



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Ingeniería  
Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial

**DISEÑO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, INDUCCIÓN Y  
CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO INTERINO DE LA  
ESCUELA DE MECÁNICA INDUSTRIAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**Mariandré Rubio Mackepeace**

Asesorado por el Lic. Oscar Segura Monzón

Guatemala, febrero de 2012

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE INGENIERÍA

**DISEÑO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, INDUCCIÓN Y  
CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO INTERINO DE LA  
ESCUELA DE MECÁNICA INDUSTRIAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

TRABAJO DE GRADUACIÓN

PRESENTADO A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA  
FACULTAD DE INGENIERÍA  
POR

**MARIANDRÉ RUBIO MACKEPEACE**  
ASESORADO POR EL LIC. OSCAR SEGURA MONZÓN

AL CONFERÍRSELE EL TÍTULO DE

**INGENIERA INDUSTRIAL**

GUATEMALA, FEBRERO DE 2012

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE INGENIERÍA



**NÓMINA DE LA JUNTA DIRECTIVA**

DECANO	Ing. Murphy Olympo Paiz Recinos
VOCAL I	Ing. Alfredo Enrique Beber Aceituno
VOCAL II	Ing. Pedro Antonio Aguilar Polanco
VOCAL III	Ing. Miguel Ángel Dávila Calderón
VOCAL IV	Br. Juan Carlos Molina Jiménez
VOCAL V	Br. Mario Maldonado Muralles
SECRETARIO	Ing. Hugo Humberto Rivera Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN GENERAL PRIVADO**

DECANO	Ing. Murphy Olympo Paiz Recinos
EXAMINADOR	Ing. Hugo Humberto Rivera Pérez
EXAMINADORA	Inga. Aurelia Anabela Córdova Estrada
EXAMINADOR	Ing. Alberto Eulalio Hernández García
SECRETARIA	Inga. Marcia Ivónne Véliz Vargas

## **HONORABLE TRIBUNAL EXAMINADOR**

En cumplimiento con los preceptos que establece la ley de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a su consideración mi trabajo de graduación titulado:

**DISEÑO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, INDUCCIÓN Y  
CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO INTERINO DE LA ESCUELA DE  
MECÁNICA INDUSTRIAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE  
SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Tema que me fuera asignado por la Dirección de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, con fecha noviembre de 2010.

  
Mariandré Rub o Mackepeace

Guatemala, 2 de Agosto de 2011

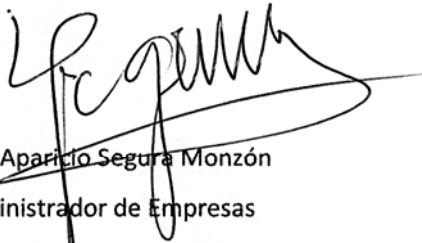
Ingeniero  
César Urquizú  
Director de Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial  
Facultad de Ingeniería  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho

Respetable Ing. Urquizú

Al saludarle cordialmente, me dirijo a usted para informarle que ha sido concluido satisfactoriamente el trabajo de graduación titulado: "DISEÑO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, INDUCCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO INTERINO DE LA ESCUELA DE MECÁNICA INDUSTRIAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA", elaborado por la estudiante Mariandré Rubio Mackepeace, tema para el cual fui asignado como asesor.

Considero que se han cumplido las metas propuestas al inicio del trabajo, por lo que recomiendo se apruebe en el entendido de que el autor y el suscrito son los responsables de lo tratado y las conclusiones del mismo.

Atentamente,



Oscar Aparicio Segura Monzón  
Administrador de Empresas  
Colegiado No. 10910

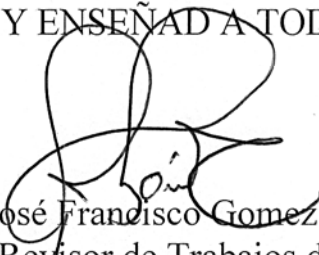
Lic. Oscar Aparicio Segura Monzón  
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS  
Col. No. 10,910

CC: Archivo



Como Catedrático Revisor del Trabajo de Graduación titulado **DISEÑO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, INDUCCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO INTERINO DE LA ESCUELA DE MECÁNICA INDUSTRIAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**, presentado por la estudiante universitaria **Mariandré Rubio Mackepeace**, apruebo el presente trabajo y recomiendo la autorización del mismo.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

  
Ing. José Francisco Gómez Rivera  
Catedrático Revisor de Trabajos de Graduación  
Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial

*José Francisco Gómez Rivera*  
**INGENIERO INDUSTRIAL**  
Colegiado No. 1665

Guatemala, enero de 2012.

/mgp



El Director de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer el dictamen del Asesor, el Visto Bueno del Revisor y la aprobación del Área de Lingüística del trabajo de graduación titulado **DISEÑO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, INDUCCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO INTERINO DE LA ESCUELA DE MECÁNICA INDUSTRIAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**, presentado por la estudiante universitaria **Mariandré Rubio Mackepeace**, aprueba el presente trabajo y solicita la autorización del mismo.

“ID Y ENSEÑAR A TODOS”

Ing. César Ernesto Urquizú Rodas  
**DIRECTOR**

Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial



Guatemala, febrero de 2012.

/mgp



Ref. DTG.071-2012

El Decano de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer la aprobación por parte del Director de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, al trabajo de graduación titulado: **DISEÑO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, INDUCCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO INTERINO DE LA ESCUELA DE MECÁNICA INDUSTRIAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**, presentado por la estudiante universitaria: **Mariandré Rubio Mackepeace**, autoriza la impresión del mismo.

IMPRÍMASE.

Ing. Murphy Olympo Paiz Recinos  
DECANO

Guatemala, febrero de 2012





## **ACTO QUE DEDICO A:**

<b>Dios</b>	Por darme la vida e iluminarme en cada uno de los pasos que he dado alrededor de mi vida y de mi carrera, darme fuerzas para continuar en los momentos difíciles hasta lograr lo que me he propuesto.
<b>Mi madre</b>	Blanca de Rubio, porque ha sido para mí un ejemplo de amor, lucha, esfuerzo, siempre me ha escuchado en los momentos felices y difíciles, sus consejos para tomar las mejores decisiones. Por su lucha porque sus hijas tengan lo mejor a través de su esfuerzo.
<b>Mis hermanas</b>	Glenda y Jimena, porque siempre estuvieron atentas, me han apoyado y aconsejado alrededor de mi vida.
<b>Familia</b>	Girón Rubio y Girón, por su apoyo, respeto y cariño.
<b>Mi novio</b>	Pablo Montenegro, porque siempre me ha apoyado y dado aliento para nunca darme por vencida y alcanzar mis propósitos.

## **AGRADECIMIENTOS A:**

**La Universidad de San Carlos  
de Guatemala, especialmente  
a la Facultad de Ingeniería**

Por darme la oportunidad de formarme  
como profesional dentro de la carrera  
de Ingeniería Industrial.

**Mi asesor, Lic. Oscar Segura**

Por el apoyo en el desarrollo del presente  
trabajo de graduación.

**Mis amigos**

Por todas las vivencias, apoyo y cariño  
alrededor de nuestra vida. Especialmente  
a Renato Escobar, David Barrios, Carlos  
Paz, Ana Rocío Recinos y Martha Ortiz.

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	IX
GLOSARIO	XVII
RESUMEN	XXI
OBJETIVOS	XXIII
INTRODUCCIÓN	XXV

### 1. ANTECEDENTES DEL PROCESO DE DOTACIÓN DE PERSONAL EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA

1.1.	Plan estratégico de la Escuela de Mecánica Industrial	1
1.1.1.	Misión	1
1.1.2.	Visión	1
1.1.3.	Política de calidad	2
1.1.4.	Valores	2
1.1.4.1.	Excelencia	2
1.1.4.2.	Integridad	2
1.1.4.3.	Compromiso	2
1.2.	Estructura organizacional	3
1.3.	Marco teórico	4
1.3.1.	Reclutamiento	4
1.3.2.	Selección	4
1.3.3.	Contratación	4
1.3.4.	Inducción	4
1.3.5.	Finalidad del proceso de dotación de personal	5

1.3.6.	Requisitos para construir un sistema de reclutamiento, selección, inducción y contratación de personal académico	5
1.4.	La contratación de personal interino en la Escuela de Mecánica Industrial	6
1.5.	Formación del personal docente interino en la Escuela de Mecánica Industrial	6
1.6.	Sistema de dotación de personal en otras universidades	6
1.7.	Reglamento de evaluación y promoción de personal académico	12
1.8.	Sistema de formación del profesor universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala	12
2.	SITUACION ACTUAL DE LA ESCUELA DE MECÁNICA INDUSTRIAL	
2.1.	Sistema actual de integración de personal académico interino	15
2.1.1.	Reclutamiento	15
2.1.2.	Selección	16
2.1.3.	Contratación	17
2.2.	Identificación de causa y efecto de las deficiencias en el actual procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal académico interino de la Escuela de Mecánica Industrial	19
2.3.	Análisis FODA	20
2.3.1.	Investigación del sistema actual de reclutamiento, selección y contratación del personal académico de la escuela	20
2.4.	Diseño de estrategias	23
2.5.	Encuesta con estudiantes, egresados, docentes, administración y empleadores de otras universidades	25
2.5.1.	Encuesta con estudiantes y egresados	25

2.5.1.1.	Interpretación de resultados	28
2.5.2.	Encuesta a docentes de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial	42
2.5.2.1.	Interpretación de resultados	45
2.5.3.	Encuesta a la administración de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial	68
2.5.3.1.	Interpretación de resultados	70
2.5.4.	Encuesta a otras universidades	83
2.5.4.1.	Interpretación de resultados	86
2.6.	Sistema de evaluación del desempeño	103
2.6.1.	Comisión de Evaluación (COMEVAL)	104
2.7.	Retroalimentación	107
3.	PROPUESTA DEL DISEÑO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO SELECCIÓN, INDUCCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO INTERINO	
3.1.	Requerimientos del puesto	109
3.2.	Reclutamiento	109
3.2.1.	Fuentes de reclutamiento de personal docente interino	110
3.2.1.1.	Base de datos de postulantes	110
3.2.1.2.	Recomendación de otros	110
3.2.1.3.	Promoción del concurso	110
3.2.2.	Comisión receptora de solicitudes	112
3.2.3.	Entrega de documentos por los postulantes	115
3.2.4.	Análisis de la documentación y selección de candidatos a participar en el concurso	115
3.3.	Selección	115
3.3.1.	Comisión dictaminadora	116

3.3.2.	Criterios a evaluar en el concurso de oposición	116
3.3.2.1.	Análisis del currículum vitae	116
3.3.2.2.	Entrevista al candidato	116
3.3.2.3.	Exposición de un tema del programa del curso a impartir	117
3.3.3.	Formato de clasificación de competencias de los candidatos	117
3.3.4.	Criterio de selección de candidatos	118
3.4.	Contratación	119
3.4.1.	Procedimiento de contratación de candidatos	119
3.5.	Inducción docente	120
3.5.1.	Introducción al sistema de evaluación y promoción del personal docente según el Reglamento de Evaluación y Promoción del personal académico de la USAC	123
3.5.2.	Área curricular de la carrera de Ingeniería Industrial y Mecánica Industrial	123
3.5.2.1.	Áreas académicas	124
3.5.2.1.1.	Cursos obligatorios	124
3.5.2.1.2.	Cursos optativos	128
3.5.3.	Portafolio docente	130
3.5.3.1.	Utilidad del portafolio docente	131
3.5.3.2.	Estructura del portafolio docente	132
3.5.3.3.	Actualización de un portafolio docente	134
3.5.4.	Capacitación docente según el sistema de formación del profesor universitario de la Universidad de San San Carlos de Guatemala por la División de la División de Desarrollo Académico (DDA)	135
3.5.4.1.	Área institucional de la Universidad	

	de San Carlos de Guatemala	135
	3.5.4.1.1. Identidad universitaria	136
	3.5.4.1.2. Conozco mi unidad académica	136
	3.5.4.1.3. Realidad nacional y universidad	136
	3.5.4.1.4. Ética del profesor universitario	137
3.5.4.2.	Área de ciencias de la educación	137
	3.5.4.2.1. Planeamiento didáctico	137
	3.5.4.2.2. Metodología didáctica	138
	3.5.4.2.3. Evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje	139
	3.5.4.2.4. Comunicación efectiva	139
3.5.4.3.	Área de tecnología educativa	140
	3.5.4.3.1. Comunicación y recursos educativos	140
3.5.4.4.	Área de Investigación	140
	3.5.4.4.1. Metodologías de investigación	140
3.5.4.5.	Área de extensión	141
	3.5.4.5.1. Prácticas estudiantiles y servicio a la comunidad	141
3.5.4.6.	Área académica específica	141
	3.5.4.6.1. Áreas curriculares de la unidad académica	141
3.6.	Actualización y especialización docente por la división de Desarrollo Académico (DDA)	142
3.6.1.	Área Institucional de la Universidad de San Carlos	

de Guatemala	143
3.6.1.1. Administración académica de la educación superior	143
3.6.1.2. Vínculo universidad, sociedad y mercado laboral	144
3.6.2. Área de ciencias de la educación	144
3.6.2.1. Diseño curricular	144
3.6.2.2. Evaluación curricular	145
3.6.2.3. Especialización en docencia	145
3.6.2.4. Innovaciones pedagógicas	146
3.6.3. Área de tecnología educativa	146
3.6.3.1. Tecnología de la información comunicación	146
3.6.4. Área de Investigación	146
3.6.4.1. Especialización en investigación	146
3.6.4.2. Formulación, elaboración y evaluación de proyectos de investigación	147
3.6.5. Área de extensión	147
3.6.5.1. Derechos humanos	147
3.6.5.2. Estudios de género	147
3.6.5.3. Multi e interculturalidad en la universidad	148
3.6.5.4. Ambiente	148
3.6.5.5. Otros de interés en la unidad	148
3.6.6. Área académica específica	148
3.6.6.1. La unidad académica detecta las necesidades y propone contenidos específicos	149

#### 4. IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA



4.1.	Responsables del proceso	151
4.2.	Cronograma del procedimiento de reclutamiento, selección, contratación e inducción	152
4.3.	Capacitación de los participantes en el proceso	155
4.4.	Recursos para su ejecución	157
4.5.	Construcción del diagrama del proceso	159
5.	SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTÍNUA	
5.1.	Proceso de sensibilización	163
5.2.	Auditoría del proceso	163
5.3.	Planes de acción para la eficiencia y eficacia del proceso	164
5.4.	Evaluación del desempeño	165
	CONCLUSIONES	167
	RECOMENDACIONES	169
	BIBLIOGRAFÍA	171
	APÉNDICES	173



## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

### FIGURAS

1. Organigrama actual de EMI	3
2. Diagrama de reclutamiento, selección y contratación de profesores y asesores de la UNIS	8
3. Diagrama de desarrollo de personal académico de la UNIS	11
4. Procedimiento de contratación de profesores de la Escuela de Mecánica Industrial	18
5. Diagrama de Ishikawa del procedimiento de reclutamiento, selección contratación de personal académico de la Escuela de Mecánica Industrial	19
6. Carrera a evaluar	28
7. Situación actual del estudiante encuestado	29
8. Necesidad de inducción previa al ingreso a la docencia universitaria	30
9. Experiencia profesional del personal docente universitario	31
10. Habilidades pedagógicas del personal docente de la Escuela de Mecánica Industrial	32
11. Necesidad de preparación ética del docente universitario	33
12. Metodología empleada por los catedráticos	34
13. Relación de las evaluaciones con lo discutido en el aula	35
14. Importancia de la posibilidad de denunciar las faltas a la ética de los catedráticos	36
15. Necesidad de actualización de conocimientos del personal docente universitario	37

16. Necesidad de la implementación de la obligatoriedad de los conocimientos del personal docente	38
17. Utilidad de la bibliografía de los cursos	39
18. Necesidad de la constante evaluación y retroalimentación del conocimiento del curso impartido por el catedrático	40
19. Actitud de catedráticos hacia los estudiantes durante sus cursos	41
20. Preparación de las clases magistrales por parte del personal docente	42
21. Función que desempeña en la Escuela de Mecánica Industrial	46
22. Cómo se enteró de la plaza docente disponible	47
23. Se le contrató con la anticipación necesaria para la planificación adecuada del curso que imparte	48
24. Es necesario que la escuela promueva programas obligatorios de actualización docente	49
25. Previo a su contratación, recibió algún tipo de inducción que facilitara su adaptación y desempeño en el puesto	50
26. Considera necesaria la implementación de inducción al catedrático previo al desempeño de su labor	51
27. Previo al inicio de su relación como docente, tenía algún conocimiento de procesos enseñanza-aprendizaje	52
28. Los catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial poseen habilidades pedagógicas al impartir sus cursos	53
29. Los catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial tienen capacidad de transmitir sus conocimientos	54
30. Ha participado en algún curso de actualización docente por parte de la universidad	55

31. Estaría dispuesto a participar en algún curso de actualización docente	56
32. Entre los programas de actualización y/o desarrollo docente en los que ha participado	57
33. La imagen y presentación del catedrático ante el estudiante es importante	58
34. Los catedráticos interinos de la EMI cumplen con el perfil de contratación	59
35. Los catedráticos de la EMI tienen la preparación académica necesaria para el curso que imparten	60
36. Es necesario el constante monitoreo y retroalimentación del ejercicio docente para producir mejoras en el proceso enseñanza-aprendizaje	61
37. Los catedráticos de la EMI demuestran su formación moral y ética en el desempeño de su labor docente	62
38. Sus colegas planifican adecuadamente las sesiones de los cursos que imparten	63
39. Conoce qué es un portafolio docente	64
40. Conoce la estructura de un portafolio docente	65
41. Utiliza el portafolio docente como herramienta de trabajo	66
42. Considera que un profesor mal seleccionado tiene influencia en la mala preparación para el desempeño laboral del estudiante	67
43. Es importante tener un perfil de contratación docente	70
44. Adecuado procedimiento de reclutamiento, selección, contratación, inducción y desarrollo docente es un pilar importante en el éxito del proceso de acreditación de la carrera de Ingeniería Mecánica Industrial	71
45. El personal académico interino también debe cumplir con el perfil de contratación	72

46. Necesidad de la implementación de un programa de constante monitoreo y retroalimentación del ejercicio docente	73
47. Es necesaria la obligatoriedad de programas de desarrollo y actualización docente para cumplir con el perfil del egresado universitario	74
48. Es necesaria la implementación de programas de inducción a la docencia universitaria para lograr mejoras en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso	75
49. Es necesario que los catedráticos conozcan el sistema de evaluación del profesor universitario	76
50. Los catedráticos recién contratados reciben una inducción al puesto que desempeñan, el cual facilita su adaptación y experiencia como docentes	77
51. Los catedráticos poseen habilidades pedagógicas para transmitir sus conocimientos a los estudiantes durante los cursos que imparten	78
52. Los catedráticos han participado en cursos de actualización docente	79
53. La planificación del recurso humano necesario se realiza con anticipación para la adecuada preparación del mismo, para impartir el curso	80
54. Se realiza un constante monitoreo de la moral y ética del profesor universitario durante el desempeño de su labor docente	81
55. Existe algún plan de mejora del desempeño del personal académico por parte de la escuela	82
56. Los catedráticos de la EMI se preparan adecuadamente para impartir sus cursos y no utilizan la improvisación como práctica docente	83
57. Institución a la que pertenece	86

58. Institución a la que pertenece cuenta con un perfil de contratación para catedráticos	87
59. La institución a la que pertenece tiene un procedimiento definido de reclutamiento, selección y contratación de personal	88
60. Los catedráticos reciben alguna inducción antes del inicio de su labor como docente, la cual facilitaría su adaptación y desempeño como docentes	89
61. Considera necesaria una inducción previa al inicio de la labor de los docentes	90
62. Cuentan con programas de constante actualización y desarrollo docente	91
63. Los programas de inducción y desarrollo docente son de carácter obligatorio	92
64. Entre los programas de actualización y desarrollo docente con los que cuentan están	93
65. Ha participado en algún programa de actualización y/o desarrollo docente	94
66. Cuentan con un sistema de evaluación al catedrático	95
67. En qué tiempos se realiza la evaluación al catedrático	96
68. Conoce lo que es un portafolio o carpeta docente	97
69. Utilizan el portafolio docente como herramienta de trabajo	98
70. Es necesario incluir la ética del profesor universitario entre los programas de desarrollo docente	99
71. Los catedráticos se preparan adecuadamente para impartir sus cursos	100
72. La imagen del catedrático ante el estudiante es importante	101
73. Un adecuado procedimiento de reclutamiento, selección y contratación del personal académico tiene un efecto positivo en la calidad educativa	102

74. Formato de solicitud de participación en los concursos de oposición para la contratación de personal docente interino	114
75. Procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal académico interino	159
76. Inducción del personal académico de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial	160
77. Actualización docente de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial	161

## **TABLAS**

I. Reclutamiento, selección y contratación de personal académico	7
II. Desarrollo de personal académico	10
III. Resultados de la encuesta a los estudiantes y egresados respecto del sistema de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal docente	26
IV. Resultados de la encuesta a docentes	43
V. Resultados de la encuesta a la administración del la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial	68
VI. Resultados de la encuesta a otras universidades	84
VII. Ponderación de la función docencia	106
VIII. Formato de clasificación de competencias de los candidatos	118
IX. Formato de ponderación del concurso	119
X. Cursos obligatorios de Ingeniería Mecánica Industrial	125
XI. Cursos obligatorios de Ingeniería Industrial	127
XII. Cursos optativos de Ingeniería Mecánica Industrial	128
XIII. Cursos optativos de Ingeniería Industrial	129
XIV. Primer modelo de cronograma del procedimiento de reclutamiento, selección, contratación e inducción	153



XV.	Segundo modelo de cronograma del procedimiento de reclutamiento, selección, contratación e inducción	154
XVI.	Cursos de actualización	155
XVII.	Puntaje de implementación del procedimiento de reclutamiento, selección, contratación e inducción	164
XVIII.	Formato de plan de acción	165



## **GLOSARIO**

<b>Administración académica</b>	Actividad orientada a la planificación, ejecución, supervisión y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación y extensión.
<b>Análisis de puestos</b>	Proceso de investigación mediante el cual se determinan las tareas que componen el puesto, así como los conocimientos de las condiciones que debe reunir una persona para poder desempeñarlo adecuadamente.
<b>Carrera universitaria</b>	Es la que establece un sistema para seleccionar, designar, contratar, controlar, evaluar y promover el personal universitario a efecto de lograr un mejor rendimiento cualitativo y cuantitativo en sus funciones.
<b>Descripción de puestos</b>	Definición escrita de un puesto y sus requisitos.
<b>Docencia</b>	Actividad orientada hacia la búsqueda, comprensión, interpretación, aplicación y divulgación del conocimiento científico, tecnológico, humanístico, por medio de la planificación, organización, dirección, ejecución y evaluación del proceso educativo.

<b>Especificaciones del puesto</b>	Aptitudes necesarias que debe tener la persona que lo ocupe.
<b>Investigación</b>	Actividad sistemática y creadora tendiente a descubrir, comprender, describir, analizar, sintetizar, interpretar y evaluar las relaciones y la esencia de los fenómenos de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento, con el fin de establecer principios, conceptos, teorías y leyes que orienten, fundamenten y planteen soluciones a la problemática del hombre y la sociedad.
<b>Oposición</b>	Procedimiento selectivo para cubrir un puesto de trabajo consistente en una serie de exámenes en que los aspirantes deben demostrar su respectiva competencia juzgada por un tribunal.
<b>Personal académico</b>	Conjunto de profesionales graduados que realizan docencia universitaria, investigación, extensión y administración académica con base en su capacidad, experiencia y formación profesional.
<b>Profesor universitario</b>	Persona individual que forma parte del personal académico.

<b>Retroalimentación</b>	Procedimiento de compartir observaciones, preocupaciones y sugerencias, con la intención de recabar información a nivel individual o colectivo, para intentar mejorar el funcionamiento de cualquier grupo formado por seres humanos.
<b>Unidad académica</b>	Organismo encargado de cumplir los fines de la universidad y, consecuentemente, planificar, desarrollar y ejecutar en forma conjunta actividades de docencia, investigación y extensión y así también ejercer la administración académica.



## **RESUMEN**

Es importante establecer un procedimiento estandarizado para el reclutamiento, selección y contratación del personal académico interino, ya que por medio de éste puede asegurarse la ejecución de los mismos en forma adecuada y la captación del personal idóneo en el momento preciso. Además, con el paso del tiempo y el movimiento de personal que pueda existir, asegurará que cualquier persona pueda conocer dichos procedimientos y ejecutarlos de acuerdo a la documentación. De igual manera es importante el establecimiento de los procedimientos de inducción y capacitación, para lograr mejoras sustanciales en la calidad de enseñanza impartida al estudiante universitario.

Para lograr la inducción y actualización docente debe invertirse tiempo y recursos, considerarse el valor que esta inversión puede agregar a la calidad de la preparación del estudiante egresado y a su formación para el campo laboral.

El presente trabajo de graduación está dividido en cinco capítulos: plan estratégico de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, el marco conceptual sobre reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal académico, la descripción del procedimiento que utilizan otras universidades para reclutar, contratar, seleccionar, dar inducción y contratar a su personal docente. Posteriormente se analiza la situación actual de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial en cuanto a estos procedimientos. Presentación de una encuesta realizada a los estudiantes, docentes, administración y otras universidades sobre el procedimiento que utilizan y la propuesta de la metodología para un sistema de reclutamiento, selección, inducción y

capacitación del personal docente que contribuya al éxito integral de la enseñanza.

Posteriormente, la propuesta de los responsables, recursos, secuencia, contenido y diagramas de estos procedimientos, los cuales se pondrán en práctica.

Por último, se proponen los planes de seguimiento y mejora continua, para dar retroalimentación sobre los resultados obtenidos con la implementación de los nuevos procedimientos y proponer planes de acción para la eficiencia y eficacia de los mismos.



## **OBJETIVOS**

### **General**

Diseñar el proceso de reclutamiento, selección, inducción y contratación del personal académico interino de la Escuela de Mecánica Industrial de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para garantizar las competencias del recurso que se contrata.

### **Específicos**

1. Analizar la importancia de contar con docentes especializados en los cursos que imparte la escuela, para la preparación del egresado universitario.
2. Conocer el actual sistema de reclutamiento, selección y contratación de personal académico interino de la escuela y su efecto en el proceso enseñanza-aprendizaje y preparación del egresado universitario.
3. Analizar la situación actual y deficiencias del proceso de reclutamiento, selección, inducción y contratación de personal académico interino de la escuela.
4. Considerar las ventajas de la implementación del proceso de reclutamiento, selección, inducción y contratación de personal académico interino de la Escuela de Mecánica Industrial.

5. Verificar que el seguimiento de la implementación del proceso de reclutamiento, selección, inducción y contratación de personal académico interino cumpla con los objetivos del perfil del egresado universitario.
6. Proponer mejoras sustanciales en relación al análisis del proceso actual.

## INTRODUCCIÓN

En un mundo de cambios vertiginosos, donde la adaptación al mercado, la innovación, la velocidad y el aprendizaje son continuos y vitales, es imprescindible que una institución universitaria sea inteligente, ágil y flexible para mantenerse contextualmente competitiva.

En este sentido, es importante saber aprovechar las diversas capacidades y potencialidades de los profesionales docentes. No se trata de reclutar seleccionar y contratar una multitud de personas, sino que los nuevos miembros coincidan con los objetivos y valores sostenidos en la institución.

Se utilizarán las herramientas adecuadas para determinar y analizar las competencias del personal interino de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial y las habilidades por desarrollar para alcanzar los objetivos y metas planteados, a todo nivel.

Contar con un procedimiento estandarizado de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal que dé lineamientos básicos para poder ejecutar dichos procesos, éste permitirá hacer eficientes y eficaces los procesos de ejecución y con ello contribuir a mejorar la calidad de la educación que se entrega al estudiante.

Se plantea una propuesta para diseñar un procedimiento de reclutamiento, selección, contratación e inducción para el personal académico interino, por medio de un estudio de los aspectos que afectan al mejoramiento de la calidad

educativa y de los procesos de aprendizaje de los alumnos, así como la información correspondiente a la implementación de la propuesta.

Los resultados de la implementación de la propuesta se verán reflejados en la calidad del trabajo desempeñado por el personal académico, para lo cual es importante colocar el recurso humano adecuado en el puesto donde desarrolle sus habilidades y destrezas, y posteriormente, evaluar posibles áreas de oportunidades, proponiendo planes de acción para contribuir a la mejora continua del proceso.

# **1. ANTECEDENTES DEL PROCESO DE DOTACIÓN DE PERSONAL EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA**

## **1.1. Plan estratégico de la Escuela de Mecánica Industrial**

La carrera de Ingeniería Industrial y Mecánica Industrial desarrolla su actividad en el diseño, mejoramiento e instalación de sistemas, integrando y armonizando al recurso humano, los materiales, el equipo y el capital con utilización de los conocimientos especializados de las ciencias. Prepara ingenieros, cuya función es organizar, administrar y supervisar plantas industriales; planificar y controlar la producción; investigar y desarrollar productos, controlar la calidad; analizar métodos de trabajo y otros.

### **1.1.1. Misión**

“Preparar y formar profesionales de la ingeniería industrial y mecánica industrial y disciplinas afines, capaces de generar e innovar sistemas y adaptarse a los desafíos del contexto global”.

### **1.1.2. Visión**

“En el 2022 la Escuela de Mecánica Industrial, acreditada a nivel nacional y con excelencia académica, es líder en formación de profesionales íntegros de la Ingeniería Industrial y Mecánica Industrial y disciplinas afines que contribuyen al desarrollo sostenible del entorno”.

### **1.1.3. Política de calidad**

“Tomamos decisiones día tras día, aplicando nuestro código de valores morales y éticos, para alcanzar la excelencia en la formación académica de nuestros profesionales, en cumplimiento de los requerimientos y expectativas de la sociedad”.

### **1.1.4. Valores**

Se entiende por valores todo aquello que conduce al ser humano a un bien moral.

#### **1.1.4.1. Excelencia**

“Aspiramos al más alto nivel académico, en la preparación y formación de nuestros egresados, que constituye el fundamento de su competencia profesional”.

#### **1.1.4.2. Integridad**

“Asumimos una firme adhesión a un código de valores morales y éticos en todas nuestras actuaciones”.

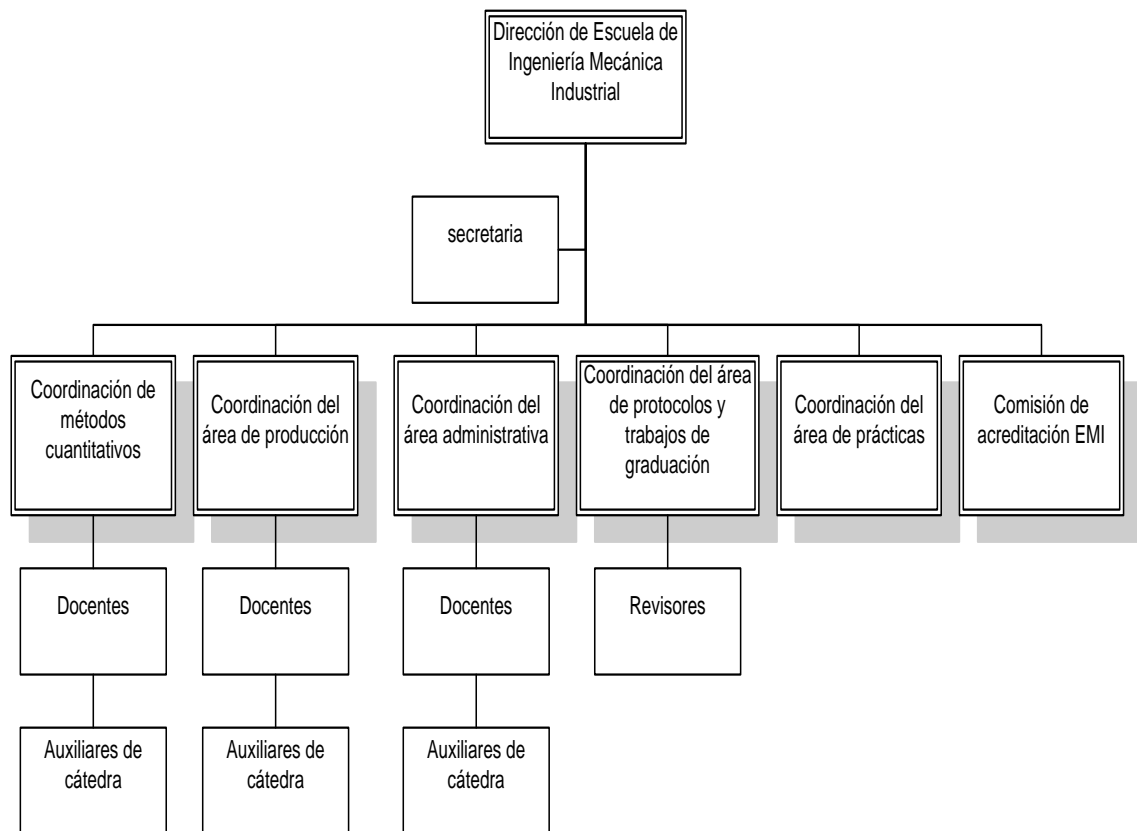
#### **1.1.4.3. Compromiso**

“Cumplimos con los requerimientos y expectativas de la sociedad en la formación de nuestros profesionales”.

