

# SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROFESORES, ANDAMIAJE QUE FAVORECE EL PERFECCIONAMIENTO DE LA PLANTA DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

María Isabel Dimas Rangel

María Blanca E. Palomares Ruiz

Esteban Báez Villarreal

Sammara E. Bustos Arista

## RESUMEN

Se analizó el proceso de selección y contratación de docentes en una Dependencia de Educación Superior (DES) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), los resultados indicaron que la efectiva implementación de un proceso de selección y contratación a través de la incorporación de un docente con el perfil de calidad coadyuva a la acreditación de organismos externos, el desarrollo de la DES, e incluso la certificación de los profesores a través de programas que reconocen la eficacia de su producción lo cual conlleva al perfeccionamiento de una Institución Universitaria.

Con la determinación de criterios de contratación se busca la mejora continua de dicho proceso, a través del rediseño e implementación de estrategias y acciones con metas concretas que permitan la pro actividad hacia el desarrollo de una DES, caso particular de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (FIME).

**Palabras clave:** selección y contratación, perfil del docente, planta docente, criterios de contratación.

## INTRODUCCIÓN

Las instituciones universitarias es necesario estudiarlas además de sus funciones por la calidad de sus recursos humanos enfatizando en el personal docente dado que la eficacia de la Universidad en la sociedad está relacionada directamente con las expectativas y reclamos que la sociedad espera de la Universidad. (Lau Rodríguez & Díaz Pérez, 2009)

La calidad del personal docente es establecida por el propio pensamiento de la profesión docente en el cual se encuentran dos posiciones:

- a) La que afirma que la docencia es la mera transmisión de un saber, con lo que lo importante en este caso es el mismo saber. Cualquiera que sea experto en algo puede ser profesor si tiene las dotes personales adecuados.

En esta posición, el profesor solo tiene la obligación de explicar bien y si el alumno no aprende es un problema del alumno.

- b) La otra posición concibe la docencia como una profesión de elevada complejidad. Los docentes no solo deben conocer a fondo la materia que imparten sino que además deben ser expertos en una actividad muy compleja: la denominada “transposición didáctica del saber”. Es decir adecuar la metodología y las técnicas didácticas a la situación concreta de cada grupo clase.

La misión del profesor es lograr que sus alumnos aprendan y es su obligación poner todos los medios a su alcance para que el aprendizaje sea posible.

Resulta, que para ejercer la profesión de docente tenemos que poseer conocimientos profesionales específicos (pedagógicos) sobre didáctica general, psicología del aprendizaje, sociología del educación, etc.: como aprenden nuestros alumnos, procesos sociales y comunicativos que se desarrollan en las aulas, sentido y finalidad de nuestra labor docente, papel de la educación universitaria en la sociedad, metodología y técnicas didácticas, como planificar y programar nuestra enseñanza, el papel y las técnicas de evaluación. (Ferrer & González, 1999)

De esta manera es indispensable rediseñar la carrera académica del profesorado universitario, de forma que la calidad docente sea un elemento relevante en la formación, selección y promoción del profesorado.

El perfil docente es de suma importancia al momento de seleccionar y contratar, dado que es preciso que los docentes cuenten con un perfil que conciba frente a los retos de un mundo globalizado, debido a esto la institución debe tener claramente cuáles son las características que los candidatos a ser docentes deben tener, mismas que permitirán desarrollar eficientemente su misión encaminando sus acciones al logro de los objetivos de tal manera que contribuyan a la consolidación de los programas académicos de cualquier Institución.

Para ello es necesario cultivar algunos rasgos deseados que se demandan de un docente de calidad, entre ellos se consideran los elementos que conforman su perfil, tales como conocimientos, habilidades, actitudes y valores, como lo señala la Subsecretaría de Educación Superior, así mismo es relevante considerar su nivel de habilitación el cual es influyente en su misión, este nivel de formación lo faculta para el desarrollo de diversas estrategias que coadyuvan en el proceso formativo de los estudiantes, de igual manera es trascendente valorar el involucramiento del docente en determinadas acciones sustantivas como la docencia, gestión, investigación y tutoría, las cuales marca el programa al mejoramiento del profesorado, PROMEP, como un desarrollo completo y una visión global del proceso educativo, todas ellas en conjunto contribuyen en el desarrollo personal profesional del profesor universitario, beneficiando en paralelo el proceso formativo de los estudiantes.

