docente (auto evaluación)

Cada uno, con una hoja de preguntas, la cual debe contestar en una boleta de respuestas, con los siguientes indicadores:

Aspecto:	Indicador:
I. ASPECTO DIDÁCTICO:	
PLANEAMIENTO	<ol style="list-style-type: none">1. Entrega el programa del curso.2. El programa incluye el calendario de actividades.3. El programa incluye los objetivos.4. Entrega el programa en los primeros quince días de iniciado el curso.5. Evidencia preparación en sus clases.
CONTENIDOS	<ol style="list-style-type: none">6. Propone los contenidos del curso de tal manera que la mayoría de estudiantes los comprenda.7. Discute los contenidos del curso con los estudiantes.8. Desarrolla los contenidos del curso de acuerdo con lo programado.
METODOLOGÍA	<ol style="list-style-type: none">9. Utiliza recursos didácticos variados.10. Promueve la investigación como técnica de enseñanza-aprendizaje.11. Proporciona asesoría extra-aula cuando se le solicita.
EVALUACIÓN	<ol style="list-style-type: none">12. Evalúa los contenidos incluidos en el programa del curso.13. Redacta con claridad las preguntas en los instrumentos de Evaluación.

14. Anota las observaciones pertinentes en los trabajos de evaluación.
15. Devuelve los trabajos corregidos.
16. Devuelve los trabajos corregidos en un tiempo prudencial.

II. ASPECTO PSICOSOCIAL: MOTIVACIÓN

17. Transmite entusiasmo por la profesión.
18. Estimula el estudio para que los estudiantes logren sus objetivos.
19. Incentiva a los estudiantes para que participen en clase.
20. Incentiva a los estudiantes para que participen en las actividades extra-aula.

INTERACCIÓN

21. Transmite los conocimientos al estudiante sin egoísmo.
22. Estimula a los estudiantes cuando realizan hechos meritorios.
23. Ejerce autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias.
24. Toma decisiones con apego a las normas y a los hechos.

HÁBITOS Y RESPONSABILIDAD

25. Asiste con puntualidad a clases.
26. Asiste con regularidad a clases.
27. Tiene buena dicción.
28. Se preocupa porque el estudiante aprenda.
29. Cumple con los compromisos programados.

III. ASPECTO PROFESIONAL: DOMINIO DE LA MATERIA

30. Domina la materia que imparte.
31. Responde satisfactoriamente las preguntas del estudiante.
32. Comunica convenientemente su experiencia personal en la materia.

ACTUALIZACIÓN

33. Demuestra experiencia en lo que expone.
34. Conoce los métodos y técnicas de investigación dentro de los límites de la rama de enseñanza.
35. Conoce los enfoques recientes en lo respecta a la materia.

- 4.3.3. Deberes, derechos y obligaciones del profesor interino del departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En base a las leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, recientemente, en la Revista Semestral de Humanidades, 9ª. Edición. La Comisión de Evaluación Docente, publicó un artículo donde expresa que preocupada por el poco conocimiento que manifiestan los profesores interinos, respecto al Estatuto de la Carrera Universitaria, convocó a un Taller-Inducción, el 30 de mayo de 2013, para socializar las implicaciones legales que conlleva el incumplimiento del Estatuto y Normativo de Evaluación y Promoción del Personal Académico. COMEVAL, realizó una alianza estratégica con el Departamento de Pedagogía e Instituto de Formación y Actualización.

Dentro de los propósitos, planteados, fue el que asuma su rol cada uno de los docentes de la facultad y así elevar el nivel académico, se dio a conocer la parte legal de evaluación al que están sujetos, como el enterarlos del número de profesionales que no cumplen con la entrega de méritos curriculares y evidenciar que en evaluaciones pasadas los docentes que han obtenido resultados insatisfactorios

en su evaluación, en su mayoría no buscan mejorar su calidad docente al no acudir al Instituto de Formación y Actualización.

La actividad fue calificada de exitosa, al lograr su cometido.

Asimismo, la Comisión de Evaluación Docente, organizó un acto académico protocolario, realizado el 30 de agosto de 2013, para entrega de resultados de la evaluación docente del año 2012 y la premiación de la excelencia académica del profesor universitario de esta unidad académica.

Por lo que en el desarrollo de este acto, se cumplió la agenda, donde hubo una concurrencia de los docentes de Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de las diferentes sedes y jornadas.

4.4. Satisfacción laboral

La actitud que un trabajador manifieste en el lugar donde labora. Por lo que una persona que se siente plena en aspectos como su salario, sus funciones, su ambiente de trabajo, por lo general debería manifestarlo en su desempeño. El sentirse gratificado por su empleador.

4.4.1. Definición

Robbins (1999) define la satisfacción laboral como la actitud general que adopta la persona frente a su trabajo. Y, específicamente, es la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir. Una persona

satisfecha mostrará actitudes positivas, asimismo, una persona insatisfecha demuestra actitudes negativas. La satisfacción del trabajador representa una actitud más que un comportamiento.

Asimismo, Gamboa (2010) menciona a Morillo, el cual, define la satisfacción laboral como ese resultado de los beneficios ofrecidos por una empresa, la relación con los demás, el estilo gerencial y lo que realmente espera el trabajador.

4.4.2. Tipos de satisfacción laboral

Para Peiró (s.f.) hay tres formas de satisfacción laboral, los cuales son:

- a. Satisfacción laboral progresiva, la que hace aumentar el nivel de aspiraciones. Incrementa su nivel de aspiraciones para lograr como efecto niveles más altos de satisfacción.
- b. El segundo tipos es la satisfacción laboral estabilizada, la que mantiene su nivel de aspiraciones.
- c. satisfacción laboral resignada, la que reduce el nivel de aspiraciones, adaptándose a las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Para objetivo específico 1.6.2.1.

Determinar el desempeño docente de acuerdo a la satisfacción laboral del profesor de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central, jornada sábado y domingo.

Se diseñó un cuestionario y una escala tipo Likert, para obtener la información de los profesores de la Facultad y jornadas de estudio, este instrumento fue validado por los profesores expertos en la materia en el área de la psicología del Centro Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para obtener la validez y fiabilidad de la encuesta, previo a su aplicación.

Se obtuvo de parte de la administración de Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la nota de desempeño académico para dichos profesores.

Se buscó correlación lineal entre las variables, calculando el coeficiente de Pearson.

Los cálculos se realizaron con el programa MegaStat, que es un "parche" estadístico para Excel.

Correlation Matrix

	<i>Nota satisfacción Laboral</i>	<i>Nota Desempeño Docente</i>
<i>Nota satisfacción Laboral</i>	1.000	
<i>Nota Desempeño Docente</i>	.232	1.000

29

sample size

± .367

critical value .05 (two-tail)

Resultado:

No hay relación estadísticamente significativa con un nivel de significancia del 95%.

El coeficiente de correlación es 0.232 y el valor crítico es ± .367

Para objetivo específico 1.6.2.2.

Identificar si son los profesores o las profesoras de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central, jornada sábado y domingo, quienes manifiestan mayor satisfacción laboral.

Variable independiente:

Con los datos tabulados de las encuestas realizadas a los profesores se efectuó un análisis estadístico

Hypothesis Test: Independent Groups (t-test, pooled variance)

FEMENINO	MASCULINO	
55.15	56.11	Mean
9.40	6.75	std. dev.
20	9	N

27 Df
 difference (Nota satisfacción Laboral - Nota
 -0.961 satisfacción Laboral)
 75.757 pooled variance
 8.704 pooled std. dev.
 standard error of
 3.494 difference
 hypothesized
 0 difference

 -0.28 T
 .7853 p-value (two-tailed)

Resultado:

Como el p value es mayor que 0.05 se acepta Ho. ==> NO existe diferencia estadísticamente significativa entre la media de NOTA DE SATISFACCIÓN LABORAL entre hombres y mujeres, con un 95% de confianza.

Se acepta hipótesis nula con un 95 % de confianza, que no hay diferencia estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral de los profesores comparada con las profesoras de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central, jornada sábado y domingo.

Variable dependiente:

Con los datos tabulados de las encuestas realizadas a los profesores se efectuó un análisis estadístico

Hypothesis Test: Independent Groups (t-test, pooled variance)

FEMENINO	MASCULINO	
60.3845	60.6422	Mean
3.6040	4.1348	std. dev.
20	9	N

27 Df
 difference (Nota Desempeño Docente - Nota Desempeño Docente)
 -0.25772
 14.20605 pooled variance
 3.76909 pooled std. dev.
 standard error of
 1.51286 difference
 hypothesized
 0 difference
 -0.17 T
 .8660 p-value (two-tailed)

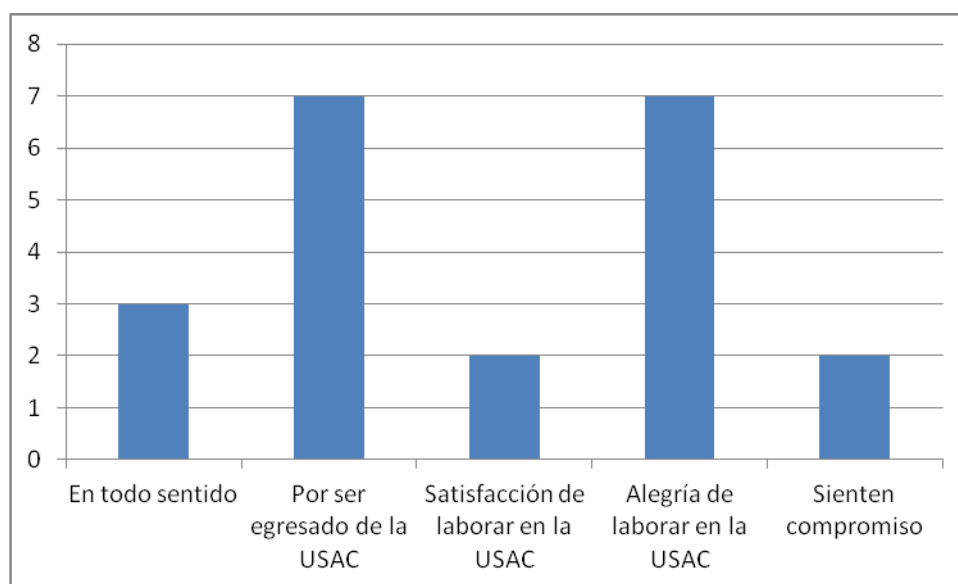
Resultado:

Como el p value es mayor que 0.05 se acepta Ho. ==> NO existe diferencia estadísticamente significativa entre la media de NOTA DE DESEMPEÑO ACADÉMICO entre hombres y mujeres, con un 95% de confianza

Se acepta hipótesis nula con un 95% de confianza que no hay diferencia estadísticamente significativa entre EL DESEMPEÑO DOCENTE, de los profesores, comparada con las profesoras de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central, jornada sábado y domingo.

5.2. Respuestas a las preguntas encuesta docentes

PREGUNTA 1: ¿De qué forma me siento identificado con la Universidad de San Carlos de Guatemala	No. de respuestas
En todo sentido	3
Por ser egresado de la Universidad de San Carlos de Guatemala	7
Satisfacción de laborar en la Universidad de San Carlos de Guatemala	2
Alegría de laborar en la Universidad de San Carlos de Guatemala	7
Sienten compromiso	2



Resultado pregunta 1:

¿De qué forma me siento identificado con la Universidad de San Carlos de Guatemala?

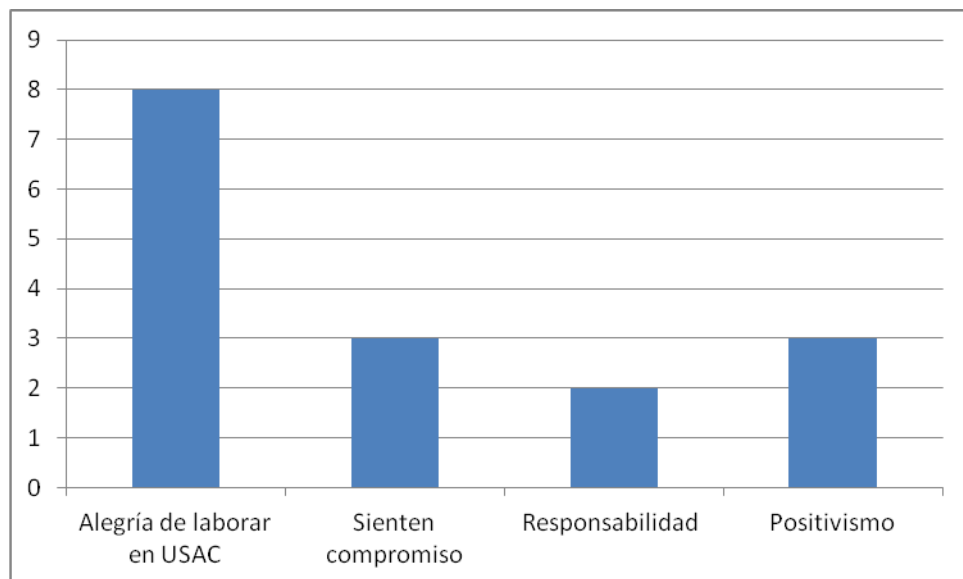
%

En todo sentido	14%
Por ser egresado de la Universidad de San Carlos de Guatemala	33%
Satisfacción de laborar en la Universidad de San Carlos de Guatemala	10%
Alegría de laborar en la Universidad de San Carlos de Guatemala	33%
Sienten compromiso	10%

Interpretación pregunta 1:

El grupo manifiesta identificarse con la Universidad de San Carlos de Guatemala por ser egresado de la misma, lo que le hace sentir alegría y satisfacción en todo sentido.