## 1.2. Estructura organizacional

A continuación se muestra en la figura 1 la estructura organizacional actual de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial.

Figura 1. Organigrama actual de EMI



Fuente: Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, *Organigrama actual de EMI*.

[http://emi.ingenieria-usac.edu.gt/sitio/?page\\_id=240](http://emi.ingenieria-usac.edu.gt/sitio/?page_id=240). 23-02-2011.

### **1.3. Marco Teórico**

Desarrollo de los conceptos básicos a utilizar.

#### **1.3.1. Reclutamiento**

Es el conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de una institución. Es en esencia un sistema de información, mediante el cual una institución divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

#### **1.3.2. Selección**

Es la escogencia entre los candidatos reclutados de los más adecuados para ocupar cargos existentes en una empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y rendimiento del personal.

#### **1.3.3. Contratación**

Es la formalización, con apego a la ley de la futura relación de trabajo para garantizar los intereses y derechos tanto del trabajador como de la empresa.

#### **1.3.4. Inducción**

Es el proceso de integración del personal nuevo a una empresa, a sus tareas específicas y dentro de la política de la empresa.



#### **1.3.5. Finalidad del proceso de dotación de personal**

- Pretender que siempre se tenga al personal idóneo, en el puesto y en el momento oportuno.
- Preservar los puestos necesarios para el logro de los objetivos institucionales y la calidad de los servicios.

#### **1.3.6. Requisitos para construir un sistema de reclutamiento, selección, inducción y contratación de personal académico**

- Definir con precisión los resultados esperados para obtener mayores dimensiones en los puestos definidos.
- Definir los perfiles de los puestos a contratar.
- Identificar objetivos verificables y las actividades administrativas requeridas para ser evaluados de manera precisa.
- Integrar la capacitación y desarrollo en el proceso administrativo, para obtener más eficacia en las actividades de desarrollo.

#### **1.4. La contratación de personal interino en la escuela de Mecánica Industrial**

Se realiza ingresando la propuesta del nuevo catedrático en el sistema en el cual se incluyen las atribuciones, horarios, horas a trabajar, profesión y datos generales del nuevo catedrático, la propuesta pasa al departamento de tesorería, quienes trasladan la propuesta a junta directiva de la Facultad de Ingeniería, para emitir el escrito del nombramiento que se elabora en el contrato del nuevo docente.

#### **1.5. Formación del personal docente interino en la Escuela de Mecánica Industrial**

Actualmente el docente interino no recibe ninguna formación de carácter opcional u obligatorio que contribuya al mejor desempeño de su labor como tal, únicamente se cuenta con la preparación ya adquirida del profesional docente que imparte el curso y los cursos, que posiblemente, se dispongan a tomar por su parte.

#### **1.6. Sistema de dotación de personal en otras universidades**

- Universidad del Istmo: el proceso empleado por esta universidad está dividido en dos partes: selección y desarrollo.

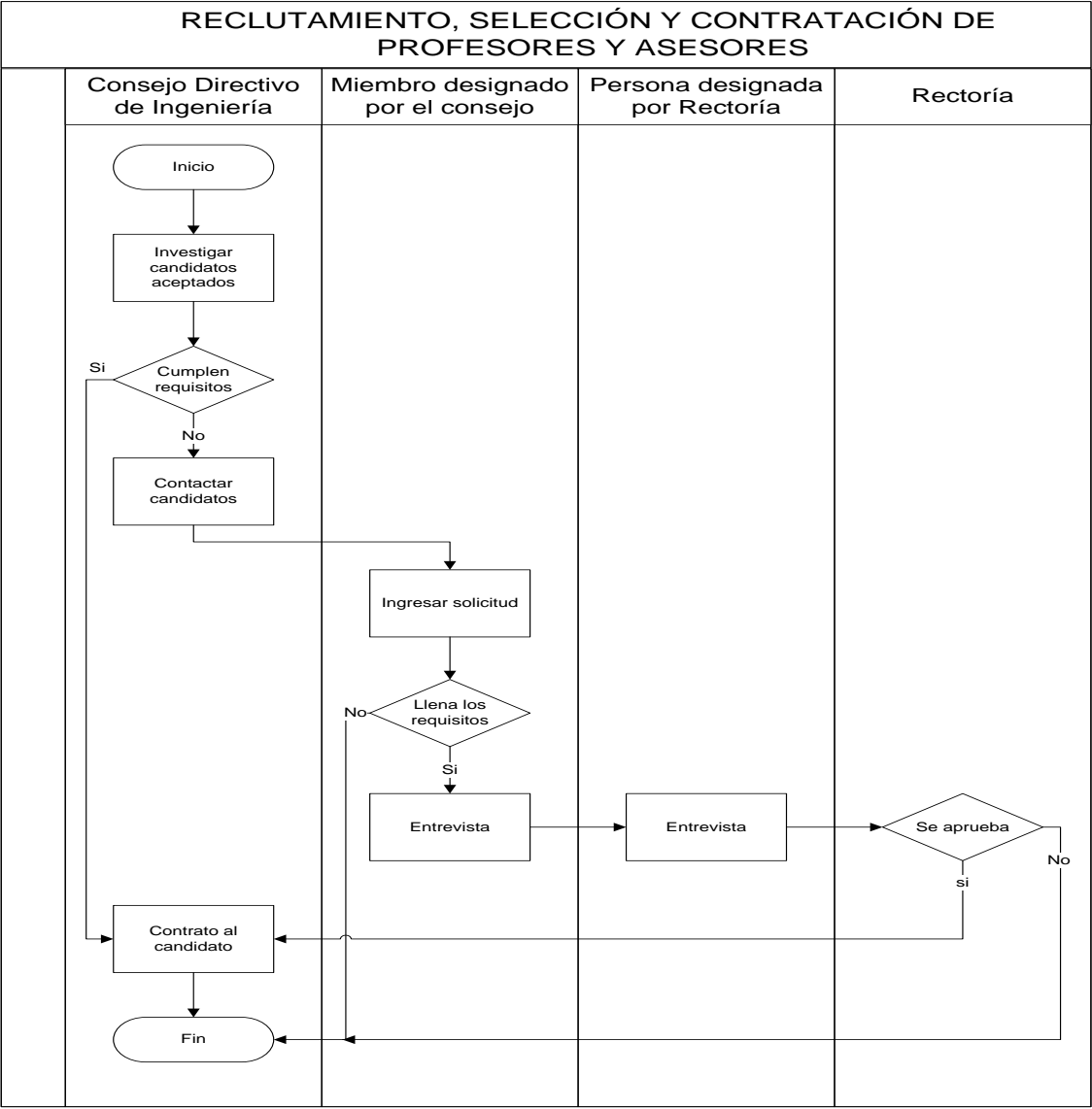
- Descripción del proceso: reclutamiento, selección y contratación de personal académico
  - Dueño del proceso: Rector de la Universidad
  - Cliente: catedrático
  - Inicio: necesidad de un catedrático
  - Finalización: contratar a un candidato
  - Producto: nuevo catedrático

**Tabla I. Reclutamiento, selección y contratación de personal académico**

	Entrada	Actividad	Salida	Responsable
1	Necesidad de un profesor	Investigar si existen profesores previamente aceptados	Listado de candidatos aprobados	Consejo Directivo de Ingeniería
2	Listado de candidatos aprobados	Analizar si cumplen con los requisitos para apoyar a la escuela	Candidato aprobado o necesidad de un profesor	Consejo Directivo de Ingeniería
3	Necesidad de un profesor	Identificar y contactar a los candidatos a la plaza	Candidatos	Consejo Directivo de Ingeniería
4	Candidatos	Ingresar la solicitud de empleo	solicitud	Miembro designado por el consejo
5	Solicitud	Analizar si llena los requisitos para el puesto	Solicitud aprobada o rechazada	Miembro designado por el consejo
6	Solicitud aprobada	Entrevistar al candidato y realizar observaciones	Solicitud y primeras observaciones	Miembro designado por el consejo
7	Solicitud y primeras observaciones con la persona designada	Entrevistar al candidato y realizar segundas observaciones en función de su acoplo con el ideario	Solicitud y observaciones	Persona designada por rectoría
8	Solicitud y observaciones en rectoría	Decidir si el candidato puede ser aceptado en la UNIS y enviar la respuesta a la escuela de Ingeniería	Candidato aprobado o rechazado	Rectoría
9	Candidato aprobado	Contactar al candidato y contratarlo	Candidato contratado	Consejo Directivo de Ingeniería

Fuente: OBIOLS ORDÓÑEZ, Ana Isabel María. *Importancia de definir los procesos en una institución educativa para lograr la calidad total*, p. 40.

Figura 2. Diagrama de reclutamiento, selección y contratación de profesores y asesores de la UNIS



Fuente: OBIOLS ORDÓÑEZ, Ana Isabel María. *Importancia de definir los procesos en una institución educativa para lograr la calidad total*, p. 42.

- Descripción del proceso: desarrollo de personal académico

El desarrollo del personal académico se realiza de dos maneras: a través de la Maestría en Docencia Universitaria (MADU) impartida en la UNIS y por medio de la aplicación de un programa de formación durante todos los meses, ver tabla II y figura 3.

Las conferencias mensuales del personal académico se realizan tomando en cuenta las opiniones y necesidades de los interesados, para lograr que el desarrollo de los mismos se lleve a cabo buscando realmente las necesidades de educación que se deben cubrir.

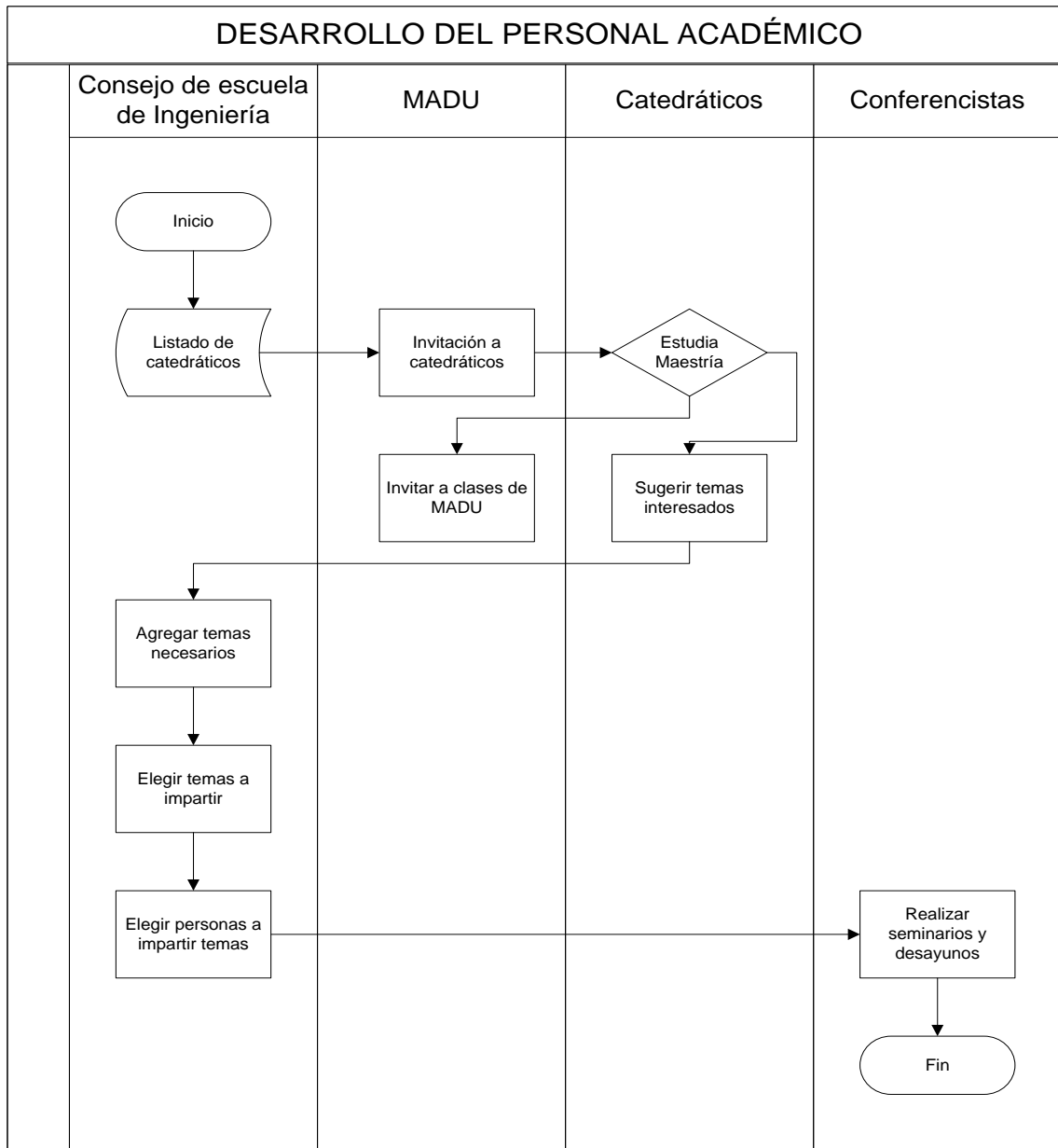
- Dueño del proceso: Director de la Escuela de Ingeniería
- Cliente: catedrático
- Inicio: contrato de un profesor o asesor
- Finalización: realización del plan de desarrollo
- Producto: educación del personal

Tabla II. **Desarrollo de personal académico**

	Entrada	Actividad	Salida	Responsable
1	Catedrático contratado	Enviar el listado de catedráticos a las personas encargadas de Maestría en Docencia Universitaria (MADU) de la UNIS	Listado en la MADU	Consejo de la Escuela de Ingeniería
2	Listado en la MADU	Invitar a los catedráticos a inscribirse en la maestría ofreciéndoles descuentos por ser miembros de la UNIS	Invitación	MADU
3	Invitación	Decidir si estudia la maestría ofrecida	Catedrático inscrito en la MADU o no Inscrito	Catedráticos
4	Catedrático no inscrito en la MADU	Invitar constantemente a las clases impartidas por la MADU, las cuales son pagadas por la Escuela de Ingeniería.	Invitaciones constantes	MADU
5	Catedrático inscrito en la MADU o no inscrito	Sugerir los temas que les interesaría escuchar en las conferencias que les impartirán por parte de la Escuela de Ingeniería.	Temas sugeridos	Catedráticos
6	Temas sugeridos	Analizar los temas y agregar si se considera necesario	Temas sugeridos	Consejo de la Escuela de Ingeniería
7	Temas sugeridos	Elegir los temas a impartir tanto en seminarios como desayunos	Temas electos	Consejo de la Escuela de Ingeniería
8	Temas electos	Elegir a las personas que impartirán los temas	Conferencistas	Consejo de la Escuela de Ingeniería
9	Conferencistas	Preparar y realizar los seminarios y desayunos	Desayunos y seminarios realizados	Conferencistas

Fuente: OBIOLS ORDÓÑEZ, Ana Isabel María. *Importancia de definir los procesos en una institución educativa para lograr la calidad total*, p. 45.

Figura 3. Diagrama de desarrollo del personal académico de la UNIS



Fuente: OBIOLS ORDÓÑEZ, Ana Isabel María. *Importancia de definir los procesos en una institución educativa para lograr la calidad total*, p. 47.

### **1.7. Reglamento de evaluación y promoción del personal académico**

Estatuto por el cual se rige la carrera universitaria del personal académico con el fin de medir y valorar el desempeño de las funciones del mismo e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica.

### **1.8. Sistema de formación del profesor universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

Es la integración de los diversos programas de formación docente de las unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Funciones:

- Coordinación entre las unidades académicas y la División de Desarrollo Académico con los programas de formación del profesor universitario
- Identificación de necesidades de capacitación y formación a través de los programas de formación del profesor universitario de cada unidad académica.
- Brindar las directrices generales que orientan la planificación de los programas de formación docente por desarrollarse en cada unidad académica, de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Aprobación de los programas de formación del profesor universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



- Gestionar ante la universidad e instancias nacionales e internacionales para obtener apoyo técnico y financiero para la ejecución de los programas de formación docente.
- Promoción de los proyectos, actividades y materiales de los diversos programas de formación docente, a nivel nacional e internacional.
- Estructuración de una base de datos que permita el registro, seguimiento, evaluación y aprovechamiento del recurso humano especializado.



## **2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA ESCUELA DE MECÁNICA INDUSTRIAL**

### **2.1. Sistema actual de integración de personal académico interino**

Sistema para obtener los recursos humanos necesarios para el servicio de la Escuela de Mecánica Industrial.

#### **2.1.1. Reclutamiento**

Actualmente no existe un procedimiento estandarizado establecido para reclutar al personal docente interino. Se realiza de la siguiente forma:

- No hay convocatoria de postulantes.
- Los interesados en alguna plaza interina acuden al principio o final del semestre a entregar su currículum vitae al director de escuela o la secretaria del director, para ser contactados si existiera alguna vacante.
- Algunas veces los candidatos acuden a dejar su papelería por recomendación de otros catedráticos que tienen conocimiento de que hay una plaza vacante.
- Existe una base de datos de candidatos pero se encuentra desactualizada desde hace varios años.

### **2.1.2. Selección**

Actualmente, no existe un procedimiento de selección en el cual participen varios candidatos y se sometan a alguna prueba en la que se evalúen sus capacidades y conocimientos. Se realiza de la siguiente forma:

- No se realiza prueba alguna para determinar la calidad de los conocimientos del postulante.
- El director de escuela revisa el currículum vitae que los postulantes han entregado en la escuela y evalúa la experiencia y capacidad contenida en cada uno de ellos, de los cuales pre califica a alguno.
- El director de escuela contacta al candidato pre calificado y le cita para concertar una entrevista.
- El docente acude a la escuela para la entrevista con el director de escuela.
- El director de escuela regularmente realiza las siguientes preguntas:
  - Lugar donde trabajan actualmente
  - En qué universidades han impartido cursos
  - Experiencia docente
  - Disponibilidad de horarios según necesidades de la escuela
- El director toma la decisión de ubicar en la plaza al candidato.

### **2.1.3. Contratación**

- El director de escuela traslada las atribuciones, horarios, horas a laborar, datos generales y profesión del docente a contratar a la secretaria de escuela.
- La secretaria de escuela ingresa una propuesta de nuevo docente al sistema y dicha propuesta es trasladada a tesorería.
- Tesorería traslada la propuesta a junta directiva, quienes emiten un acta de autorización para la contratación.
- Recopilación de la papelería del nuevo docente y se elabora el contrato.

Para la elaboración de contratos se debe contar con los documentos siguientes:

- Papelería completa por el interesado
- Contrato elaborado por la escuela
- Acta de autorización de Junta Directiva

Figura 4. **Procedimiento de contratación de profesores de la Escuela de Mecánica Industrial**

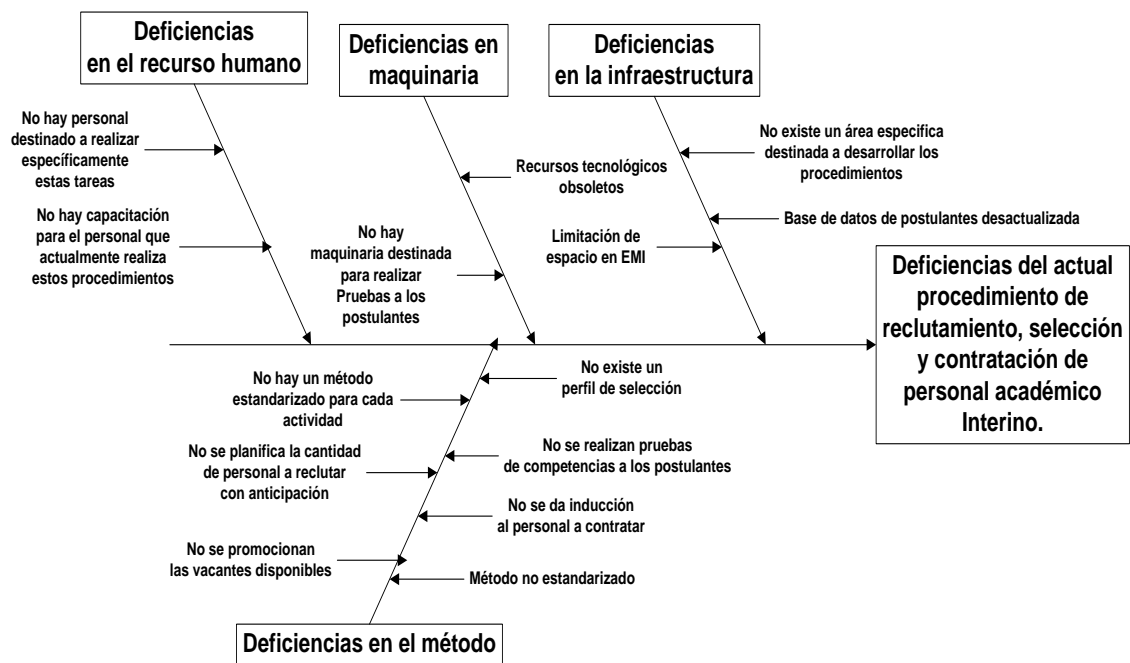
Descripción del Procedimiento			
Nombre de la Unidad: <b>Oficina de Nombramiento.</b>			
Título del Procedimiento: <b>Contratación de Profesor Titular, Profesor Interino de la Escuela de Mecánica Industrial</b>			
Hoja No. 1 de 2.		No. de Formas: 0	
Inicia: <b>PERSONAL DESIGNADO OFICINA DE NOMBRAMIENTOS</b>		Termina: <b>ANALISTA DE PERSONAL</b>	
Unidad	Puesto Responsable	Paso No.	Actividad
<b>OFICINA DE NOMBRAMIENTOS</b>	Personal designado	<b>1</b>	<p>Recibe el acta de autorización por parte de Junta Directiva y el contrato elaborado por la Escuela o Departamento ya firmado por las partes, revisa que la papelería está completa y contrato debidamente elaborado. Si está completa se envía a Tesorería.</p> <p>Si no está completa o tiene algún error de forma se devuelve a la Escuela.</p>
<b>TESORERÍA</b>  <b>SECRETARIA ACADÉMICA</b>	Tesorero o auxiliar de tesorería	<b>2</b>	Verifica la partida a la que pertenece y los fondos asignados.
	Secretaria	<b>3</b>	Recibe contrato autoriza por medio de firma y sello, traslada.
<b>OFICINA DE NOMBRAMIENTOS</b>	Personal designado	<b>4</b>	Recibe contrato firmado y sellado por Secretaria Académica, fotocopia el contrato, elabora planilla de los contratos y envía al Analista de Personal.
<b>ANÁLISIS DE PERSONAL</b>	Delegado de Personal	<b>5</b>	Tramita según procedimiento interno y de acuerdo al S.I.S. (Sistema Integrado de Sueldos)

Fuente: TRINIDAD ORTIZ, Herby Francisco. *Manual de normas y procedimientos oficina de nombramientos Facultad de Ingeniería. p. 4.*

## 2.2. Identificación de causa y efecto en el actual procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal académico interino de la Escuela de Mecánica Industrial

Es importante realizar un diagrama de Ishikawa para identificar las causas del problema central y, por medio de éstas, proponer planes de acción para solucionar el problema.

Figura 5. Diagrama de Ishikawa del procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal académico de la Escuela de Mecánica Industrial



Fuente: elaboración propia.

## **2.3. Análisis FODA**

Es importante analizar el problema considerando sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para, por medio de esto, construir estrategias para solucionarlo.

### **2.3.1. Investigación del sistema actual de reclutamiento, selección y contratación del personal académico de la escuela**

#### **Fortalezas**

- Existen reglamentos universitarios, en términos de reclutamiento, selección y contratación de personal académico. Reglamento de la carrera universitaria del personal académico, la ley orgánica de la USAC y reglamento de evaluación y promoción del personal.
- Se creó la imagen de un profesor enlace.
- Existe una planificación de actividades semestrales en la cual se puede contemplar la demanda del personal académico.
- Hay un manual del portafolio docente para planeación académica.

#### **Debilidades**

- No hay inducción para catedráticos.



- Los catedráticos no tienen preparación docente.
- No existe un programa de desarrollo académico obligatorio.
- No cuentan con un procedimiento de reclutamiento que se aplique al personal interino.
- Las herramientas actuales de planeación docente, no se han puesto en práctica (portafolio docente).
- El perfil de contratación de personal académico interino no está claramente definido.
- El actual procedimiento de selección y concursos de oposición no es aplicado al personal interino.
- No hay planificación anticipada de la demanda e inducción docente.

#### Oportunidades

- Existen instituciones que se especializan en el desarrollo académico de personal docente.
- La División de Desarrollo Docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala puede servir como herramienta para el desarrollo del personal docente.

- La Escuela de Profesorados en Enseñanza de la Universidad de San Carlos de Guatemala puede ser aprovechada para el desarrollo docente.
- El Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico, la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Reglamento de Evaluación y Promoción del personal Académico y el Reglamento de Concursos de Oposición del Profesor Universitarios, pueden ser utilizados como bases en la construcción de procesos.
- Otras escuelas, el periódico y radio universitaria pueden ser utilizados como medios para dar a conocer la demanda de candidatos a docencia.
- El sistema de reclutamiento, selección y contratación empleado en otras escuelas puede ser analizado e imitado.

#### Amenazas

- En un mundo globalizado, de constantes cambios, la actualización en la universidad es muy importante.
- Las instituciones privadas tienen un sistema bien definido de su reclutamiento, selección, contratación y desarrollo docente.
- La demanda de personal docente en instituciones privadas de educación superior se ha expandido notablemente en los últimos años.
- Las instituciones privadas anticipan su demanda de personal docente y sus programas de inducción son bastante completos y bien estructurados.

- La planificación educativa es una de las herramientas clave en el proceso enseñanza-aprendizaje de las instituciones privadas.

## **2.4. Diseño de estrategias**

### Debilidades y amenazas(mini-mini)

- Diseñar un sistema de inducción al personal académico que prepare adecuadamente al catedrático para su labor docente y fortalezca el proceso enseñanza-aprendizaje, que pueda competir con el de otras universidades.
- Fortalecer la planificación educativa por medio de la utilización del portafolio docente y mejorar el nivel educativo para que beneficie al estudiante.

### Fortalezas y amenazas (maxi-mini)

- Utilizar los reglamentos en términos de reclutamiento, selección y contratación de personal académico, los siguientes: Reglamento de la carrera universitaria del personal académico, la Ley Orgánica de la USAC y Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal, para establecer un procedimiento claro y definido.
- A través del comité de portafolios, comenzar a promover la utilización del portafolio docente como herramienta fundamental para mejorar la calidad de la planificación educativa.

- Planificar la demanda de personal académico anticipadamente, para contar con los candidatos mejor preparados e implementar un sistema que permita a los catedráticos estar capacitados en el desempeño de su labor docente.

#### Debilidades y oportunidades(mini-maxi)

- Solicitar el apoyo de instituciones especializadas en desarrollo docente y/o de la División de Desarrollo Académico para implementar programas de inducción docente y planificación educativa, entre otros.
- Aprovechar el apoyo de la Escuela de Profesorado, para que los catedráticos puedan especializarse en docencia.
- Utilizar la radio, periódico y el canal universitario para publicar las necesidades de personal académico en la escuela de Mecánica Industrial.
- Analizar el sistema de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal académico empleado por otras escuelas y/o facultades para diseñar un sistema más fortalecido para la contratación de personal académico interino de la Escuela de Mecánica Industrial y crear un perfil de contratación docente definido.

#### Fortalezas y oportunidades

- Considerar el apoyo de la División de Desarrollo Académico, de la escuela de profesorados para el diseño de un proyecto de inducción.

- Tomar en cuenta el apoyo de las instituciones especialistas en desarrollo docente para fortalecer el proceso de acreditación.
- Analizar el sistema de reclutamiento, selección y contratación utilizado en otras escuelas y/o facultades y hacer uso de las leyes universitarias para fortalecer los procedimientos actuales y diseñar un sistema de inducción al catedrático.
- Analizar el sistema de planificación educativa empleado por otras escuelas y/o facultades para analizar los resultados que las mismas han obtenido por medio de su utilización y fortalecer el uso del portafolio docente como herramienta del catedrático.

## **2.5. Encuesta con estudiantes, egresados, docentes, administración y empleadores de otras universidades**

Se realizó una encuesta para recolectar información sobre la situación actual en cuanto a los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal académico.

### **2.5.1. Encuesta con estudiantes y egresados**

Se realizó con estudiantes, egresados no titulados y titulados, para conocer la situación actual del sistema de reclutamiento, selección y contratación de personal docente. Ver resultados en tabla III.

- Cantidad de encuestados: 120 personas

**Tabla III. Resultados de la encuesta a los estudiantes y egresados respecto del sistema de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal docente**

Preguntas		Ing. Industrial	Ing. Mecánica Industrial			
1	Carrera a Evaluar	97	23			
Preguntas		Estudiando la carrera	Egresado no Titulado	Egresado Titulado		
2	Situación actual del estudiante encuestado	75	34	11		
Preguntas		Totalmente de acuerdo 76%-100%	Acuerdo parcial 51%-75%	Desacuerdo parcial 26%-50%	Desacuerdo total 0%	Sin evidencia
3	Es necesaria una inducción previa al ingreso de los catedráticos a la docencia universitaria	104	15	0	0	1
4	Los catedráticos dan muestra de la experiencia profesional en su campo	12	79	24	1	4
5	El personal académico de la Escuela de Mecánica Industrial posee habilidades pedagógicas para transmitir sus conocimientos durante clase	5	70	32	9	4
6	Es necesaria la preparación ética de los catedráticos para el desempeño de su labor docente.	99	19	2	0	0
7	La metodología empleada por los catedráticos es siempre la apropiada para que usted alcance el conocimiento necesario:	9	64	38	8	1

Continuación tabla III.

<b>8</b>	Las evaluaciones siempre están relacionadas con lo que se discute en el aula	20	75	20	4	1
<b>9</b>	Es importante la posibilidad de denunciar las faltas a la ética de los catedráticos	107	9	2	0	2
<b>10</b>	Es necesaria la actualización de conocimientos de los catedráticos en cuanto a los contenidos de los cursos que imparten	112	8	0	0	0
<b>11</b>	Es necesario que se implemente la obligatoriedad de la actualización de los conocimientos de los catedráticos	107	13	0	0	0
<b>12</b>	La bibliografía usada en los cursos, lo mantuvo debidamente actualizado.	11	71	28	8	2
<b>13</b>	Es necesaria la constante evaluación y retroalimentación del conocimiento y desenvolvimiento en el curso impartido por los catedráticos	97	22	1	0	0
<b>14</b>	Los catedráticos muestran una actitud antirracista en los cursos que imparten	37	52	11	6	14
<b>15</b>	Los catedráticos, mientras imparten sus clases evidencian que las prepararon previamente	11	76	26	5	2

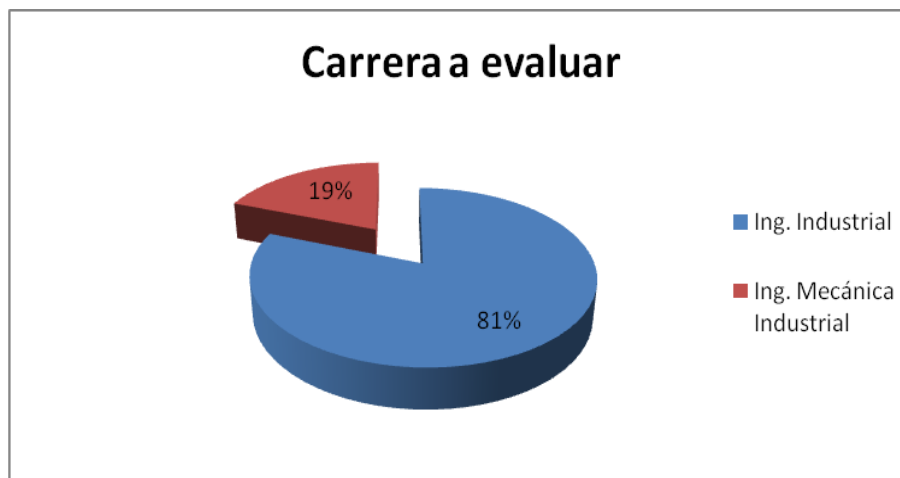
Fuente: elaboración propia.