Un aspecto fundamental en la incorporación de un docente es el proceso de selección y contratación el cual está compuesto por diversos indicadores. Tres indicadores fundamentales serían: los criterios de contratación, el perfil docente, y la relación entre el proceso y el perfil del docente, tal como lo describe Dimas Rangel, 2013.

- Criterios de contratación: la determinación de éstos proporciona al contratado una serie de elementos que son necesarios para su desarrollo docente y lo invitan a involucrarse activamente en las actividades académicas que le permitan cumplir esos criterios, para su posterior contratación.
- Perfil del Docente: antes de efectuar el proceso de selección y contratación del docente es necesario saber qué rasgos característicos debe poseer el candidato, para que en realidad pueda sumarse a los proyectos institucionales y se desarrolle en sus labores con efectividad,

para definir estos rasgos se utiliza una herramienta básica de recursos humanos llamada perfil de puesto, en este documento se citan los rasgos deseables del personal a contratar.

- Relación entre el proceso de selección y perfil del docente: es imprescindible vincular el perfil del docente al procedimiento, este último será el instrumento que permita informar e implementar una serie de pasos que lleve a una contratación exitosa que contribuya a fortalecer la planta académica con docentes de calidad.

#### Antecedentes

El Institute of Higher Education (2005) con el fin de conocer los sistemas efectivos de evaluación y selección del profesorado universitario de las grandes Instituciones Universitarias, elabora estadísticas por países según su productividad donde se clasifican en función del número de universidades que tienen entre las 500 más productivas del mundo. A continuación en la siguiente tabla se muestran los criterios de selección y contratación de un Profesor de Tiempo Completo (PTC), en los países mejor posicionados según el ranking mundial:

País	Criterios de contratación de PTC
EUA	<input type="checkbox"/> tenure-track “aptos para la titularidad”, trabajar 5 años como docente antes de que tome la decisión de conceder la titularidad. <input type="checkbox"/> Someterse a votación en función de enseñanza, investigación y gestión académica por parte de los académicos del área
Alemania	<input type="checkbox"/> Desempeñarse como “junior professor” durante un período de seis años <input type="checkbox"/> Habilitación docente (grado doctor) <input type="checkbox"/> Logros en el desarrollo científico y académicos obtenidos su experiencia profesional en los 5 últimos años de los cuales al menos 3 deben ser fuera del sector universitario

Japón	<input type="checkbox"/> Se requiere ser Doctor con habilidad excelente en enseñanza a nivel de grado e investigación en el campo
Italia	<input type="checkbox"/> Se lleva a cabo un proceso de valoración comparativa para evaluar los candidatos en función de su producción científica <input type="checkbox"/> Se somete a pruebas de carácter público: <ul style="list-style-type: none"> <li>o prueba didáctica</li> <li>o defensa del proyecto científico presentado para cubrir el cargo de PTC</li> </ul>
Francia	<input type="checkbox"/> Título doctorado <input type="checkbox"/> 5 años de experiencia profesional <input type="checkbox"/> Transitar de profesor asociado a PTC <input type="checkbox"/> Pertenecer a un grupo de investigación
Holanda	<input type="checkbox"/> Doctorado en la disciplina correspondiente <input type="checkbox"/> Supervisión de 2-3 estudiantes de doctorado durante un periodo de 6 años <input type="checkbox"/> 4 proyectos de doctorado <input type="checkbox"/> Alta tasa de citas <input type="checkbox"/> Miembro de comités editoriales de revistas <input type="checkbox"/> Autoría de al menos 5 publicaciones en revistas internacionales <input type="checkbox"/> 2 años de experiencia internacional posdoctoral

**Tabla I.** Criterios de contratación de los países mejores posicionados según el ranking mundial. (Sierra, Buela-Casal, Paz Bermúdez, & Santos-Iglesias, 2008)

En particular la UANL en el reglamento de personal académico menciona que para ser PTC en su categoría de Asociado y Titular respectivamente, se requiere:

**Asociado**

- I. Tener por lo menos tres años de antigüedad en la plaza inmediata anterior.
- II. Tener por lo menos cinco años de experiencia en docencia o investigación; o presentar constancia de grado de maestría y/o especialización; o haber cubierto íntegramente los estudios necesarios para la obtención de alguno de estos posgrados.
- III. Dedicar medio tiempo o tiempo completo, según el caso, a las actividades académicas.
- IV. Haber producido y/o publicado por lo menos cinco trabajos que acrediten su competencia, o demostrado resultados académicos relevantes.
- V. Sujetarse al concurso de oposición, aprobar el mismo y, en su caso, ser seleccionado por la comisión dictaminadora respectiva.