PREGUNTA 2: ¿Qué actitudes manifiesto, cuando siento satisfacción laboral?	No. de respuestas
Alegría de laborar en Universidad de San Carlos de Guatemala	8
Sienten compromiso	3
Responsabilidad	2
Positivismo	3



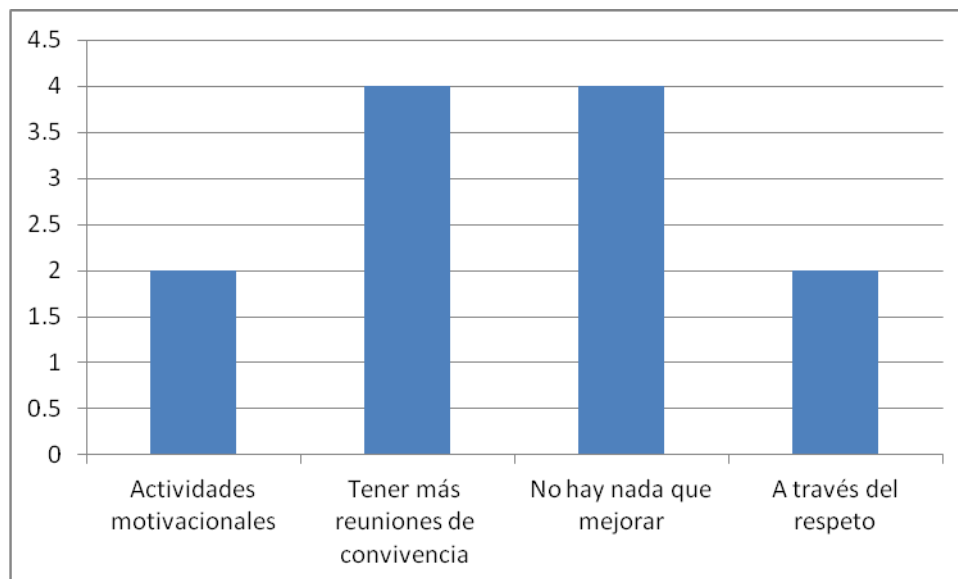
Resultado pregunta 2:

¿Qué actitudes manifiesto, cuando siento satisfacción laboral?	%
Alegría de laborar en Universidad de San Carlos de Guatemala	49%
Sienten compromiso	19%
Responsabilidad	12%
Positivismo	19%

Interpretación pregunta 2:

El grupo opina que las actitudes manifestadas cuando siente satisfacción laboral son: alegría de trabajar en la Universidad de San Carlos de Guatemala, positivismo, compromiso y en menor grado responsabilidad.

PREGUNTA 3: ¿De qué forma podría mejorar el clima laboral en mi jornada de trabajo?	No. de respuestas
Actividades motivacionales	2
Tener más reuniones de convivencia	4
No hay nada que mejorar	4
A través del respeto	2



Resultado pregunta 3:

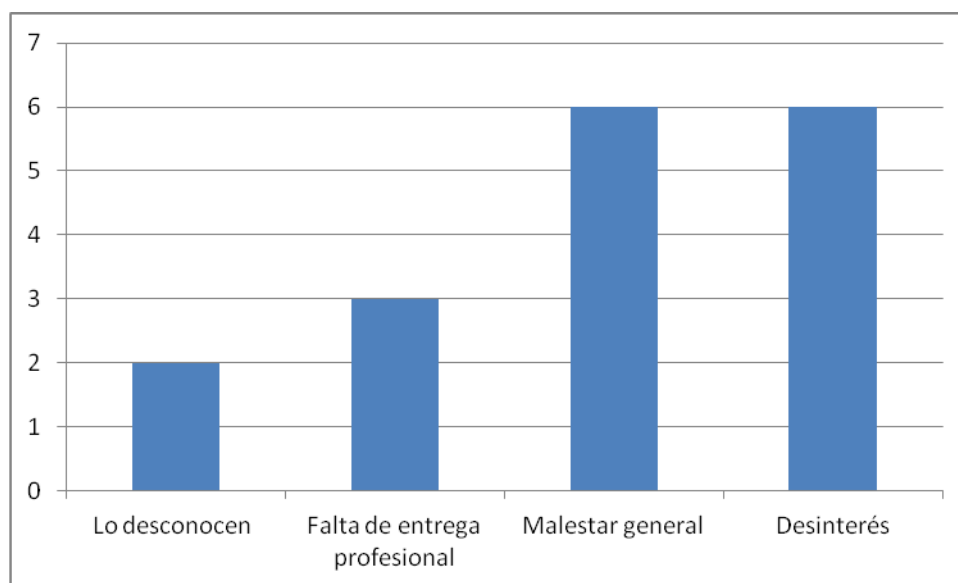
¿De qué forma podría mejorar el clima laboral en mi jornada de trabajo?

	%
Actividades motivacionales	17%
Tener más reuniones de convivencia	33%
No hay nada que mejorar	33%
A través del respeto	17%

Interpretación pregunta 3:

El 33 % del grupo manifiesta que no hay nada que mejorar en cuanto al clima laboral, otro 33 % expresa que deben hacerse más reuniones de convivencia, un 17 % dice que debe realizarse actividades motivadoras y otro % igual que debe mejorarse el respeto entre los integrantes del grupo.

PREGUNTA 4: ¿Qué manifestaciones puedo observar de otros compañeros que no están motivados en su trabajo?	No. de respuestas
Lo desconocen	2
Falta de entrega profesional	3
Malestar general	6
Desinterés	6



Resultado pregunta 4:

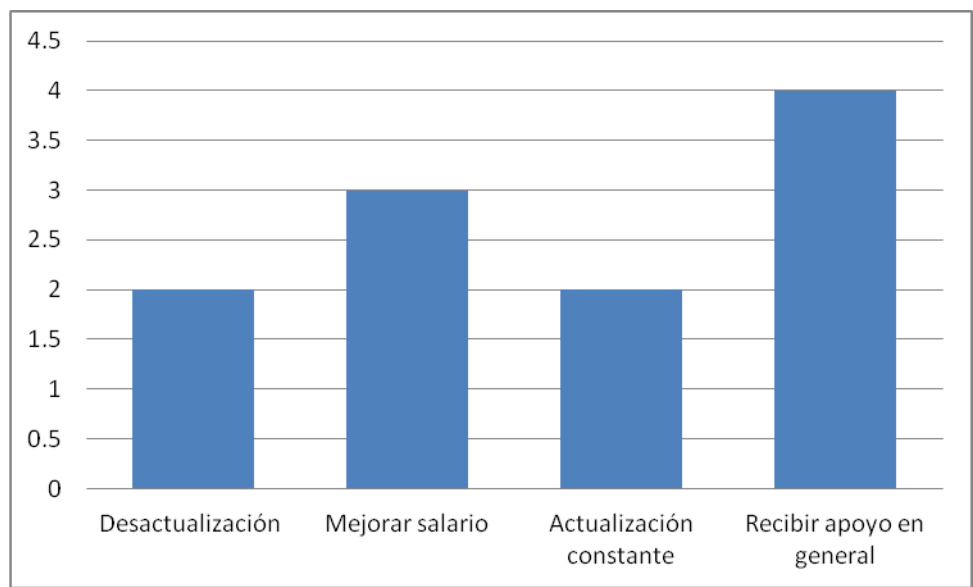
¿Qué manifestaciones puedo observar de otros compañeros que no están motivados en su trabajo?

	%
Lo desconocen	12%
Falta de entrega profesional	18%
Malestar general	35%
Desinterés	35%

Interpretación pregunta 4:

El grupo expresa que las actitudes manifestadas por los compañeros que no están motivados en el desempeño de su trabajo son desinterés, malestar general y falta de entrega profesional.

PREGUNTA 5: ¿Qué otros factores inciden en la satisfacción laboral, que no forman parte de la atmósfera de trabajo de la jornada Plan sábado/domingo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala?	No. de respuestas
Desactualización	2
Mejorar salario	3
Actualización constante	2
Recibir apoyo en general	4



Resultado pregunta 5:

¿Qué otros factores inciden en la satisfacción laboral, que no forman parte de la atmósfera de trabajo de la jornada Plan sábado/domingo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala? %

Desactualización	18%
Mejorar salario	26%
Actualización constante	18%
Recibir apoyo en general	38%

Interpretación pregunta 5:

El grupo expresa que los factores que inciden en la satisfacción laboral y que no son parte del ambiente laboral son la carencia de apoyo general, necesidad de una actualización constante, la desactualización profesional y la necesidad de un mejor salario.

5.3. Discusión de Resultados

Se pensó que existía una relación lineal entre la satisfacción laboral (variable independiente) y el desempeño docente (variable dependiente), de los profesores de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central, jornada sábado y domingo. El coeficiente de Pearson obtenido en el análisis estadístico es de 0.232 el cual indica que no existe relación lineal entre estas dos variables.

También se comparó la media tanto de la variable dependiente como de la variable independiente, para buscar diferencia estadísticamente significativa con una confianza de 95%, entre los dos géneros de profesores, encontrándose que no hay diferencia entre la satisfacción laboral de los profesores y profesoras y tampoco la hay en el desempeño docente.

Interpretación de respuesta a las preguntas.

El grupo manifiesta:

1. Identificarse con la Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser egresado de la misma, lo que le hace sentir alegría y satisfacción en todo sentido.
2. Que las actitudes manifestadas cuando siente satisfacción laboral son: alegría de trabajar en la Universidad de San Carlos de Guatemala, positivismo, compromiso y en menor grado responsabilidad.
3. El 33 % manifiesta que no hay nada que mejorar en cuanto al clima laboral, otro 33 % expresa que deben hacerse más reuniones de convivencia, un 16 % dice que debe realizarse actividades motivadoras y otro % igual que debe mejorarse el respeto entre los integrantes del grupo

4. Que las actitudes observadas por los compañeros, que no están motivados en el desempeño de su trabajo son: desinterés, malestar general y falta de entrega profesional.
5. Que los factores que inciden en la satisfacción laboral y que no son parte del ambiente laboral son la carencia de apoyo general, necesidad de una actualización constante, la desactualización profesional y la necesidad de un mejor salario.

CONCLUSIONES

1. La satisfacción laboral es un factor importante en el desempeño docente, por lo que debe ser indagada periódicamente paralelo a las evaluaciones de desempeño docente en las distintas sedes y jornadas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. El desempeño docente para los profesores de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central jornadas sábado y domingo no se encuentra relacionada con la satisfacción laboral.
3. Para la evaluación respecto al género de los docentes de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala que cuenten con mayor satisfacción laboral, no se identifican aspectos contundentes que definan si el género femenino o el género masculino cuenta con mayor satisfacción laboral, uno respecto al otro.

RECOMENDACIONES:

1. Nombrar por parte de la decanatura de la Facultad, una comisión que conjuntamente con la Comisión de Evaluación Docente, lleve a cabo monitoreos para conocer la satisfacción laboral del cuerpo de docentes en las diferentes sedes y jornadas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realizando simultáneamente procesos de documentación que se publiquen.
2. Se propone a profesionales de la Facultad, utilizar el presente trabajo, como base para plantear nuevas hipótesis de manera de establecer no solo si existe una relación entre las variables sino para comparar la satisfacción entre los profesores y profesoras de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala; y así determinar respecto al interés intrínseco de cada género sobre qué aspectos de satisfacción se inclina en mayor proporción.
3. A las autoridades respectivas de la Facultad, tomar en cuenta la propuesta del manual de motivación generada en el presente trabajo para aplicar con el cuerpo de profesores de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguilar Lemus, R. M. (2012). *Importancia de la aplicación de la Etopeya en canción, como recurso didáctico, en el Área de Expresión Artística de los centros educativos del Nivel medio, sector oficial del municipio de Jalapa.* (Tesis de Maestría en Educación para el Desarrollo). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
2. Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.* Recuperado el 23 de marzo de 2012 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112813004>.
3. Bozu, Z., y Canto P. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria.* Recuperado el 1 de noviembre de 2013 de http://webs.uvigo.es/refiedu/Refiedu/Vol2_2/REFIEDU_2_2_4.pdf.
4. Capelleras J. (2001). *Factores condicionantes de la calidad de la docencia universitaria: Un análisis empírico.* Tesis inédita. Universidad autónoma de Barcelona. Recuperado el 9 de abril de 2012 de <http://www.tesisenred.net/handle/10803/3943>.
5. Carrero, T. (2010). La satisfacción laboral y los resultados del trabajo institucional. Consideraciones acerca de los principales satisfactores dentro de las instituciones de educación superior. *Revista Electrónica Odiseo.* 7 s/n p.p. Recuperado el 9 de abril de 2012 de <http://www.odiseo.com.mx/correos-lector/satisfaccion-laboral-resultados-trabajo-institucional-consideraciones-cerca-principal/>.
6. Cifre, E. y Llorens, S. Burnout (2002) en profesores de la uji: un Estudio Diferencial. (s.f.) Recuperado el 24 de marzo de 2012 de <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi7/burnout.pdf>.

