

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y RECONTRATACIÓN DE PROFESORES: UNA PROPUESTA INTEGRAL

A. L. BAÑUELOS SAUCEDO; PROFESOR DE CARRERA TITULAR; anleba17@hotmail.com

N. MANZANAREZ GÓMEZ; TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR; nayelli_fi@hotmail.com

RESUMEN

La Facultad de Ingeniería cuenta con una gran historia de evaluación del personal académico a través de la encuesta del “Programa de evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje”; sin embargo, hace falta relacionarla con información previa a la contratación y con el seguimiento del desempeño del profesor haciendo así una evaluación integral, esto puede servir para determinar la recontratación de los profesores interinos buscando la mejora permanente en la planta docente. La propuesta consiste en realizar una prueba psicométrica antes de la contratación para determinar si las características del candidato son idóneas en términos del empuje, influencia, estabilidad y cumplimiento; una entrevista con el jefe o coordinador, una prueba didáctica de la materia correspondiente y la recomendación de iniciar el *programa de formación básica para docentes de nueva o reciente incorporación*. Posteriormente, continuar con la evaluación integral que contemple cinco fuentes: autoevaluación, jefe o coordinador, administración escolar, alumnos y pares. El propósito de aplicar esta evaluación integral, es darle al docente la realimentación necesaria para tomar las medidas pertinentes y así mejorar su desempeño, su comportamiento o ambos, además dar a la Facultad de Ingeniería información suficiente para tomar decisiones en el futuro.

INTRODUCCIÓN

La Facultad de Ingeniería de la UNAM (FI), ha realizado una encuesta como parte del “Programa de Evaluación del Proceso enseñanza–Aprendizaje”, desde hace más de 30 años; el propósito fundamental y original es el de mejorar la práctica docente de los profesores. La encuesta proporciona información valiosa y actualmente comienza a considerarse como parte de las evaluaciones de estímulos (PRIDE) para los profesores de carrera, así como para las promociones y definitividades. Buscando la mejora continua, es momento de considerar otros elementos para la evaluación de profesores actuales y los de nuevo ingreso. En ambos casos se puede considerar una evaluación integral que permita una mejor toma de decisiones a futuro.

ANÁLISIS

Los procedimientos de ingreso como docentes a la FI son muy diversos y dependen del área. En algunos casos ya se realizan entrevistas y pruebas didácticas, pero en otros no. Lo ideal es unificar el procedimiento de ingreso desde el punto de vista académico. Actualmente, la evaluación de 360 grados o evaluación integral ha tenido una gran aceptación en empresas, ya que es una herramienta ampliamente utilizada para medir el desempeño del personal, medir competencias y diseñar programas de desarrollo. La evaluación pretende dar al personal una perspectiva de su desempeño desde varios ángulos:

jefes, pares, subordinados y clientes. Extrapolando esta idea a la selección e ingreso del personal académico, el ingreso debería realizarse con los siguientes elementos mínimos, adicionales a los de formación docente.

- 1) Entrevista por el jefe inmediato. Debe realizar preguntas generales como las siguientes:
 - ¿Ha impartido alguna asignatura con anterioridad?
 - ¿Por qué le interesa dar esta asignatura?
 - ¿Cuál cree que es el compromiso para impartir esta asignatura?
 - ¿Qué características considera deseable en un profesor que imparte esta asignatura?
 - ¿Qué herramientas/técnicas didácticas utiliza?
 - ¿Cuánto tiempo cree que trabajará como docente?
 - ¿Considera que sabe trabajar en equipo? ¿Ha sido responsable de un equipo de trabajo? Argumentar su respuesta
 - ¿Cuáles cree que son sus fortalezas y debilidades?
 - ¿Conoce el Reglamento General de Exámenes de la UNAM?
 - Comentarios adicionales.

El jefe inmediato debe determinar si el aspirante continúa el proceso de selección.