**Titular**

- I. Tener por lo menos tres años de antigüedad como Profesor de Tiempo Completo.
- II. Presentar constancia de grado académico de maestría o doctorado.
- III. Dedicar tiempo completo a labores académicas en la UANL.
- IV. Tener por lo menos diez años de experiencia en docencia y/o investigación en la UANL o en alguna otra institución de educación superior de reconocido prestigio, que acrediten su competencia, o haber demostrado resultados académicos relevantes
- V. Demostrar experiencia en la dirección de grupos de trabajo en docencia o investigación.
- VI. Sujetarse al concurso de oposición, aprobar el mismo y, en su caso, ser seleccionado por la comisión dictaminadora respectiva. (UANL, 2013)

Dado esto resulta de suma importancia determinar el perfil de un docente de calidad con rasgos como conocimientos, habilidades, actitudes y valores por medio de criterios para la evaluación de los candidatos a cargos docentes de una universidad, en los que se haga referencia a tres aspectos relevantes: desempeño docente, investigación y actividades de gestión/servicios, tal como lo señal (Chacón Moscoso, Pérez Gil, & Holgado Tello, 2001).

### JUSTIFICACIÓN

La FIME cuenta con un proceso de selección y contratación certificado bajo la Norma ISO 9001:2008 el cual solo contaba con los requisitos básicos administrativos para la incorporación del docente por lo cual se tenía un perfil del docente carente de calidad en consecuencia un bajo indicador de los objetivos establecido por el plan de desarrollo Institucional.

Con el fin de conseguir dichos objetivos, los cuales tributan a los lineamientos de la visión de la UANL, un factor clave es la calidad docente: sin profesores competentes no se podrían conseguir las metas propuestas. De esta manera y atendiendo el compromiso de la UANL, la cual sugiere en uno de los rasgos distintivos de su Visión 2020 que en dicho año deberá ser que los PTC que participan en la implementación de los programas educativos, en los sistemas de estudio de licenciatura y posgrado, posean el grado de doctor, y los de asignatura el de maestría así como también que cuenten con el reconocimiento del perfil deseable de un profesor universitario, y en su mayoría con la adscripción al Sistema Nacional de Investigadores o al de Creadores. (UANL, 2011), fue necesario el rediseño de los criterios de contratación establecidos por la FIME.

### METODOLOGÍA

En base a la tabla I y en conjunto con los lineamientos UANL, encontramos que para la efectiva incorporación de profesores de tiempo completo (PTC) como un docente de calidad algo primordial sería el título de Doctor además de contar con un comité de Selección y contratación interna el cual estudiaría la mayor adecuación de los preseleccionados a las características propias de la plaza y de la universidad: líneas prioritarias de investigación, necesidades a cubrir por consiguiente se reforzaría así la autonomía universitaria, en tanto que la propia universidad tendría la última palabra en la selección de su profesorado, además de basarse en los informes previos de los expertos, esta comisión podría tener una composición diversificada.

Se determinaron los siguientes criterios con el fin de coadyuvar al establecimiento del perfil del docente universitario que demanda una facultad de ingeniería, habilitado para participar en programas de licenciatura y posgrado, en beneficio de la formación de los estudiantes.