7. Copes de Cooperación Interinstitucional (2013). La construcción de las competencias profesionales de los estudiantes de la Licenciatura en Educación Secundaria. Un estudio de casos. Recuperado el 24 de mayo de 2014 de <http://www.revistacoepesgto.mx/revistacoepes7/index.php/extensions/styled-extensions/comite-directivo-coepes/56-agosto-2013/193-la-construccion-de-las-competencias-profesionales-de-los-estudiantes-de-la-licenciatura-en-educacion-secundaria-un-estudio-de-caso>
8. Deberes, Derechos y Obligaciones del Profesor Interino del Departamento de Pedagogía. (2013) *Revista Semestral Humanidades*. 5, (No. 1), Guatemala.
9. Diccionario virtual Definición. De. (2008). Definición docente. Recuperado el 29 de octubre de 2013 de <http://definicion.de/docente/>.
10. Gamboa, E. J. (2010). Satisfacción Laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Recuperado el 5 de septiembre de 2012 de <http://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>.
11. Geoffrey, S. (2004). Localice los problemas de su docencia. (1ª. ed.). España: CEAC.
12. González-Gómez. J. (s.f.) La satisfacción académica de los profesores universitarios. Recuperado el 23 de abril de 2012 de <http://www.eduonline.ua.es/jornadas2007/comunicaciones/2E5.pdf>.
13. Gutiérrez Y., & Sayago. E., (2003). Influencia de la estructura burocrática, tensión laboral, variables demográficas y socio-laborales sobre la satisfacción en el trabajo. Recuperado el 5 de enero de 2012 de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAC2328.pdf>.
14. Guzmán, J. & Godoy, D. (2012). Guía para Presentar Trabajos de Investigación según APA y otros Sistemas de Citas y Referencias Bibliográficas (Investigación Selección de Textos). Guatemala: Escuela de Bibliotecología, Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

15. Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (2006). Recuperado: <http://www.usac.edu.gt/archivos/manualesLeyes.pdf> Localizado el 5 de junio de 2013.
16. López Chinchilla, Z. A. (2012). *Estrategias de aprendizaje para el desarrollo del pensamiento crítico*. (Tesis de Maestría en Docencia Universitaria). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
17. López, M. (2011). *La evaluación del docente y su incidencia en la práctica educativa en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala.
18. Morín de Valero, Magaly. (s.f.) Investigación y Formación Docente. Colegio Universitario Los Teques "Cecilio Acosta", Coordinador de Investigación Recursos Humanos CULTCA.
19. Olivares, J. Quintana, M. Mata, C. Choy, J. Ronquillo, W. y Maldonado, M. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Revista Estomatológica Herediana*. Revistas Peruanas. Recuperado el 7 de abril de 2012 de http://revistas.concytec.gob.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-43552006000100005.
21. Orellana, Oswaldo (2003). Enseñanza y Aprendizaje. Recuperado el 23 de mayo de 2014 de <http://revistas.concytec.gob.pe/scielo.php?script=arttex&pid=S1019-4352006000100005>.
20. Peiró, J. (s.f.). Satisfacción laboral y calidad de servicio. Recuperado el 5 de mayo de 2012 de <https://www.uji.es/bin/serveis/opaq/qualitat/fdirec/ttsatlab/jmpeiro.pdf>.
23. Pimienta Prieto, Julio H. (2012), *Las competencias en la docencia universitaria*, Editorial Pearson: México.

24. Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice: México.
25. Telguario, R. (2012). *Proceso histórico del desarrollo educativo y humano de la población del área norte de Huehuetenango, San Pedro Soloma San Juan Ixcoy, Santa Eulalia y San Sebastián Coatán*. Tesis Inédita, Universidad de San Carlos de Guatemala.
26. Universidad de Salamanca. Investigación Evaluativa. OCW. (s.f.). Recuperado el 20 de octubre de 2013 de <http://ocw.usal.es/ciencias-sociales-1/investigacion-evaluativa-en-educacion/contenidos/Calidad.pdf>.
27. Universidad del Caribe, Modelo Educativo de la Universidad del Caribe. (s.f.) Recuperado el 23 de enero de 2013 de http://www.unicaribe.edu.do/PDF_files/reglamentos/MEDUC.pdf.
28. Valdés, H. (2000). *Evaluación del Desempeño Docente*. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Recuperado el 5 de marzo de 2013 de http://maristas.org.mx/portal/sites/default/files/Evaluacion_Desempeno_ProfesionalDocente.pdf.
29. Velásquez, S. (2011). *Influencia de los docentes en el desarrollo de la inteligencia emocional de sus estudiantes*. Tesis Inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala.
30. Word Reference (2012). Definición de docente. Recuperado el 28 de febrero de 2012 de <http://www.wordreference.com/definicion/docencia>.
31. Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Tesis Inédita. Universidad Mayor de San Marcos. Perú.

APÉNDICE



Apéndice A: Solicitud de autorización para realizar investigación en la Facultad de Humanidades USAC

Guatemala, mayo 9 de 2013.

Licenciado, HORA: _____ FIRMA: _____
Everardo Antonio Godoy Dávila
Director Departamento de Pedagogía,
Facultad de Humanidades,
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Licenciado Everardo:

Deseándole éxitos en sus tareas diarias, por medio de la presente me dirijo a usted con el objeto de solicitar su autorización para realizar mi trabajo de tesis titulado: **“RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO DOCENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES DE LA USAC”**.

Dicho estudio será enfocado en las Jornadas de sede central, plan sábado y domingo por lo que le pido tenga a bien el facilitarme el apoyo de información y colaboración de los profesionales coordinadores y docentes de ambas jornadas que usted dirige.

Agradeciéndole su repuesta, quedo atentamente,

Patricia Castro de Rodas
Maestría en Docencia Universitaria
Facultad de Humanidades -USAC-
Carné No. 100021762


Si autorizo lo solicitado:

Licenciado Everardo Antonio Godoy Dávila
Director Departamento de Pedagogía,
Facultad de Humanidades,
Universidad de San Carlos de Guatemala.

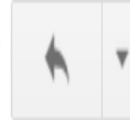


Solicitud envío de Resultados de evaluaciones docentes/2
012/Patricia Castro



 **Patty Castro de Rodas** <patricastrodr@gmail.com>

11/10/13



para olga

Saludándola nuevamente Maestra Olga, le solicito de ser posible, me envíe los resultados de evaluaciones docentes 2012.

De profesores titulares, interinos y ad honorem de tiempo parcial, sede central. Jornadas sábado y domingo.

Mil gracias y disculpe que insista taaaanto.

Lindo y bendecido día.

Patricia Castro

Tesis MDU

Relación entre desempeño docente y satisfacción laboral de profesores de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la USAC.

ENCUESTA

Muchas gracias por su colaboración, la sinceridad al responder a las siguientes preguntas contribuirá a identificar su actitud como docente de tiempo parcial en la Facultad de Humanidades de la USAC.

Instrucciones: complete los siguientes datos:

Edad: _____ Género: **M** **F** Curso/s que imparte: _____

Fecha de Aplicación: _____

Tiempo de laborar en la USAC: _____ Horas que labora en esta Jornada: _____

Condición Laboral: Ad honorem _____ Interino: _____ Titular: _____

Instrucciones:

Responda a las siguientes preguntas.

1. ¿De qué forma me siento identificado con la USAC?

2. ¿Qué actitudes manifiesto, cuando siento satisfacción laboral?

3. ¿De qué forma podría mejorar el clima laboral en mi jornada de trabajo?

4. ¿Qué manifestaciones puedo observar de otros compañeros que no están motivados en su trabajo?

5. ¿Qué otros factores inciden en la satisfacción laboral, que no forman parte de la atmósfera de trabajo de la Jornada Plan Sábado/Domingo de la Facultad de Humanidades de la USAC?

ESCALA DE LIKERT

Muchas gracias por su colaboración, la sinceridad de su respuesta es muy importante ya que será de gran ayuda para conocer su perspectiva de satisfacción laboral como docente universitario.

Los datos obtenidos, de forma individual, serán confidenciales.

Instrucciones: complete los siguientes datos:

Edad: _____ Género: **M** **F** Curso que imparte: _____

Fecha de Aplicación: _____

Tiempo de laborar en la USAC: _____ Horas que labora en esta Jornada: _____

Condición Laboral: Ad honorem _____ Interino: _____ Titular: _____

Instrucciones: a continuación encontrará **18 Ítems** en el lado izquierdo, a la par de cada uno escriba una X bajo el **1**, si está en total desacuerdo con lo que expresa el ítem; **2**, si está en desacuerdo; **3**, si coincide con su actitud; y en el **4** si está en total acuerdo.

No.	Ítem:	1 Totalmente en desacuerdo	2 Desacuerdo	3 De acuerdo	4 Totalmente en acuerdo
1	Siento satisfacción de laborar en la USAC.				
2	Siento satisfacción de laborar en la Facultad de Humanidades de la USAC.				
3	Siento que en ninguna otra Universidad me sentiría tan bien como en la USAC.				
4	Manifiesto en mis actividades diarias la satisfacción laboral de estar en la USAC.				
5	Me siento parte del equipo de la USAC				
6	Me siento parte del equipo de la facultad de Humanidades de la USAC.				
7	Siento que el salario que devengo es justo.				
8	Debería de ser más alto el salario mensual.				
9	Siento presión laboral para desenvolverme.				
10	El clima donde me desenvuelvo es tenso.				

Parte. 2 – Escala de Likert

No.	Ítem:	1 Totalmente en desacuerdo	2 Desacuerdo	3 De acuerdo	4 Totalmente en acuerdo
11	Hay trabajo en equipo.				
12	Podría mejorar la relación entre compañeros de trabajo.				
13	Existe un buen liderazgo por parte de mi jefe inmediato superior.				
14	Me sentiría mejor si mejoraran mis condiciones laborales.				
15	Siento que es justo la condición laboral de los demás con respecto a la mía.				
16	Tengo reservas para desenvolverme, por mi condición laboral.				
17	Siento que intereses personales interfieren en la contratación de personal.				
18	Podría mejorar positivamente un cambio administrativo en mi jornada de trabajo.				

Elaborado por Patricia Castro

Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, DEPPA
De la Universidad de San Carlos de Guatemala

Con la creación de la Dirección General de Docencia, en el año 1999, se da origen a la División de Desarrollo Académico y surge la figura del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, como un Departamento de la estructura organizativa de esta División, por acuerdo del Consejo Superior Universitario, según consta en el Punto SEGUNDO del Acta 21-1999.

Delegando en el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, -DEPPA- la administración del proceso de la evaluación docente del personal académico Titular y no Titular así como la promoción docente, del personal académico Titular de la Universidad.

Para dar fiel cumplimiento a ese mandato el DEPPA tiene la siguiente Visión y Misión:

Visión

Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, DEPPA

Somos el Departamento de Evaluación y Promoción del Profesor Universitario, responsable del proceso de evaluación del desempeño laboral, para su formación y capacitación, con el fin de contribuir a la excelencia académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Misión

Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, DEPPA

Evaluar objetiva, ética y oportunamente el desempeño laboral de los profesores universitarios a través de un sistema adecuado y la creación de una cultura evaluativa.

Las atribuciones y funcionamiento del DEPPA están definidas en el Reglamento de la Carrera Universitaria, Parte Académica como en el Normativo de Evaluación y Promoción del Personal Académico.