### 2.5.1.1. Interpretación de resultados

Interpretación de resultados obtenidos en la encuesta con estudiantes y egresados.

- Pregunta 1: carrera a evaluar

Figura 6. Carrera a evaluar



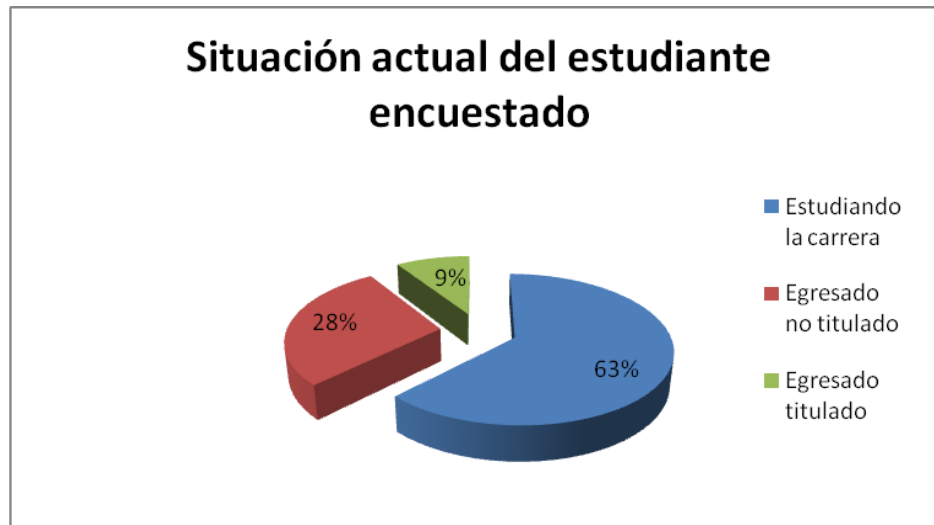
Fuente: elaboración propia.

En conclusión, según la figura 6, la mayoría de estudiantes encuestados son de Ingeniería Industrial.



- Pregunta 2: situación actual del estudiante encuestado.

Figura 7. **Situación actual del estudiante encuestado**

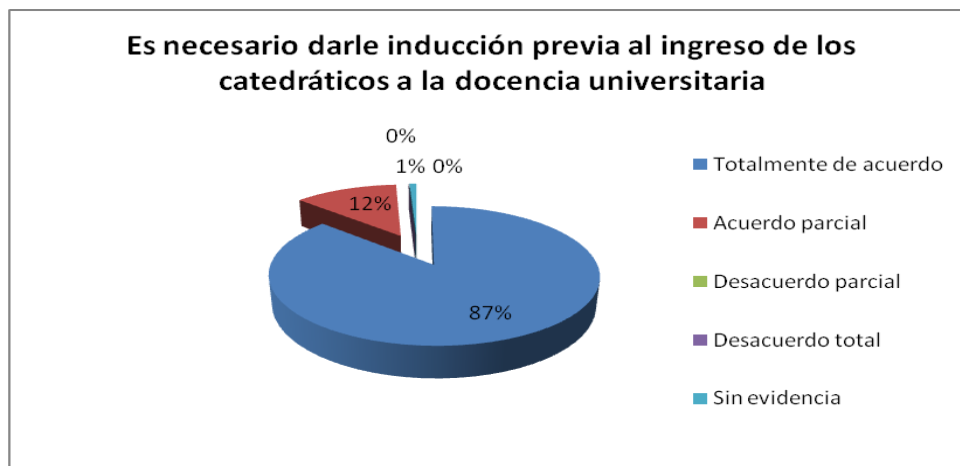


Fuente: elaboración propia.

En conclusión, según la figura 7, la mayoría de personas encuestadas se encuentran estudiando la carrera de Ingeniería.

- Pregunta 3: es necesario dar una inducción previa al ingreso de los catedráticos a la docencia universitaria.

Figura 8. **Necesidad de dar inducción previa al ingreso a la docencia universitaria**

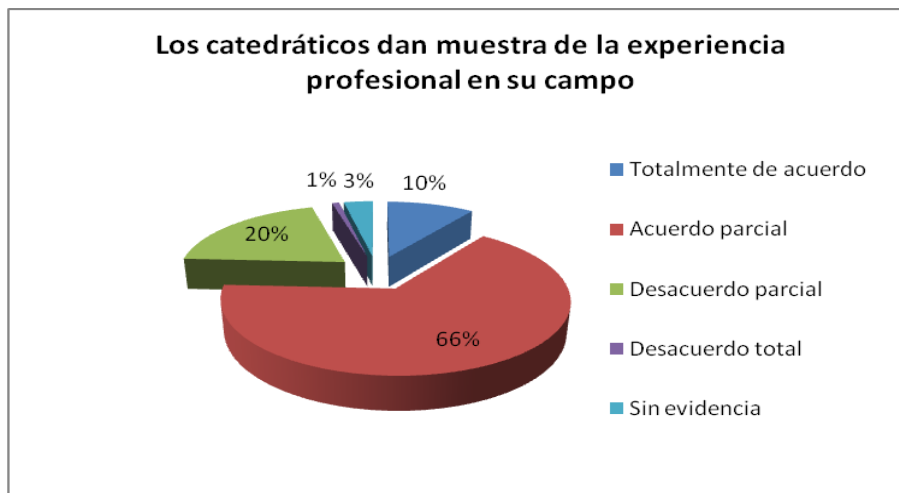


Fuente: elaboración propia.

En conclusión, según la figura 8, la mayoría de estudiantes encuestados considera necesaria una inducción a los catedráticos de nuevo ingreso.

- Pregunta 4: los catedráticos dan muestra de la experiencia profesional en su campo.

Figura 9. **Experiencia profesional del personal docente universitario**

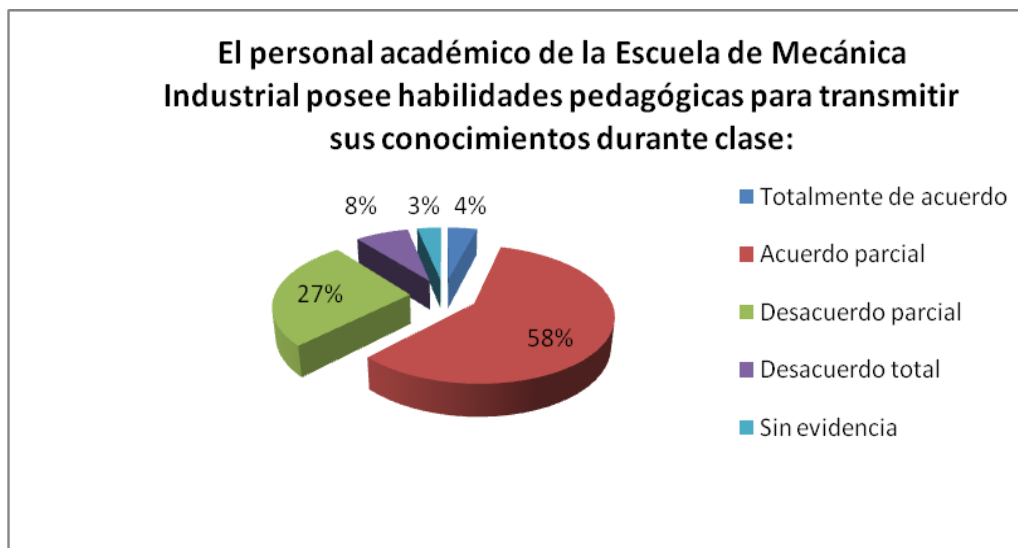


Fuente: elaboración propia.

Según la figura 9, la mayoría de estudiantes encuestados consideran que un 51% a 75% de los catedráticos dan muestra de la experiencia profesional en su campo.

- Pregunta 5: el personal académico de la Escuela de Mecánica Industrial posee habilidades pedagógicas para transmitir sus conocimientos durante clase.

Figura 10. **Habilidades pedagógicas del personal docente de la Escuela de Mecánica Industrial**

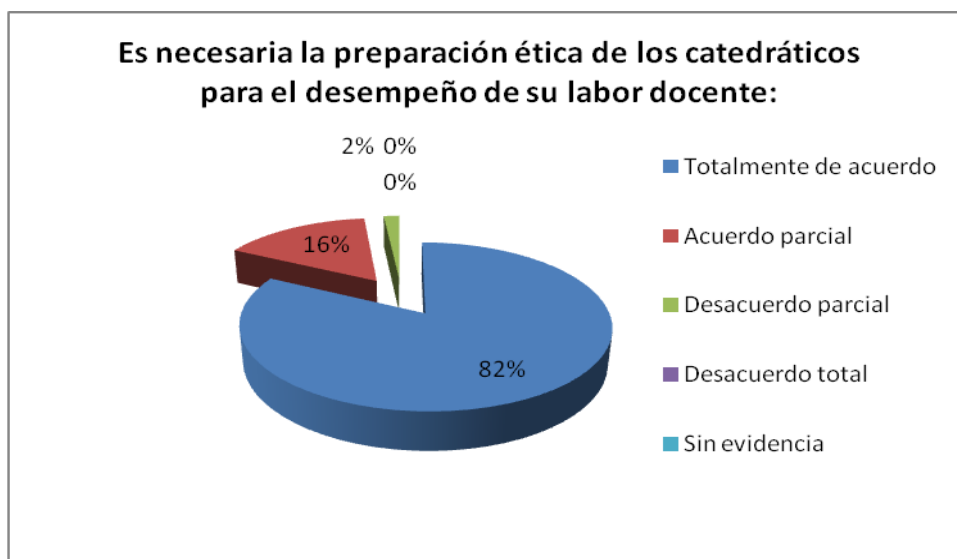


Fuente: elaboración propia.

En conclusión, según la figura 10, la mayoría de estudiantes considera que un 51% a 75% de los catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial posee habilidades pedagógicas para transmitir sus conocimientos durante clase.

- Pregunta 6: es necesaria la preparación ética de los catedráticos para el desempeño de su labor docente.

Figura 11. **Necesidad de preparación ética del docente universitario**

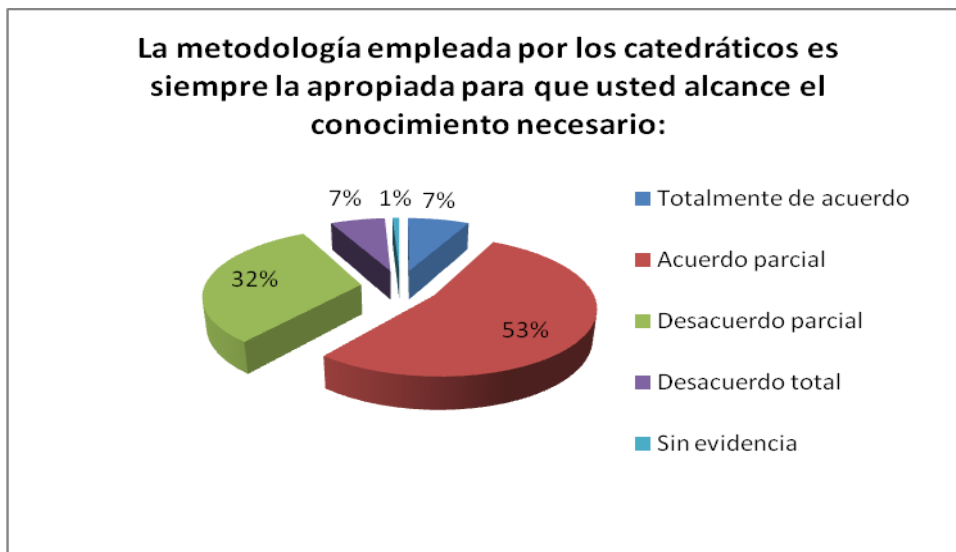


Fuente: elaboración propia.

En conclusión, según la figura 11, la mayoría de estudiantes encuestados considera necesaria la preparación ética de los catedráticos para desempeñar adecuadamente su labor docente.

- Pregunta 7: la metodología empleada por los catedráticos es siempre la apropiada para que usted alcance el conocimiento necesario.

Figura 12. **Metodología empleada por los catedráticos**

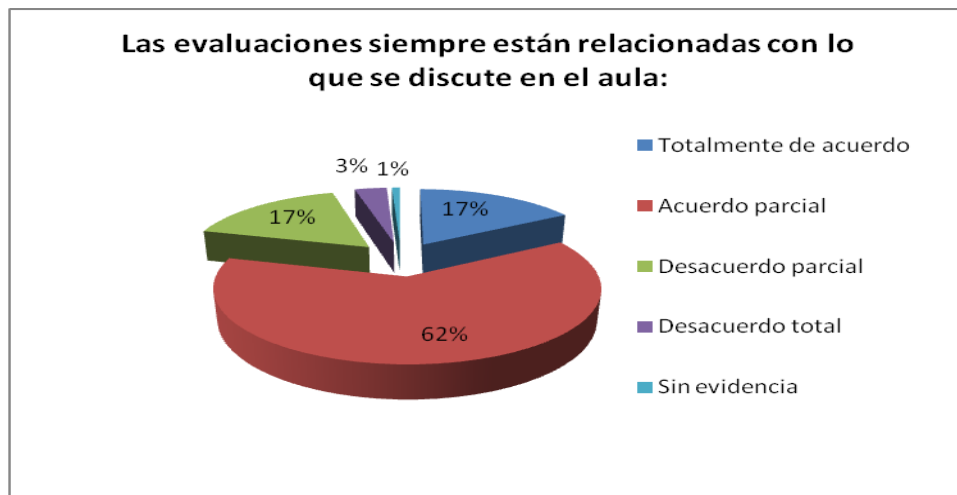


Fuente: elaboración propia.

Según la figura 12, la mayoría de estudiantes encuestados considera que un 51% al 75% la metodología empleada por los catedráticos es siempre la apropiada para que alcancen el conocimiento necesario.

- Pregunta 8: las evaluaciones, siempre están relacionadas con lo que se discute en el aula.

Figura 13. **Relación de las evaluaciones con lo discutido en el aula**

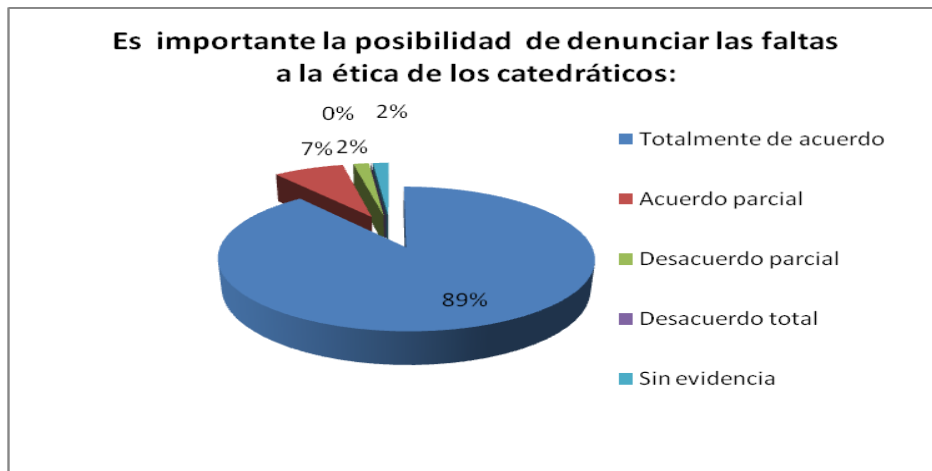


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 13, la mayoría de los estudiantes encuestados consideran en un 51% a 75% que las evaluaciones siempre están relacionadas con lo que se discute en el aula.

- Pregunta 9: es importante la posibilidad de denunciar las faltas a la ética de los catedráticos.

Figura 14. **Importancia de la posibilidad de denunciar las faltas a la ética de los catedráticos**



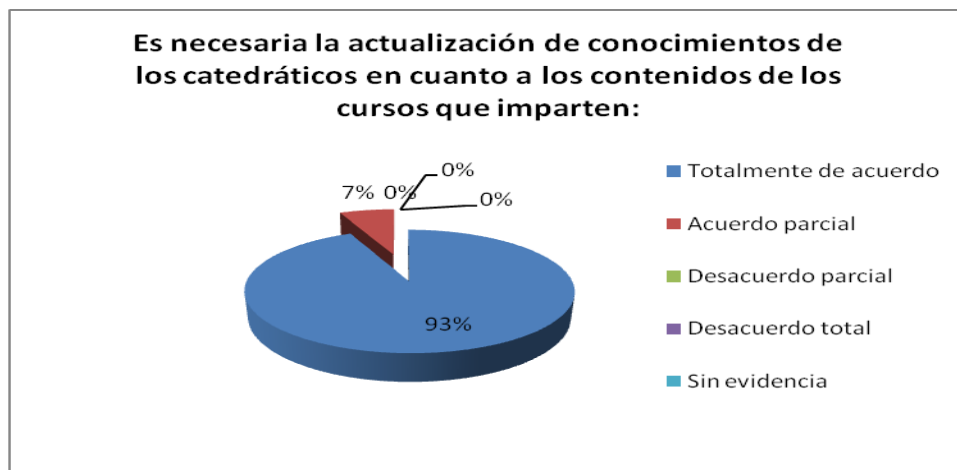
Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 14, la mayoría de estudiantes encuestados consideran que un 76% a 100% es importante la posibilidad de denunciar las faltas a la ética de los catedráticos.



- Pregunta 10: es necesaria la actualización de conocimientos de los catedráticos en cuanto a los contenidos de los cursos que imparten.

Figura 15. **Necesidad de actualización de conocimientos del personal docente universitario**

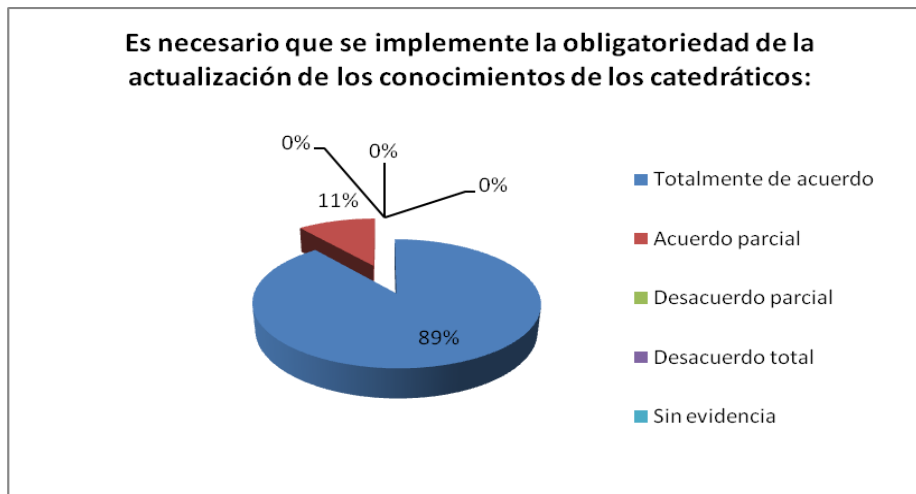


Fuente: elaboración propia.

La mayoría de estudiantes encuestados está totalmente de acuerdo con la necesidad de actualización de conocimientos de los catedráticos, en cuanto a los contenidos de los cursos que imparten.

- Pregunta 11: es necesario que se implemente la obligatoriedad de la actualización de los conocimientos de los catedráticos:

Figura 16. **Necesidad de la implementación de la obligatoriedad de actualización de los conocimientos del personal docente**

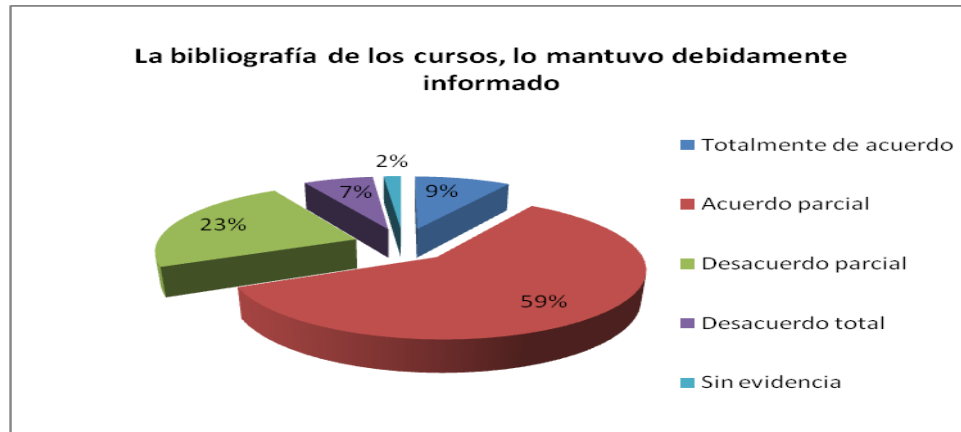


Fuente: elaboración propia.

Según la figura 16, la mayoría de estudiantes encuestados está totalmente de acuerdo con la necesidad de implementar la obligatoriedad de la actualización docente.

- Pregunta 12: la bibliografía usada en los cursos lo mantuvo debidamente actualizado.

Figura 17. **Utilidad de la bibliografía de los cursos**

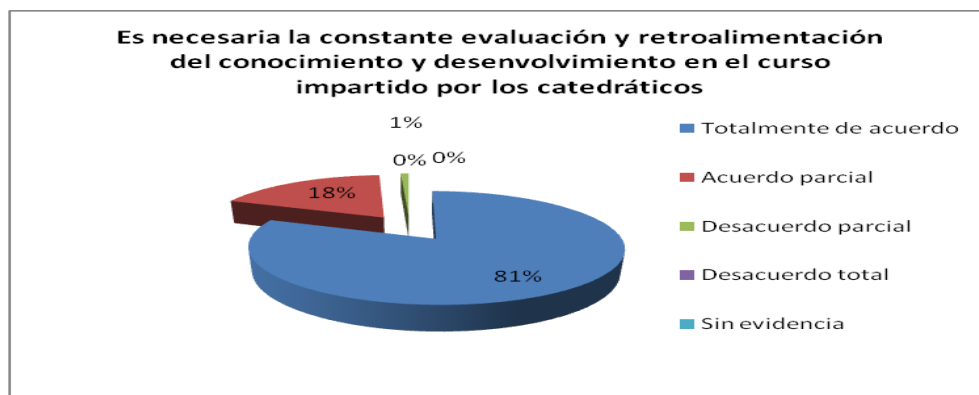


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 17, la mayoría de estudiantes encuestados considera en un 51% a 75% que la bibliografía utilizada en los cursos los ha mantenido debidamente informados.

- Pregunta 13: es necesaria la constante evaluación y retroalimentación del conocimiento y desenvolvimiento en el curso impartido por los catedráticos.

Figura 18. **Necesidad de la constante evaluación y retroalimentación del conocimiento del curso impartido por el catedrático**

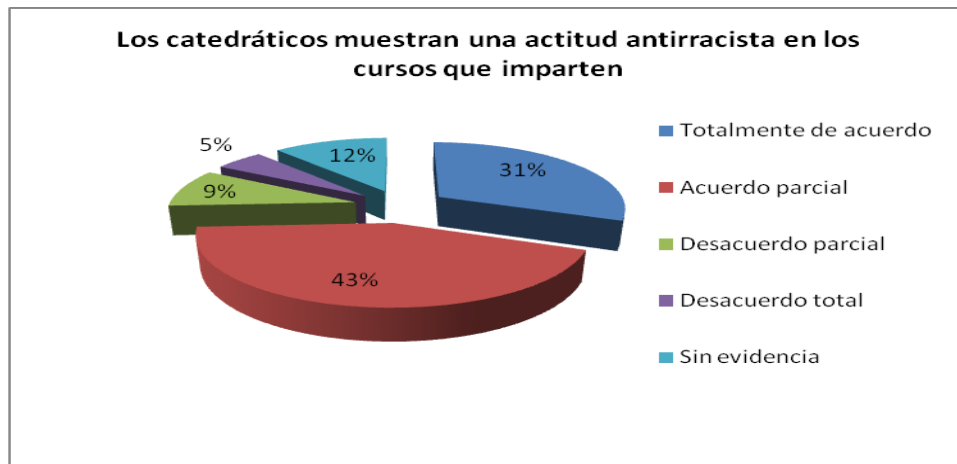


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 18, la mayoría de estudiantes encuestados está totalmente de acuerdo con la necesidad de la constante evaluación y retroalimentación del conocimiento del curso impartido por los catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial.

- Pregunta 14: los catedráticos muestran una actitud antirracista en los cursos que imparten.

Figura 19. **Actitud de catedráticos hacia los estudiantes durante sus cursos**

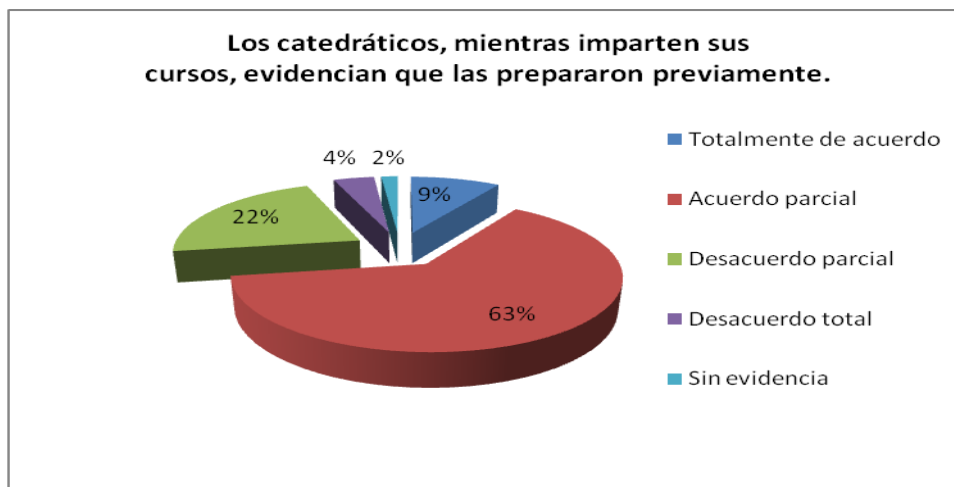


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 19, la mayoría de estudiantes encuestados consideran que un 51% a 75% la actitud de los catedráticos ante los estudiantes es antirracista.

- Pregunta 15: los catedráticos, mientras imparten sus cursos evidencian que las prepararon previamente.

Figura 20. **Preparación de las clases magistrales por parte del personal docente**



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 20, la mayoría de estudiantes encuestados consideran que un 51% a 75% los catedráticos evidencian que prepararon sus cursos previamente al momento de impartirlos.

### **2.5.2. Encuesta a docentes de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial**

Se realizó a docentes titulares e interinos para conocer la situación actual del sistema de reclutamiento, selección y contratación de personal docente, ver resultados en la tabla IV.

- Cantidad de encuestados: 15 personas

Tabla IV. **Resultados de la encuesta a docentes**

Preguntas		Catedrático titular			Catedrático interino	
1	Función que desempeña	7			8	
Preguntas	Publicación en el diario de circulación nacional	Anuncio en radio universitaria	Anuncio laboral en periódico universitario	recomendación de otro catedrático	fue a preguntar a dirección de escuela por una plaza vacante	
2	Previo al ingreso a su función docente, como se enteró de la plaza disponible	1	0	1	7	9
Preguntas				Si	No	
3	Se le contrató con la anticipación necesaria para la planificación adecuada del curso que imparte			11	4	
5	Previo a su contratación recibió algún tipo de inducción que facilitara su adaptación y desempeño al puesto			3	12	
7	Previo al inicio de su relación laboral como docente, tenía algún conocimiento de procesos enseñanza-aprendizaje			12	3	
10	Ha participado en algún curso de actualización docente por parte de la universidad			11	4	
11	Estaría dispuesto a participar en algún curso de actualización docente			4	0	
19	Conoce qué es un portafolio docente:			13	2	
20	Conoce la estructura de un portafolio docente:			13	2	
21	Utiliza el portafolio docente como herramienta de trabajo:			12	3	

Continuación tabla IV.

Preguntas		Totalmente de acuerdo 76%-100%	Acuerdo Parcial 51%-75%	Desacuerdo parcial 26%-50%	Desacuerdo Total 0%	Sin evidencia
4	Es necesario que la escuela promueva programas obligatorios de actualización docente para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje y calidad educativa:	14	1	0	0	0
6	Considera necesaria la implementación de inducción al catedrático previo al desempeño de su labor	14		1		
8	Los catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial poseen habilidades pedagógicas al impartir sus cursos	1	9	4		1
9	Los catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial tienen la capacidad de compartir sus conocimientos con los colegas sin temor a la pérdida de la autoría de una idea propia o a la burla de sus iguales	5	6	1		3
13	La imagen y presentación del catedrático ante el estudiante es importante:	14	1	0	0	0
14	Los catedráticos Interinos de la EMI cumplen con el perfil de contratación	3	7	1	0	4
15	Los catedráticos de la EMI tienen la preparación académica necesaria para el curso que imparten	2	8	3	0	2
16	Es necesario el constante monitoreo y retroalimentación del ejercicio docente para producir mejoras en el proceso enseñanza-aprendizaje	14	1	0	0	0
17	Los catedráticos de la EMI demuestran su formación moral y ética en el desempeño de su labor docente	0	6	3	4	2
18	Sus colegas planifican adecuadamente las sesiones de los cursos que imparten	0	3	2	0	10
22	Considera que un profesor mal seleccionado tiene influencia en la mala preparación para el desempeño laboral del estudiante	10	2	0	1	2



Continuación tabla IV.

12	
<b>Preguntas</b>	(si la respuesta a la Pregunta 10 fue si) entre los programas de actualización y/o desarrollo docente en los que ha participado están:
<b>Identidad universitaria</b>	1
<b>Ética del profesor universitario</b>	3
<b>Ciencias de la Educación</b>	3
<b>metodología de la investigación</b>	7
<b>Derechos humanos</b>	2
<b>Metodologías de enseñanza-aprendizaje</b>	5
<b>Multi e interculturalidad universitaria</b>	0
<b>otros</b>	3

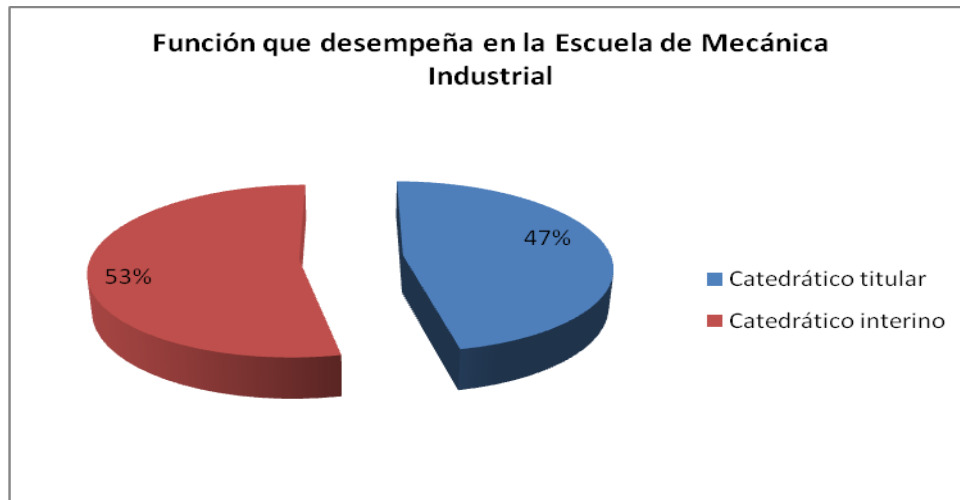
Fuente: elaboración propia.

### 2.5.2.1. Interpretación de resultados

Análisis de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los docentes de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial.

- Pregunta 1: función que desempeña.