- 2) Entrevista por un par. Con el propósito de dar mayores elementos al jefe del área que busca contratar a un profesor, se propone la entrevista por un par, esto es, un académico que no sea su jefe. El entrevistador podría ser un jefe de otra área o un profesor de carrera. Se propone el siguiente guión como ayuda para la entrevista.
 - ¿Por qué desea incorporarse como profesor de la FI?
 - ¿Por qué desea incorporarse impartiendo esta asignatura?
 - ¿Considera usted tener tiempo suficiente para la preparación de clases y realizar las evaluaciones?
 - En caso de ingresar a la FI, ¿A qué se compromete?
 - ¿Conoce la legislación universitaria? En caso de no conocerla: ¿está dispuesto a capacitarse en ella y cumplirla? En caso de conocerla: ¿Se compromete a cumplirla, en caso de ser considerado?
 - En caso de no ingresar en esta ocasión, ¿qué haría?
 - ¿Cuál considera que sea su mayor reto como docente?
 - Comentarios adicionales.

El profesor que evalúa debe dictaminar con tres opciones básicas: aceptarlo, aceptarlo con reservas y no aceptarlo.

- 3) Prueba psicométrica. Puede ser aplicada por personal de la Secretaría de Apoyo a la Docencia del la FI (SAD). La prueba psicométrica es un medida que busca ser objetiva y comparar contra un estándar de comportamiento. Existe una diversidad de pruebas que se aplican en las empresas en la selección del personal. Una prueba que

destaca por su sencillez y que se aplica en la FI a los alumnos es la prueba Cleaver. Esta prueba se basa en la autodescripción; esto es, en la imagen que tiene la persona de sí misma, y se compone de tres fases: el comportamiento en el trabajo, la motivación en el trabajo y las limitaciones del puesto. Pueden realizarse pruebas complementarias, pero lo importante es comenzar a realizar de forma rutinaria este tipo de valoraciones.

El especialista que evalúa debe dictaminar con tres opciones básicas: aceptarlo, aceptarlo con reservas y no aceptarlo.

- 4) Prueba didáctica. El jefe inmediato, el par, una persona del área didáctico-pedagógica y un grupo de alumnos deben asistir a la prueba didáctica del aspirante a profesor, quien impartirá una breve clase con el propósito de ser retroalimentado y que se pueda emitir un juicio con respecto a sus conocimientos, manejo de grupo, etc.

De igual forma, el grupo evaluador debe emitir un solo juicio con tres opciones: aceptarlo, aceptarlo con reservas y no aceptarlo.

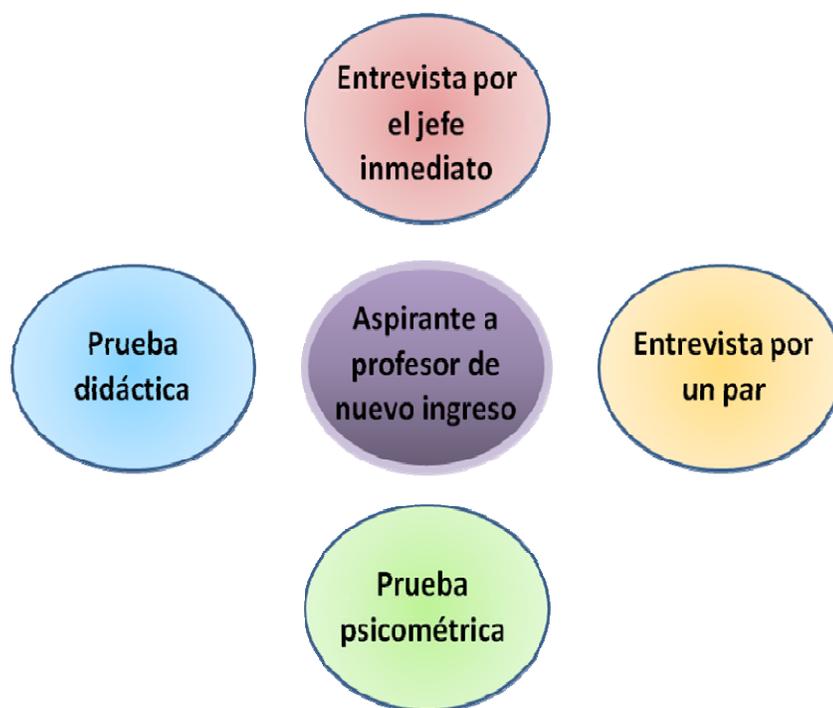


Ilustración 1. Ingreso a la FI

Es evidente que deberá seleccionarse a los mejores candidatos para la contratación, buscando aprovechar a los nuevos docentes en aquellas áreas en donde mejor puedan desempeñarse de tal forma que puedan brindar lo mejor de sí mismos y esto reditúe en un beneficio para los estudiantes de la Facultad.