Punto CUARTO, del Acta No. 29-2001, de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 21 de noviembre de 2001, que literalmente dice:

“CUARTO REGLAMENTO DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

El Consejo Superior Universitario entra a conocer la Ref. Of. DIGED,386-2001, de fecha 23 de agosto de 2001, (DDA); Providencia No. 174-2001, de fecha 04 de julio de 2001, de la Dirección de asuntos Jurídicos; Ref.DDA247-01/junio 28 de 2001, de la Secretaría de la División de Desarrollo Académico, DDA; Ref. DAP.103-2001, de fecha 30 de octubre de 2001; documentos que se refieren a la solicitud de aprobación del REGLAMENTO DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA con la propuesta de varias enmiendas por parte de la División de Administración de Personal, DAP. Al respecto el Consejo Superior Universitario **ACUERDA**: Aprobar el ***REGLAMENTO DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA***, atendiendo las enmiendas contempladas por la División de Administración de Personal, DAP, el cual queda de la siguiente manera:

El Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala,

CONSIDERANDO:

Que el actual Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico, fue aprobado por este Organismo en el punto séptimo, del Acta No. 32-99 de sesión celebrada en 06 de octubre de 1999, por medio del cual se rige la carrera universitaria del personal académico.

CONSIDERANDO:

Que la carrera universitaria del personal académico requiere de un sistema de evaluación, a efecto de lograr un mayor rendimiento cualitativo y cuantitativo en sus funciones.

CONSIDERANDO:

Que la carrera universitaria del personal académico requiere de un sistema de promoción, con el propósito de reconocer su servicio, experiencia, calidad, grado y méritos académicos.

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 60 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico, indica que los aspectos generales de los procedimientos de evaluación se establecerán en el reglamento específico.

POR TANTO:

De conformidad con el Artículo 24, inciso b, de la ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala,

ACUERDA:

Aprobar el **Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala**, en la forma siguiente:

TITULO I

EVALUACIÓN

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

Artículo 1. Definición. La evaluación del personal académico es el proceso instituido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el fin de medir y valorar el desempeño de las funciones del personal académico e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica.

Artículo 2. Objetivos. Son objetivos de la evaluación del personal académico, de la Universidad de San Carlos de Guatemala los siguientes:

2.1 Promover la excelencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala. A través del mejoramiento y perfeccionamiento de la función académica del profesor.

2.2 Coadyuvar a la formación y desarrollo profesional e integral del personal académico.

2.3 Medir y valorar la calidad del desempeño laboral del personal académico.

2.4 Proporcionar elementos de juicio para premiar e incentivar al Profesor Universitario.

2.5 Identificar necesidades de mejoramiento continuo de la calidad académica del personal académico.

2.6 Proporcionar orientación para corregir deficiencias del personal académico y para el perfeccionamiento de sus capacidades.

CAPITULO II

ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 3. Administración de proceso. La administración del proceso de evaluación y promoción del personal académico corresponde a:

- 3.1 División de Desarrollo Académico de la Dirección General de Docencia,
- 3.2 Consejo de Evaluación Docente,
- 3.3 Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico,
- 3.4 Comisiones de evaluación docente de las unidades académicas y dependencias no adscritas a unidades académicas,
- 3.5 Órganos de Dirección o Autoridad Nominadora,

CAPITULO III

FUNCIONES DE LOS ORGANISMOS QUE PARTICIPAN EN LA

ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 4. Funciones de la División de Desarrollo Académico de la Dirección General de Docencia. De acuerdo a lo estipulado en el Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico, y en el documento de Creación de la Dirección General de Docencia, la División de Desarrollo Académico tiene las funciones siguientes:

- 4.1 Definir y proponer las políticas y lineamientos generales de evaluación, promoción y desarrollo del personal académico.
- 4.2 Coordinar la acción de evaluación, promoción y desarrollo del personal académico.
- 4.3 Asesorar a las comisiones de evaluación y a los organismos encargados de los programas de formación y desarrollo del personal académico que funcionen en cada unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas.
- 4.4 Emitir dictámenes técnicos en materia académica y de evaluación del personal académico y estudiantil.

Artículo 5. Consejo de Evaluación Docente. El Consejo de Evaluación Docente para su organización y funcionamiento se regirá por su reglamento interno. Tiene las funciones siguientes:

5.1 Emitir opinión sobre los reglamentos e instrumentos relacionados con la evaluación y promoción del personal académico, que sometan a su consideración las comisiones de evaluación de las unidades académicas y dependencias no adscritas a unidades académicas. Así como sobre aspectos no previstos en el Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico, que sean de su competencia.

5.2 Velar porque se lleven a cabo los procesos de elección para la integración del propio Consejo de Evaluación Docente y de las comisiones de evaluación de las unidades académicas y dependencias no adscritas a unidades académicas.

5.3 Velar porque el proceso de evaluación de las unidades académicas y dependencias no adscritas a unidades académicas se realice de acuerdo a la normativa vigente.

5.4 Proponer políticas y estrategias de evaluación, promoción y desarrollo del personal académico.

5.5 Calificar la promoción del personal académico por haber desempeñado altos servicios a la Universidad de San Carlos de Guatemala y emitir dictamen.

Artículo 6. Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico. Son funciones del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, las siguientes:

6.1 Ejecutar las políticas emanadas de la División de Desarrollo Académico y del Consejo de Evaluación Docente.

6.2 Establecer y promover programas de sensibilización y reflexión dirigidos a los diferentes sectores que participan en el proceso de evaluación del personal académico.

6.3 Desarrollar programas de inducción y capacitación permanentes, orientados a integrantes de las comisiones de evaluación.

6.4 Impulsar y ejecutar programas de divulgación de la evaluación y promoción del personal académico.

6.5 Asesorar permanentemente, en materia de evaluación y promoción, a las comisiones de evaluación y al personal académico.

6.6 Supervisar y apoyar la ejecución del proceso de evaluación del personal académico.

6.7 Emitir opinión relacionada con el proceso de evaluación y promoción, que le sea requerida por los organismos competentes.

6.8 Coordinar con el órgano de dirección o autoridad nominadora de la unidad académica respectiva o dependencia no adscrita a unidades académicas; así como con las comisiones de evaluación, los procesos de evaluación y promoción del personal académico.

6.9 Efectuar estudios, revisiones y análisis de los instrumentos de evaluación y reglamentos internos de las comisiones de evaluación docente y dictaminar sobre los mismos.

6.10 Efectuar estudios y análisis de casos especiales relacionados con la evaluación y promoción del personal académico.

6.11 Procesar los resultados parciales de la evaluación del desempeño laboral del personal académico y trasladarlo a las instancias correspondientes.

6.12 Procesar los resultados finales de la evaluación del desempeño laboral del personal académico y trasladarlo a la comisión de evaluación correspondiente.

6.13 Elaborar y actualizar registros, archivos y controles relacionados con el movimiento del personal académico que forma parte de la carrera universitaria.

Artículo 7. Comisión de evaluación de las unidades académicas y dependencias no adscritas a unidades académicas. Son funciones de la comisión de evaluación docente de las unidades académicas y dependencias no adscritas a unidades académicas, las siguientes:

7.1 Elaborar el plan de trabajo anual del proceso de evaluación y promoción, y presentarlo al órgano de dirección, con copia al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico.

7.2 Elaborar y actualizar los instrumentos de evaluación del desempeño laboral y de los méritos académicos del personal académico, con la asesoría y opinión del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico.

7.3 Elaborar y actualizar el reglamento interno de la comisión de evaluación de su unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas, con la asesoría y opinión del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico.

7.4 Trasladar por medio del Consejo de Evaluación Docente los instrumentos de evaluación y el reglamento interno de la comisión de evaluación, al órgano de dirección respectivo, para su conocimiento y aprobación, con el dictamen favorable de la División de Desarrollo Académico.

7.5 Notificar al órgano de dirección o autoridad nominadora y al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, para su control y registro, los resultados finales de la evaluación del personal académico, a más tardar en la primera semana hábil del mes de marzo del año siguiente a la evaluación correspondiente.

7.6 Recibir la documentación relativa a los méritos académicos e informes de trabajo de la evaluación correspondiente del personal académico, a más tardar el último día hábil del mes de enero de cada año. En caso de que la información no sea enviada, la Comisión la requerirá a donde corresponde.

7.7 Calificar los méritos académicos y los informes de trabajo del personal académico en forma objetiva, justa y responsable, de acuerdo a los parámetros que se establezcan.

7.8 Remitir al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, los expedientes del personal académico para efectos de promoción, a más tardar tres meses calendario después de la fecha que le corresponde promover.

7.9 Coordinar y supervisar el proceso de evaluación y promoción del personal académico con los organismos que participan en el mismo.

7.10 Participar en eventos de capacitación para el cumplimiento de sus funciones.

7.11 Atender las convocatorias relacionadas con sus funciones, que emanen del Consejo de Evaluación Docente y del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico.

7.12 Participar en actividades de trabajo que organice el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico relacionadas con su naturaleza y funciones.

7.13 Presentar al Consejo de Evaluación Docente, propuestas de ponderación de las diferentes instancias que participan en la emisión de opinión.

7.14 Informar al personal académico sobre el proceso de evaluación y promoción, así como del cronograma de obtención de información de las diferentes instancias que emiten opinión.

7.15 Elaborar y actualizar los registros de los expedientes de evaluación y promoción del personal académico de la unidad respectiva.

16 Aplicar los instrumentos de evaluación a las diferentes instancias evaluadoras que emiten opinión del desempeño laboral del personal académico de la unidad respectiva, que se desempeña en los niveles de dirección, docencia, investigación, extensión y en puestos administrativos cuyas funciones inciden en el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con el punto 8° del Acta No. 06-91 del Consejo Superior Universitario, de fecha 06 de febrero de 1991.

7.17 Recibirá del órgano de dirección o autoridad nominadora, para registro y control, al inicio de cada ciclo académico, las transcripciones de los nombramientos del personal académico de reciente ingreso; así como las autorizaciones de las licencias con o sin goce de sueldo, suspensiones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, llamadas de atención, medidas disciplinarias, menciones honoríficas, reconocimientos de grado, etc.

7.18 Elaborar y proponer para su aprobación por el órgano de dirección, su reglamento interno, previo dictamen favorable de la División de Desarrollo Académico.

7.19 Elaborar programas de inducción que permitan al docente conocer desde el inicio de su contratación, el proceso de evaluación y promoción docente.

Artículo 8. Órgano de dirección o autoridad nominadora. Son funciones del órgano de dirección o autoridad nominadora, de la unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas, las siguientes:

8.1 Velar porque la comisión de evaluación asuma con responsabilidad las funciones inherentes al proceso de evaluación y promoción del personal académico.

8.2 Proporcionar apoyo logístico a la comisión de evaluación para el efectivo cumplimiento de sus funciones.

8.3 Remitir las sanciones disciplinarias, adjudicación de puestos por concurso de oposición, actas de jurados de concursos de oposición, reconocimientos de grados, menciones honoríficas, procesos de despido y otros, con su respectiva documentación, a la comisión de evaluación para que ésta gestione lo pertinente a la evaluación y/o promoción del personal académico, en el tiempo oportuno y preciso.

8.4 Remitir al inicio de cada ciclo académico a la comisión de evaluación, las transcripciones de los nombramientos del personal académico que ingrese a la carrera universitaria.

8.5 Remitir cada trimestre a la comisión de evaluación las transcripciones de las autorizaciones de licencias con o sin goce de sueldo, renunciaciones, y retiro por jubilación del personal académico, suspensiones del IGSS y otros.

8.6 Autorizar a los integrantes de las comisiones de evaluación docente, la asistencia a las convocatorias del Consejo de Evaluación Docente, Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico u otras actividades relacionadas con el proceso de evaluación y promoción del personal académico.

8.7 Coordinar con la División de Desarrollo Académico, el programa de capacitación permanente del personal académico que permita incentivar su desarrollo profesional, mejorar su desempeño laboral y superar las deficiencias detectadas como resultado del proceso de evaluación.

8.8 Otorgar permiso al personal académico para asistir a las actividades de inducción y capacitación relacionadas con sus funciones.

8.9 Cumplir y velar porque se cumpla lo establecido en los Artículos 53 y 54 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico.

8.10 Velar porque la Agencia de Tesorería o el ente encargado proporcione a la comisión de evaluación las certificaciones de relación laboral del personal académico de la unidad respectiva.

8.11 Otorgar reconocimientos a miembros y colaboradores de las comisiones de evaluación que hayan cumplido con sus funciones de manera satisfactoria.

8.12 Coordinar con la División de Desarrollo Académico y la División de Administración de Personal la inducción de personal académico de primer ingreso a la carrera universitaria, en los aspectos que se consideren pertinentes.

8.13 Conceder tiempo a los miembros de las comisiones de evaluación, de acuerdo a las necesidades de las unidades académicas o dependencias no adscritas a unidades académicas, mediante la reasignación de la carga académica o ampliación del horario de contratación, durante su permanencia en dicha comisión.