Figura 21. **Función que desempeña en la escuela de Mecánica Industrial**

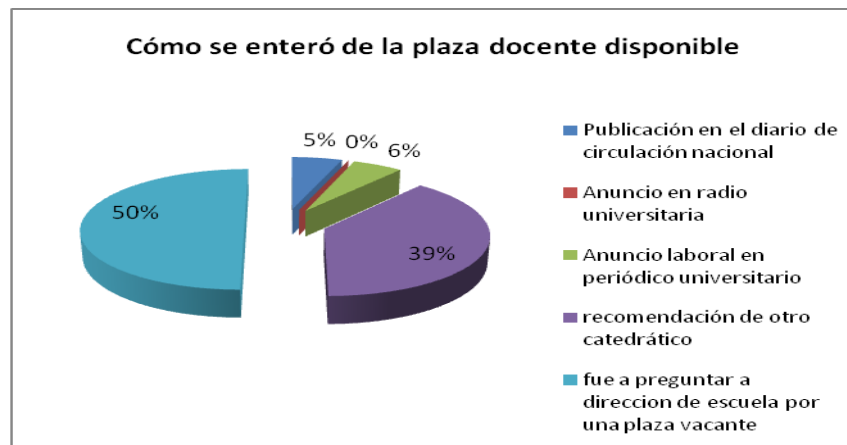


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 21, la mayoría de docentes encuestados son catedráticos titulares de la Escuela.

- Pregunta 2: previo al ingreso a su función docente, cómo se enteró de la plaza disponible.

Figura 22. **Cómo se enteró de la plaza docente disponible**

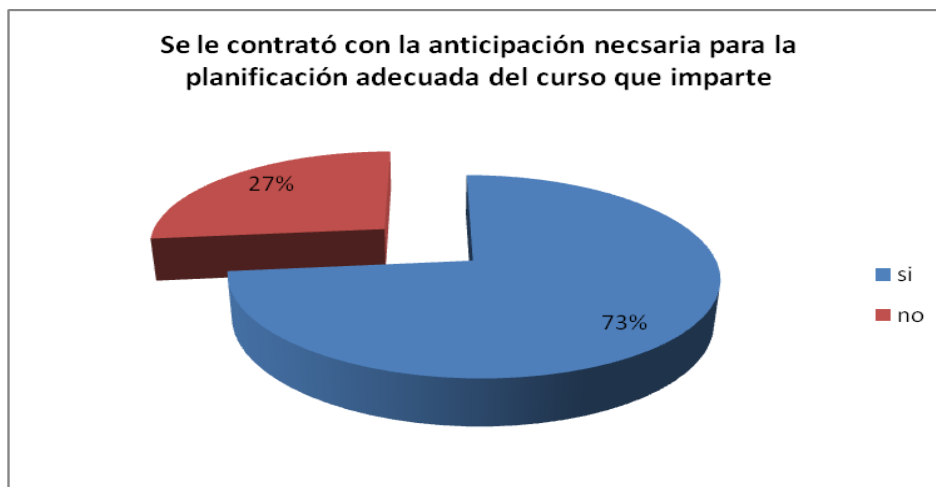


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 22, la mayoría de docentes encuestados se enteraron de la plaza disponible porque fueron a preguntar a la dirección de escuela por una plaza vacante.

- Pregunta 3: se le contrató con la anticipación necesaria para la planificación adecuada del curso que imparte.

Figura 23. **Se le contrató con la anticipación necesaria para la planificación adecuada del curso que imparte**

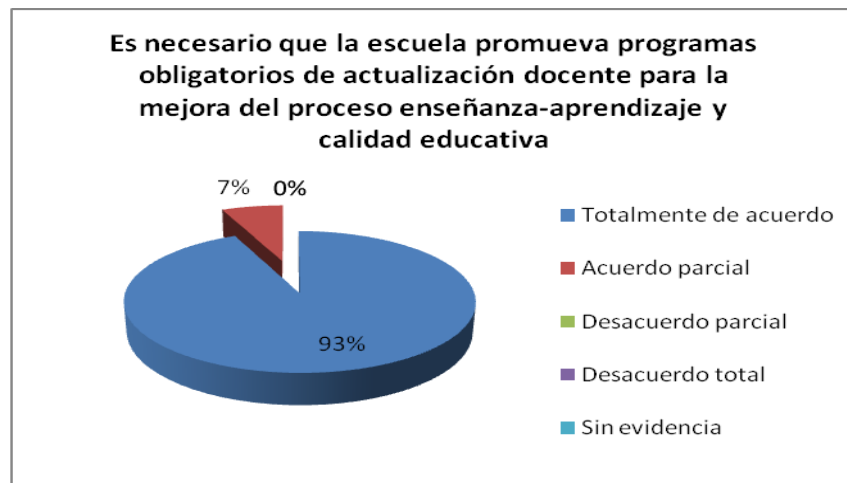


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 23, la mayoría de docentes fueron contratados con la anticipación necesaria para planificar el curso que impartirían.

- Pregunta 4: es necesario que la escuela promueva programas obligatorios de actualización docente para la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje y calidad educativa.

Figura 24. **Es necesario que la escuela promueva programas obligatorios de actualización docente**

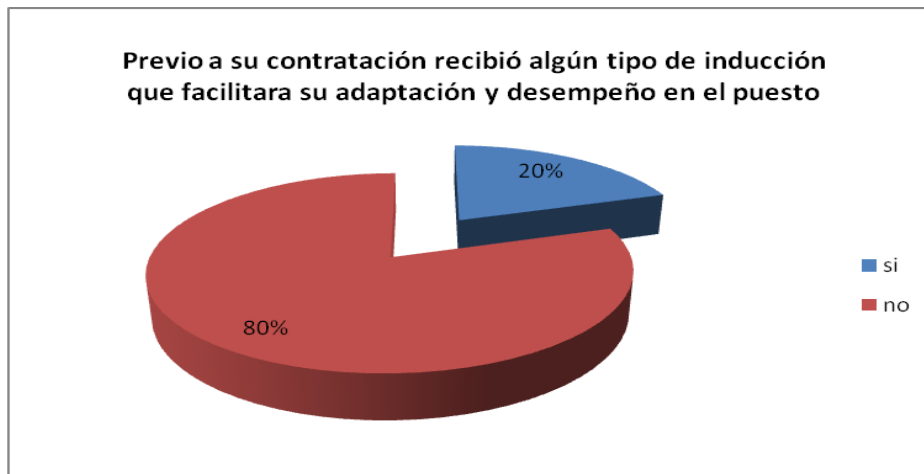


Fuente: elaboración propia.

La mayoría de catedráticos están totalmente de acuerdo con la necesidad de promover programas obligatorios de actualización docente para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje y la calidad educativa.

- Pregunta 5: previo a su contratación, recibió algún tipo de inducción que facilitara su adaptación y desempeño al puesto

Figura 25. **Previo a su contratación, recibió algún tipo de inducción que facilitara su adaptación y desempeño en el puesto**

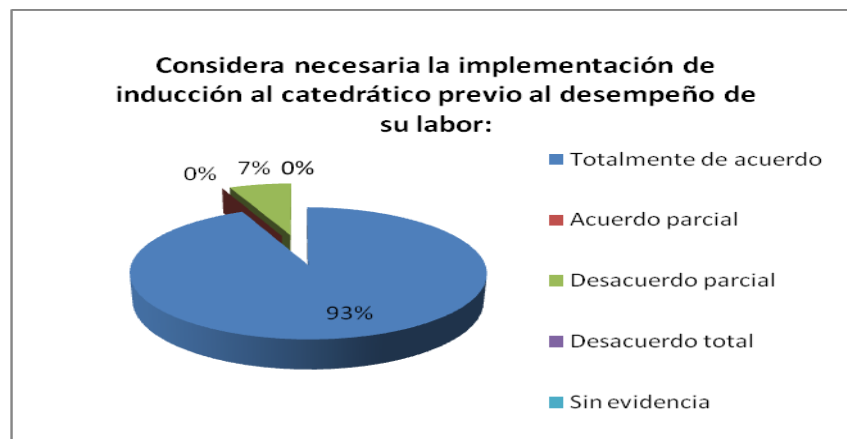


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 25, a mayoría de docentes encuestados no recibieron inducción alguna que facilitara su adaptación y desempeño en el puesto.

- Pregunta 6: considera necesaria la implementación de inducción al catedrático previo al desempeño de su labor.

Figura 26. **Considera necesaria la implementación de inducción al catedrático previo al desempeño de su labor**



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 26, la mayoría de docentes encuestados considera necesaria la implementación de inducción al catedrático antes de que inicie su labor como tal.

- Pregunta 7: previo al inicio de su relación laboral como docente, tenía algún conocimiento de procesos enseñanza-aprendizaje.

Figura 27. **Previo al inicio de su relación como docente, tenía algún conocimiento de procesos enseñanza aprendizaje**



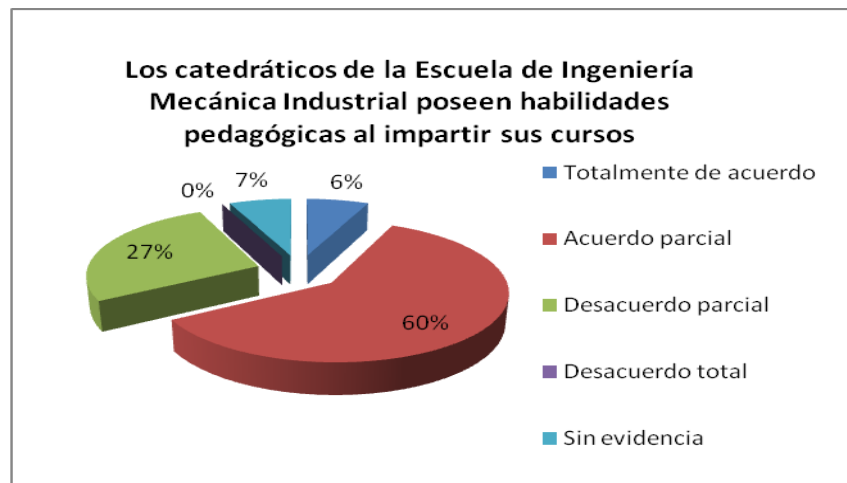
Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 27, la mayoría de docentes encuestados tenía conocimiento de procesos enseñanza-aprendizaje antes de iniciar su labor como docente en la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial.



- Pregunta 8: los catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial poseen habilidades pedagógicas al impartir sus cursos.

Figura 28. **Los catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial poseen habilidades pedagógicas al impartir sus cursos**

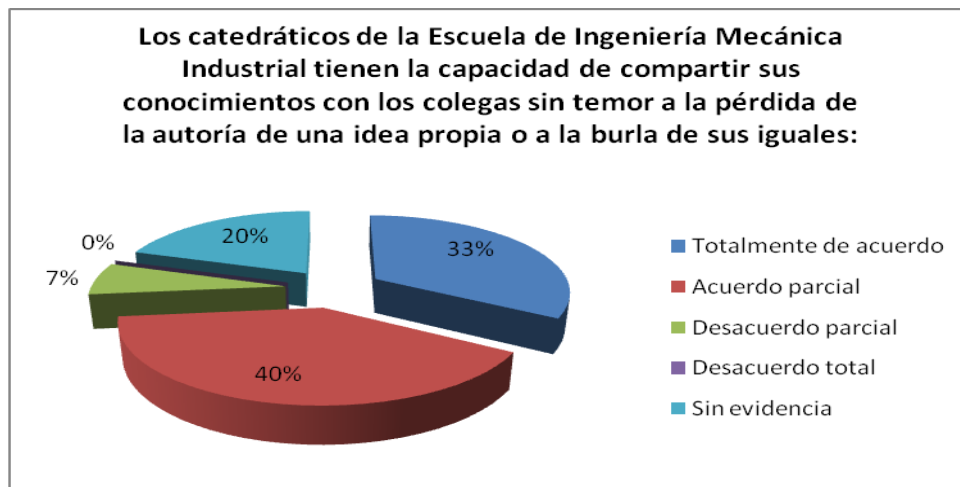


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 28, La mayoría de docentes encuestados consideran que un 51% a 75% los catedráticos de la escuela de Ingeniería Mecánica Industrial poseen habilidades pedagógicas para impartir sus cursos.

- Pregunta 9: los catedráticos de la escuela de Ingeniería Mecánica Industrial tienen la capacidad de compartir sus conocimientos con los colegas sin temor a la pérdida de la autoría de una idea propia o a la burla de sus iguales.

**Figura 29. Los catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial tienen la capacidad de transmitir sus conocimientos**

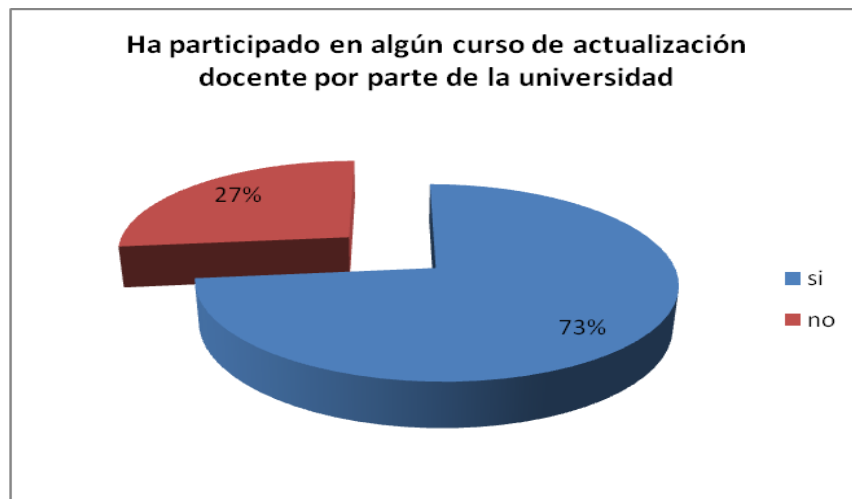


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 29, la mayoría de docentes encuestados consideran en un 51% a 75% que los catedráticos de la Escuela de ingeniería Mecánica Industrial tienen la capacidad de transmitir sus conocimientos sin ningún temor.

- Pregunta 10: ha participado en algún curso de actualización por parte de la universidad (si su respuesta fue no, pasar a la siguiente pregunta. Si su respuesta fue sí pasar a la pregunta 12).

Figura 30. **Ha participado en algún curso de actualización docente por parte de la universidad**



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 30, la mayoría de docentes encuestados han participado en algún curso de actualización por parte de la universidad.

- Pregunta 11: estaría dispuesto a participar en algún curso de actualización docente.

Figura 31. **Estaría dispuesto a participar en algún curso de actualización docente**

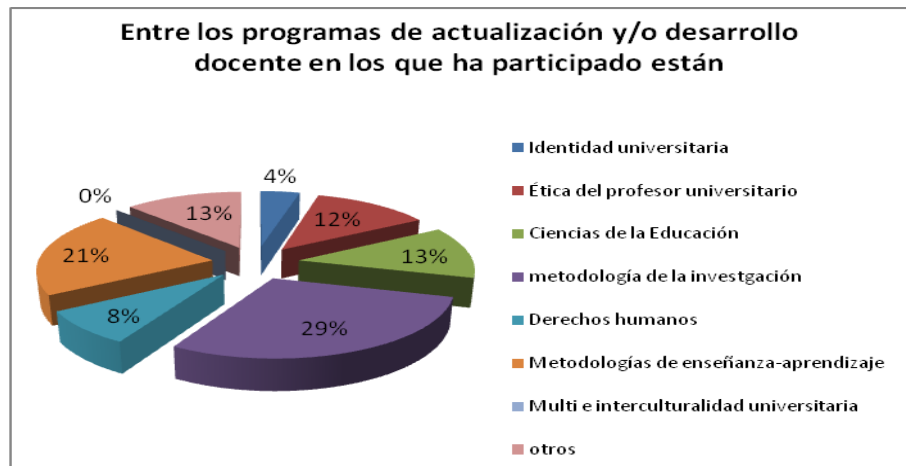


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 31, todos los docentes que no han participado, estarían dispuestos a participar en algún curso de actualización docente. Entre los cursos a impartirse están: Liderazgo y Actualización Docente.

- Pregunta 12: entre los programas de actualización y/o desarrollo docente en los que ha participado están.

Figura 32. **Entre los programas de actualización y/o desarrollo docente en los que han participado**

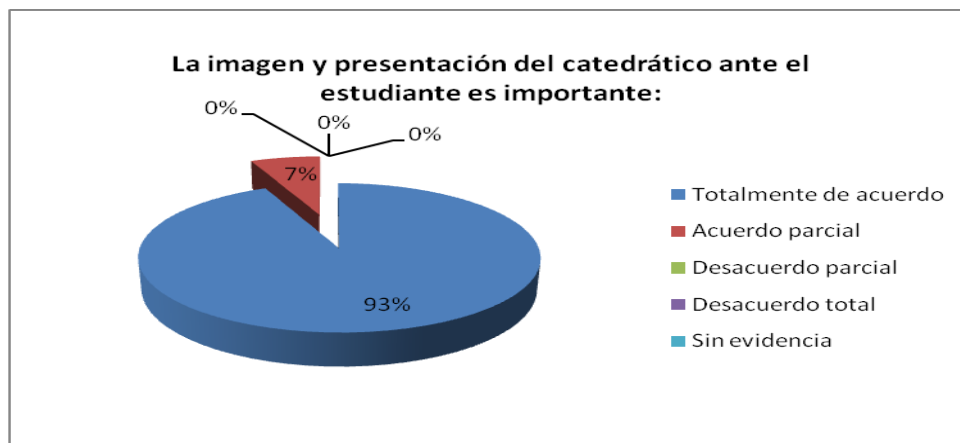


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 32, la mayoría de docentes que han participado en la actualización docente por parte de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, han recibido cursos sobre metodologías de investigación y enseñanza-aprendizaje.

- Pregunta 13: la imagen y presentación del catedrático ante el estudiante es importante.

Figura 33. **La imagen y presentación del catedrático ante el estudiante es Importante**

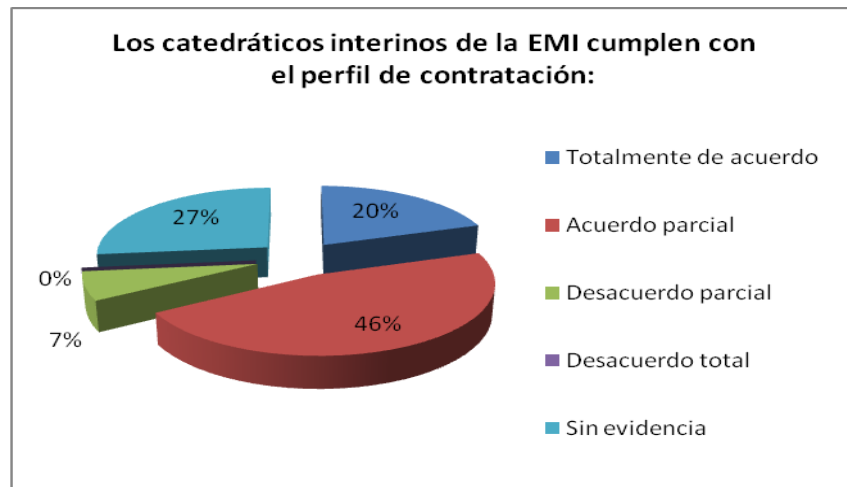


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 33, la mayoría de docentes encuestados están totalmente de acuerdo en que la imagen y presentación del catedrático ante el estudiante es importante.

- Pregunta 14: los catedráticos interinos de la EMI cumplen con el perfil de contratación.

Figura 34. **Los catedráticos interinos de la EMI cumplen con el perfil de contratación**

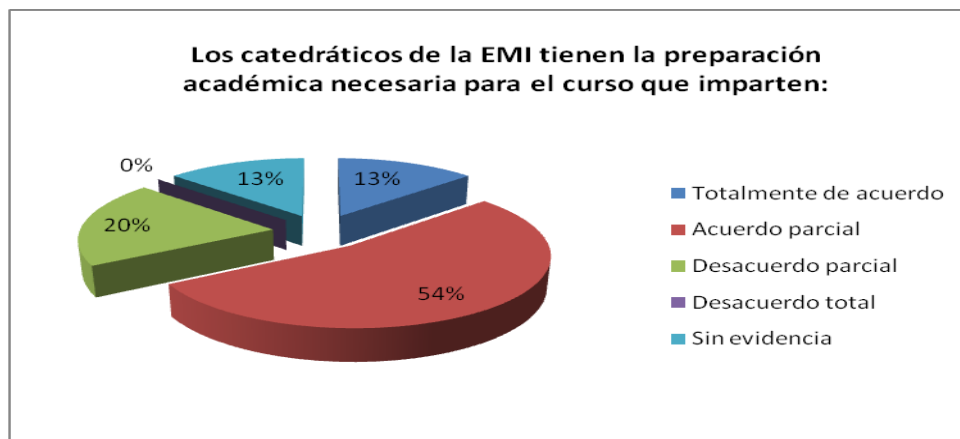


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 34, la mayoría de docentes encuestados considera en un 51% a 75% que los catedráticos de la EMI cumplen con el perfil de contratación.

- Pregunta 15: los catedráticos de la EMI tienen la preparación académica necesaria para el curso que imparten.

Figura 35. **Los catedráticos de la EMI tienen la preparación académica necesaria para el curso que imparten**



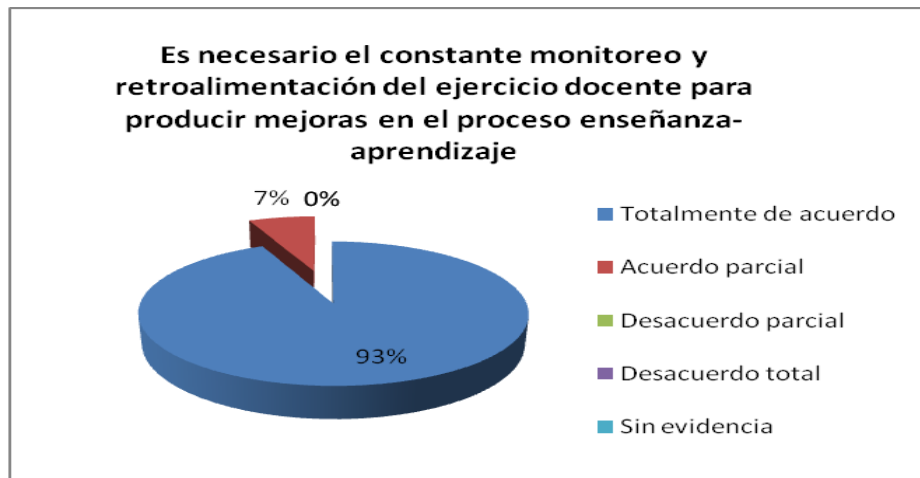
Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 35, la mayoría de docentes encuestados consideran en un 51% a 75% que los catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial tienen la preparación académica necesaria para el curso que imparten.



- Pregunta 16: es necesario el constante monitoreo y retroalimentación del ejercicio docente para producir mejoras en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Figura 36. **Es necesario el constante monitoreo y retroalimentación del ejercicio docente para producir mejoras en el proceso enseñanza-aprendizaje**

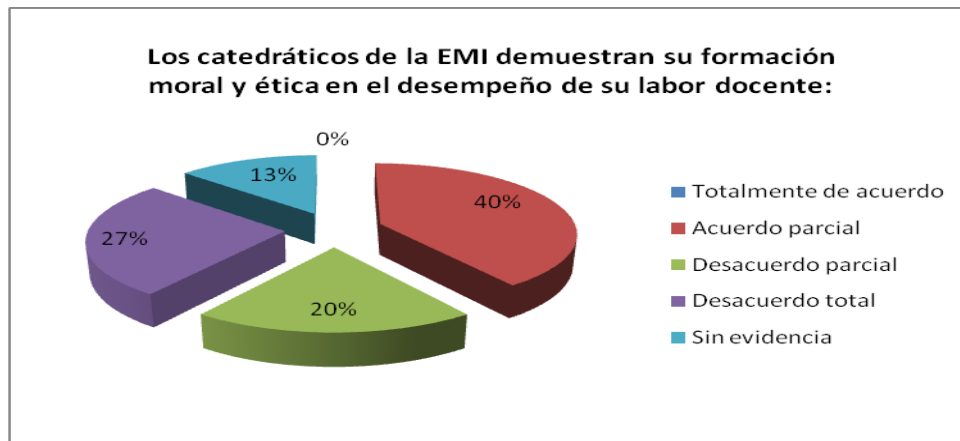


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 36, la mayoría de docentes encuestados considera que sí es necesario el constante monitoreo y retroalimentación del ejercicio docente para producir mejoras en el proceso enseñanza-aprendizaje.

- Pregunta 17: los catedráticos de la EMI demuestran su formación moral y ética en el desempeño de su labor docente.

Figura 37. **Los catedráticos de la EMI demuestran su formación moral y ética en el desempeño de su labor docente**

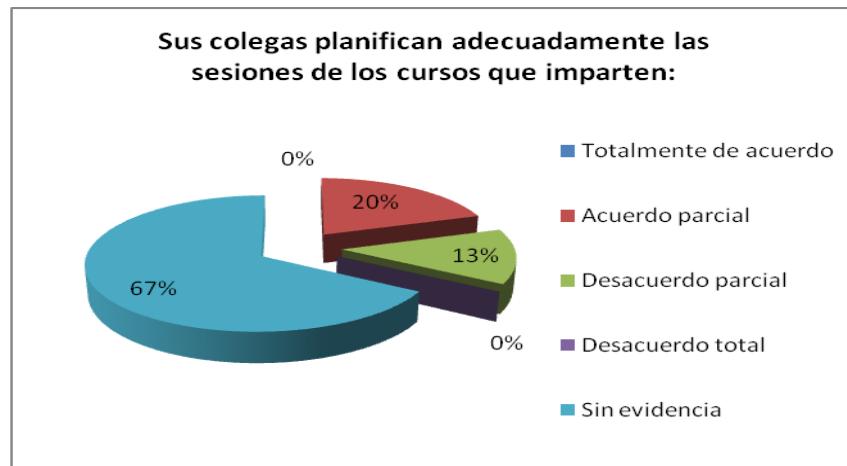


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 37, la mayoría de docentes encuestados considera en un 51% a 75% que los catedráticos de la Escuela de Ingeniería mecánica Industrial sí dan muestra de su formación moral y ética en el desempeño de su labor docente.

- Pregunta 18: sus colegas planifican adecuadamente las sesiones de los cursos que imparten.

Figura 38. **Sus colegas planifican adecuadamente las sesiones de los cursos que imparten**

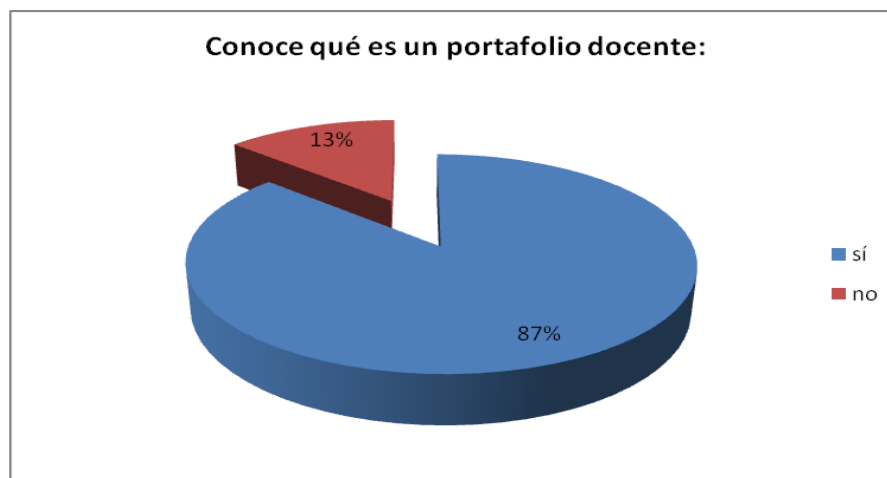


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 38, la mayoría de docentes encuestados no tiene evidencia sobre la afirmación, es decir, no conocen si sus colegas planifican adecuadamente las sesiones de los cursos que imparten.

- Pregunta 19: conoce qué es un portafolio docente (si su respuesta fue sí, pasar a las preguntas 20 y 21).

Figura 39. **Conoce qué es un portafolio docente**

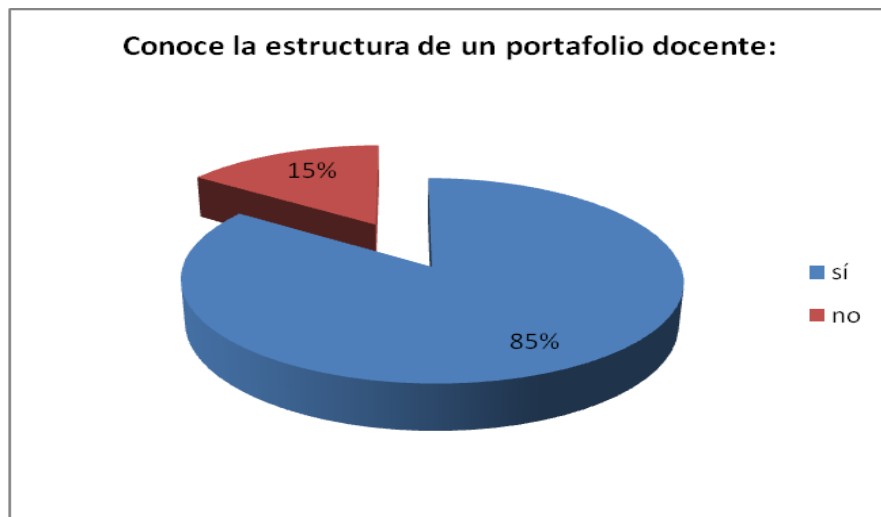


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 39, la mayoría de docentes encuestados sí conoce qué es un portafolio docente.

- Pregunta 20: conoce la estructura de un portafolio docente.

Figura 40. **Conoce la estructura de un portafolio docente**

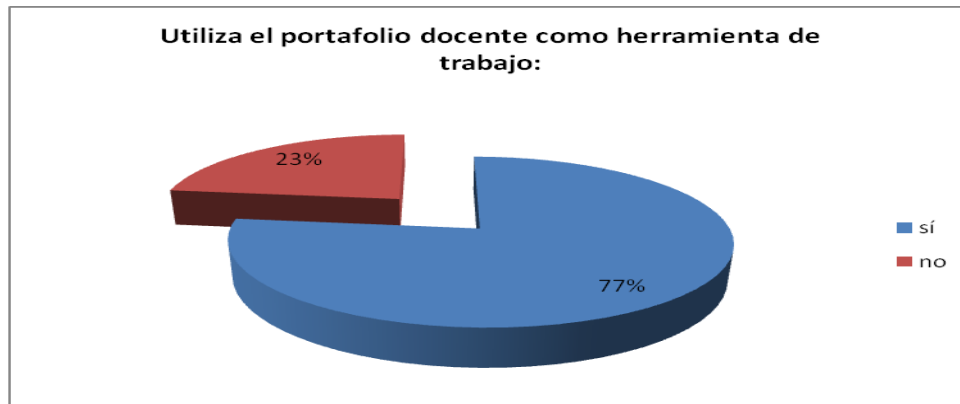


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 40, la mayoría de docentes que saben qué es un portafolio docente, también conocen la estructura del mismo.

- Pregunta 21: utiliza el portafolio docente como herramienta de trabajo.

Figura 41. **Utiliza el portafolio docente como herramienta de trabajo**

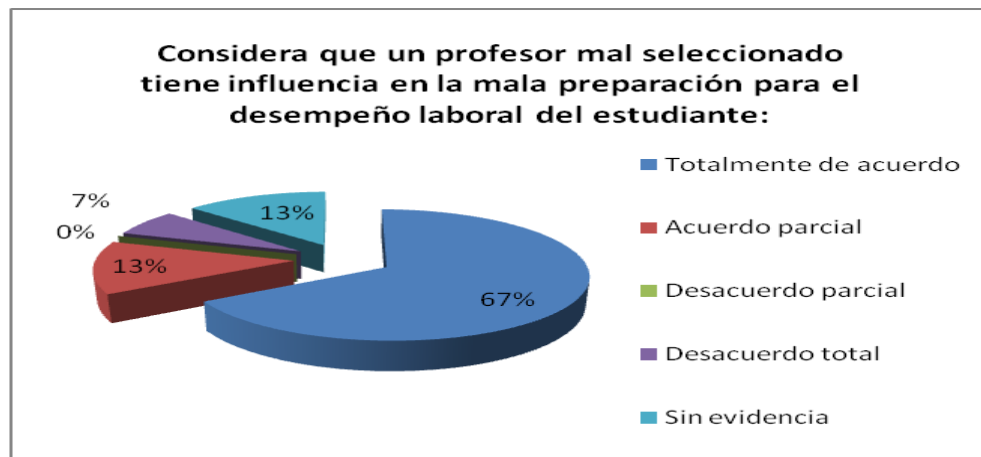


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 41, la mayoría de docentes encuestados que conocen qué es un portafolio docente sí lo utilizan como herramienta de trabajo.