Para los profesores interinos, la recontractación debe basarse también en una evaluación integral. Ilustración 2, que contiene los cinco aspectos que se describen a continuación.

- 1) La opinión del jefe inmediato, quien cuenta con elementos diversos y es el responsable de la superación permanente del área.
- 2) La opinión de pares. Profesores que puedan dar un juicio con respecto al desempeño del profesor interino. Preferentemente otro jefe de departamento, un profesor de carrera o un profesor de asignatura de materias consecuentes, quien dictaminará con tres opciones: recontratar, recontratar y proporcionar capacitación o no recontratar.
- 3) Opinión de los Centros de formación. Si el profesor ha sido capacitado en un centro de formación y desarrollo de la FI, entonces el centro deberá emitir una evaluación sustentada en el trabajo que el profesor interino haya realizado en los cursos en los que participó. La evaluación deberá ser en los siguientes términos: recontratar, recontratar intensificando capacitación y no recontratar. Cuando un profesor no se haya capacitado, esto también deberá ser tomado en cuenta para la recontratación.
- 4) Administración escolar. La Administración escolar debe proporcionar los resultados de las encuestas del “Programa de evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje”, la información de asistencia del profesor, así como el reporte de entrega oportuna de actas. Las encuestas son un indicador de aspectos como el aprendizaje, la motivación, la evaluación y la responsabilidad, por lo que deben vigilarse estos indicadores a fin de que no sean bajos y el profesor logre mejorar para mantenerse en una puntuación alta. El reporte de asistencia es una medida de la responsabilidad del profesor, así como la entrega oportuna de actas.
- 5) Autoevaluación. El profesor interino debe hacer una reflexión sobre su desempeño y determinar las estrategias que seguirá para mejorar como docente.



Ilustración 2. Reingreso

Después de considerar los puntos anteriores, el jefe inmediato tomará la decisión sobre la recontratación o no del profesor interino. En ambos casos se deberá guardar la información

en un expediente, preferentemente electrónico. Debe considerarse también la posibilidad de reubicarlo en una asignatura diferente, cuando el perfil del profesor muestre mayor aptitud para otra asignatura.

CONCLUSIONES

Las empresas invierten en su selección de personal porque han verificado que a la larga eso es mucho más rentable; por eso, al mejorar el proceso de selección docente, se estará mejorando en el mediano y largo plazo la planta académica de la Facultad. Al mejorar el proceso de selección, se tiene una mayor confianza en que el candidato cumple con las competencias mínimas para la docencia.

Al intervenir un mayor número de personas en la evaluación, ésta se hace más justa y se tienen más elementos para dar reconocimientos o recomendaciones a los profesores.

Al incorporar la opinión de los centros de formación, se apoya al “Programa estructural de formación docente”, que incluye, entre otros, el subprograma de “Formación básica para profesores de nueva o reciente incorporación”, lo que repercute en un mayor número de profesores capacitados.

Se pueden dar recomendaciones oportunas a los profesores con el propósito de mejorar su labor docente, así como capacitarlos con cursos específicos para superarse en ciertas áreas.

Al depurar a los profesores interinos mediante la recontractación de aquellos que tengan mejores características, se evitará que profesores poco comprometidos soliciten su concurso de oposición abierto como lo permite el Estatuto del Personal Académico de la UNAM (EPA), y se conviertan en profesores definitivos sin cumplir con el perfil que busca la institución.

BIBLIOGRAFÍA

http://www.dgplades.salud.gob.mx/descargas/dhg/EVALUACION_360.pdf

http://www.gref.org/nuevo/documentacion/guion_entrevista_nov06.pdf

<http://www.ingenieria.unam.mx/~centrodedocencia/>

<http://dgapa.unam.mx/>