8.14 Trasladar oportunamente a las tesorerías, la documentación que ampara las promociones docentes, para el pago inmediato.

CAPITULO IV

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN

Artículo 9. Integración de la comisión por elección. Cada unidad académica y dependencia no adscrita a unidades académicas, debe elegir una comisión de

evaluación, la cual estará integrada de conformidad con lo que establecen los Artículos 48, 49 y 50 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico. Al interior de la misma se debe elegir a un coordinador y a un secretario, quienes deberán ser profesores titulares, los demás miembros serán vocales.

Artículo 10. Integración de la comisión por nombramiento. De no lograrse integrar por elección la comisión de evaluación, el órgano de dirección o autoridad nominadora procederá de conformidad con lo que establece el Artículo 51 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico. Al interior de la misma se debe elegir a un coordinador y a un secretario, quienes deberán ser profesores titulares los demás miembros serán vocales.

Artículo 11. Función de la comisión de evaluación. La comisión de evaluación de la unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas será responsable de administrar y ejecutar el proceso de evaluación y promoción del personal académico con la asesoría, supervisión y apoyo del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico.

Artículo 12. Temporalidad de los miembros de la comisión de evaluación. Los integrantes de la comisión de evaluación ejercerán sus funciones durante dos años. La elección de los representantes docentes y estudiantiles se realizará de manera alterna en cuanto al año de elección, con el propósito de que exista continuidad en la ejecución de las funciones.

Artículo 13. Reelección o nombramiento. Los integrantes de la Comisión de Evaluación Docente podrán ser reelectos o nombrados por un período adicional.

Artículo 14. Sustitución de los miembros de la comisión durante el período que fueren electos o nombrados. En los casos de renuncia, jubilación, fallecimiento, suspensión, retiro de la universidad u otra causa plenamente justificada, de algunos de los miembros de la Comisión de Evaluación, el órgano de dirección o autoridad nominadora, podrá sustituirlo por elección o nombramiento, para completar el período para el cual fue electo o nombrado dicho miembro, a solicitud de la Comisión de Evaluación.

Artículo 15. Sesiones. La Comisión de Evaluación sesionará en forma ordinaria dos veces al mes y extraordinariamente, de acuerdo a las necesidades de la unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas a solicitud por escrito de uno o más miembros del personal académico de la misma.

Artículo 16. Medidas disciplinarias aplicables a los miembros de la Comisión de Evaluación. El Reglamento Interno de las comisiones de evaluación deberá incluir medidas disciplinarias para los integrantes de la misma, que incurran en falta.

Artículo 17. Quórum. Para realizar las sesiones de Comisión de Evaluación requerirá como mínimo, la presencia de tres de sus miembros. Las decisiones de la Comisión de Evaluación se tomarán por mayoría de votos de los integrantes presentes en la sesión.

CAPITULO V

ORGANISMOS EVALUADORES DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 18. Número de instancias que emiten la opinión. La evaluación estará integrada por los resultados de la opinión de por lo menos cuatro instancias evaluadoras, relacionadas con las funciones que desempeña el personal académico sujeto a evaluación.

Artículo 19. Aprobación de las instancias que emiten la opinión. Las instancias específicas que emiten opinión serán aprobadas por el Consejo de Evaluación Docente a propuesta de la comisión de evaluación de la unidad respectiva. Estas serán definidas de acuerdo a la estructura organizacional de la unidad.

CAPITULO VI

ASPECTOS QUE COMPRENDEN LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 20. Componentes de la evaluación. La evaluación del personal académico comprende la valoración del desempeño laboral, como resultado de las opiniones de las instancias evaluadoras específicas; así como la valoración de los méritos académicos, por la comisión de evaluación.

Artículo 21. Desempeño Laboral. Los aspectos relacionados con el desempeño laboral a evaluar estarán contenidos en los instrumentos de evaluación que defina cada unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas, atendiendo las atribuciones que desempeña el personal académico.

Artículo 22. Méritos Académicos. La comisión de evaluación respectiva debe considerar como méritos académicos, debidamente acreditados, entre otros, los siguientes:

22.1 Otros estudios a nivel de Licenciatura.

22.2 Estudios de post-grado y especialización, reconocidos y registrados por la Universidad de San Carlos de Guatemala, congruente con las atribuciones que debe cumplir y acreditables en una sola evaluación.

22.3 Capacitación y actualización relacionadas con las atribuciones que desempeña.

22.4 Cargos y comisiones desempeñadas en la Universidad de San Carlos por elección o nombramiento.

22.5 Cargos por elección o nombramiento en representación de la Universidad de San Carlos de Guatemala a nivel nacional e internacional.

22.6 Asistencia y participación a eventos académicos tales como seminarios, simposios, foros, conferencias, talleres, congresos, entre otros. Relacionados con su desempeño laboral.

22.7 Investigaciones y publicaciones de importancia para el desarrollo de la Universidad y del país.

22.8 Premios, reconocimientos y menciones honoríficas.

22.9 Servicios universitarios y extrauniversitarios.

22.10 Aportes para el desarrollo de la Universidad y para la solución de los problemas nacionales.

22.11 Inventos patentados en beneficio de la Universidad y la sociedad.

CAPITULO VII

PROCEDIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 23. Periodicidad y procedimiento para la evaluación del personal académico. La evaluación del personal académico se llevará a cabo por lo menos una vez al año, según el régimen que tenga cada unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas, de acuerdo al procedimiento siguiente:

23.1 La Comisión de evaluación planifica, divulga y ejecuta el proceso, con la supervisión y apoyo del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico.

23.2 La comisión de evaluación envía la documentación al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, para su procesamiento.

23.3 El Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico revisa, procesa la información y envía resultados parciales a la comisión de evaluación docente.

23.4 La comisión de evaluación agrega la calificación de los méritos académicos y/o informes de trabajo, a los resultados parciales remitidos por el Departamento de Evaluación del Personal Académico e integra la calificación final del proceso de evaluación.

23.5 La comisión de evaluación notifica el resultado final de la evaluación al órgano de dirección o autoridad nominadora correspondiente.

23.6 El órgano de dirección o autoridad nominadora conoce, sanciona y notifica al personal académico los resultados de la evaluación, en el plazo establecido en el artículo 53 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico.

23.7 La comisión de evaluación envía copia de los resultados finales al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico para su registro, control y archivo.

CAPÍTULO VIII

PONDERACIÓN Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO.

Artículo 24. Procedimiento para definir ponderaciones. La División de Desarrollo Académico, por medio del Consejo de Evaluación Docente, establecerá el procedimiento para definir la ponderación de las diferentes instancias evaluadoras que emiten opinión sobre el desempeño laboral, así como el procedimiento para definir la ponderación de los méritos académicos.

Artículo 25. Resultados. Los resultados parciales y finales de la evaluación del personal académico serán considerados satisfactorios, cuando se obtenga un puntaje mayor de sesenta y cuatro puntos con cincuenta y cinco centésimas (64.55) e insatisfactorios cuando el puntaje sea menor o igual de sesenta y cuatro puntos y cincuenta y cinco centésimas (64.55). Las Acciones a ejecutar como producto de resultados insatisfactorios parciales y totales se regirán por lo que establecen los artículos 53 y 54 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico.

CAPITULO IX

INGRESO A LA CARRERA UNIVERSITARIA Y UBICACIÓN EN LOS PUESTOS

Artículo 26. Ingreso a la carrera universitaria. El ingreso a la carrera universitaria del personal académico, de acuerdo a los artículos 12 y 14 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico, será por concurso de oposición, y adquirirá la categoría de Titular, luego de ser sancionado por el Consejo Superior Universitario.

Artículo 27. Ubicación en los puestos. La ubicación en los puestos del personal académico con estudios de post-grado a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico, se hará de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 35 de este Reglamento.

Artículo 28. Equiparación de puestos. El personal académico que al momento de entrar en vigencia el Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico, se encontraba laborando en más de una unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas, siempre que su ingreso haya sido por concurso de oposición se ubicará en un mismo puesto de la categoría de titular. La ubicación se hará en el puesto más alto que en ese momento ostentaba. Esta ubicación se hará por una sola vez.

Artículo 29. Requisitos. Para la aplicación del Artículo 37 de este Reglamento, el personal académico debe haber obtenido resultados satisfactorios en la evaluación docente de la unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas donde labora y no tener suspensión en el servicio por licencia o interrupción laboral. Las licencias al profesor no afectarán la promoción, cuando sean por estudios o eventos de interés para la Universidad de San Carlos.

Artículo 30. Ingreso a otra unidad. El personal académico que esté ubicado en un puesto determinado dentro de la carrera universitaria e ingrese a otra unidad o dependencia no adscrita a unidades académicas, por concurso de oposición, tendrá derecho a que se le equipare al puesto que ostente.

Artículo 31. Permanencia, evaluación y promoción en varias unidades. Para los casos considerados en los artículos 37 y 39 de este Reglamento, la permanencia del personal académico en cada uno de los puestos, su evaluación y promoción en los trienios sucesivos, en varias unidades, será independiente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 56, e inciso 57.1 del artículo 57, del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico.

Artículo 32. Elaboración y envío de cuadros de promoción. El Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico elaborará los cuadros oficiales de promoción y los trasladará a la Comisión de Evaluación de la unidad respectiva para el trámite correspondiente.

TITULO II

PROMOCIÓN

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

Artículo 33. Naturaleza. La promoción del personal académico es un incentivo que la Universidad de San Carlos de Guatemala ha establecido para reconocer el

servicio, experiencia, grado académico, calidad de desempeño laboral y los méritos académicos de los profesionales que forman parte de la Carrera Universitaria.

Artículo 34. Definición. La promoción del personal académico es un proceso sistemático, continuo y consecutivo que permite otorgar un ascenso al puesto inmediato superior.

Artículo 35. Objetivos. Son objetivos de la promoción los siguientes:

35.1 Incentivar la excelencia de la calidad académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

35.2 Reconocer los servicios, experiencia, calidad, grado académico y méritos académicos.

35.3 Propiciar la superación integral del personal académico.

35.4 Promover la proyección del personal académico a la sociedad.

Artículo 36. Formas de promoción. De acuerdo al artículo 57 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico; el personal académico será promovido por tiempo de servicio, por estudios de post-grado realizados y por altos servicios a la Universidad de San Carlos de Guatemala, por delegación formal de la misma.

CAPITULO II

FORMAS Y REQUISITOS PARA LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 37. Promoción por tiempo de servicio. Para la promoción por tiempo de servicio el personal académico debe permanecer como mínimo tres años en el mismo puesto, no tener suspensión en el servicio por licencia o interrupción laboral y obtener resultados satisfactorios en todas las evaluaciones. Las licencias no afectarán la promoción del profesor, cuando sean para estudios o eventos de interés para la Universidad de San Carlos. Para su trámite la comisión de evaluación de la unidad respectiva deberá presentar al Departamento de Evaluación y Promoción del Profesor Académico, la documentación siguiente:

37.1 Primera Promoción

q Sanción de titularidad por el Consejo Superior Universitario.

q Transcripción del acta del Jurado del Concurso de Oposición, que consigna los resultados.

q Transcripción del punto de acta del nombramiento por el órgano de dirección o autoridad nominadora.

q Copia del nombramiento o contrato.

q Relaciones laborales del trienio, de la respectiva unidad.

q Resultados de la evaluación correspondiente al trienio, de la respectiva unidad.

37.2 Promociones sucesivas:

q Relaciones laborales al trienio, de la respectiva unidad.

q Resultados de la evaluación al trienio correspondiente, de la respectiva unidad.

Artículo 38. Por estudios de post-grado. Para la promoción por estudios de post-grado las comisiones de evaluación de la unidad respectiva, a solicitud del interesado, remitirá al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, la documentación siguiente:

38.1 Estudios realizados en la Universidad de San Carlos de Guatemala

q Solicitud escrita del interesado, dirigida a la comisión de evaluación.

q Fotocopia del título autenticada por notario.

q Dictamen favorable de la División de Desarrollo Académico.

38.2 Estudios realizados en otras Universidades del país o del extranjero.

q Solicitud escrita del interesado, dirigida a la comisión de evaluación.

q Acuerdo de Rectoría, de reconocimiento de grado académico y título.

q Fotocopia del título autenticado por notario.

q Dictamen favorable de la División de Desarrollo Académico.

Artículo 39. Promoción por altos servicios a la Universidad. El personal académico podrá ser promovido, cuando por delegación formal haya prestado sus servicios a la Universidad de San Carlos de Guatemala; los cuales deben producir resultados notables y significativos de beneficio a la Universidad y al país. Esta promoción se otorgará una sola vez, siempre que la actividad realizada no corresponda a atribuciones ordinarias del puesto que desempeña, ni al horario de contratación del personal académico. Para recibir esta promoción debe cumplirse con lo siguiente:

39.1 La delegación formal del personal académico, deberá ser efectuada por el órgano de dirección o autoridad nominadora de la unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas.