- Pregunta 22: considera que un profesor mal seleccionado tiene influencia en la mala preparación para el desempeño laboral del estudiante.

Figura 42. **Considera que un profesor mal seleccionado tiene influencia en la mala preparación para el desempeño laboral del estudiante**



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 42, la mayoría de docentes encuestados están totalmente de acuerdo con que un profesor mal seleccionado tiene influencia en la mala preparación para el desempeño laboral del estudiante.

### 2.5.3. Encuesta a la administración de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial

Realizada a miembros de la administración de la escuela, para conocer la situación actual del sistema de reclutamiento, selección y contratación de personal docente. Los resultados obtenidos por medio de la encuesta se muestran en la tabla V.

- Cantidad de encuestados: 5 personas

Tabla V. **Resultados de encuesta a la administración de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial**

	Pregunta	Totalmente de acuerdo 76%-100%	Acuerdo parcial 51%-75%	Desacuerdo parcial 26%-50%	Desacuerdo total 0%	Sin evidencia
1	Es importante tener un perfil de contratación de personal docente	5	0	0	0	0
2	Un adecuado procedimiento de reclutamiento, selección, contratación, inducción y desarrollo docente es un pilar importante en el éxito del proceso de acreditación de la carrera de Ing. Mecánica Industrial	5	0	0	0	0
4	Es necesaria la implementación de un programa de constante monitoreo y retroalimentación del ejercicio docente para lograr mejoras en el proceso enseñanza-aprendizaje	5	0	0	0	0
5	Es necesaria la obligatoriedad de programas de desarrollo y actualización docente para cumplir con el perfil del egresado universitario	5	0	0	0	0
6	Es necesaria la implementación de programas de inducción a la docencia universitaria para lograr mejoras en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso	5	0	0	0	0



Continuación tabla V .

7	Es necesario que los catedráticos conozcan el sistema de evaluación del profesor Universitario	5	0	0	0	0
9	Los catedráticos poseen habilidades pedagógicas para transmitir sus conocimientos a los estudiantes durante los cursos que imparten	3	1	1	0	0
10	Los catedráticos han participado en cursos de actualización docente	2	0	2	0	1
14	Los catedráticos de la EMI se preparan adecuadamente para impartir sus cursos y no utilizan la improvisación como práctica docente	1	3	1	0	0
Pregunta						
		Si		No		
3	El personal académico interino también debe cumplir con el perfil de contratación	5		0		
8	Los catedráticos recién contratados reciben una inducción al puesto que desempeñan, el cual facilita su adaptación y experiencia como docentes	0		5		
11	La planificación del recurso humano se realiza con necesaria para la adecuada preparación del mismo para impartir el curso	4		1		
12	Se realiza un constante monitoreo de la moral y ética del profesor universitario durante el desempeño de su labor docente	0		5		
13	Existe algún plan de mejora del desempeño del personal académico por parte de la escuela	0		5		

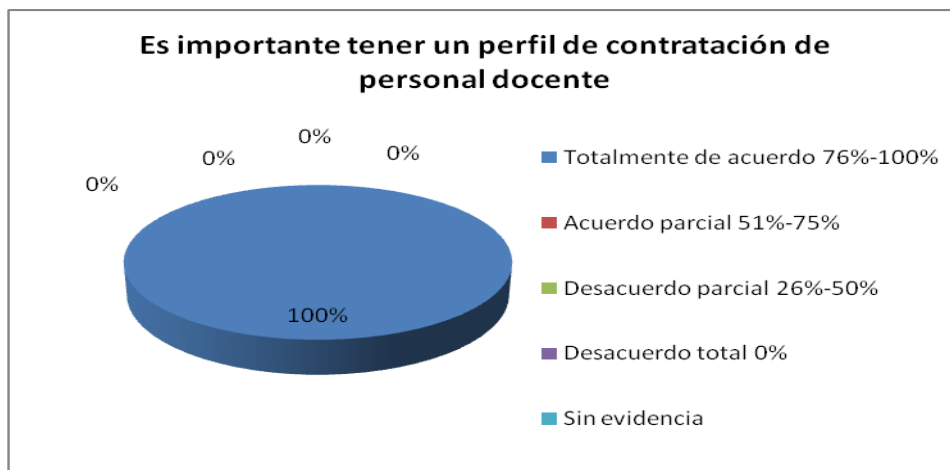
Fuente: elaboración propia.

### 2.5.3.1. Interpretación de resultados

Análisis de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a la administración de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial.

- Pregunta 1: es importante tener un perfil de contratación de personal docente.

Figura 43. **Es importante tener un perfil de contratación docente**

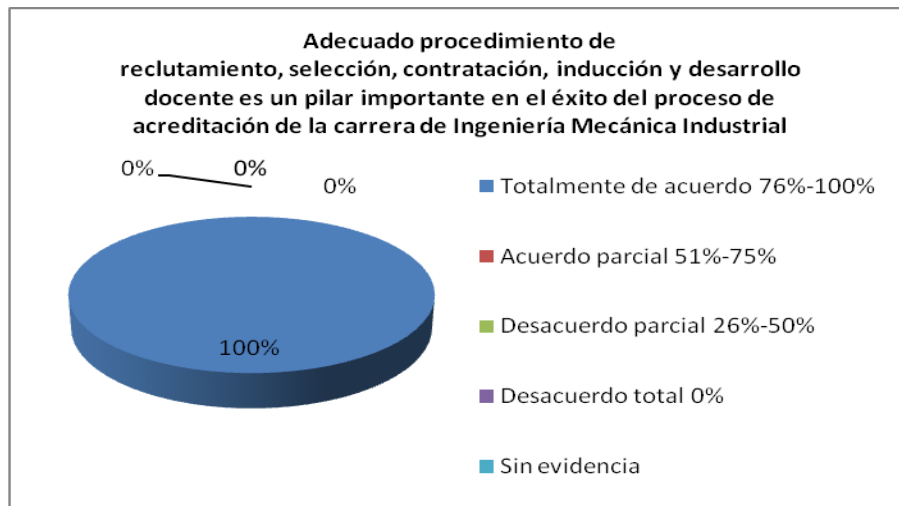


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 43, la mayoría de docentes encuestados están de acuerdo en que es importante tener un perfil de contratación docente.

- Pregunta 2: adecuado procedimiento de reclutamiento, selección, contratación, inducción y desarrollo docente es un pilar importante en el éxito del proceso de acreditación de la carrera de Ingeniería Mecánica Industrial.

Figura 44. **Adecuado procedimiento de reclutamiento, selección, contratación, inducción y desarrollo docente es un pilar importante en el éxito del proceso de acreditación de la carrera de Ingeniería Mecánica Industrial**



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 44, la mayoría de docentes encuestados consideran que un adecuado procedimiento en el desarrollo docente es importante en el éxito del proceso de acreditación de la carrera de Ingeniería Mecánica Industrial.

- Pregunta 3: el personal académico interino también debe cumplir con el perfil de contratación.

Figura 45. **El personal académico interino también debe cumplir con el perfil de contratación**

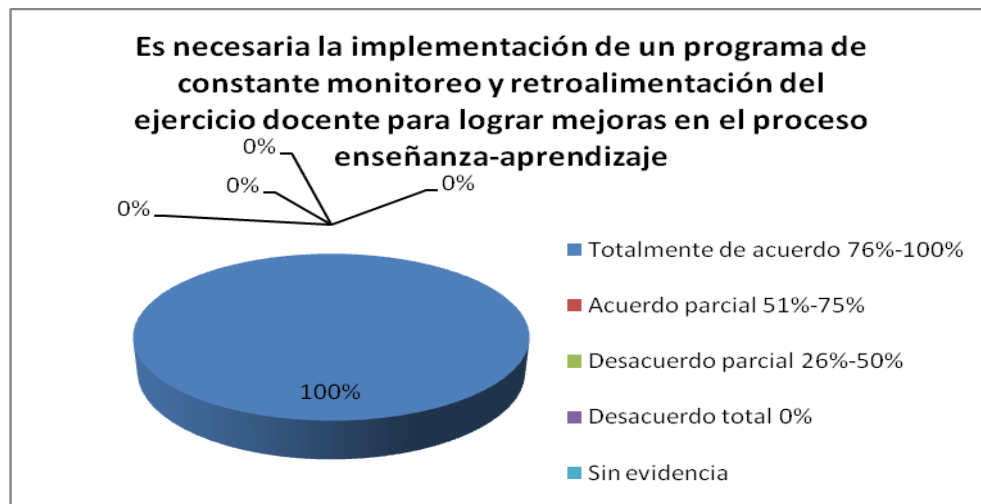


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 45, la mayoría de docentes encuestados consideran que el personal académico interino debe cumplir con el perfil de contratación.

- Pregunta 4: es necesaria la implementación de un programa de constante monitoreo y retroalimentación del ejercicio docente para lograr mejoras en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Figura 46. **Necesidad de la implementación de un programa de constante monitoreo y retroalimentación del ejercicio docente**

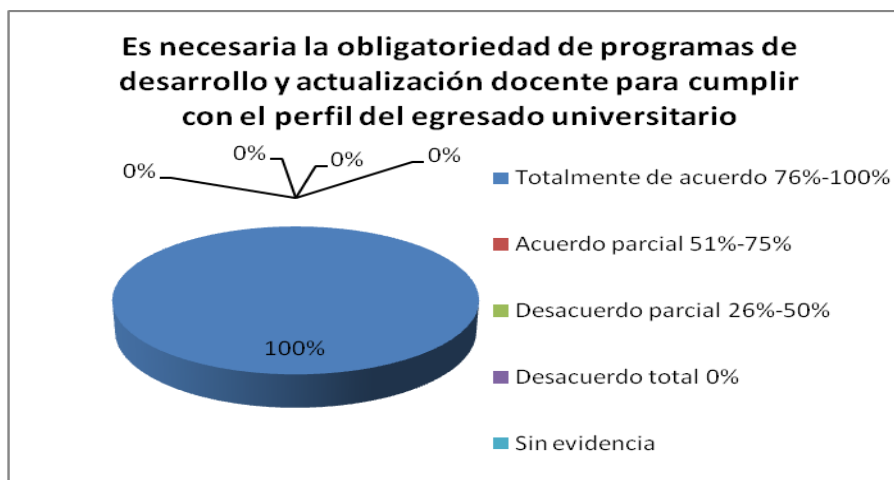


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 46, la mayoría de docentes encuestados consideran la necesidad de implementar un programa de constante monitoreo y retroalimentación del ejercicio docente.

- Pregunta 5: es necesaria la obligatoriedad de programas de desarrollo y actualización docente para cumplir con el perfil del egresado universitario.

Figura 47. **Es necesaria la obligatoriedad de programas de desarrollo y actualización docente para cumplir con el perfil del egresado universitario**

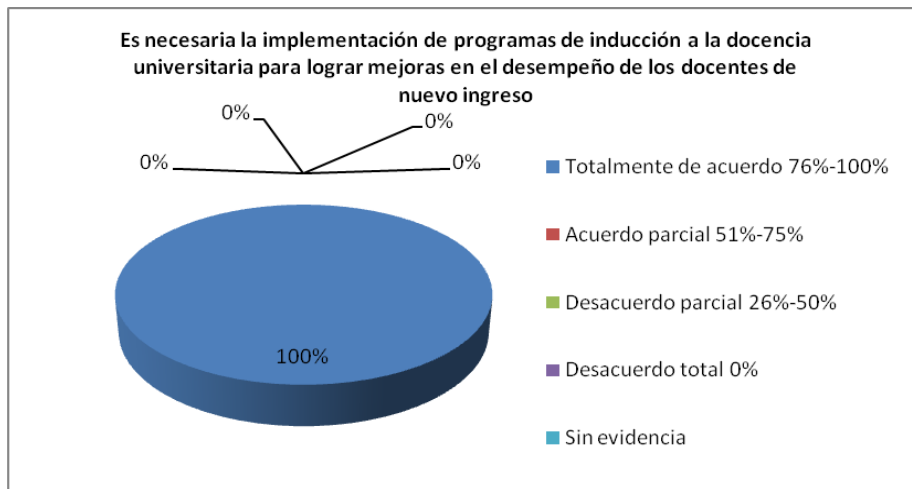


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 47, la mayoría de docentes encuestados consideran necesario que los programas de desarrollo y actualización docente sean obligatorios, para cumplir con el perfil del egresado universitario.

- Pregunta 6: es necesaria la implementación de programas de inducción a la docencia universitaria para lograr mejoras en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso.

Figura 48. **Es necesaria la implementación de programas de inducción a la docencia universitaria para lograr mejoras en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso**

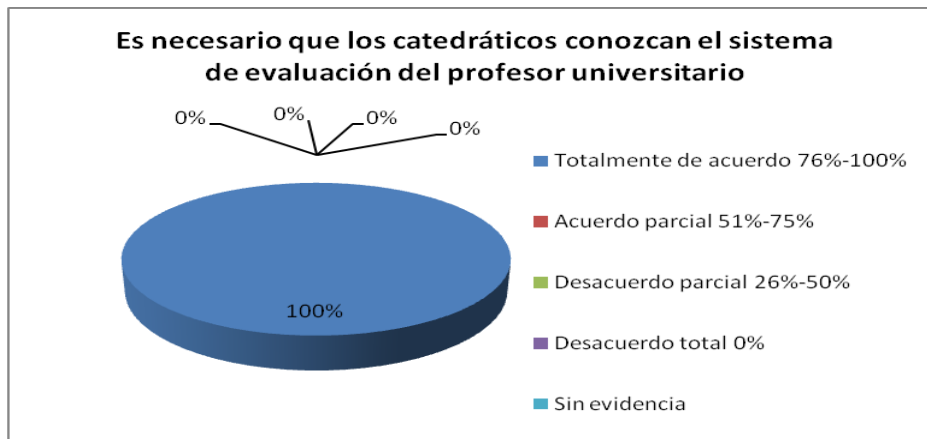


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 48, la mayoría de docentes encuestados consideran necesaria la implementación de programas de inducción a la docencia universitaria para lograr mejoras en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso.

- Pregunta 7: es necesario que los catedráticos conozcan el sistema de evaluación del profesor universitario.

Figura 49. **Es necesario que los catedráticos conozcan el sistema de evaluación del profesor universitario**



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 49, la mayoría de docentes encuestados consideran necesario que los catedráticos conozcan el sistema de evaluación del profesor universitario.



- Pregunta 8: los catedráticos recién contratados reciben una inducción al puesto que desempeñan, el cual facilita su adaptación y experiencia como docentes.

Figura 50. **Los catedráticos recién contratados reciben una inducción al puesto que desempeñan, el cual facilita su adaptación y experiencia como docentes**

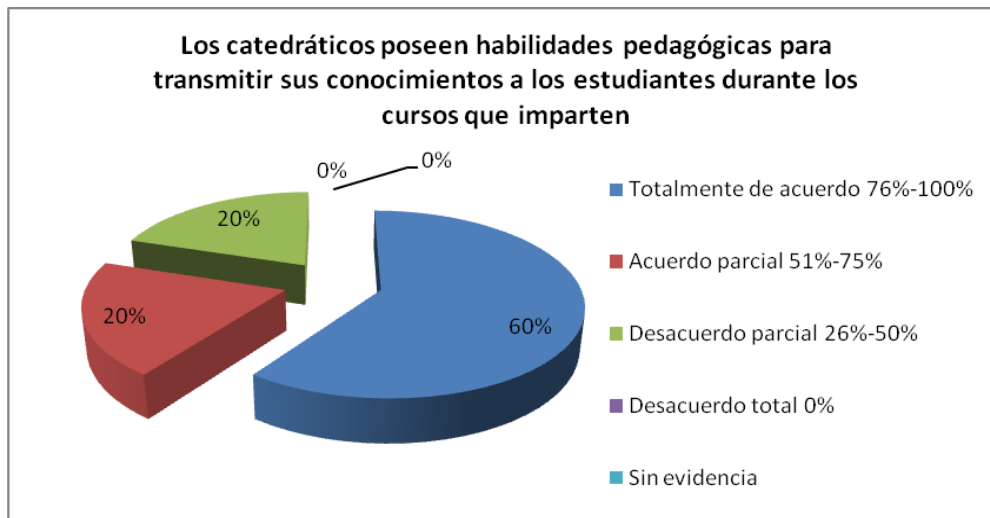


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 50, la mayoría de docentes encuestados respondieron que los catedráticos de nuevo ingreso no reciben inducción alguna al puesto que desempeñan.

- Pregunta 9: los catedráticos poseen habilidades pedagógicas para transmitir sus conocimientos a los estudiantes durante los cursos que imparten.

Figura 51. **Los catedráticos poseen habilidades pedagógicas para transmitir sus conocimientos a los estudiantes durante los cursos que imparten**

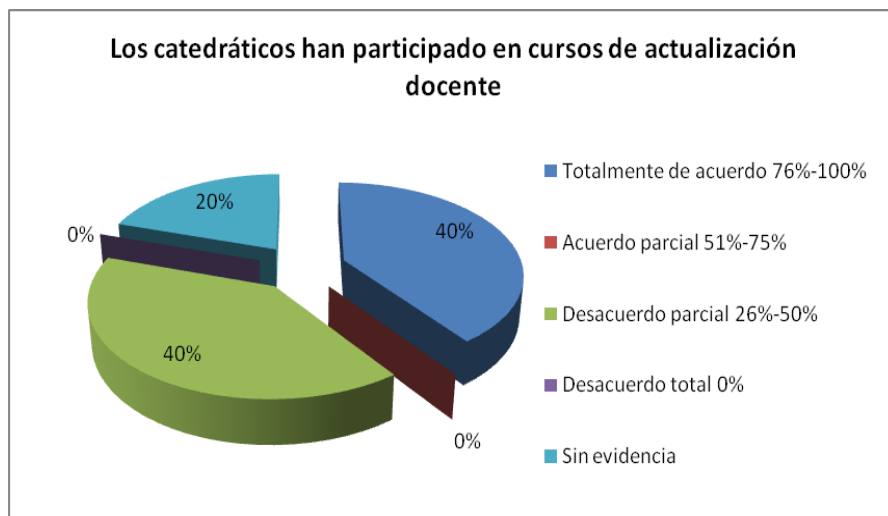


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 51, la mayoría de docentes encuestados consideran que los catedráticos poseen habilidades pedagógicas para transmitir sus conocimientos a los estudiantes durante los cursos que imparten.

- Pregunta 10: los catedráticos han participado en cursos de actualización docente.

Figura 52. **Los catedráticos han participado en cursos de actualización docente**

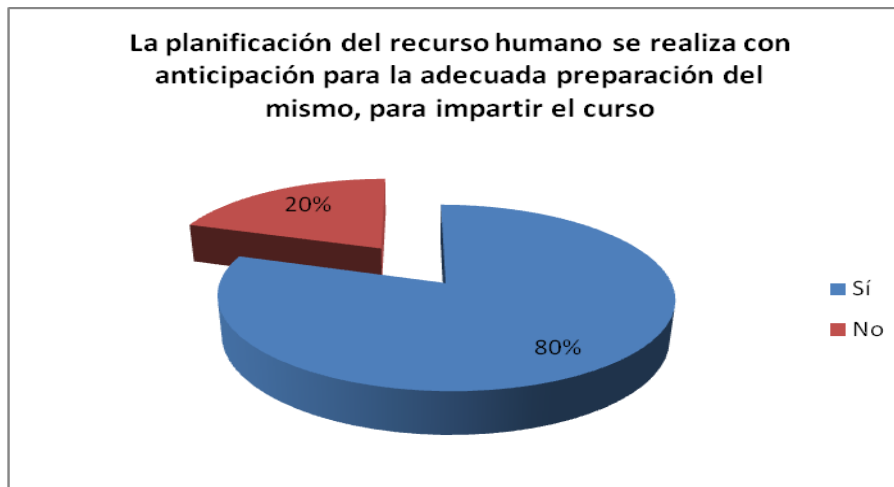


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 52, la mayoría de docentes respondieron que un 76% a 100% los docentes sí han participado en cursos de actualización.

- Pregunta 11: la planificación del recurso humano se realiza con anticipación para la adecuada preparación del mismo, para impartir el curso.

Figura 53. **La planificación del recurso humano se realiza con anticipación para la adecuada preparación del mismo, para impartir el curso**



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 53, la mayoría de docentes encuestados consideran que la planificación del recurso humano si se realiza con la anticipación adecuada para que los docentes se preparen para impartir su curso.

- Pregunta 12: se realiza un constante monitoreo de la moral y ética del profesor universitario durante el desempeño de su labor docente.

Figura 54. **Se realiza un constante monitoreo de la moral y ética del profesor universitario durante el desempeño de su labor docente**



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 54, la mayoría de docentes encuestados consideran que no se da un constante monitoreo de la moral y ética del profesor universitario durante el desempeño de su labor docente.

- Pregunta 13: existe algún plan de mejora del desempeño del personal académico por parte de la escuela.

Figura 55. **Existe algún plan de mejora del desempeño del personal académico por parte de la escuela**

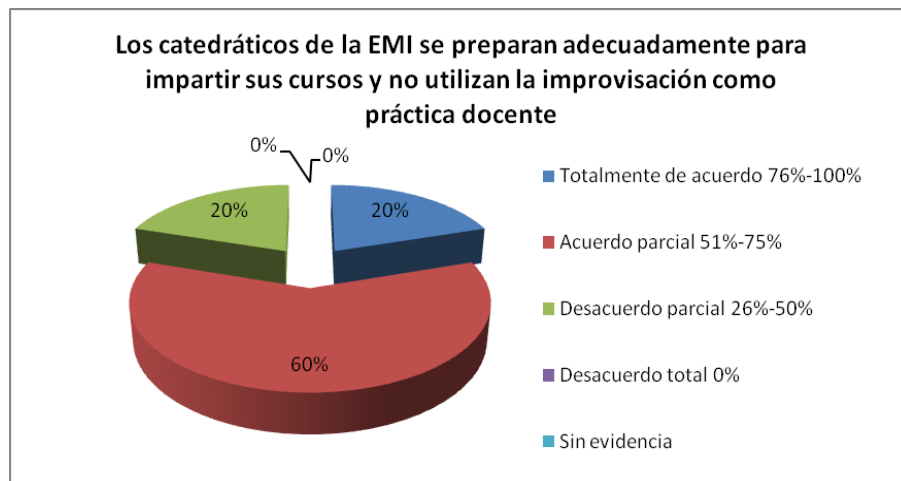


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 55, la mayoría de docentes encuestados consideran que no existe plan de mejora del desempeño del personal académico, por parte de la Escuela.

- Pregunta 14: los catedráticos de la EMI se preparan adecuadamente para impartir sus cursos y no utilizan la improvisación como práctica docente.

Figura 56. **Los catedráticos de la EMI se preparan adecuadamente para impartir sus cursos y no utilizan la improvisación como práctica docente**



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 56, un 51% a 75% de los docentes encuestados está de acuerdo que los catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial se preparan adecuadamente para impartir sus cursos.

#### 2.5.4. Encuesta a otras universidades

Realizada para conocer el sistema de reclutamiento, selección, contratación e inducción que éstas utilizan. Los resultados obtenidos por medio de la encuesta se muestran en la tabla VI.

- Cantidad de encuestados: 25 personas

Tabla VI. **Resultados de encuesta a otras universidades**

Preguntas		Universidad del Istmo	Universidad Rafael Landívar	Universidad del valle	Universidad Mariano Gálvez	Otra Universidad
1	Institución a la que pertenece	8	7	4	6	0
Preguntas		Si		No		
2	La institución a la que pertenece cuenta con un perfil de contratación para catedráticos	25		0		
3	La institución a la que pertenece tiene un procedimiento definido de reclutamiento, selección y contratación de personal	20		5		
4	Los catedráticos reciben alguna inducción antes del inicio de su labor como docente, la cual facilitaría su adaptación y desempeño como docentes	21		4		
5	Considera necesaria una Inducción previa al inicio de la labor de los docentes	24		1		
6	Cuentan con programas de constante actualización y desarrollo docente.	24		1		
7	Los programas de actualización y desarrollo docente son de carácter obligatorio	23		1		
9	Ha participado en algún programa de actualización y/o desarrollo docente	22		3		
10	Cuentan con un sistema de evaluación al catedrático	25		0		
12	Conoce lo que es un portafolio o carpeta docente. (si su respuesta a la pregunta 12 fue sí, pasar a la siguiente pregunta)	16		9		
13	Utilizan el portafolio docente como herramienta de trabajo	15		1		



Continuación tabla VI.

Preguntas		identidad Universitaria	Ética del profesor Universitario	Ciencias de la educación	Metodología de Investigación	Derechos humanos	Metodologías de enseñanza-aprendizaje	Multi e interculturalidad universitaria	Otros	
8	Entre los programas de actualización y/o desarrollo docente con los que cuentan están:	13	14	9	14	2	17	2	1	
Preguntas		semanalmente			cada mes	cada 2 a 3 meses	cada 4 a 6 meses	cada 7 a 9 meses	cada 10 meses a 1 año	siempre que sea necesario
11	En qué tiempos se realiza la evaluación al catedrático		0	10	0	15	0	0	0	
Preguntas		Totalmente de acuerdo 76%-100%		Acuerdo parcial 51%-75%		Desacuerdo parcial 26%-50%		Desacuerdo total 0%		Sin evidencia
14	Es necesario incluir la ética del profesor universitario en los programas de desarrollo docente	24		1		0		0		0
15	Los catedráticos se preparan adecuadamente para impartir sus cursos	23		2		0		0		0
16	La imagen del catedrático ante el estudiante es importante	23		2		0		0		0
17	Adecuado procedimiento de reclutamiento, selección y contratación del personal académico tiene un efecto positivo en la calidad educativa	20		3		0		1		1

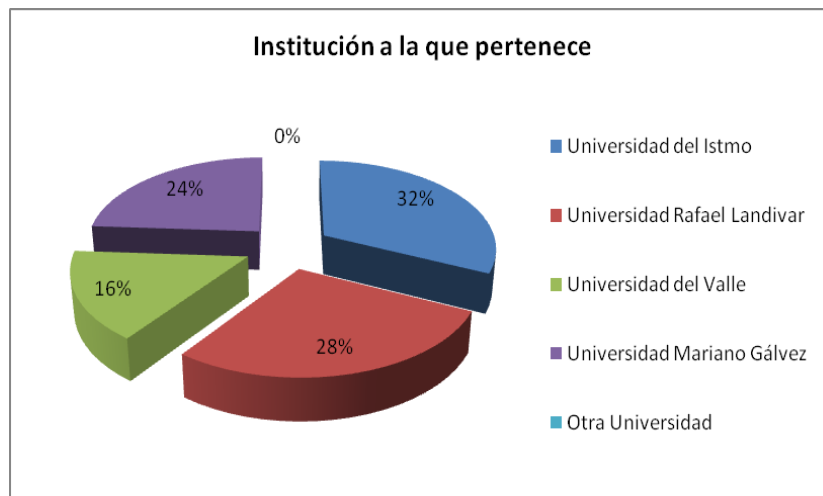
Fuente: elaboración propia.

#### 2.5.4.1. Interpretación de resultados

Análisis de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a docentes de otras universidades.

- Pregunta 1: institución a la que pertenece.

Figura 57. **Institución a la que pertenece**

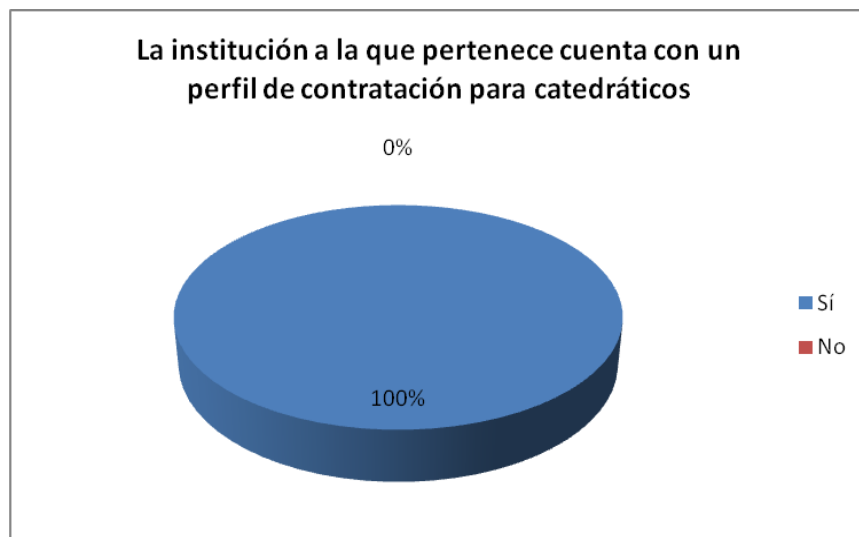


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 57, la mayoría de docentes encuestados son de la universidad de Istmo.

- Pregunta 2: la institución a la que pertenece cuenta con un perfil de contratación para catedráticos.

Figura 58. **Institución a la que pertenece cuenta con un perfil de contratación para catedráticos**

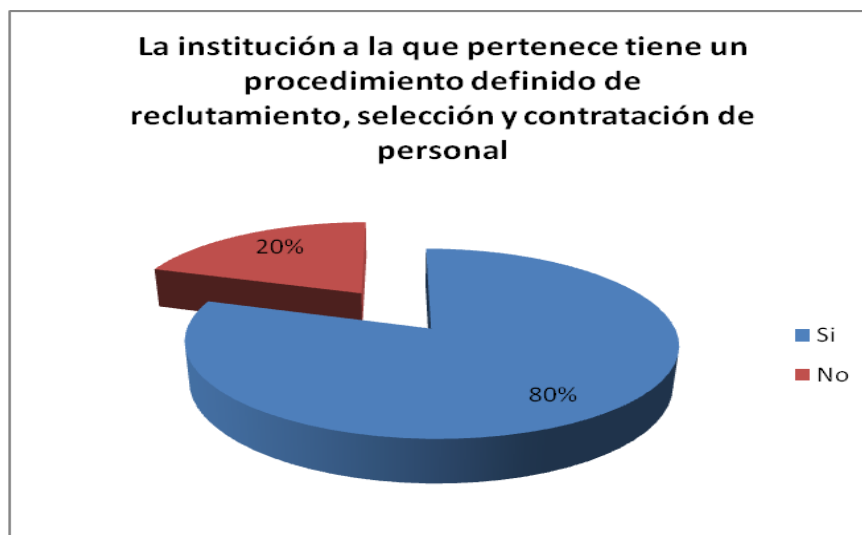


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 58, la totalidad de docentes respondieron que la institución a la que pertenecen sí cuenta con un perfil de contratación para catedráticos.

- Pregunta 3: la institución a la que pertenece tiene un procedimiento definido de reclutamiento, selección y contratación de personal.

Figura 59. **La institución a la que pertenece tiene un procedimiento definido de reclutamiento, selección y contratación de personal**

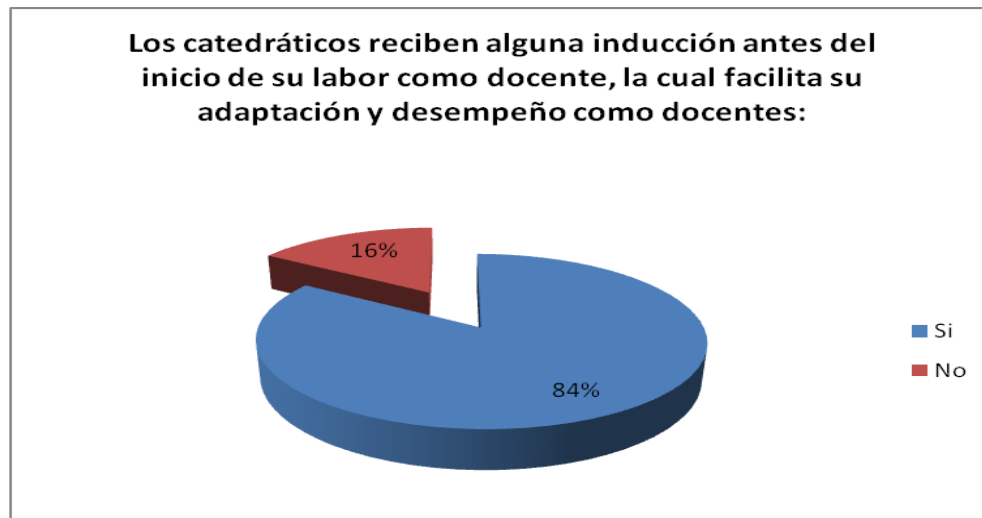


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 59, la mayoría de docentes respondió que la institución a la que pertenecen, tiene un procedimiento definido de reclutamiento, selección y contratación de personal.