- Presentar un plan de desarrollo a tres años en el cual describa las actividades académico y de investigación en las cuales estará involucrado así como la inclusión en un Cuerpo Académico
- Se promueve la integración de los profesores para pertenecer a un núcleo básico con la intención de evaluar internamente los programas educativos.
- Someterse a una evaluación de una Comisión Dictaminadora la cual está conformada por el líder del cuerpo académico, los responsables del PE y los Subdirectores de la Institución.
- Se invita a participar en algún comité de carrera en las diferentes áreas de la ingeniería y lograr trabajo colegiado que enriquezca los mismos.
- Participar en la convocatoria PROMEP, para obtener el perfil deseable del docente universitario.
- Impulsar la superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos de las instituciones con el propósito de elevar la calidad de la educación superior.
- Ser reconocido por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el cual tiene por objetivo promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica, y la innovación que se produce en el país. El Sistema contribuye a la formación y consolidación de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos del más alto nivel como un elemento fundamental para incrementar la cultura, productividad, competitividad y el bienestar social (SNI, 2013).
- Análisis del trabajo realizado mediante su Currículum Vitae Único (CVU), lo que permite validar las actividades académicas en las que participa el profesor.
- Participación activa en la realización de investigaciones que favorezcan en el perfeccionamiento del trabajo de la facultad.
- Colaborar en la inclusión de los programas del posgrado en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad, que tiene como misión la de “Fomentar la mejora continua y el aseguramiento de la calidad del posgrado nacional (PNPC, 2012)
- Inserción de proyectos de crecimiento en el plan de desarrollo institucional.

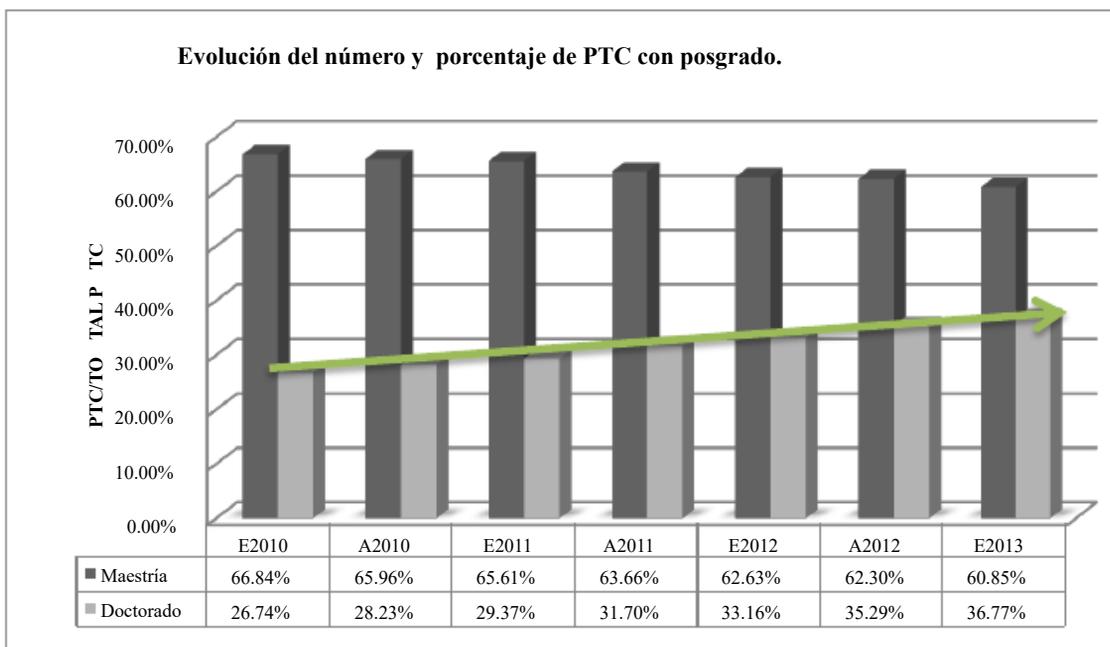
Al informar de estos criterios de contratación, se brinda la oportunidad al docente candidato de reflexionar en estos compromisos y determinar si acepta o no la propuesta de contratación, para posteriormente continuar con el proceso de contratación. (Dimas Rangel, 2013)

**RESULTADOS**

Se estableció un tríptico informativo, "Criterios para Contratación de Docentes" (IT-7-DIH-03-R01), el cual se registró como mejora del Proceso de Selección y Contratación bajo la Norma ISO 9001:2008, en el cual se establecen los compromisos del Docente mismos que serán evaluados para una siguiente renovación de contrato.