39.2 El personal académico propuesto deberá poseer como mínimo el puesto de titular V.

39.3 El tiempo mínimo durante el cual desempeñará los altos servicios será durante ochocientas horas (800) acumuladas, debidamente comprobadas.

39.4 La evaluación del desempeño laboral del personal académico deberá ser satisfactorio y no tener llamadas de atención.

39.5 Los servicios prestados deberán estar exentos de cualquier forma de remuneración.

39.6 Ser propuesto por la autoridad nominadora u órgano de dirección, a la comisión de evaluación de la unidad respectiva.

Artículo 40. Aprobación de la promoción. El órgano de dirección o autoridad nominadora de la unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas, aprobará las promociones del personal académico, con base en los resultados que envíe el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico a través de la respectiva comisión de evaluación.

CAPITULO III

PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO QUE GOZA DE LICENCIA

Artículo 41. Personal académico que goza de licencia. El Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico deberá tomar en cuenta para la promoción del personal académico, el tiempo durante el cual haya gozado de licencias para realizar estudios, eventos de interés para la Universidad, año sabático, por enfermedad, accidente o maternidad, autorizadas de acuerdo a las Normas y Procedimientos para la Concesión de Licencias y Otorgamiento de Ayudas Becarias y Pago de Prestaciones especiales al Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Artículo 42. Licencias para realizar estudios. Para la promoción del personal académico con licencia, con o sin goce de sueldo, para realizar estudios afines a las atribuciones que desempeña o para participar en eventos de interés para la Universidad de San Carlos de Guatemala, se debe presentar ante el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, la documentación siguiente:

42.1 Autorización de licencia de la autoridad nominadora o transcripción del punto de acta del órgano de dirección.

42.2 Transcripción del punto de acta de la autoridad correspondiente, en el cual reconoce y avala los resultados de los estudios realizados o el evento en que haya participado.

Artículo 43. Licencia por año sabático. Para la promoción del personal académico que haya gozado de año sabático se debe presentar ante el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, la documentación siguiente:

43.1 Transcripción del acuerdo que contiene el dictamen favorable del Comité del Programa Sabático del Profesor Universitario y del punto de acta en el que el Consejo Superior Universitario lo sanciona.

43.2 Transcripción del acuerdo de aprobación y aceptación del informe final, por el Comité del Programa Sabático del Profesor Universitario.

Artículo 44. Licencias por enfermedad, accidente o maternidad. Para la promoción del personal académico suspendido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por enfermedad común, accidente o maternidad, se debe presentar al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, la documentación siguiente:

44.1 Suspensión menor o igual a seis meses.

Aviso de suspensión y alta, extendidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad social o certificación extendida por el médico colegiado activo y autorización de licencia con goce de sueldo, emitida por el Órgano de Dirección, en caso de que no exista cobertura por parte del referido Instituto.

44.2 Suspensión mayor de seis meses. Autorización de licencia con goce de sueldo del Consejo Superior Universitario (solo para casos en los que no se tenga cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social).

44.3 Autorización del Consejo Superior Universitario.

Artículo 45. Tiempo no considerado para la promoción durante goce de ayuda becaria. Al personal académico que haya gozado de licencia con ayuda becaria e incurrido en cualesquiera de las causales establecidas en la Norma 15ª de las Normas y Procedimientos para la Concesión de Licencias, Otorgamiento de Ayudas Becarias y Pago de Prestaciones Especiales al Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no se le tomará en cuenta el tiempo de dicha licencia para efectos de promoción.

TITULO III

REGLAMENTO DISCIPLINARIO DEL PERSONAL ACADEMICO

CAPITULO ÚNICO

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 46. Resultados Insatisfactorios en la evaluación global. De acuerdo al inciso 75.10 del artículo 75 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico, cuando el profesor obtenga durante dos años consecutivos o en dos de tres años, evaluaciones insatisfactorias estará sujeto a destitución por el órgano de dirección o autoridad nominadora de la unidad respectiva.

Artículo 47. Resultado insatisfactorios en las evaluaciones parciales. El personal académico con resultados insatisfactorios en la evaluación del desempeño laboral, que se niegue de manera manifiesta a cumplir con lo establecido en el artículo 53 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico, se le aplicará el inciso 75.11 del Artículo 75 de referido instrumento. Se atenderá como negativa del personal académico de cumplir con los programas de mejoramiento académico que le haya sido notificado por la autoridad nominadora competente, cuando en un plazo de seis meses no haya iniciado programa alguno. Deberá presentar las constancias de capacitación a la autoridad nominadora u órgano de dirección.

Artículo 48. Cumplimiento de régimen disciplinario. El órgano de dirección o autoridad nominadora de la unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas, será responsable de hacer cumplir lo establecido en los artículos 43 y 44 es este Reglamento.

Artículo 49. Evaluaciones extemporáneas. El personal académico que no haya sido evaluado en el período correspondiente, debe plantear su caso para su análisis y solución a la comisión de evaluación. Los casos no resueltos por la comisión de evaluación, deberán plantearse al Consejo de Evaluación Docente, el que resolverá lo pertinente, tomando en cuenta el dictamen del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico.

TITULO IV

CAPITULO ÚNICO

RECURSO DE APELACIÓN

Artículo 50. Procedencia. Contra los resultados de evaluación o promoción que sean notificados al personal académico, podrá interponerse recurso de apelación ante la Junta Universitaria del Personal Académico, por medio de la División de Administración del Personal de la Universidad de San Carlos.

El plazo para interponer la apelación es de tres días, contados a partir del día siguiente a aquel en que el interesado haya sido notificado por el órgano de dirección o autoridad nominadora. La interposición deber ser por escrito.

CAPITULO V

CAPITULO ÚNICO

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 51. Aplicación de Estatutos. Los casos de evaluación y promoción iniciados antes del primero de enero del año dos mil, se resolverán de acuerdo con el anterior Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico.

Artículo 52. Casos no previstos. Los casos no previstos en este reglamento, serán resueltos por el Consejo Superior Universitario, previa opinión del Consejo Académico de la Dirección General de Docencia.

Artículo 53. Derogación y Vigencia. Queda derogado el Reglamento de Evaluación y Promoción del Profesor Universitario que entró en vigor el 01 de septiembre de 1989, así como las normas, acuerdos y otras disposiciones que contravengan este Reglamento, al momento de entrar en vigencia.

Aprobado en la ciudad de Guatemala a los veintiún días del mes de noviembre de 2001.”

Me suscribo, atento servidor,

“Id y Enseñad a Todos”

Dr. Mynor René Cordón y Cordón

Secretario General

Cc. DAJ, DEPPA, DAP, DDA, DIGED



Evaluación del (a) profesor (a) universitario (a) con funciones docencia

Sector Estudiantil Boleta 01

Lea Cuidadosamente las instrucciones de la boleta que se le ésta proporcionado. Las respuestas que usted aporte serán de utilidad para el mejoramiento de la docencia universitaria.

MARCO DE REFERENCIA

I. ASPECTO DIDÁCTICO:

En esta Sección usted opinará acerca del desempeño didáctico del profesor universitario con relación a métodos, técnicas, procedimientos y recursos que el docente utiliza para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

PLANEAMIENTO

NORMA. La previsión y programación de los recursos y actividades del profesor dentro del curso es satisfactorio a mis expectativas como estudiante.

1. Entrega el programa del curso.
2. El programa incluye el calendario de actividades.
3. El programa incluye los objetivos.
4. Entrega el programa en los primeros quince días de iniciado el curso.
5. Evidencia preparación en sus clases.

CONTENIDOS

NORMA: Los temas de estudio seleccionados y desarrollados por el profesor llenan mis expectativas como estudiante.

6. Propone los contenidos del curso de tal manera que la mayoría de estudiantes los comprenda.
7. Discute los contenidos del curso con los estudiantes.
8. Desarrolla los contenidos del curso de acuerdo con lo programado.

METODOLOGÍA

NORMA. Las técnicas, procedimientos, y medios auxiliares utilizados por el profesor en el desarrollo del curso llenan mis expectativas como estudiante.

9. Utiliza recursos didácticos variados.
10. Promueve la investigación como técnica de enseñanza-aprendizaje.
11. Proporciona asesoría extra-aula cuando se le solicita.

EVALUACIÓN

NORMA. Los procedimientos que el profesor emplea para controlar y verificar el grado en que los estudiantes alcanzaron los objetivos de aprendizaje llenan mis expectativas como estudiante.

12. Evalúa los contenidos incluidos en el programa del curso.
13. Redacta con claridad las preguntas en los instrumentos de Evaluación.
14. Anota las observaciones pertinentes en los trabajos de evaluación.
15. Devuelve los trabajos corregidos.
16. Devuelve los trabajos corregidos en un tiempo prudencial.

II. ASPECTO PSICOSOCIAL:

MARCO DE REFERENCIA

En esta sección usted opinará acerca del desempeño didáctico del profesor en el aspecto psicosocial, el cuál comprende un conjunto de conductas que fomentan y favorecen la interacción dentro y fuera del aula, a fin de que el proceso de enseñanza –aprendizaje se produzca en un clima o ambiente psicológico adecuado.

MOTIVACIÓN

NORMA: La forma como el profesor incentiva y estimula al grupo llena mis expectativas como estudiante.

17. Transmite entusiasmo por la profesión.
18. Estimula el estudio para que los estudiantes logren sus objetivos.
19. Incentiva a los estudiantes para que participen en clase.
20. Incentiva a los estudiantes para que participen en las actividades extra-aula.

INTERACCIÓN

NORMA: La comunicación que se establece entre el profesor y los estudiantes es satisfactoria y llena mis expectativas como estudiante.

21. Transmite los conocimientos al estudiante sin egoísmo.
22. Estimula a los estudiantes cuando realizan hechos meritorios.
23. Ejerce autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias.
24. Toma decisiones con apego a las normas y a los hechos.

HÁBITOS Y RESPONSABILIDAD

NORMA. La comunicación del profesor responde a normas pedagógicas adecuadas, las cuales se siente obligado a seguir y llena mis expectativas como estudiante.

25. Asiste con puntualidad a clases.
26. Asiste con regularidad a clases.
27. Tiene buena dicción.
28. Se preocupa porque el estudiante aprenda.
28. Cumple con los compromisos programados.

III. ASPECTO PROFESIONAL:

MARCO DE REFERENCIA

En esta sección usted opinará acerca del desempeño del profesor en el aspecto profesional, el cual se refiere al grado en que ha cultivado su propia disciplina y al nivel de actuación alcanzado en la materia que imparte.

DOMINIO DE LA MATERIA

NORMA: La preparación académica y el dominio que el profesor demuestra tener sobre la materia que enseña, llena mis expectativas como estudiante.

30. Domina la materia que imparte.
31. Responde satisfactoriamente las preguntas del estudiante.
32. Comunica convenientemente su experiencia personal en la materia.

ACTUALIZACIÓN

NORMA. Los conocimientos del profesor acerca de los avances que la materia de enseñanza ha tenido en los últimos años, llena mis expectativas como estudiante.

33. Demuestra experiencia en lo que expone.
34. Conoce los métodos y técnicas de investigación dentro de los límites de la rama de enseñanza.
35. Conoce los enfoques recientes en lo respecta a la materia.

ANEXOS

Recursos

Humanos

Docentes Universitarios de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Coordinador/as sede central, jornadas sábado y domingo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Autoridades administrativas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Financieros

No.:	FASE:	GASTO:	VALOR:
1	Asesoría	- Hojas - Impresiones	Q. 300.00
2	Propuesta	- Hojas - Impresiones	Q. 50.00
3	Diseño	- Hojas - Impresiones	Q. 20.00
4	Recolección de información Coordinadores	- Hojas - Impresiones	Q. 200.00
5	Trabajo de campo	100 escalas X Q. 0.30 c/u	Q.30.00
6	Clasificación, interpretación de datos		--
7	Elaboración informe final	- Hojas - Impresiones	Q. 100.00
		TOTAL	Q. 700.00

Institucionales

Apoyo autoridades de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Cronograma de trabajo
SEGUNDO SEMESTRE 2013 Y PRIMER SEMESTRES 2014

No.	ACTIVIDAD:	JULIO 2013				AGOSTO 2013				SEPTIEMBRE 2013				OCTUBRE 2013				ENERO 2014				FEBRERO 2014				MARZO 2014				ABRIL 2014				MAYO 2014			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Asesoría metodológica	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2	Pro Puesta				■																																
3	Diseño del proyecto					■	■																														
4	Recolección de información							■	■																												
5	Validación de Escala de Likert									■	■	■																									
6	Trabajo de campo									■	■	■																									
7	Clasificación, interpretación de datos											■	■	■																							
8	Elaboración Informe final																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

RESPUESTAS - MUESTRA
ENCUESTA APLICADA A DOCENTES UNIVERSITARIOS DE TIEMPO PARCIAL, JORNADAS SÁBADO Y DOMINGO
DE FAHUSAC

SUJETO	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5
1					
2	Sintiéndome parte del equipo	Mejorar relaciones personales e interpersonales, alegría, positivismo, mejor rendimiento.	Actividades motivacionales	No querer compartir, actitudes de atender por compromiso, no hay bromas, ni saludo cordial.	La buena salud, práctica de valores, realizar deporte, leer un buen libro y hacer actividades no rutinarias, compartir con la familia.
3	A través de mi trabajo profesional	Liderazgo	Organizar dinámicas de grupo. Tener salón de profesores	Desinterés, mal humor	Seguridad en la USAC, infraestructura con servicios
4	Por compromiso social.	Me desenvuelvo con mas animo	Asegurar estabilidad laboral.	Cansancio, desagrado, apatía.	No poder solicitar materiales.
5	Porque me permiten desarrollarme como profesional dándome libertad de cátedra.	Alegría, positivismo y trato de compartir con mis compañeros.	Que realizamos periódicamente actividades sociales para conocernos todos.	Que les asigne cursos que no son su fuerte.	Es un honor decir que soy catedrático de la USAC.