- Pregunta 4: los catedráticos reciben alguna inducción antes del inicio de su labor como docente, la cual facilitaría su adaptación y desempeño como docentes.

Figura 60. **Los catedráticos reciben alguna inducción antes del inicio de su labor como docente, la cual facilitaría su adaptación y desempeño como docentes**

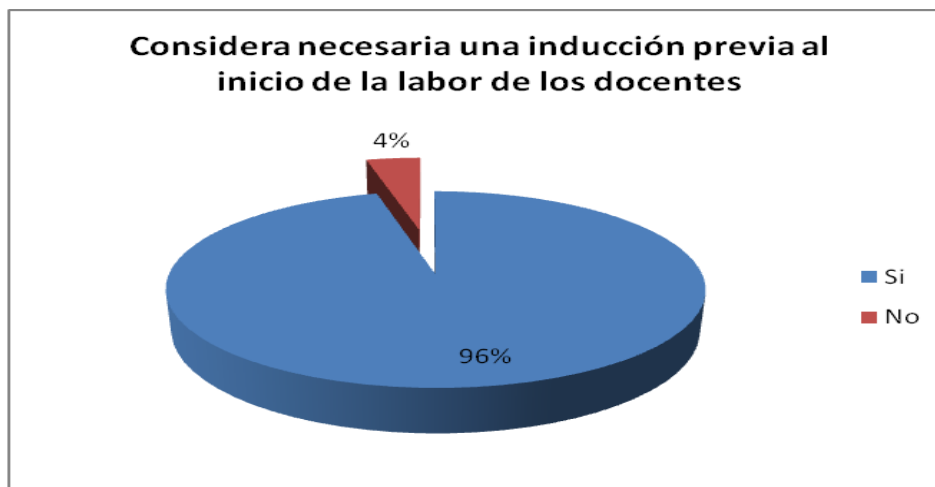


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 60, la mayoría de docentes encuestados respondió que los catedráticos sí reciben una inducción antes de iniciar su labor como docente, lo cual facilita su adaptación y desempeño como catedráticos.

- Pregunta 5: considera necesaria una inducción previa al inicio de la labor de los docentes.

Figura 61. **Considera necesaria una inducción previa al inicio de la labor de los docentes**



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 61, la mayoría de docentes encuestados consideran que sí es necesaria la inducción antes de iniciar la labor como docentes.

- Pregunta 6: cuentan con programas de constante actualización y desarrollo docente (Si la respuesta a su pregunta fue sí, pasar a las preguntas 7 y 8)

Figura 62. **Cuentan con programas de constante actualización y desarrollo docente**

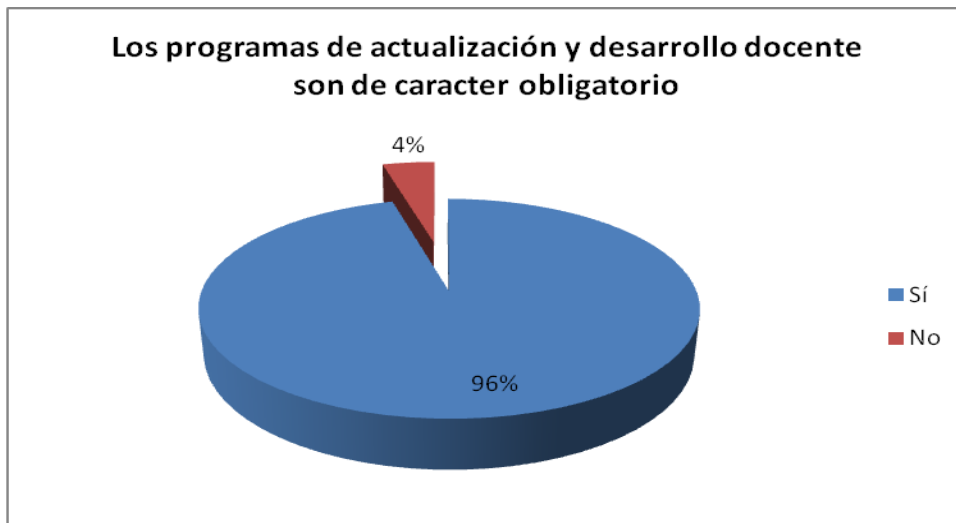


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 62, la mayoría de docentes encuestados respondieron que en la institución a la que pertenecen sí cuentan con éstos programas.

- Pregunta 7: los programas de actualización y desarrollo docente son de carácter obligatorio.

Figura 63. **Los programas de actualización y desarrollo docente son de carácter obligatorio**



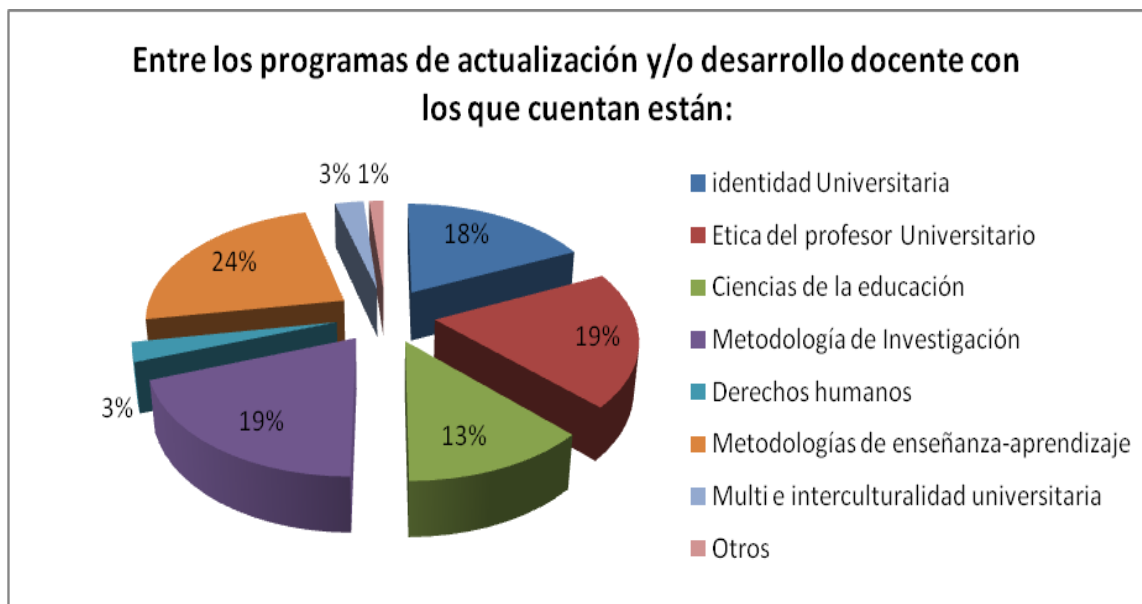
Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 63, la mayoría de docentes encuestados respondieron que en la institución a la que pertenecen, los programas de actualización y desarrollo docente son de carácter obligatorio.



- Pregunta 8: entre los programas de actualización y/o desarrollo docente con los que cuentan están.

Figura 64. **Entre los programas de actualización y/o desarrollo docente con los que cuentan están**



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 64, la mayoría de programas con los que cuentan son de Metodologías de Investigación.

- Pregunta 9: ha participado en algún programa de actualización y/o desarrollo docente.

Figura 65. **Ha participado en algún programa de actualización y/o desarrollo docente**

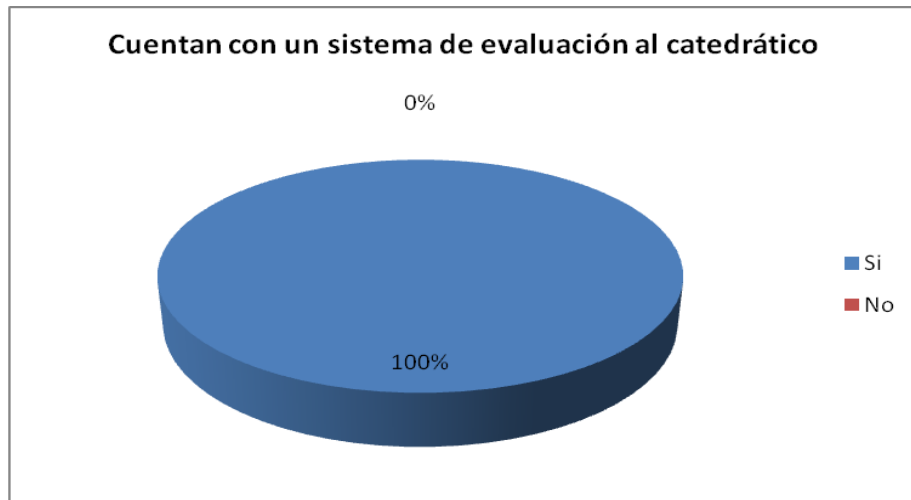


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 65, la mayoría de docentes encuestados han participado en algún programa de actualización y/o desarrollo docente.

- Pregunta 10: cuentan con un sistema de evaluación al catedrático.

Figura 66. **Cuentan con un sistema de evaluación al catedrático**

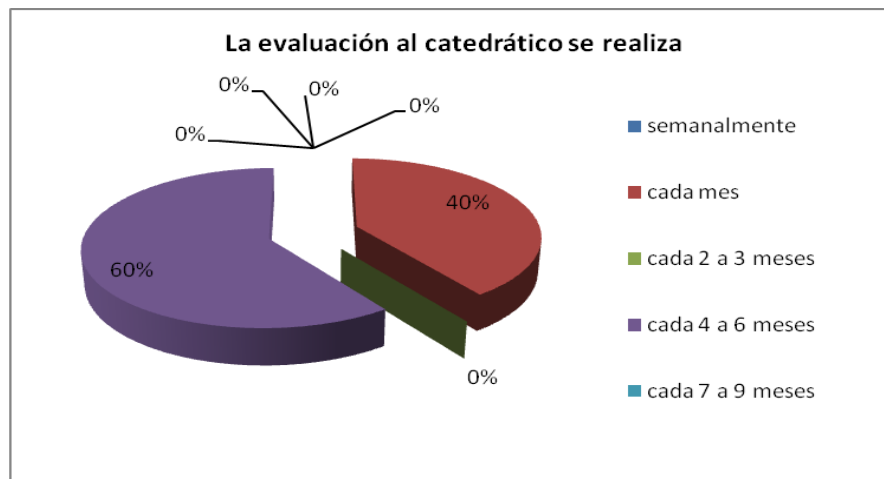


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 66, la mayoría de docentes encuestados respondieron que la institución a la que pertenecen sí cuenta con un sistema de evaluación al catedrático.

- Pregunta 11: en qué tiempos se realiza la evaluación al catedrático.

Figura 67. **En qué tiempos se realiza la evaluación al catedrático**

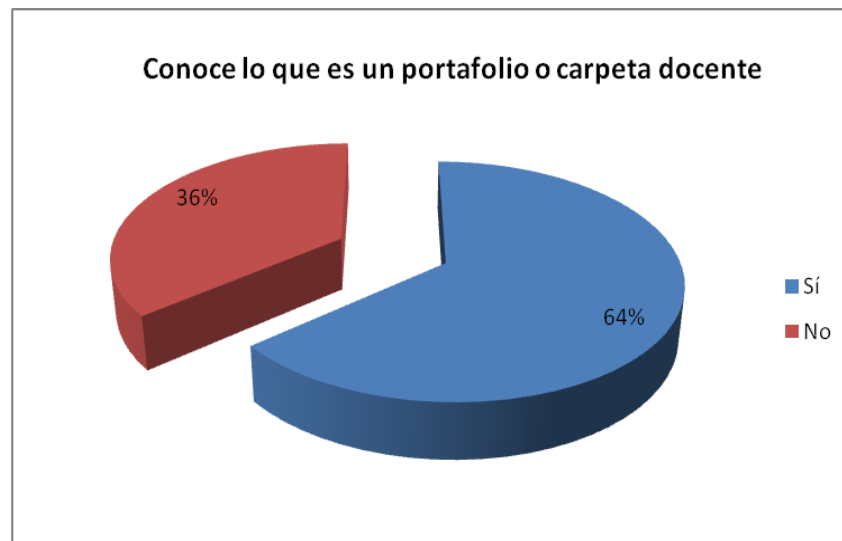


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 67, la mayoría realiza la evaluación al catedrático cada 4 a 6 meses.

- Pregunta 12: conoce lo que es un portafolio o carpeta docente (si su respuesta es sí continuar a la siguiente pregunta)

Figura 68. **Conoce lo que es un portafolio o carpeta docente**

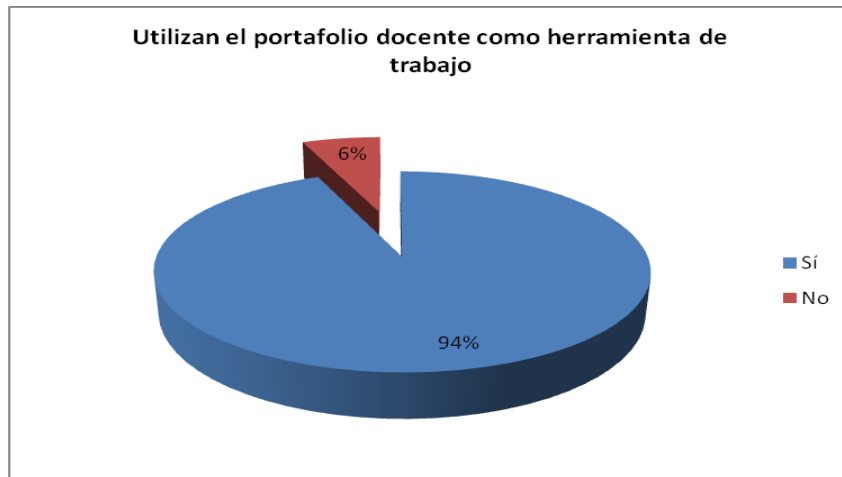


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 68, la mayoría de docentes encuestados conocen qué es un portafolio docente.

- Pregunta 13: utilizan el portafolio docente como herramienta de trabajo.

Figura 69. **Utilizan el portafolio docente como herramienta de trabajo**

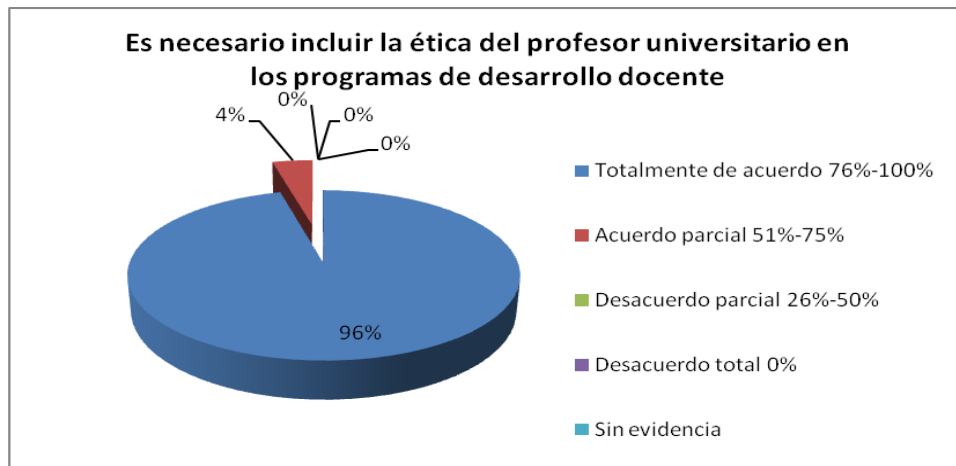


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 69, la mayoría de docentes encuestados sí utilizan el portafolio docente como herramienta de trabajo.

- Pregunta 14: es necesario incluir la ética del profesor universitario entre los programas de desarrollo docente.

Figura 70. **Es necesario incluir la ética del profesor universitario entre los programas de desarrollo docente**

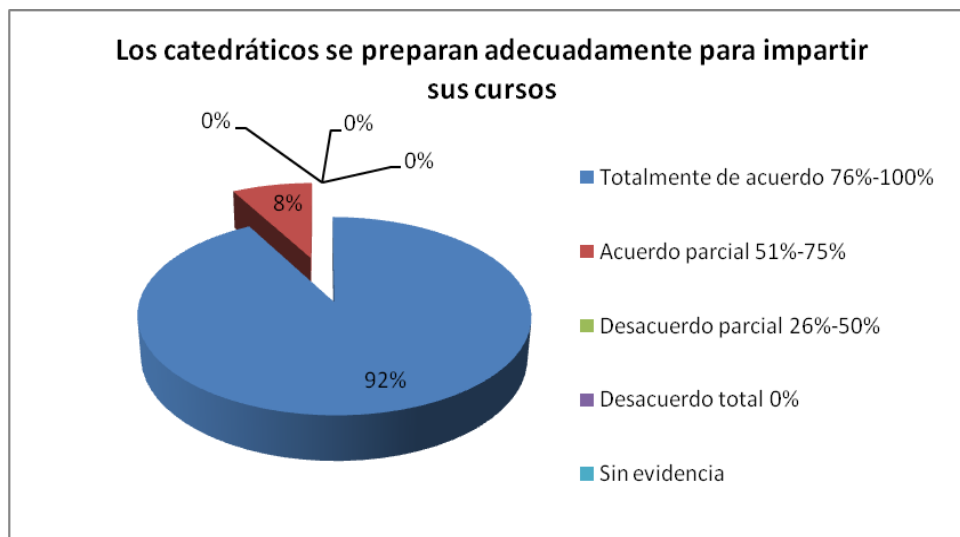


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 70, la mayoría de docentes encuestados están de acuerdo con la necesidad de incluir la ética del profesor universitario ente los programas de desarrollo docente.

- Pregunta 15: los catedráticos se preparan adecuadamente para impartir sus cursos.

Figura 71. **Los catedráticos se preparan adecuadamente para impartir sus cursos**



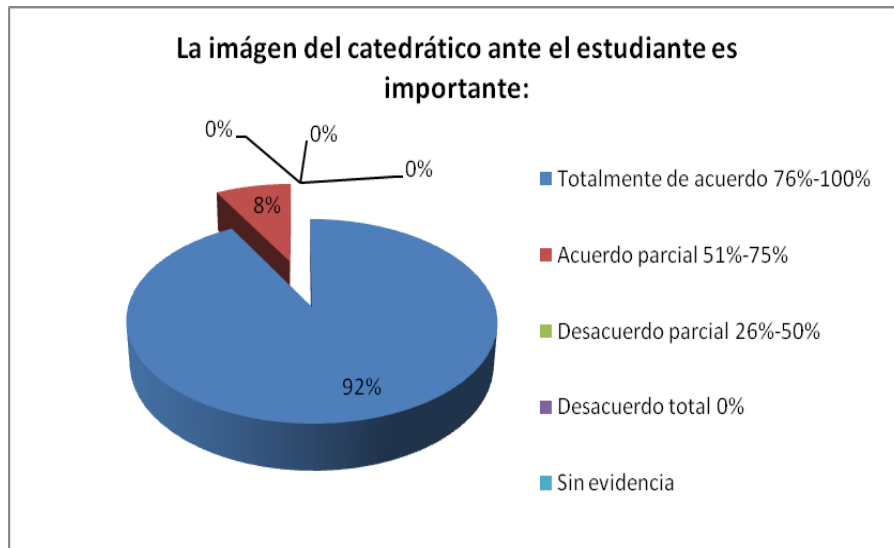
Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 71, la mayoría de docentes encuestados consideran que los catedráticos de la institución a la que pertenecen, se preparan adecuadamente para impartir sus cursos.



- Pregunta 16: la imagen del catedrático ante el estudiante es importante.

Figura 72. **La imagen del catedrático ante el estudiante es importante**

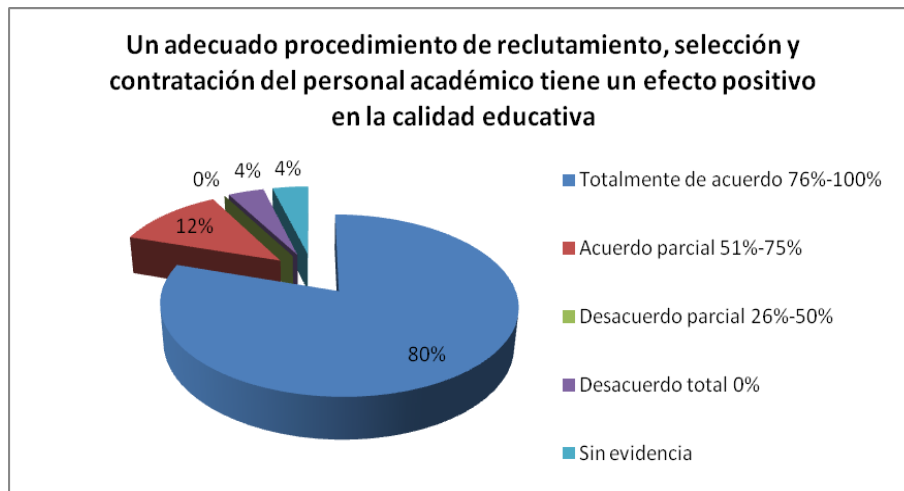


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 72, la mayoría de docentes encuestados consideran que la imagen del catedrático ante el estudiante sí es importante.

- Pregunta 17: un adecuado procedimiento de reclutamiento, selección y contratación del personal académico tiene un efecto positivo en la calidad educativa.

Figura 73. **Un adecuado procedimiento de reclutamiento, selección y contratación del personal académico tiene un efecto positivo en la calidad educativa**



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la figura 73, la mayoría de docentes encuestados consideran que un adecuado procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal académico tendría un efecto positivo en la calidad educativa.

## Conclusiones generales

- Es necesario tener un perfil de contratación docente.
- Contar con inducción para los docentes, previo al inicio de su labor, que permitirá asegurar un buen desempeño.
- Tener programas actualizados, para una mejora constante de la calidad educativa.
- Realizar constantemente, evaluación y retroalimentación sobre el desempeño de los catedráticos.
- Es importante que los catedráticos posean conocimientos didácticos para impartir sus cursos adecuadamente.

### **2.6. Sistema de evaluación del desempeño**

La evaluación del profesor universitario es un proceso sistemático, continuo e integrado que valora las actividades del profesor universitario, con el objetivo de corregir posibles deficiencias e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica.

El Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico (DEPPA), es la dependencia encargada de efectuar el control y sistematización del proceso de evaluación docente del personal académico, así como de la promoción docente de los profesores titulares de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Cada unidad académica cuenta con una comisión de evaluación, que tiene como función principal la administración de la evaluación del profesor universitario en dichas unidades, de acuerdo al espíritu y objetivos del Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico.

La comisión de evaluación de cada unidad académica está integrada por seis miembros: tres estudiantes electos por mayoría de votos de los estudiantes presentes de cada unidad académica que hayan aprobado el primer año de estudios o su equivalente, y tres profesores titulares electos por mayoría de votos de entre los profesores titulares presentes de la unidad académica respectiva. Ambos actos electorales serán presididos por el órgano de dirección de la Unidad Académica a quien corresponda dar posesión de sus cargos a los electos.

Los miembros de la comisión ejercerán sus funciones durante dos años y su elección se hará en forma escalonada conforme al reglamento respectivo.

La evaluación del profesor universitario se llevará a cabo, por lo menos una vez al año según el régimen que tenga cada unidad académica, y se hará de acuerdo a las atribuciones que se le hubieren asignado y los méritos académicos de su desempeño debidamente acreditados.

#### **2.6.1. Comisión de Evaluación (COMEVAL)**

Comisión que administra, organiza, ejecuta y supervisa el proceso de evaluación y promoción del personal académico de la facultad de Ingeniería quien, entre otras funciones vela por la transparencia y objetividad del proceso.

Calendariza y divulga con anticipación las fechas en las que se realizará la evaluación, así como el propósito y procedimiento a seguir. También informa al docente de la evaluación y aplicación de los instrumentos de acuerdo a sus funciones o cargos que desempeña el titular y no titular.

#### Instancias que evalúan al personal académico

- Estudiantes
  - Aspecto didáctico
  - Aspecto psicosocial
  - Aspecto profesional
- Jefe inmediato
  - Aspecto didáctico
  - Aspecto psicosocial
  - Aspecto profesional
- Autoevaluación
- Junta Directiva
- Equipo o grupo de trabajo
- Comisión de evaluación docente

### Funciones o cargos a evaluar en el personal académico

- Docencia
- Investigación
- Servicio
- Administración académica

### Estructura de la evaluación docente

- Evaluación del desempeño docente
- Méritos académicos
- Informe de actividades

### Ponderación de la función docencia

La tabla VII muestra la ponderación de cada una de las partes de la evaluación docente:

Tabla VII. **Ponderación de la función docencia**

Instrumento	No. Boleta	Ponderación
Estudiante	0	35
Autoevaluación	1	20
Jefe inmediato	2	15
Méritos académicos		30
<b>Total de puntos</b>		100

Fuente: elaboración propia.

## **2.1. Retroalimentación**

El órgano de dirección conoce los resultados de la evaluación docente del personal académico de su unidad y notifica los mismos a cada profesor.

Según el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, los resultados parciales y finales de la evaluación del personal académico serán considerados satisfactorios cuando se obtenga un punteo mayor de sesenta y cuatro puntos con cincuenta y cinco centésimas (64.55) e insatisfactorios cuando el punteo sea menor o igual de sesenta y cuatro puntos y cincuenta y cinco centésimas (64.55). (Reglamento de evaluación y promoción del profesor Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, artículo 25)

En el caso que dichas evaluaciones sean insatisfactorias, el profesor deberá buscar su capacitación para la corrección de los aspectos que, en las mismas fuere deficiente, dentro de los programas de formación que ofrece la Universidad de San Carlos o fuera de ella. En este caso, la corrección de los aspectos insatisfactorios por medio de los programas mencionados tiene carácter de obligatorio. (Reglamento de la carrera universitaria del personal académico, artículo 53).





### **3. PROPUESTA DEL DISEÑO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, INDUCCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO INTERINO**

#### **3.1. Requerimientos del puesto**

La creación de nuevas plazas docentes deberá responder a las necesidades de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, previamente justificadas, y la selección deberá responder a los requisitos del puesto definidos a continuación:

- Ser centroamericano.
- Poseer como mínimo el grado académico de licenciado, legalmente reconocido en Guatemala.
- Ser colegiado activo.
- Estar en el goce de sus derechos civiles.
- Dominio de la materia a impartir.
- Experiencias previas en la docencia.
- Otros (discrecional).

#### **3.2. Reclutamiento**

El procedimiento de captación de candidatos se podrá llevar a cabo de tres maneras distintas:

### **3.6.1. Fuentes de reclutamiento de personal docente interino**

Son las fuentes a emplear para atraer a los candidatos a ocupar las plazas disponibles.

#### **3.2.1.1. Base de datos de postulantes**

Se tendrá una base de datos de postulantes constantemente actualizada para mantener un récord de los candidatos que han llenado la solicitud de empleo, y así contactarlos en oportunidades futuras de acuerdo a las necesidades de la escuela.

#### **3.2.1.2. Recomendación de otros**

Se tomará en consideración las recomendaciones de otros catedráticos o personal de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial u otras instancias de la universidad, para ser incluidos en la base de datos de posibles candidatos a ser contactados.

#### **3.2.1.3. Promoción del concurso**

El proceso de promoción del concurso se realizará, según se indica a continuación:

- Publicar la convocatoria al concurso, por lo menos a través de dos medios de comunicación, entre los cuales figuran: el periódico o radio universitaria, diario de mayor circulación nacional. La publicación deberá

hacerse por lo menos una vez, y con ocho días de anticipación al inicio del proceso.

- Publicar la convocatoria en afiches, boletines, página de la Escuela de Mecánica Industrial o Facultad de Ingeniería, o cualquier otro medio para el debido conocimiento de la comunidad universitaria y éstos se mantendrán publicados, por lo menos ocho días consecutivos en lugares visibles.
- Publicar la convocatoria en otros lugares frecuentados por posibles postulantes (en colegios profesionales, otras universidades, entre otros).
- Toda convocatoria que se publique en cualquier medio deberá incluir la siguiente información:
  - Nombre del puesto, naturaleza, jornada laboral y requisitos legales del mismo.
  - Área académica que solicita el personal docente.
  - Funciones a ejecutar.
  - Competencias del puesto.
  - Sueldo base.
  - Fecha, lugar y hora máxima de recepción de documentos.
  - Otra información que se estime conveniente agregar.

### **3.2.2. Comisión receptora de solicitudes**

Se conformará por parte de la dirección de escuela de la comisión receptora, conformada por el Director. La secretaria será la encargada de recibir los documentos, revisar o rechazar y emitir una constancia de recibo que debe incluir la hora y fecha, así como la firma y sello e indicar pasos y citas posteriores.

Información que debe ser incluida en la entrega del currículum vitae

- Información general
  - Nombres y apellidos
  - Sexo
  - Estado civil
  - Edad
  - Lugar y fecha de nacimiento
  - Nacionalidad
  - Residencia
  - Teléfonos de casa y celular
  - Correo electrónico
  - Colegio profesional y número de colegiación
  
- Información académica
  - Estudios de grado universitario
  - Estudios de post-grado(s) o de especialidad

- Estudios de maestría(s)
  - Estudios de doctorado(s)
  - Estudios menores a seis(6) meses (cursos, diplomados y seminarios)
  - Estudios de seis (6) a doce (12) meses
  - Estudios de doce (12) a dieciocho (18) meses
  - Diplomas no mencionados como cursos
  - Experiencia docente
  - Idiomas que habla y escribe (muy bien, bien, regular)
- Experiencia y/o formación profesional
    - Experiencia laboral
    - Investigaciones
    - Publicaciones
    - Membresía a organizaciones nacionales e internacionales

La persona encargada de recepción de solicitudes es la secretaria del Director de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, quien entregará una solicitud de empleo a los interesados, cuya información alimentará la base de datos de candidatos (ver figura 74).

Figura 74. **Formato de solicitud de participación en los concursos de oposición para la contratación de personal docente interino**

<b>SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN PARA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DOCENTE INTERINO DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA</b>		
<b>DATOS DE LA CONVOCATORIA</b>		
Plaza para la que aplica:		
Área de conocimiento:		
Departamento:		
Fecha de solicitud:		
<b>DATOS PERSONALES</b>		
Apellidos y nombre:		
Fecha nacimiento:	Sexo:	Nacionalidad:
Domicilio:		
Departamento:	Cédula o DPI:	
Teléfono(*):	Teléfono móvil(*):	E-mail(*):
Título universitario:		
<b>Régimen de dedicación que solicita:</b> <input type="checkbox"/> Tiempo completo <input type="checkbox"/> Tiempo parcial <input type="checkbox"/> Tiempo completo o parcial	<b>Horarios que solicita:</b> <input type="checkbox"/> Matutina <input type="checkbox"/> Vespertina <input type="checkbox"/> Mixta	
<b>Importante: se informa a los interesados que la convocatoria se realizará a través de medio telefónico. Asegúrese de que los campos correspondientes están correctamente cumplimentados.</b>		
<b>JUNTO A ESTA SOLICITUD SE PRESENTARÁN COPIA DE LOS DOCUMENTOS QUE SE INDICAN A CONTINUACIÓN:</b>  <input type="checkbox"/> Copia de cédula <input type="checkbox"/> Copia del título oficial universitario exigido		
<p>Solicita participar en la convocatoria indicada y declara que son ciertos los datos consignados en la solicitud, y que reúne las condiciones exigidas, comprometiéndose a probar documentalmente todos los datos que figuran en la misma.</p> <p style="text-align: center;">Guatemala, ..... de ..... de 20.....</p> <p style="text-align: center;">Firma:.....</p>		

Fuente: elaboración propia.

### **3.2.3. Entrega de documentos por los postulantes**

Los participantes deberán entregar los documentos personalmente en la hora y fecha señalados.