Al implantar estos criterios se han obtenido resultados favorables a la contribución del perfeccionamiento de la planta académica de tal manera que al cierre del semestre enero-junio 2013 está compuesta por 373 PTC, de los cuales 140 poseen estudios de doctorado, 224 de maestría y solamente 9 con estudios de licenciatura, 94 pertenecen al SNI y 243 cuentan con Perfil Deseable PROMEP. Al respecto, es importante señalar que en los últimos años ha habido un incremento sustancial en el grado de habilitación de nuestros PTC (gráfica1).

Por otra parte, se espera que para el 2014 incremente el indicador de Profesores en el SNI adscritos a la FIME un 26% del total vigente al 2013, respecto a los PTC con grado Doctor que aplicaron en la convocatoria SNI 2013, alcanzando un 90% de PTC con grado Doctor con esta distinción.



**Figura 1.** Evolución de PTC con Posgrado a partir del año 2010 al 2013 en la FIME UANL Fuente: SIASE Recursos Humanos.

**CONCLUSIONES**

En este contexto, es notable que la FIME ha apostado al perfeccionamiento de la planta académica, fortaleciendo a través de la inclusión de profesores cuyo perfil facilite que el proceso de aprendizaje enfocado en muchas de las ocasiones, a la aplicación del conocimiento en proyectos de investigación e incluso a la generación del mismo.

Por otra parte, con la implementación de estos criterios se pretende colaborar con una planta académica de calidad al momento de seleccionar y contratar un profesor, a través de las siguientes acciones:

- Inducción para los Coordinadores de programas educativos. Con el propósito de que se conociera el proceso de contratación.

- Formalizar los criterios mediante la documentación del proceso y su certificación. Utilización del Sistema de Calidad, como instrumento de trabajo, con la intención de que dicho proceso se realice sistemáticamente.
- Divulgar los criterios mediante un tríptico informativo así como ponencias que sensibilizan acerca de la importancia de este proceso.
- Dar seguimiento a los profesores-investigadores contratados, revisando su Currículo Vitae y la evidencia de los logros obtenidos.
- Lanzar una convocatoria semestralmente la cual permita dar a conocer criterios y bases de la misma para la contratación del personal docente.

Los criterios de contratación propuestos se elaboran a partir de los diferentes sistemas de evaluación y selección, dirigidos a lograr una planta académica de calidad, a partir de una serie de compromisos acordes a las exigencias actuales tanto hacia los docentes como hacia las facultades universitarias y en general las universidades.

#### **BIBLIOGRAFÍA**

- Chacón Moscoso, S., Pérez Gil, J., & Holgado Tello, F. (2001). Evaluación de la calidad universitaria: validez de contenido. *Psicothema*, 294-301.
- Dimas Rangel, M. I. (Marzo de 2013). Modelo de gestión de los recursos humanos orientado al perfeccionamiento de la planta académica de una institución de educación superior. Monterrey, Nuevo Leon, México.
- Ferrer, J., & González, P. (1999). El profesor universitario como docente. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 329-335.
- Lau Rodríguez, C., & Díaz Pérez, M. (30 de 10 de 2009). El sistema de gestión de los recursos humanos en las universidades. Recuperado el 14 de 05 de 2013, de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/sistema-de-gestion-de-losrecursos-humanos-en-las-universidades.htm>

PNPC. (13 de Noviembre de 2012). Recuperado el 21 de Julio de 2013, de PROGRAMA NACIONAL DE POSGRADO DE CALIDAD:  
[http://www.conacyt.gob.mx/Becas/calidad/Paginas/Becas\\_ProgramasPosgradosNacionalesCalidad.aspx](http://www.conacyt.gob.mx/Becas/calidad/Paginas/Becas_ProgramasPosgradosNacionalesCalidad.aspx)

Sierra, J. C., Buela-Casal, G., Paz Bermúdez, M., & Santos-Iglesias, P. (2008). Análisis Transnacional del Sistema de Evaluación y Selección del Profesorado Universitario. *Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América*, 33(4), 251-257.

SNI. (3 de Mayo de 2013). CONACYT. Recuperado el 21 de Julio de 2013, de <http://www.conacyt.gob.mx/sni/Paginas/default.aspx>

UANL. (Octubre de 2011). UANL. Recuperado el 21 de Julio de 2013, de <http://www.uanl.mx/sites/default/files/documentos/universidad/folleto-vision2020uanl.pdf>