SUJETO	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5
6	En mi entrega a la labor y desempeño.				
7	Calidad.	Proyección.	Estoy bien.	Falta de entrega profesional.	Desactualización.
8	Desde mi formación y por su orientación filosófica.	Mediante la docencia y la investigación	Con más personal de apoyo.	No tengo mayores referencias al respecto.	Mantenerme actualizado en los temas de mi profesión.
9	Todo sentido.	Motivado para el desarrollo profesional.	Mas comunicación		Compañerismo.
10	Soy egresado de esta universidad.	actitud positiva.		No me da tiempo de observar a mis compañeros.	Las invitaciones a conferencias.
11	Por su orientación filosófica.	Varias ideas.	Comunicado.	Decepción	La motivación del empleador.
12	Cuando me toman en cuenta en diferentes actividades.	Responsabilidad en todos los procesos.	Que existan más actividades en donde se comprometan mas.	No hay entrega total en sus trabajos.	La distancia el trabajo y mi casa.

SUJETO	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5
13	Ha sido mi casa de estudio.	Hacer mi trabajo con más entrega.	A través del respeto.	Los desconozco.	
14	Participar en actividades curriculares.	Responsabilidad y disciplina.	Que el clima sea tenso.	Desinterés e irresponsabilidad.	Actualización y desmotivación
15	Al formar parte de las actividades que contribuyen a mi preparación con profesional.	Agradecimiento, compromiso, mejorar mi desempeño	Organizar reuniones periódicamente para fortalecer el trabajo en equipo	Inasistencia	Actualización constante para mejorar desempeño de los cursos.
16		Positivas		Todos están motivados	
17	Como el logo de la USAC de corazón	Alegría, gozo y felicidad	Mejor participación en diferentes actividades con los compañeros de trabajo	Desacuerdo, desinterés	Lo económico y problemas familiares.
18	Con mi dedicación al trabajo.	Optimismo	Relacionándose más con lo profesores.	No me puedo inferir con esto ya que no los conozco.	Contratación, remuneración, el trabajo externo de la USAC

SUJETO	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5
19	Me siento comprometida, pues me preparo lo más que puedo para dar lo mejor y preparar mejor a los estudiantes.	Alegría, satisfacción, compromiso	Tener buenas relación, docente alumno para trabajar en un clima afectivo.	Apáticos, no se preparan.	Trabajos docentes en otros niveles y vocación por la docencia.
20	Siempre por mi condición de labora en la USAC.	Trabajo con agrado.	Poniéndome a las órdenes, más tecnología	Desinterés, desmotivados.	Satisfacción de horario, compañerismo, buena administración.
21	Al participar con alegría.	Paz	Tener un espacio físico para dar un espacio al estudiante, para dar mejor atención al estudiante.	Respuestas groseras y descontento.	
22	Con mi trabajo.	Alegría, disposición a aprender y compartir lo que sé.		Apatía, aburrimiento.	
23	Cien por ciento	Colaboración, optimismo, creatividad.	Estabilidad laboral y salario	Desánimo y crítica	Que los recursos son menores que los alumnos que se atienden.
24	Ha recibido mucho de la Universidad y brinda también para la Universidad recíproco.	Actitud, proactiva, aporta lo mejor que pueda en beneficio de su casa.	Habiendo una adecuada interacción entre compañeros, acompañada de valores.	Acomodamiento profesional, no hay cooperación entre profesionales para que se mejore la experiencia laboral.	Positivo, capacitación a los profesionales, sin exclusión, todos tengan la misma oportunidad, los docentes no se actualizan como profesionales.

SUJETO	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5
25	Su formación, salió de la USAC	Trato de incentivar a los alumnos, respeto, amor y formar a los futuros profesionales.	Haciéndoles convivir a los alumnos de su participación efectiva y el rescate de valores	Falta de experiencia, económicamente no están motivados	Satisfacción , autoestima, están motivados económicamente los ayudará.
26	Que le agrada su trabajo	Feliz y Satisfacción	Es un clima agradable y favorable	No sé	El compañerismo
27	Una de las máximas casas de estudio	Alegría y emoción	Tomando en cuenta algunos horario para impartir los cursos, horarios seguidos.	Vienen solo por venir, no motivados al alumno, no brindan ningún tipo de atención después de clase, estrictos.	Económico
28	En todas, me gusta y agrada.	Contenta y feliz	Reducción de estudiantes y mejoramiento de salarios.	No se ha dado cuenta por su ritmo de trabajo.	Actividades en participación con el Decano.
29	Soy egresado de la Facultad de Humanidades como mi profesión a mis alumnos, los apoyo.	Hasta lloro, pienso que elegí la mejor carrera, comparto las oportunidades, Dios me ayuda.	Quizás sea el tiempo, muchas veces no nos vemos con colegas.	Quizá a una carrera equivocada, hay que dar para recibir.	El apoyar y recibir apoyo, tanto en la facultad como fuera de ella, en actividades.

SUJETO	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5
30	Compromiso social	Positivismo en todas las actividades.	Aplicando supervisión.	Apatía, enojo y desinterés	Actividades de convivencia.
31	Pues ser una mejor de las Universidades del país. Mejor costo en relación a las demás.	Felicidad, alegría	Reduciendo la cantidad de alumnos, porque están saturados.	Poca atención que le brindan a los estudiantes, no lo ven como compromiso, son indiferentes a las consultas.	Hay carreras donde no están los profesionales en su área.
32	Por ser egresada, es mi cada se estudios	Buen desempeño de trabajo	Mediante buen liderazgo por la coordinación que incluya respeto.	No hay relación con nadie.	Hay mala comunicación
33	Es una casa de estudio de mucha trascendencia, que busca la calidad académica y humana y que nosotros como docentes podemos contribuir a formar en los estudiantes estas habilidades	Respeto, entusiasmo, entrega, dedicación, amor hacia el prójimo como auténtico, otro, y por ende hacia mi trabajo.	Desinterés total hacia lo que realizan, falta de respeto, hacia los estudiantes y hacia ellos mismos.		
34	Haciendo con ética, lo que hago y por ser egresado de esta Universidad.	Positivismo, colaboración y deseos de cumplir.	Pues es bastante aceptable, pudiera mejorar con mejor comunicación.	Son renuentes ante instrucciones superiores.	La forma de pago salarial debería ser mensual y no semestral

SUJETO	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5
35	Siendo parte del equipo de la USAC	Me preparó día a día, más, para dar lo mejor a los estudiantes	Haciendo un trabajo en equipo sin presiones de ninguna índole	El pago de salario no es a tiempo.	
36					
37	Ambiente cultural adecuado, libertad de cátedra aunque exista unificación de programas	Las normales de una satisfacción	Está bien así.	No me doy cuenta, tampoco me interesa meterme en problemas	Me agradan el contenido de los cursos que impartir. Me gusta leer principalmente Filosofía
38	Al 100%	Compromiso, lealtad y servicio	De ninguna forma porque somos un equipo y como tal nos apreciamos y respetamos	Los de jornada dominical, no veo a nadie así, los que no han encajado se han retirado	En el otro trabajo, exceso del mismo, clima difícil
39	Porque participo en las actividades académicas y como docente	La colaboración, realizar con excelencia una docencia, ayudar al estudiante.	Estableciendo más cursos académicos de Relaciones Públicas	Que no hacen su trabajo, como debe ser no le ponen atención.	Ser reconocido como buen catedrático por la sociedad
40	Sintiéndome parte de ella.	Responsabilidad, honestidad, tolerancia, iniciativa	Haciendo el trabajo como se debe, respetando las normas institucionales	Falta de propuesta	La remuneración justa

SUJETO	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5
41	Por medio de la satisfacción que siento al ser parte del equipo de trabajo de la Facultad de Humanidades	Procuro transmitir entusiasmo a mis estudiantes y los motivo para aprovechar sus estudios. Manifiesto dedicación a lo que hago en la Facultad.	Tal vez evitando transmitir una sensación de presión que a veces general estrés innecesario.	Programa al desempeño en sus actividades docentes. Indiferencia hacia los estudiantes.	No sé
42	Mi casa de estudios donde me formó y ahora mi lugar en donde me realizó como profesional.	Alegría, comprensión hacia los demás, gusto por lo que hago.	Tener más reuniones de convivencia	Enojo, aburrimiento, cansancio	El número de estudiantes, falta de unificación de criterios
43	Por ser egresado de ella, como también por la preparación académico que requiere de ella.	Alegría, positivismo, satisfacción y sobre todo el compromiso de seguir tomando nuevos retos.	Organizar algunas reuniones de motivación, capacitación etc.	Malestar, no se sienten cómodos, no reflejan ni transmiten el positivismo a los alumnos.	Factores de incentivo económico, de material didáctico, prepara el número de alumnos porque están muy poblados.
44	Súper	Entrega 100% profesional en los cursos que se me asignan.	Proyectando buenas relaciones humanas manifestando tolerancia.	Poco interés en actividades.	Desactualización.
45	Es el centro de educación superior donde me formé y me halaga ser parte de sus docentes porque es como deber lo que recibí.	Participo y colaboro en todo lo que sirva para engrandecer y mejorarla.	Bueno, la verdad es que el clima laboral de mi jornada es súper especial y creo que tienen todo lo necesario para hacerlo sentir bien a uno.	Yo siento que todos mis compañeros están motivados porque todos tratamos de dar lo mejor y además participamos en todo lo que se programa.	La comunicación constante que nuestra coordinadora mantiene con nosotros los docentes vía internet.

SUJETO	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5
46	Me siento muy satisfecha de ir a trabajar cada día.	En cada actividad trato de realizarla con excelencia.	Todo está bien.	No veo a ninguno así.	El tener que ir a trabajar a otro lado
47		Responsabilidad, preparación docente, dinamismo	Valoración del trabajo docente ante los estudiantes.		El pago del salario a tiempo, integración de docentes interinos a las actividades y comisiones de carácter general
48	Como mi Alma Mater, el lugar de mi formación académica profesional.	Actitud positiva, disposición y entrega total al que hacer docente.			

Observación: las casillas vacías fueron dejadas así, por el docente, quien no quiso responder.

**RESULTADO DOCENTES QUE RESPONDIERON
ESCALA DE LIKERT
CONFORMARON LA MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**

ÍTEM	GÉNERO		Nota satisfacción Laboral	Nota Desempeño Docente
	M	F		
1		1	62	57.33
2		1	63	62.09
3	1		57	54.01
4	1		46	58.51
5	1		61	65.3
7		1	25	60.53
8	1		53	
9		1	63	55.83
10		1	53	
11			55	
13		1	50	52.12
14		1	44	62.5
15	1		62	64.83
19		1	57	61.85
22		1	56	
23		1	46	
24			54	
26		1	59	
27			63	60.88
28			71	62.88
29		1	63	62.61
33		1	57	59
34		1	61	66.13
35	1		44	54.9
36			53	58.95
37	1		56	64.47
38		1	57	59.37
40		1	49	62.38
41	1		59	61.28
42		1	55	60.36
43		1	56	55.01
44		1	51	60.53
45		1	56	67.38
46		1	59	62.4
47		1	51	58.44
48	1		57	61.6

MANUAL DE MOTIVACIÓN

ORIENTADO A LOS DOCENTES

DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Propuesta por: Patricia Concepción Castro García

Tesis previo a optar el título de Maestra en Docencia Universitaria

Relación entre desempeño docente y satisfacción laboral de profesores de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Mayo de 2014

ÍNDICE

Contenido	No. página
PRESENTACIÓN	
¡El dinero no lo es todo!	107
JUSTIFICACIÓN	
Nuevos tiempos, nuevas demandas	109
Enriquecimiento a lo que ya funciona	111
ACCIONES: ¡MANOS A LA OBRA!	
1. Frases motivacionales	113
2. Empleado del mes	114
3. Concursos	113
4. Buzón de sugerencias	115
5. Boletín informativo	115
6. Dinámicas	116
7. Incentivos	116
Propuesta de una encuesta para ser respondida por los docentes para ser publicado sus resultados	117
10 frases motivadoras de coaching y team building	118
Bibliografía	119

PRESENTACIÓN

¡El dinero no lo es todo!