### **3.2.4. Análisis de la documentación y selección de candidatos a participar en el concurso**

Una vez cumplido el plazo para la entrega de documentos, la comisión del concurso seguirá el siguiente procedimiento para el análisis de los mismos:

- Después de haberse cumplido la fecha y hora máxima de entrega de documentos se realizará un listado de nombres de los postulantes que hayan cumplido con el plazo establecido.
- Verificar si la documentación presentada está completa.
- Verificar la autenticidad de la documentación de los aspirantes.
- Citar a los postulantes que cumplen con los requisitos a la entrevista con el coordinador del área.

### **3.3. Selección**

Son los procedimientos a realizar para seleccionar al mejor candidato para ocupar el puesto.

### **3.3.1. Comisión dictaminadora**

Es el órgano integrado por el coordinador de área, un profesor del área y el director de escuela. Este órgano le corresponde hacer las evaluaciones de los diferentes candidatos docentes que se presenten a competir.

### **3.3.2. Criterios a evaluar en el concurso de oposición**

Son los factores a considerar en el concurso de oposición para seleccionar al mejor candidato.

#### **3.3.2.1. Análisis del currículum vitae**

El análisis del currículum vitae comprenderá la revisión de las siguientes características:

- Grados académicos y otros estudios
- Experiencia profesional
- Referencias profesionales y académicas
- Reconocimientos y distinciones
- Labor creativa

#### **3.3.2.2. Entrevista al candidato**

La entrevista al candidato será realizada por el Director de Escuela y el coordinador del área respectiva donde está la plaza vacante.



- Objetivo de la entrevista
  - Presentación del postulante al puesto que desea cubrir
  - Análisis y evaluación de la historia laboral
  - Valoración del apego al perfil del puesto
  - Evaluar el nivel de familiaridad con los conocimientos y habilidades requeridas

### **3.3.2.3. Exposición de un tema del programa del curso a impartir**

Realización de una prueba práctica, en la que cada candidato expondrá un tema del programa del curso a impartir, en la que se evaluarán los siguientes aspectos:

- Claridad de expresión
- Recursos didácticos utilizados
- Manejo de la asignatura

### **3.3.3. Formato de clasificación de competencias de los candidatos**

En la tabla VIII se muestra el tablero donde se asignará la puntuación a cada uno de los criterios evaluados y, el candidato que obtenga la mejor puntuación será el mejor calificado para ocupar la plaza vacante.

Tabla VIII. **Formato de clasificación de competencias de los candidatos**

<b>Criterios</b>	<b>Candidato 1</b>	<b>Candidato 2</b>	<b>Candidato 3</b>
Calidad del expediente académico y de las universidades donde realizó sus estudios			
Experiencia en la docencia y en la aplicación de los conocimientos en un campo particular			
Trabajos publicados y conferencias dictadas			
Labor creativa			
Dominio de la materia a enseñar y capacidad para integrarla con áreas afines			
<b>Puntuación total</b>			
Ponderación: <b>5: Excelente</b> <b>4: Muy Bueno</b> <b>3: Bueno</b> <b>2: Regular</b> <b>1: Deficiente</b>			

Fuente: elaboración propia.

### **3.3.4. Criterio de selección de candidatos**

La selección recaerá en el concursante que haya obtenido la puntuación más alta de aprobación del concurso, ya que será la persona que cuenta con las competencias necesarias para ocupar la vacante (ver tabla IX).

Tabla IX. **Formato de ponderación del concurso**

<b>Criterios</b>	<b>Ponderación estimada</b>	<b>Ponderación del candidato</b>
Currículum	10	
Entrevistas	25	
Exposición	25	
Competencias	40	
<b>Total</b>	<b>100</b>	

Fuente: elaboración propia.

El Director de Escuela y el coordinador de área le darán la noticia al ganador e indicarán la fecha de inicio de labores.

### **3.4. Contratación**

Es el procedimiento para contratar al personal después de haber sido seleccionado.

#### **3.4.1. Procedimiento de contratación de candidatos**

Una vez seleccionado el candidato que obtuvo la mayor puntuación, la secretaria del Director emitirá el acuerdo para dar trámite a la contratación y deberá contar con la siguiente papelería que será entregada en la oficina de nombramientos:

- Papelería completa del nuevo docente

- Contrato elaborado por la escuela
- Nombramiento de junta directiva

### **3.5. Inducción docente**

A continuación se describe una propuesta de inducción docente en el que se den a conocer las responsabilidades del puesto de trabajo y herramientas, para ubicar al nuevo docente en los aspectos administrativo académicos, pedagógicos, científico tecnológicos y culturales, brindándole componentes para desempeñarse con excelencia en el campo de la docencia universitaria.

- Procedimiento de Inducción y capacitación docente
  - Director de Escuela
    - ✓ Elabora el listado de catedráticos a contratar.
    - ✓ Coordina con los nuevos catedráticos disponibilidad de horario.
    - ✓ Coordina inducción por parte de Escuela de Mecánica Industrial con los coordinadores de área.
    - ✓ La escuela realiza la evaluación del desempeño anual al personal interino y envía la información de catedráticos a proveer capacitación y su disponibilidad de horario a la División de Desarrollo Académico para programación del curso de capacitación docente.

- División de Desarrollo Académico (DDA)
  - ✓ Programa fechas y horario del curso de capacitación.
  - ✓ Envía información al Director de Escuela EMI sobre la ubicación, horario, y duración del curso de capacitación.
- Director de Escuela
  - ✓ Cita al catedrático para presentarse a la inducción por parte de la Escuela de Mecánica Industrial y provee horarios del curso de capacitación por parte de la División de Desarrollo Académico.
- Nuevo catedrático
  - ✓ Acude a Escuela de Mecánica Industrial para recibir inducción.
- Director de Escuela
  - ✓ Presenta al nuevo catedrático con los coordinadores de área.
- Coordinador de área
  - ✓ Provee la inducción al nuevo catedrático (explica el contenido del curso, provee bibliografía, programa del curso, Introducción al sistema de evaluación y promoción, área curricular de la Escuela de Mecánica Industrial e indicaciones sobre el portafolio docente).

- Nuevo catedrático
  - ✓ Acude en las fechas y horarios programados al curso de capacitación docente en la División de Desarrollo Académico en función de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño anual, en la cual se determinarán las áreas en las que debe capacitarse.
- Programa de inducción docente EMI (Duración: 3 días)
  - Día 1
    - ✓ Presentación del nuevo docente a coordinadores de área y catedráticos
    - ✓ Presentación de instalaciones de la Facultad de Ingeniería.
    - ✓ Introducción del curso a impartir (contenidos, ubicación, horarios)
    - ✓ Proveer bibliografías y programa para impartir el curso
  - Día 2
    - ✓ Introducción al Sistema de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la USAC.
    - ✓ Introducción al área curricular de la Escuela de Mecánica Industrial:
      - Cursos obligatorios (Ingeniería Industrial y Mecánica Industrial)
      - Cursos optativos (Ingeniería Industrial y Mecánica Industrial)

- Día 3

- ✓ Planeamiento didáctico
- ✓ Metodología didáctica
- ✓ Comunicación efectiva
- ✓ Comunicación y recursos educativos
- ✓ Portafolio docente:

- ¿Qué es portafolio docente?
- Utilidad del portafolio docente
- Estructura del portafolio docente
- Actualización de un portafolio docente

### **3.5.1. Introducción al sistema de evaluación y promoción del personal docente según el Reglamento de Evaluación y Promoción del personal académico de la USAC**

Se introducirá al sistema de evaluación y promoción del personal académico de conformidad con la ley universitaria para contribuir a la adaptación del nuevo personal docente y conocimiento de las normas.

### **3.5.2. Área curricular de la carrera de Ingeniería Industrial y Mecánica industrial**

A continuación se detalla el área curricular de las carreras de la Escuela de Mecánica industrial como parte de la inducción al catedrático para facilitar su adaptación e información.

### **3.5.2.1. Áreas académicas**

Son las áreas que conforman las carreras de Ingeniería Industrial y Mecánica Industrial.

#### **3.5.2.1.1. Cursos obligatorios**

El docente debe tener conocimiento de los cursos obligatorios de las carreras de Ingeniería Mecánica Industrial e Industrial, para saber la clasificación e importancia del curso que impartirá.

A continuación se detallan los cursos obligatorios como parte de la información al catedrático ver tablas X, XI, XII y XIII.



Tabla X. **Cursos obligatorios de Ingeniería Mecánica Industrial**

<b>Área complementaria</b>	Técnica Complementaria 1
	Dibujo Técnico Mecánico
	Estadística 1
	Estadística 2
	Programación 1
	Programación 1
	Programación Comercial
	Termodinámica 1
	Metalurgia y Metalografía
	Instrumentación mecánica
	Instalaciones Mecánicas
<b>Área de Ciencias Básicas</b>	Social Humanística 1
	Matemática Básica 1
	Química General 1
	Social Humanística 2
	Matemática Básica 2
	Física Básica
	Matemática Intermedia 1
	Física 1
	Química 2
	Matemática Intermedia 2
	Matemática Intermedia 3
	Física 2
	Ecología
	Matemática Aplicada 3
	Orientación y Liderazgo
<b>Área Térmica</b>	Mecánica de Fluidos
	Termodinámica 2
	Plantas de Vapor

Continuación tabla X.

<b>Área de Materiales de Ingeniería</b>	Mecánica Analítica 1
	Ciencia de los Materiales
	Resistencia de Materiales 1
	Mecánica Analítica 2
	Proceso de Manufactura 1
	Resistencia de Materiales 2
	Proceso de Manufactura 2
<b>Área de Diseño</b>	Ingeniería Eléctrica 1
	Ingeniería Eléctrica 2
	Mecanismos
	Diseño de Máquinas 1
	Montaje y Mantenimiento de Equipo
	Diseño de Máquinas 2
	Diseño de Máquinas 3
<b>Área de Producción</b>	Ingeniería de Plantas
	Seguridad e Higiene industrial
	Ingeniería de Métodos
	Diseño de la producción
	Controles Industriales
	Control de la Producción
<b>Área de Métodos Cuantitativos</b>	Investigación de Operaciones 1
	Investigación de Operaciones 2
<b>Área de Administración</b>	Psicología Industrial
	Contabilidad 1
	Legislación 1
	Ingeniería Económica 1
	Mercadotecnia 1
	Administración de Personal
	Contabilidad 2
	Legislación 2
	Administración de Empresas 1
	Microeconomía
	Seminario de Investigación
	Preparación y Evaluación de Proyectos 1
<b>Área de EPS</b>	Practica Inicial
	Práctica Intermedia
	Práctica Final

Fuente: elaboración propia.

Tabla XI. **Cursos obligatorios de Ingeniería Industrial**

<b>Área complementaria</b>	Dibujo Técnico Mecánico
	Estadística 1
	Estadística 2
	Programación de computadoras 1
	Programación de computadoras 2
	Programación Comercial
	Técnica Complementaria 1
<b>Área de Ciencias Básicas</b>	Social Humanística 1
	Matemática Básica 1
	Química General 1
	Social Humanística 2
	Matemática Básica 2
	Física Básica
	Matemática Intermedia 1
	Física 1
	Técnicas de Estudio y de Investigación
	Matemática Intermedia 2
	Matemática Intermedia 3
	Física 2
	Ecología
	Matemática Aplicada 3
	Orientación y liderazgo
<b>Área Térmica</b>	Mecánica de Fluidos
	Termodinámica 1
<b>Área de Materiales de Ingeniería</b>	Mecánica Analítica 1
	Ciencia de los Materiales
	Resistencia de Materiales 1
	Proceso de Manufactura 1
	Proceso de Manufactura 2
<b>Área de Diseño</b>	Ingeniería Eléctrica 1
	Ingeniería Eléctrica 2
	Ingeniería Económica 1
<b>Área de Producción</b>	Ingeniería de Plantas
	Seguridad e Higiene industrial
	Ingeniería de Métodos
	Diseño de la producción
	Controles Industriales
	Control de la Producción

Continuación tabla XI.

<b>Área de Métodos Cuantitativos</b>	Investigación de Operaciones 1
	Investigación de Operaciones 2
<b>Área de Administración</b>	Psicología Industrial
	Contabilidad 1
	Legislación 1
	Contabilidad 3
	Mercadotecnia 1
	Administración de Personal
	Contabilidad 2
	Legislación 2
	Administración de Empresas 1
	Microeconomía
	Seminario de Investigación
	Preparación y Evaluación de Proyectos 1
	Preparación y Evaluación de Proyectos 2
<b>Área de EPS</b>	Practica Inicial
	Práctica Intermedia
	Práctica Final

Fuente: elaboración propia.

### 3.5.2.1.2. Cursos optativos

A continuación se detallan los cursos optativos como parte de la información al catedrático.

Tabla XII. **Cursos optativos de Ingeniería Mecánica Industrial**

<b>Área complementaria</b>	Principios de Metrología
	Circuitos Eléctricos 1
	Ingeniería Económica 2
	Programación de computadoras 2
	Máquinas Hidráulicas
	Vibraciones
	Gestión de Desastres
	Introducción a la Evaluación de Impacto Ambiental

Continuación tabla XII.

<b>Área de Ciencias Básicas</b>	Idioma Técnico 1
	Deportes 1
	Deportes 2
	Idioma Técnico 2
	Idioma Técnico 3
	Filosofía de la Ciencia
	Idioma Técnico 4
	Matemática Aplicada 1
	Física 3
	Matemática Aplicada 4
	Matemática aplicada 2
	Física 4
	Ética Profesional
<b>Área Térmica</b>	Introducción a la Ingeniería Petrolera
	Hidráulica
	Motores de Combustión Interna
	Refrigeración y Aire Acondicionado
<b>Área de producción</b>	Ingeniería Textil 1
	Ingeniería Textil 2
<b>Área de Métodos Cuantitativos</b>	Econometría
	Análisis de Sistemas Industriales
<b>Área de Administración</b>	Introducción a Proyectos Gerenciales
	Mercadotecnia 2
	Administración de Empresas 2
	Economía Industrial
	Contabilidad 3
	Preparación y Evaluación de Proyectos 2

Fuente: elaboración propia.

Tabla XIII. **Cursos optativos de Ingeniería Industrial**

<b>Área Complementaria</b>	Principios de Metrología
	Economía 1
	Montaje y Mantenimiento de Equipo
	Gestión de Desastres
	Estadística 3
	Vibraciones
	Introducción a la Evaluación de Impacto Ambiental

Continuación tabla XIII.

<b>Área de Ciencias Básicas</b>	Idioma Técnico 1
	Deportes 1
	Deportes 2
	Idioma Técnico 2
	Idioma Técnico 3
	Filosofía de la Ciencia
	Idioma Técnico 4
	Matemática Aplicada 1
	Ética Profesional
	Matemática Aplicada 4
	Química 2
	Ingeniería Económica 2
<b>Área Térmica</b>	Introducción a la Ingeniería Petrolera
	Termodinámica 2
	Motores de Combustión Interna
	Plantas de Vapor
<b>Área de producción</b>	Ingeniería Textil 1
	Ingeniería Textil 2
<b>Área de Administración</b>	Introducción a Proyectos Gerenciales
	Mercadotecnia 2
	Administración de Empresas 2
	Economía Industrial

Fuente: elaboración propia.

### 3.5.3. Portafolio docente

Es una herramienta donde se reúnen evidencias, tanto de los principales logros y fortalezas de la práctica docente, como aquellos aspectos que conviene mejorar. Funciona como un medio para dejar constancia del crecimiento del catedrático como docente, que se sustenta con datos y opiniones debidamente contrastados y respaldando con evidencias de aquello que se dice saber, saber hacer y saber ser.

### **3.5.3.1. Utilidad del portafolio docente**

A continuación se define la utilidad de un portafolio docente para que éste sea aplicado de la manera correcta.

- Estandarizar la metodología de la enseñanza a proveer en los cursos.
- Recoger y presentar evidencias y datos concretos sobre la efectividad de la enseñanza.
- Reflexionar sobre aquellas áreas de la enseñanza que se necesitan mejorar.
- Tener un documento con el que se conoce como ha evolucionado la enseñanza en el tiempo.
- Preparar materiales sobre la efectividad de la enseñanza, cuando se presenten nuevas oposiciones.
- Compartir conocimientos y experiencia con los catedráticos más jóvenes de la escuela.
- Dar consejos para la enseñanza de cursos específicos para los nuevos catedráticos a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Solicitar reconocimientos o premios relacionados con la enseñanza.

- Dejar un legado escrito para que las generaciones futuras de catedráticos que estén preparando sus cursos, tengan el beneficio de la experiencia de otros.

### **3.5.3.2. Estructura del portafolio docente**

A continuación se definen los elementos que debe contener un portafolio docente para asegurar que el mismo cumpla su función principal.

La estructura de un portafolio responde a los requerimientos de esta herramienta y si bien depende del objetivo para el que se realice, existen puntos clave que deben estar presentes en cualquier portafolio:

- Nombre del catedrático
- Área
- Escuela
- Fecha
- Tabla de contenidos:
  - Responsabilidades de enseñanza.
  - Declaración de filosofía de la enseñanza.
  - Metodología de la enseñanza.
  - Calificaciones de los estudiantes en los exámenes.



- Evaluaciones de los colegas, de lo que han observado sobre la enseñanza en el aula, o sobre lo que han revisado respecto a los materiales para la enseñanza.
- Declaración del coordinador del área, valorando la contribución del catedrático a la enseñanza.
- Detalle representativo del programa del curso.
- Productos de enseñanza.
- Metas de enseñanza: a corto y largo plazo.
- Apéndices.
- Estructura del portafolio EMI: la información para el portafolio docente es la siguiente:
  - Formato de control para revisiones de portafolio.
  - Hoja de vida (formato estandarizado).
  - Programa del curso.
  - Calendarización de actividades(del curso y semestre).
  - Listado oficial de estudiantes (estandarizado).

- Recopilación de tareas/reflexión con la utilidad de cada una.
- Preparación de clases.
- Copia de exámenes cortos, parciales y final.
- Análisis de los resultados/ observaciones, con las estadísticas respectivas y forma de retroalimentación.
- Las innovaciones tecnológicas.
- Anexos: archivos de material de apoyo, presentaciones, videos, entre otros.

#### **3.5.3.3. Actualización de un portafolio docente**

Un portafolio docente se debe actualizar a medida que las responsabilidades cambien. Crear un portafolio es un proceso en constante evolución. La tarea de actualización del portafolio docente puede ser muy simple, a continuación se describen una serie de sugerencias que pueden ser muy útiles:

- Comenzar a crear un portafolio docente.
- Guardar una copia en formato de papel con todas las secciones debidamente identificadas y añadir el nuevo material, para poder revisarlo más adelante.

- De preferencia no hacerlo todo a la vez, es preferible revisar el documento cada cierto tiempo
- Pedir a un colega que revise los objetivos y actividades.

#### **3.5.4. Capacitación docente según el sistema de formación del profesor universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala por la División de Desarrollo Académico (DDA)**

Desarrollar el procedimiento mediante el cual se llevarán a cabo programas de capacitación docente, con el fin de hacer énfasis en estimular la creatividad, iniciativa y superación profesional, así como su actualización continua con el apoyo de la División de Desarrollo Académico (DDA).

##### **3.5.4.1. Área Institucional Universidad de San Carlos de Guatemala**

Impartir módulos que detallen la información básica y necesaria acerca del funcionamiento y procedimientos de la universidad. Este constituye un elemento importante, para tener una visión general de la universidad y de sus procesos.

#### **3.5.4.1.1. Identidad universitaria**

Impartir un modulo de identidad universitaria dentro de la capacitación del docente para dar a conocer el conjunto de valores, historia, tradiciones, símbolos, aspiraciones y compromisos sociales que conforman el ser y que hacer de la universidad y que este repertorio histórico oriente sus acciones y otorgue sentido a sus actividades cotidianas.

- Contenido propuesto
  - Qué es identidad
  - Importancia de la identidad universitaria
  - Símbolos universitarios

#### **3.5.4.1.2. Conozco mi unidad académica**

Impartir un módulo para que el nuevo docente conozca los procedimientos diarios de la unidad académica a la que pertenece y se familiarice con los mismos para su adecuado desempeño.

#### **3.5.4.1.3. Realidad nacional y universidad**

Impartir un módulo de realidad nacional, para que el nuevo docente pueda ver al estudiante en su entorno natural y artificial, la diversidad cultural y sus potencialidades económicas y sociales.

#### **3.5.4.1.4. Ética del profesor universitario**

Impartir un modulo de ética al docente, que esté fundamentado en la aplicación de teorías y métodos de enseñanza con el uso de recursos y medios que tengan la direccionalidad para llegar a sus estudiantes. Asimismo deben llevar seguridad para inducir un mejoramiento de su competencia profesional, que no se resuelve mediante el aprendizaje de meros saberes teóricos o puramente técnicos, sino a la orientación esencial del que hacer educativo con el compromiso ético del docente.

- Contenido propuesto
  - Ética de un docente
  - Cualidades éticas del profesor universitario

#### **3.5.4.2. Área de Ciencias de la educación**

Impartir programas que conciban la educación desde una perspectiva humanista, que asume que la educación es un proceso orientado al desarrollo del hombre y la sociedad.

##### **3.5.4.2.1. Planeamiento didáctico**

Impartir programas que proporcionen elementos de reflexión que lleven al docente a reconocer que el planeamiento permite la eficacia docente y evita la improvisación y rutina en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

- Contenido propuesto
  - Qué es planificación
  - Qué es programa
  - La planificación en diferentes niveles
  - Características de un plan
  - Elementos de un plan
  - Planificación de una sesión didáctica
- ✓ Objetivos
- ✓ Contenidos
- ✓ Experiencias de aprendizaje

#### **3.5.4.2.2. Metodología didáctica**

Desarrollar programas que propongan formas de estructurar los pasos de las actividades didácticas, de tal manera que puedan orientar adecuadamente el aprendizaje de los alumnos.

- Contenido propuesto
  - Métodos de enseñanza
  - Clases de ayudas didácticas
  - Importancia de las ayudas didácticas
  - Distribución de contenido

#### **3.5.4.2.3. Evaluación del proceso enseñanza aprendizaje**

Impartir programas que permitan a los docentes ser capaces de utilizar distintos estilos de enseñanza, para facilitar el aprendizaje de los alumnos con distintos estilos de aprendizaje y, a la vez, fomentar la flexibilidad de los alumnos en el uso de los estilos.

- Contenido propuesto
  - Modelos de docencia en la educación superior
  - Modelos de enseñanza aprendizaje
  - Estrategias de aprendizaje
  - Indicadores educativos

#### **3.5.4.2.4. Comunicación efectiva**

Impartir programas que permitan al docente la aplicación de buenas destrezas y formas de comunicación, para lograr el propósito de lo que se quiere enseñar o aprender.

- Contenido propuesto
  - Modelo de interacción alumno-docente
  - Cómo hablar en público
  - Aspectos clave en exposiciones orales
  - La voz
  - La pronunciación

### **3.5.4.3. Área de tecnología educativa**

Impulsar los programas que permitan al catedrático mejorar el proceso enseñanza aprendizaje por medio de herramientas de planificación y desarrollo, tales como enseñanza audiovisual, enseñanza programada, tecnología instruccional, diseño curricular o tecnología crítica de la enseñanza.

#### **3.5.4.3.1. Comunicación y recursos educativos**

Impulsar programas que permitan producir y aplicar ayudas didácticas en el desarrollo de una actividad docente y aumentar la capacidad de comprensión de un tema.

### **3.5.4.4. Área de investigación**

Impulsar programas que permitan interpretar y evaluar fenómenos educativos con el fin de establecer principios y teorías que planteen soluciones a la problemática de la educación universitaria.

#### **3.5.4.4.1. Metodologías de investigación**

Impulsar programas de orientación básica y didáctica en cuanto a los criterios técnicos para la elaboración y desarrollo de procesos de investigación, para que a partir del contacto directo con la realidad se teorice, profundice y se integre el conocimiento para la transformación de la realidad y difusión de los resultados de la sociedad.



#### **3.5.4.5. Área de extensión**

Es importante contar con programas que formen parte del ámbito del pluralismo cultural de la sociedad guatemalteca que contextualice a la Universidad de San Carlos de Guatemala con los pueblos que conforman el país, ubiquen y propongan el servicio social.

##### **3.5.4.5.1. Prácticas estudiantiles y servicio a la comunidad**

Impulsar programas docentes que contribuyan al logro de una universidad con compromiso y responsabilidad social.

#### **3.5.4.6. Área académica específica**

Impulsar programas relacionados a áreas académicas para alcanzar la especialización.

##### **3.5.4.6.1. Áreas curriculares de la unidad académica**

Conformar programas a partir del ámbito propio de cada unidad académica, atendiendo a las demandas y necesidades específicas particulares.

### **3.6. Actualización y especialización docente por la División de Desarrollo Académico (DDA)**

Con la ayuda de la División de Desarrollo Académico, se coordina el procedimiento mediante el cual se llevarán a cabo programas que proporcionen a los profesores conocimientos teórico-prácticos de mayor profundidad en cada área, que le permitan el mejor desempeño en su disciplina y el que hacer docente.

- Procedimiento de actualización docente
  - Director de Escuela
    - ✓ Determina el área con necesidad de capacitación.
    - ✓ Elabora el listado de catedráticos a capacitar.
    - ✓ Coordina con los catedráticos disponibilidad de horario.
    - ✓ Envía información de catedráticos a proveer capacitación y su disponibilidad de horario a la División de Desarrollo Académico para programación del curso de actualización docente.
  - División de Desarrollo Académico (DDA)
    - ✓ Programa fechas y horario del curso de actualización docente.

- ✓ Enviar información al Director de Escuela EMI sobre la ubicación, horario y duración del curso de capacitación.
- Director de Escuela
  - ✓ Citar al catedrático para presentarse a los cursos de actualización por parte de la División de Desarrollo Académico y provee horarios del curso.
- Catedrático
  - ✓ Acudir al lugar indicado por el Director de escuela a recibir los cursos de actualización.

### **3.6.1. Área institucional de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

Son las áreas relacionadas propiamente con la universidad.

#### **3.6.1.1. Administración académica de la educación superior**

Promover programas que impulsen la transformación de los insumos en conocimientos, enseñanza, solución de un problema.

- Contenido propuesto
  - Modelos de docencia en la educación superior.

### **3.6.1.2. Vínculo universidad, sociedad y mercado laboral**

Promover programas para los docentes con el objetivo de fortalecer la forma en la que se abordan los estudios de educación superior y contribuir a la satisfacción de necesidades sociales preponderantes.

### **3.6.2. Área de ciencias de la educación**

Son las áreas que ayudarán al catedrático a conocer como transmitir sus conocimientos a los estudiantes.

#### **3.6.2.1. Diseño curricular**

Promover programas que preparen al docente en la metodología, acciones y resultado del diagnóstico, modelación, estructuración y organización de proyectos curriculares.

- Contenido propuesto
  - Qué es diseño curricular
  - Cuáles son las tareas del diseño curricular
  - Contenido de las tareas de diseño curricular:

- ✓ Diagnóstico de problemas y necesidades
- ✓ Modelación de un currículo
- ✓ Estructuración curricular
- ✓ Organización para la puesta en marcha del proyecto curricular

#### **3.6.2.2. Evaluación curricular**

Impulsar programas de capacitación a los docentes en el diseño de evaluaciones que partan de objetivos terminales y el establecimiento indicadores e instrumentos que permitan validar a través de diferentes vías, la efectividad de la puesta en práctica de un proyecto curricular de cada uno de los niveles, componentes y factores.

- Contenido propuesto
  - Qué es una evaluación curricular
  - Diseño de la evaluación curricular

#### **3.6.2.3. Especialización en docencia**

Promover la especialización en docencia para contribuir a la formación pedagógica de los profesores en ejercicio en función de la profesionalización de la docencia.

#### **3.6.2.4. Innovaciones pedagógicas**

Promover programas que presenten el marco y los métodos empleados en el proceso de innovación pedagógica en la formación profesional.

#### **3.6.3. Área de tecnología educativa**

Es importante promover programas que mantengan al docente a la vanguardia de la tecnología.

##### **3.6.3.1. Tecnología de la información y comunicación**

Promover programas que fomenten conocimientos en la utilización de las tecnologías de información y comunicación (TIC) como medio tecnológico para el desarrollo de sus actividades.

#### **3.6.4. Área de investigación**

Las diferentes técnicas para llevar a cabo una investigación.

##### **3.6.4.1. Especialización en investigación**

Promover especialidades para formar integralmente profesionales en el estudio profundo y sistemático de los métodos y técnicas de investigación, con el fin de llevar a cabo labores de investigación en las áreas donde éstos se desempeñan, así como servir de docentes y facilitadores en el proceso de investigación.

#### **3.6.4.2. Formulación, elaboración y evaluación de proyectos de investigación**

Promover programas que desarrollen las destrezas y habilidades para formular, elaborar y evaluar proyectos de investigación.

#### **3.6.5. Área de extensión**

Son los programas que promueven los derechos humanos, cultura y género.

##### **3.6.5.1. Derechos humanos**

Promover programas que permitan al docente crear una relación integrada entre las personas y la sociedad, permitiéndole a todos los individuos ser personas, e identificarse consigo mismos y con los demás.

##### **3.6.5.2. Estudios de género**

Promover programas que fomenten y garanticen el respeto a los derechos humanos, igualdad, no discriminación y valores democráticos.

#### **3.6.5.3. Multi e interculturalidad en la universidad**

Promover programas que propicien el reconocimiento de la realidad multicultural e intercultural e impulsen desde su especificidad, procesos de reparación histórica basados en la equidad genérica y étnica en las aulas universitarias y la incorporación de sus visiones del mundo, idiomas, experiencias y prácticas culturales en su acervo cultural y científico.

#### **3.6.5.4. Ambiente**

Promover programas para los docentes que potencien la educación ambiental como parte de la formación integral de los estudiantes, satisfaciendo una insuficiencia en el orden teórico metodológico de la temática de la educación ambiental a través de la vía curricular.

#### **3.6.5.5. Otros de interés en la unidad**

Establecer programas para atender a las necesidades y demandas de la unidad académica.

#### **3.6.6. Área académica específica**

Son los programas a estructurar en base a las solicitudes de cada unidad.



#### **3.6.6.1. La unidad académica detecta las necesidades y propone contenidos específicos**

Establecer contenidos, a partir del ámbito propio de la escuela, atendiendo a las demandas y necesidades específicas y particulares.



## **4. IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA**

### **4.1. Responsables del proceso**

Son los responsables de ejecutar cada uno de los procedimientos de la propuesta.

- Responsables del procedimiento de reclutamiento y selección de personal docente
  - Director de Escuela
  - Coordinador de área
  
- Responsables del procedimiento de contratación de personal académico
  - Director de Escuela
  - Secretaria del Director
  - Auxiliar de Tesorería
  - Junta Directiva
  - Personal de nombramientos
  - Analista de personal
  
- Responsables del procedimiento de Inducción docente
  - Director de Escuela

- Coordinadores de Área
- División de Desarrollo Académico (DDA)
- Responsables del procedimiento de Actualización y Especialización Docente
  - Director de Escuela
  - División de Desarrollo Académico (DDA)

#### **4.2. Cronograma del procedimiento de reclutamiento, selección, contratación e inducción**

Una vez se decida contratar personal académico existen dos opciones para planificar el procedimiento:

- Si no existen candidatos en la base de datos, debe promocionarse el concurso durante ocho días y esperar a que los candidatos entreguen su documentación (ver tabla XIV).

Tabla XIV. **Primer modelo de cronograma del procedimiento de reclutamiento, selección, contratación e inducción**

		Duración en días																
Paso	Descripción	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Promoción del concurso																	
2	Recepción de documentos																	
3	Análisis de la documentación																	
4	Citar a los postulantes																	
5	Entrevistas y exposiciones para puntuación de los candidatos																	
6	Aviso a los seleccionados																	
7	Emisión de contrato y documentación																	

Fuente: elaboración propia.

- Si existen candidatos previos en la base de datos o recomendaciones de personal de la universidad (ver tabla XV).

Tabla XV. **Segundo modelo de cronograma del procedimiento de reclutamiento, selección, contratación e inducción**

		Duración en días										
Paso	Descripción	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Revisión de base de datos de candidatos											
2	Contactar a los candidatos											
3	Recepción de documentos											
4	Análisis de la documentación											
5	Citar a los postulantes											
6	Entrevistas y exposiciones para puntuación de los candidatos											
7	Aviso a los seleccionados											
8	Emisión de contrato y documentación											

Fuente: elaboración propia.

- Procedimiento de actualización

Los cursos de actualización se impartirán a través de la División de Desarrollo Académico (DDA), según las necesidades de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial. Estarán clasificados según se indica en la tabla XVI.

Tabla XVI. **Cursos de actualización**

No.	Duración	Contenido	Área
1	80 horas	Administración Académica de la Educación Superior	Área Institucional USAC
2	80 horas	Vínculo universidad, sociedad y mercado laboral	Área de Ciencias de la Educación
3	80 horas	Diseño curricular	Área de Ciencias de la Educación
4	80 horas	Evaluación curricular	Área de Ciencias de la Educación
5	80 horas	Especialización en docencia	Área de Ciencias de la Educación
6	80 horas	Innovaciones pedagógicas	Área de Ciencias de la Educación
7	80 horas	Tecnología de la Información y comunicación	Área de tecnología educativa
8	80 horas	Especialización en Investigación	Área de Investigación
9	80 horas	Formulación, elaboración y evaluación de proyectos de investigación	Área de Investigación
10	80 horas	Derechos humanos	Área de Extensión
11	80 horas	Estudios de Género	Área de Extensión
12	80 horas	Multi en interculturalidad en la Universidad	Área de Extensión
13	80 horas	Ambiente	Área de Extensión
14	80 horas	Otros de Interés en la Unidad	Área de Extensión
15	80 horas	Necesidades de la unidad académica	Área Académica Específica

Fuente: elaboración propia.

#### **4.3. Capacitación de los participantes en el proceso**

Proveer capacitación a los responsables del procedimiento de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para que dichos procedimientos se ejecuten de manera estandarizada y den los resultados esperados.

- Programa
  - Descripción paso a paso del procedimiento de reclutamiento.  
Duración: 1 día. Contenido:
    - ✓ Requerimientos del puesto
    - ✓ Reclutamiento
      - Fuentes de reclutamiento
      - Promoción del concurso
      - Comisión receptora de solicitudes
      - Análisis de la documentación y selección de candidatos a participar en el concurso
  - Descripción paso a paso del procedimiento de selección. Duración: 1 día.
    - ✓ Comisión dictaminadora
    - ✓ Criterios a evaluar en el concurso de oposición
      - Análisis del currículum vitae
      - Entrevista al candidato
      - Exposición de un tema del programa del curso a impartir
    - ✓ Formato de clasificación de competencias de los candidatos
    - ✓ Criterio de selección de los candidatos



- Descripción paso a paso del procedimiento de contratación.  
Duración: 2 horas.
- Descripción paso a paso del procedimiento de inducción docente.  
Duración: 4 horas.

#### **4.4. Recursos para su ejecución**

Son los recursos a utilizar para la ejecución de la propuesta.

- Materiales
  - Físicos: se requiere un espacio físico para la recepción de documentos de candidatos interesados en plazas vacantes, así como para la evaluación de los candidatos.
  - También se requiere un espacio físico con el equipo necesario para que sean impartidos los cursos de inducción y capacitación por parte de la División de Desarrollo Académico (DDA).
- Equipo
  - Una Computadora
  - Un proyector
- Financieros: es necesario crear una disponibilidad presupuestaria para costear los cursos de inducción y capacitación a implementar.

- Costos de implementación Q. 9 000,00
  - ✓ Computadora Q. 5 000,00
  - ✓ Proyector Q. 4 000,00
  
- Costos mensuales de la propuesta Q.28 200,00
  - ✓ Sueldo de la secretaria de escuela Q. 5 000,00
  - ✓ Sueldo de 2 ingenieros a participar en el
  - ✓ Procedimiento de selección e inducción (Q.1100/hora)
  - ✓ Durante 6 horas a la semana Q.13 200,00
  - ✓ Costos de capacitación Q.10 000,00
  
- Humanos

En la implementación del procedimiento de reclutamiento, selección y contratación se requiere el recurso humano encargado de captar y evaluar a los candidatos para el proceso.

En la implementación de los procedimientos de inducción y capacitación docente estarán involucrados: el Director de Escuela quien coordinará los cursos, los coordinadores de área quienes serán los encargados de impartir el curso de inducción de la Escuela de Mecánica Industrial, y los responsables de impartir los cursos de Inducción y capacitación por parte de la División de Desarrollo Académico.

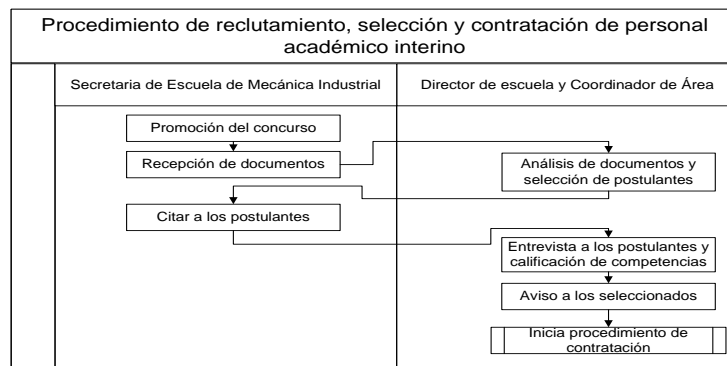
- Personal
  - ✓ Una secretaria a participar en el procedimiento de reclutamiento y selección.
  - ✓ Dos Ingenieros a participar en el procedimiento de selección e inducción.
  - ✓ Personal que proveerá la inducción. Incluido en el costo de capacitación.

#### 4.5. Construcción del diagrama del proceso

Desarrollo de los diagramas para la implementación de la propuesta.

- Diagrama de reclutamiento, selección y contratación de personal académico interino

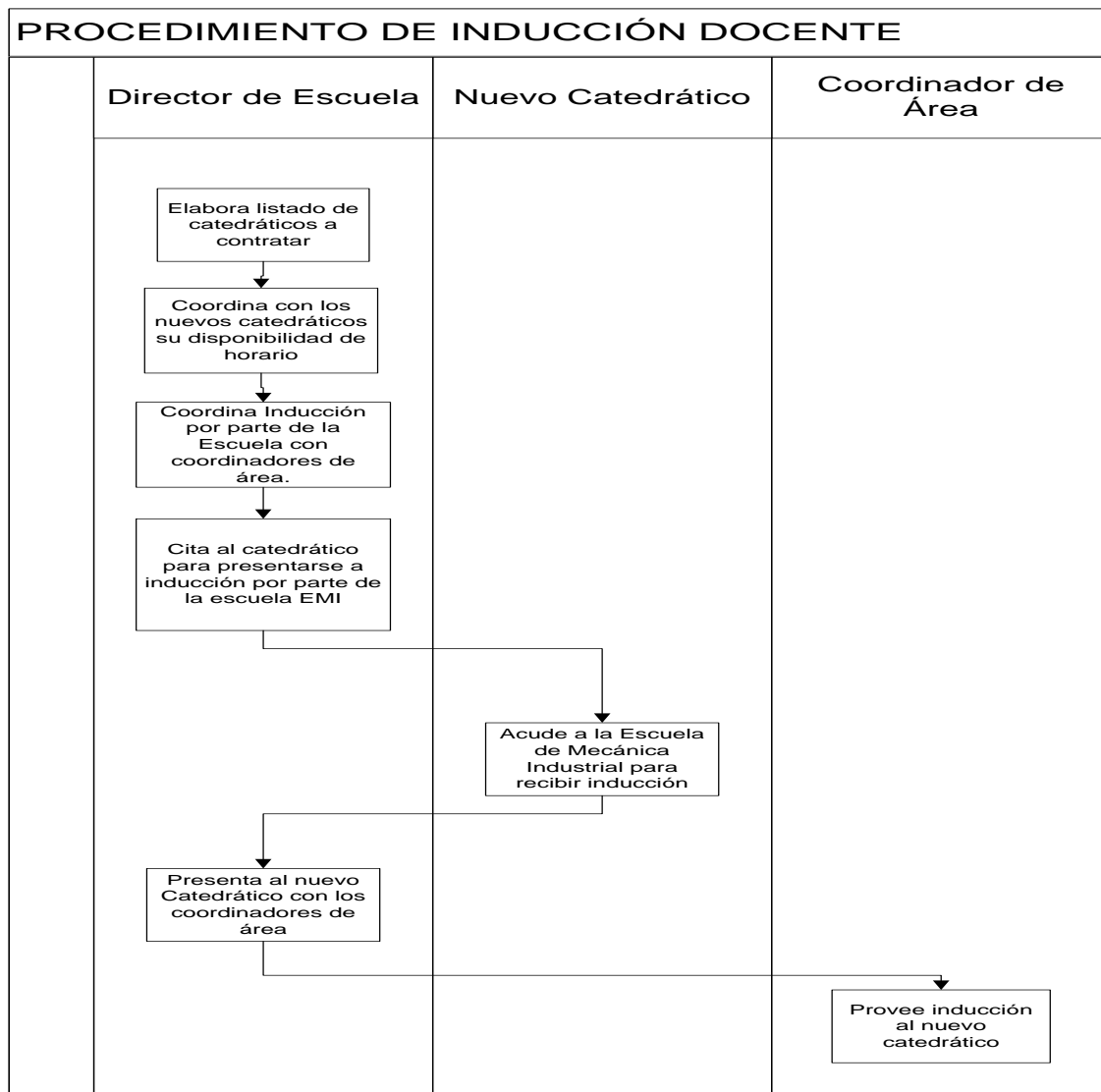
Figura 75. **Procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal académico interino**



Fuente: elaboración propia.

- Procedimiento de inducción de personal académico

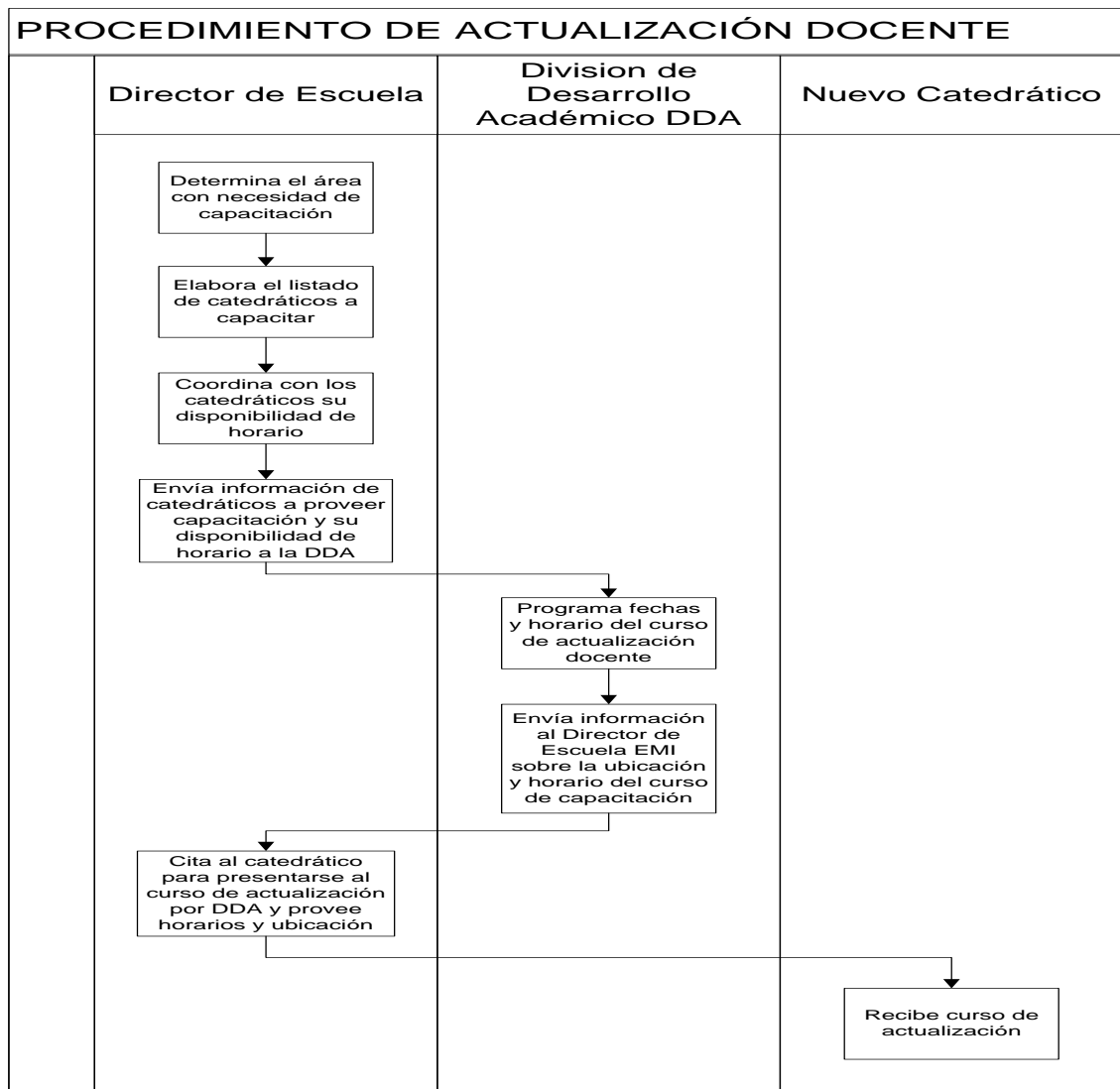
Figura 76. **Inducción de personal académico de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial**



Fuente: elaboración propia.

- Procedimiento de actualización docente

Figura 77. **Actualización docente de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial**



Fuente: elaboración propia.



## **5. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTÍNUA**

### **4.1. Proceso de sensibilización**

Es una de las etapas estratégicas que garantizan el éxito del proceso, ya que al establecer un procedimiento estandarizado, éste debe darse a conocer a los involucrados en el mismo, para que sea ejecutado de la manera establecida.

Iniciar con la preparación de responsables del procedimiento sobre los elementos esenciales del proceso, tales como: características, principios y la necesidad de cooperación y participación de todos.

### **5.2. Auditoría del proceso**

La auditoría valora la eficacia, eficiencia, verifica el cumplimiento de las normas y reglamentos del programa y recomienda mejoras.

La auditoría es un instrumento con el cual el personal directivo puede obtener una valoración crítica de las actividades de la organización, con el objetivo de introducir mejoras.

Ésta debe buscar que el procedimiento que se encuentra documentado se implemente, al menos en un 90%, el auditor asignará un puntaje con base en los siguientes criterios (ver tabla XVII).

Tabla XVII. **Puntaje de implementación del procedimiento de reclutamiento, selección, contratación e inducción**

Puntaje	Implementación
0	El proceso se encuentra implementado en menos del 25%
25	El proceso se encuentra implementado en al menos 25% y menos que 50%
50	El proceso se encuentra implementado en al menos 50% y menos que 75%
75	El proceso se encuentra implementado en al menos 75% y menos que 90%
100	El proceso se encuentra implementado en al menos 90%

Fuente: elaboración propia.

Además de evaluar si el procedimiento se encuentra implementado, si se detectarán oportunidades de mejora, deberá de proponerse un plan de acción de mejora de las mismas.

### 5.3. Planes de acción para la eficiencia y eficacia del proceso

A partir de la notificación de los resultados de la auditoría, elaborar un plan de acción para la mejora, el cual indicará el estatus de cada una de las acciones por medio de colores (ver tabla XVIII):

- Rojo: la acción está fuera del tiempo estipulado o no se ha iniciado
- Amarillo: la acción está cerca de la fecha de vencimiento
- Verde: la acción se cumplió en el tiempo estipulado



Tabla XVIII. **Formato de plan de acción**

		Fecha de inicio	Fecha de finalización	Responsable	Status	Comentarios
Nombre del proyecto					R	
Tarea	Descripción				A	
1					G	
2						
3						
4						
5						

Fuente: elaboración propia.

#### 5.4. Evaluación del desempeño

En esta sección se deberá evaluar el desempeño del catedrático después de someterse a los programas de inducción y actualización, para analizar si los mismos son funcionales.

Las evaluaciones del desempeño deben incluir una valoración de la eficiencia y efectividad del maestro o de otro personal educativo y proporcionar oportunidades de consulta, para los maestros y otros trabajadores pertinentes, con el fin de identificar los temas y desarrollar actividades de monitoreo que hayan sido acordadas colaborativamente. Donde sea adecuado, las evaluaciones deben reconocer y celebrar los logros para motivar al personal educativo.



## **CONCLUSIONES**

1. Por medio de la inducción y actualización docente se lograrán grandes beneficios que pueden prolongarse en la vida laboral, y auxiliar el desarrollo integral de las personas, para cumplir futuras responsabilidades y, tanto la inducción como la actualización deben ser considerados como una inversión altamente compensada, que se revierte en beneficios tangibles en el cumplimiento de los objetivos, propuestos no sólo en la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, sino también en la Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. La Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial emplea el sistema de reclutamiento, selección y contratación establecido en los reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala para personal académico titular; sin embargo, no cuenta con un sistema para el personal interino. Con el procedimiento propuesto se obtendrán beneficios en el proceso enseñanza-aprendizaje y en la preparación del egresado universitario, ya que se contratará al personal idóneo para ocupar las plazas disponibles, desde el primer momento.

3. Por medio de la propuesta de los procedimientos de inducción y actualización docente, la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial podrá contar con un sistema formal de capacitación y con personal docente que esté a la vanguardia de la educación, que promueva la innovación educativa y tecnológica, contribuyendo así, al logro de los objetivos de la escuela.
4. Con la implementación del sistema de inducción y actualización docente en conjunto con los sistemas de reclutamiento, selección y contratación docente propuestos, permitirá que el docente: se identifique con la Escuela y la Universidad de San Carlos de Guatemala, fortalezca sus conocimientos para el desempeño de su labor docente, logre una mejor preparación en el estudiante, cumpla con el perfil del egresado, y alcance los objetivos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial y de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
5. En seguimiento a los sistemas de reclutamiento, selección, contratación e inducción docente, se realizarán auditorías continuas de implementación de los procedimientos propuestos y planes de acción, para corregir las oportunidades detectadas, analizando las mejoras obtenidas a través de la implementación de los nuevos procedimientos.

## **RECOMENDACIONES**

1. Implementar el plan de inducción y capacitación en forma continua, para darle la seguridad al docente en el desarrollo de sus labores, y conocimiento de los procedimientos de la Escuela de Mecánica Industrial y la Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. Que los sistemas de reclutamiento, selección y contratación se den a conocer para que sean aplicados en la forma establecida, y por todos los responsables de los mismos, en la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial y contribuir así con el proceso de acreditación de la Escuela.
3. Evaluar el cien por ciento de los profesores interinos como ejercicio semestral o anual, para reforzar y actualizar sus conocimientos y mejorar la calidad de la educación impartida.
4. Actualizar la base de datos de candidatos, para contar con varias opciones al momento que sea necesario contratar personal docente.



## BIBLIOGRAFÍA

1. GÓMEZ, Guillermo. *Análisis y diseño de sistemas administrativos*. México: McGraw-Hill, 1997. 200 p. ISBN: 970-10-1171-6.
2. HELLRIEGEL, Don; SLOCUM, Jr. John; JACKSON, Susan E. *Administración un enfoque basado en competencias*. 10ª ed. México: Thomson, 2005. 360 p. ISBN: 970-686-434-2.
3. *Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala: USAC, 2006.
4. PAZ CASTAÑEDA, Oswaldo René. *Manual de puestos y procedimientos para la Escuela de Mecánica Industrial, de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Trabajo de graduación de Ing. Industrial. Facultad de Ingeniería, Universidad de San Carlos de Guatemala*: 2008. 104 p.
5. REYES, Agustín. *Administración de empresas: teoría y práctica*. Parte 2. México: Limusa, 2005. 32 p. ISBN: 978-18-0273-X.
6. ROBBINS, Stephen P. *Administración*. 10ª ed. México: Prentice Hall, 2004. 286 p. ISBN: 9786074423884.

7. SANTOS, Luis Augusto de Jesús. *Manual de normas y procedimientos de la Escuela de Mecánica Industrial, Facultad de Ingeniería*. Guatemala: 2009. 8 p.
8. SHERMAN, Arthur. *Administración de recursos humanos*. 12<sup>a</sup> ed. México: Thomson, 2001. 88 p. ISBN: 970-686-108-4.
9. TRINIDAD, Herby. *Manual de normas y procedimientos de la oficina de nombramientos de la Facultad de Ingeniería*. Guatemala. 12 p.



## APÉNDICES

### Apéndice 1. ENCUESTA A ESTUDIANTES Y EGRESADOS DE ESCUELA DE MECÁNICA INDUSTRIAL

**Objetivo:** evaluar la situación actual de los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal académico en la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial. Las respuestas que usted proporcione a esta encuesta serán de utilidad para mejorar estos procedimientos.

**Instrucciones:** a continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con aspectos importantes sobre reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal docente de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial. Cada afirmación tiene opciones de respuesta. Marque con una “X” la casilla que mejor refleje su opinión. Si no tiene evidencia de lo que evalúa alguna información marque la casilla que corresponde a “sin evidencia”. De ser necesario, en los espacios en blanco, favor anote sus respuestas.

#### Pregunta 1. Carrera a evaluar

Ingeniería Industrial	<input type="checkbox"/>
Ingeniería Mecánica Industrial	<input type="checkbox"/>

#### Pregunta 2. Situación actual del estudiante encuestado

- |                         |                          |
|-------------------------|--------------------------|
| • Estudiando la carrera | <input type="checkbox"/> |
| • Egresado no titulado  | <input type="checkbox"/> |
| • Egresado titulado     | <input type="checkbox"/> |

#### Pregunta 3. Es necesaria una inducción previa al ingreso de los catedráticos a la docencia universitaria:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 4.** Los catedráticos dan muestra de la experiencia profesional en su campo:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>	
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>	
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>	Por qué? _____
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>	Por qué? _____
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>	

**Pregunta 5.** El personal académico de la Escuela de Mecánica Industrial posee habilidades pedagógicas para transmitir sus conocimientos durante clase:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 6.** Es necesaria la preparación ética de los catedráticos para el desempeño de su labor docente.

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 7.** La metodología empleada por los catedráticos es siempre la apropiada para que usted alcance el conocimiento necesario:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 8.** Las evaluaciones siempre están relacionadas con lo que se discute en el aula:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 9.** Es importante la posibilidad de denunciar las faltas a la ética de los catedráticos:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 10.** Es necesaria la actualización de conocimientos de los catedráticos en cuanto a los contenidos de los cursos que imparten:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 11.** Es necesario que se implemente la obligatoriedad de la actualización de los conocimientos de los catedráticos:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 12.** La bibliografía usada en los cursos, lo mantuvo debidamente actualizado.

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 13.** Es necesaria la constante evaluación y retroalimentación del conocimiento y desenvolvimiento en el curso impartido por los catedráticos

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 14.** Los catedráticos muestran una actitud antirracista en los cursos que imparten

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 15.** Los catedráticos, mientras imparten sus clases evidencian que las prepararon previamente:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

## Apéndice 2. ENCUESTA A DOCENTES DE LA ESCUELA DE MECÁNICA INDUSTRIAL

**Objetivo:** evaluar la situación actual de los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal académico en la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial. Las respuestas que usted proporcione a esta encuesta serán de utilidad para mejorar estos procedimientos.

**Instrucciones:** a continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con aspectos importantes sobre reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal docente de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial. Cada afirmación tiene opciones de respuesta. Marque con una "X" la casilla que mejor refleje su opinión. Si no tiene evidencia de lo que evalúa alguna información marque la casilla que corresponde a "sin evidencia". En los espacios en blanco, favor anote sus respuestas.

**Pregunta 1.** Función que desempeña

- Catedrático titular ☐
- Catedrático interino ☐

**Pregunta 2.** Previo al ingreso a su función docente, cómo se enteró de la plaza disponible:

- Publicación en diario de circulación nacional ☐
- Anuncio en la radio universitaria ☐
- Anuncio laboral en periódico universitario ☐
- Recomendación de otro catedrático ☐
- Fue a preguntar a la dirección de escuela por una plaza vacante ☐

**Pregunta 3.** Se le contrató con la anticipación necesaria para la planificación adecuada del curso que imparte:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 4.** Es necesario que la escuela promueva programas obligatorios de actualización docente para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje y calidad educativa:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 5.** Previo a su contratación recibió, algún tipo de inducción que facilitara su adaptación y desempeño al puesto:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 6.** Considera necesaria la implementación de inducción al catedrático previo al desempeño de su labor.

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 7.** Previo al inicio de su relación laboral como docente, tenía algún conocimiento de procesos enseñanza-aprendizaje:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 8.** Los catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial poseen habilidades pedagógicas al impartir sus cursos:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 9.** Los catedráticos de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial tienen la capacidad de compartir sus conocimientos con los colegas, sin temor a la pérdida de la autoría de una idea propia o la burla de sus iguales:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 10.** Ha participado en algún curso de actualización docente por parte de la Universidad (si su respuesta fue no, pasar a la siguiente pregunta, si fue sí pasar a la pregunta 12:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 11.** Estaría dispuesto a participar en algún curso de actualización docente:

- Si ☐ Cual: \_\_\_\_\_ Horario: \_\_\_\_\_
- No ☐

**Pregunta 12.** entre los programas de actualización y/o desarrollo docente en los que ha participado están:

- Identidad Universitaria ☐
- Ética del profesor Universitario ☐
- Ciencias de la educación ☐
- Metodología de investigación ☐
- Derechos humanos ☐
- Metodologías de enseñanza-aprendizaje ☐
- Multi e interculturalidad universitaria ☐
- Otros:

---

**Pregunta 13.** La imagen y presentación del catedrático ante el estudiante es importante:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 14.** Los catedráticos Interinos de la EMI cumplen con el perfil de contratación:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 15.** Los catedráticos de la EMI tienen la preparación académica necesaria para el curso que imparten:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 16.** Es necesario el constante monitoreo y retroalimentación del ejercicio docente para producir mejoras en el proceso enseñanza-aprendizaje:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>



**Pregunta 17.** Los catedráticos de la EMI demuestran su formación moral y ética en el desempeño de su labor docente:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 18.** Sus colegas planifican adecuadamente las sesiones de los cursos que imparten:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 19.** Conoce qué es un portafolio docente (si su respuesta fue sí, pasar a las preguntas 20 y 21)

Si ☐ No ☐

**Pregunta 20.** Conoce la estructura de un portafolio docente:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 21.** Utiliza el portafolio docente como herramienta de trabajo:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 22.** Considera que un profesor mal seleccionado tiene influencia en la mala preparación para el desempeño laboral del estudiante:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

### Apéndice 3. ENCUESTA A LA ADMINISTRACIÓN DE LA ESCUELA DE MECÁNICA INDUSTRIAL

**Objetivo:** evaluar la situación actual de los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal académico en la escuela de Ingeniería Mecánica Industrial. Las respuestas que usted proporcione a esta encuesta serán de utilidad para mejorar estos procedimientos.

**Instrucciones:** a continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con aspectos importantes sobre reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal docente de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial. Cada afirmación tiene opciones de respuesta. Marque con una "X" la casilla que mejor refleje su opinión. Si no tiene evidencia de lo que evalúa alguna información marque la casilla que corresponde a "sin evidencia". De ser necesario, en los espacios en blanco, favor anote sus respuestas.

**Pregunta 1.** Es importante tener un perfil de contratación de personal docente:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 2.** Adecuado procedimiento de reclutamiento, selección, contratación, inducción y desarrollo docente es un pilar importante en el éxito del proceso de acreditación de la carrera de Ing. Mecánica Industrial

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 3.** El personal académico interino también debe cumplir con el perfil de contratación:

Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

**Pregunta 4.** Es necesaria la implementación de un programa de constante monitoreo y retroalimentación del ejercicio docente para lograr mejoras en el proceso enseñanza-aprendizaje

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 5.** Es necesaria la obligatoriedad de programas de desarrollo y actualización docente para cumplir con el perfil del egresado universitario

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 6.** Es necesaria la implementación de programas de inducción a la docencia universitaria para lograr mejoras en el desempeño de los docentes de nuevo ingreso

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 7.** Es necesario que los catedráticos conozcan el sistema de evaluación del profesor universitario

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 8.** Los catedráticos recién contratados reciben una inducción al puesto que desempeñan, el cual facilita su adaptación y experiencia como docentes

Si ☐ No ☐

**Pregunta 9.** Los catedráticos poseen habilidades pedagógicas para transmitir sus conocimientos a los estudiantes durante los cursos que imparten:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 10.** Los catedráticos han participado en cursos de actualización docente:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo Total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin Evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 11.** La planificación del recurso humano necesario se realiza con anticipación para la adecuada preparación del mismo, e impartir el curso:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 12.** Se realiza un constante monitoreo de la moral y ética del profesor universitario durante el desempeño de su labor docente:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 13.** Existe algún plan de mejora del desempeño del personal académico por parte de la escuela:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 14.** Los catedráticos de la EMI se preparan adecuadamente para impartir sus cursos y no utilizan la improvisación como práctica docente:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo Total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin Evidencia		<input type="checkbox"/>

Apéndice 4. **ENCUESTA A DOCENTES DE OTRAS UNIVERSIDADES SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN QUE UTILIZAN**

**Objetivo:** evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal académico en su institución. Las respuestas que usted proporcione a esta encuesta serán de utilidad para mejorar estos procedimientos en la escuela de Ingeniería Mecánica Industrial de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

**Instrucciones:** a continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con aspectos importantes sobre reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal docente. Cada afirmación tiene opciones de respuesta. Marque con una "X" la casilla que mejor refleje su opinión. Si no tiene evidencia de lo que evalúa alguna información marque la casilla que corresponde a "sin evidencia". De ser necesario, en los espacios en blanco, favor anote sus respuestas.

**Pregunta 1.** Institución a la que pertenece

- Universidad del Istmo ☐
- Universidad Rafael Landívar ☐
- Universidad del Valle ☐
- Universidad Mariano Gálvez ☐
- Otra: \_\_\_\_\_ ☐

**Pregunta 2.** La institución a la que pertenece cuenta con un perfil de contratación para catedráticos:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 3.** La institución a la que pertenece tiene un procedimiento definido de reclutamiento, selección y contratación de personal

Si ☐ No ☐

**Pregunta 4.** Los catedráticos reciben alguna inducción antes del inicio de su labor como docente, la cual facilitaría su adaptación y desempeño como docentes:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 5.** Considera necesaria una Inducción previa al inicio de la labor de los docentes:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 6.** Cuentan con programas de constante actualización y desarrollo docente (Si su respuesta fue sí, pasar a las preguntas 7 y 8):

Si ☐ No ☐

**Pregunta 7.** programas de actualización y desarrollo docente son de carácter obligatorio:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 8.** entre los programas de actualización y/o desarrollo docente con los que cuentan están:

- Identidad Universitaria ☐
  - Ética del profesor Universitario ☐
  - Ciencias de la educación ☐
  - Metodología de investigación ☐
  - Derechos humanos ☐
  - Metodologías de enseñanza-aprendizaje ☐
  - Multi e interculturalidad universitaria ☐
  - Otros: \_\_\_\_\_
- 

**Pregunta 9.** Ha participado en algún programa de actualización y/o desarrollo docente:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 10.** Cuentan con un sistema de evaluación al catedrático:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 11.** En qué tiempos se realiza la evaluación al catedrático.

- Semanalmente ☐
- Cada Mes ☐
- Cada 2 a 3 meses ☐
- 4 a 6 meses ☐
- 7 a 9 meses ☐
- 10 meses a 1 año ☐
- Siempre que sea necesario ☐



**Pregunta 12.** Conoce lo que es un portafolio o carpeta docente( Si su respuesta es sí, continuar a la siguiente pregunta):

Si ☐ No ☐

**Pregunta 13.** Utilizan el portafolio docente como herramienta de trabajo:

Si ☐ No ☐

**Pregunta 14.** Es necesario incluir la ética del profesor universitario en los programas de desarrollo docente:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 15.** Los catedráticos se preparan adecuadamente para impartir sus cursos:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 16.** La imagen del catedrático ante el estudiante es importante:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>

**Pregunta 17.** El adecuado procedimiento de reclutamiento, selección y contratación del personal académico tiene un efecto positivo en la calidad educativa:

Totalmente de acuerdo	76%-100%	<input type="checkbox"/>
Acuerdo parcial	51%-75%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo parcial	26%-50%	<input type="checkbox"/>
Desacuerdo total	0%	<input type="checkbox"/>
Sin evidencia		<input type="checkbox"/>