**Bob Nelson
1994**

La Facultad de Humanidades es una de las unidades académicas que conforman la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, actualmente bajo la administración del M.A. Walter Mazariegos Biolis, como decano, ha logrado, con su equipo de trabajo, de muchas maneras el que toda persona que labora, en dicha Facultad, se sienta apreciada.

Se cumple a cabalidad el fin por el cual fue creada la Facultad. De hecho, suman ya sesenta y ocho años de trayectoria, brindando educación superior y a pasos agigantados sigue innovando en todo sentido, cumpliendo sus objetivos, manteniendo su misión y teniendo clara su visión. Asimismo, son innumerables las actividades que se realizan dentro y fuera de las instalaciones en toda época del año en pro del mejoramiento continuo.

Debe tomarse y no subestimar el impacto de una implementación positiva, en especial cuando de motivación se trata. Después de todo y afortunadamente, las ideas y acciones se multiplican y la cadena de motivación ha de impresionar no solo en el personal docente, sino al de administración, limpieza, mantenimientos, seguridad e inclusive al alumnado.

El presente manual tiene como objetivo el enriquecer y favorecer aún más, este ambiente laboral de forma positiva y estimulante a un nivel más personal.

Vale la pena destacar que si bien éste, ofrece una guía general de motivación, se enfoca en orientar a personas con cargos de mando para motivar a los docentes con

los que ya cuenta la institución, o en el mejor de los casos, una comisión conformada por profesionales dedicados a accionar la presente propuesta.

JUSTIFICACIÓN

Nuevos tiempos, nuevas demandas

En el campo de la educación, a diario es obligatorio “hacer frente a numerosos y nuevos problemas, incertidumbres, retos y reformas educativas” (p.61). Afirma la M.A. Carmen González, profesora adjunta de psicología de la educación y psicología de la instrucción de la Universidad de Navarra, en España. Es por ello que el tema de la motivación es necesario abordarlo: el milenio actual así lo requiere.

Dentro de instituciones educativas los profesores son considerados principales agentes del cambio, los reformadores. En la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala esta premisa también se aplica. Debe incluirseles y hacerlos partícipes de las implementaciones y reformas en pro de la institución para que se unan al equipo y conjuntamente lograr el éxito.

Delors (1996) citado por González (2003) considera que ninguna reforma educativa tiene éxito si va en contra de los docentes o si no se toma en cuenta su participación. Ya que cada uno de ellos cuenta con habilidades académicas y talentos que, en conjunto facilitan el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por otro lado, además de hacer partícipes a los docentes, la institución debe considerar el síndrome del profesor cansado y otros que puedan afectar negativamente al docente y desmotivarlo, lo que implica un menor desempeño en sus labores y por ende, afecten el renombre de la institución. Las principales características incluyen:

1. Baja realización personal
2. Agotamiento físico y emocional
3. Despersonalización

Cualquier señal de falta de motivación debe tratarse a tiempo para evitar que las consecuentes negativas empeoren y se propaguen. Es un factor que debe estar en constante vigilancia por parte de los puestos de mando.

Finalmente, el artículo Claves para favorecer la motivación de los profesores antes los retos educativos actuales, publicado en 2003, hace referencia a la investigación de Herzberg en 1964 y en 1959, asegura que todo trabajador posee una energía de adentro hacia afuera, bien llamada motivación intrínseca y le es ventajoso a su institución ya que por ello presenta mayor tolerancia a la insatisfacción que surge de los factores de mantenimiento, aunque esto, no ocurre a la inversa.

Enriquecimiento a lo que ya funciona

El escritor norteamericano Truman Capote creía que todas las personas tienen la disposición de trabajar creativamente. Lo que sucede es que la mayoría jamás lo nota. Esta frase célebre se ha vuelto famosa con el paso del tiempo debido a que todos tenemos una chispa dentro que puede encenderse con la calidez correcta. Los docentes, quienes en su mayoría trabajan por vocación, descubrieron que lo suyo era formar personas. Este es un trabajo maravilloso capaz de obtener recompensas de proporciones gigantes tanto a nivel individual docente-alumno, como dentro de una institución y un país entero.

Ya que son parte de los grupos de trabajo que mucho tienen que ver con el desarrollo social, los docentes merecen que se les retribuya en alguna medida su invaluable aporte.

Dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala se considera este aspecto clave, mismo que se reconoce en el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, donde se estipula y delimita cómo manejar los mismos, lo reconoce en el punto cuarto del acta No. 29-2001: “el personal académico requiere de un sistema de evaluación, a efecto de lograr un mayor rendimiento cualitativo y cuantitativo de sus funciones”.

Asimismo, el capítulo VI, artículo 22, numeral 22.8 del mismo Reglamento, se refiere a los premios, reconocimientos y menciones honoríficas, para reconocer los méritos académicos.

Desde el punto de vista teórico y práctico, se cumple con todo: desde el nombramiento de la Comisión Evaluadora, hasta la ponderación de los docentes y su premiación. Pero siempre puede darse más, ser mejor. Es por ello que se propone los siguientes puntos para enriquecer lo que ya funciona... y funciona bien.

1. En la entrega de resultados de la evaluación del desempeño docente, coordinado por el Consejo de Evaluación Docente de la facultad de Humanidades, en pleno acto, se otorguen otros reconocimientos, no necesariamente por llegar a los punteos más altos de desempeño docente, sino hacer valer y resaltar méritos cualitativos. Estos pudieran ser trabajar horas extra sin reconocimiento económico, entrega hacia los alumnos, esfuerzo en sus funciones y otros.
2. Aunque el docente no llegue a cumplir los estándares cuantitativos, se premie a un maestro de cada jornada y sede. Es importante incluirlos a todos, porque todos conformar el equipo de la Facultad de Humanidades.
3. Reconocer en las premiaciones, el esfuerzo y la dedicación hacia sus alumnos, dividido en dos categorías: una, los docentes que están al frente de salones con pequeños o medianos grupos de alumnos y la otra, con docentes que están siendo facilitadores de grupos grandes, previamente establecer el rango de alumnos.
4. Anualmente, premiar al docente revelación del año, entre los más jóvenes en edad, a quienes irradian esa pasión y dedicación por su labor.

La presente, es una propuesta que sirve como base para enriquecerla aún más y sobre todo llevarla a cabo.

ACCIONES: ¡MANOS A LA OBRA!

La vocación es la principal automotivación del docente. Para reforzarla desde el exterior e incrementar este estado, hay algunas actividades que se pueden realizar.

Todas las actividades propuestas van dirigidas a docentes con personalidades de diferentes tipos. Esto con el fin de alcanzar el mayor número posible sin descuidar la calidad.

1. Frases motivacionales (a través del portal de la Facultad, pegar la frase en la pared)

¿Cómo funciona?

Buscar e imprimir pensamientos de reflexión sobre valores, crecimiento personal y labor docente.

¿Por qué funciona?

Porque el ser humano recibe estímulos visuales que interioriza que pueden llevarlo a la acción.

2. Empleado del mes

¿Cómo funciona?

Propuesto por la autoridad de sede y jornada de la Facultad de Humanidades. A través de una rúbrica con claros indicadores como: puntualidad, eficiencia en su trabajo, disposición, don de gente, atención al público...

Reconocimientos verbales y por escrito de los logros individuales o en equipo.

¿Por qué funciona?

Porque en cualquier época del año, a cada profesor de una institución, le agrada ser reconocido por sus aciertos y esto lo motiva a realizar más.

3. Concursos

¿Cómo funciona?

Ensayos, cuentos, artículos, escritos por los docentes. Retos que realicen con sus alumnos.

¿Por qué funciona?

Porque no solo se incentiva la lectura, escritura, sino a cultivar talentos, mismos que son reconocidos en su ambiente de trabajo, y esto motiva a más.

4. Buzón de sugerencias

¿Cómo funciona?

Con un buzón de sugerencias de forma física, cada docente tiene la oportunidad de proponer nuevas formas de sentirse motivado.

¿Por qué funciona?

Porque realizar actividades propuestas por ellos mismos, los incentiva a ser más creativos. Su opinión se les está tomando en cuenta.

5. Boletín informativo

¿Cómo funciona?

Con temas de interés para los empleados.

Noticias varias: cambios de puesto o funciones, responsabilidades, notoriedad, cumpleaños del mes, logros personales y profesionales.

Campaña de valores: cada mes se seleccionará un valor, el cual debe practicarse. Este deberá promoverse en el boletín mensual y rotular en ciertos puntos de los pasillos del edificio.

¿Por qué funciona?

Porque será muy gratificante el reconocerse por méritos personales en una boletín.

6. Dinámicas

¿Cómo funciona?

Al aprovecharse los talleres, conferencias o eventos en donde se convocan a los docentes o bien, de forma bimensual, cada jornada deberá ser citada dentro de su jornada de trabajo, donde exclusivamente se lleven a cabo actividades motivadores y de integración.

¿Por qué funciona?

Porque a la mayoría de personas les gusta salir de la rutina, relajarse, divertirse y que mejor que con dinámicas donde oxigenen su cerebro... lo disfruten.

7. Incentivos

¿Cómo funciona?

Con el reconocimiento a los méritos personales, con gratificaciones no monetarias, como por ejemplo: aparecer su fotografía en una cartelera, días libres, memos de felicitación...

¿Por qué funciona?

Porque agrada el ser reconocido.

Propuesta de una encuesta para ser respondida por los docentes para ser publicado sus resultados

ENCUESTA

Muchas gracias por su colaboración, la sinceridad al responder a las siguientes preguntas contribuirá a identificar su actitud como docente de la Facultad de Humanidades de la USAC.

Instrucciones: complete los siguientes datos:

Edad: _____ Género: **M** **F**
Fecha de Aplicación: _____

Condición Laboral: Colaborador: _____ Interino: _____ Titular: _____

Instrucciones:

Responda a las siguientes preguntas.

6. ¿De qué forma me siento motivado/a en mi trabajo?

7. ¿Qué actitudes positivas y negativas manifiesto, actualmente?

8. ¿De qué forma podría mejorar el clima laboral en mi jornada de trabajo?

9. ¿Qué manifestaciones puedo observar de otros compañeros que no están motivados en su trabajo?

10. ¿Qué otros factores inciden en la satisfacción laboral, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala?

Diseñado por Patricia Castro

10 frases motivadoras de coaching y team building

- 1) Incluso la gente que afirma que no podemos hacer nada para cambiar nuestro destino, mira antes de cruzar la calle.
- 2) El talento gana partidos, pero el trabajo en equipo y la inteligencia ganan campeonatos.
- 3) Reunirse en equipo es el principio. Mantenerse en equipo es el progreso. Trabajar en equipo asegura el éxito.
- 4) Si quieres ir rápido, ve solo. Si quieres llegar lejos, ve acompañado.
- 5) Gestión es hacer las cosas bien, liderazgo es hacer las cosas.
- 6) La mente que se abre a una nueva idea jamás volverá a su tamaño original.
- 7) A la cima no se llega superando a los demás, sino superándote a ti mismo.
- 8) El que quiere hacer algo conseguirá un medio, el que no, una excusa.
- 9) Las personas exitosas son aquellas que se levantan y buscan las circunstancias adecuadas. Si no las encuentran, las crean.
- 10) La gente no puede descubrir nuevas tierras hasta que tenga el valor de perder de vista la orilla.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. González, C. (2003). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. *Revista ESE No. 5*. Recuperado el 25 de mayo de 2014 de <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/8471/1/Estudios%20Ed.pdf>.
2. Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (2006). Recuperado: <http://www.usac.edu.gt/archivos/manualesLeyes.pdf> Localizado el 5 de junio de 2013.
3. Nelson Bob. (1996). 1001 formas de recompensar a sus empleados. Colombia: Norma.
4. Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.f). Catálogo de Humanidades. Recuperado el 25 de mayo de 2014 de <http://www.usac.edu.gt/catalogo/humanidades.pdf>
5. Utopía Consultores. (2013). 10 frases motivadores Coaching y Team Bulding en Madrid. Recuperado el 25 de mayo de 2014 de <http://utopia-consultores.com/10-frases-motivadoras-de-coaching-y-team-building/>