

SELECCIÓN, PROCESO DE CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN DE PROFESORES

O. ZALDÍVAR ZAMORATEGUI; PROFESOR DE CARRERA, FI, UNAM; zazor1@fi-b.unam.mx

RESUMEN

Todas las actividades académicas que se llevan a cabo en la FI de la UNAM deben estar incluidas en un plan de desarrollo. Por medio de un diagnóstico se determinan las acciones concretas a realizar. En este sentido, se presenta un enfoque para la selección, el proceso de contratación, así como para la inducción de profesores que, en primera instancia, se apega al EPA de la UNAM. En segundo lugar, dentro de un programa institucional se especifican y desarrollan actividades propias de cada área. Se presenta una propuesta a realizar en corto, mediano y largo plazo, tomando como referencia criterios y procedimientos orientados hacia la mejora en la calidad docente.

INTRODUCCIÓN

Los procesos de selección, contratación e inducción de profesores deben formar parte de un plan de desarrollo institucional. La vida académica es producto de una serie de actividades donde la planeación resulta fundamental. Estos procesos son indispensables, ya que corresponden a la etapa inicial del proyecto mayor que consiste en la formación integral de los futuros ingenieros. También es importante estar conscientes de las consecuencias, con beneficios y defectos, las cuales inciden directamente en la calidad educativa dentro de las instituciones de educación superior.

Partiendo de estas ideas, entendemos que en el proceso de enseñanza-aprendizaje intervienen tres elementos que resultan determinantes: Profesores, alumnos y métodos de enseñanza-aprendizaje.

Como administradores institucionales se consideran elementos sobre los cuales se ejerce cierto control a los profesores y métodos, no así con el elemento alumno, ya que en algunos casos no depende de las instituciones de manera definitiva la forma de ingreso de los estudiantes.

Las autoridades educativas, tomando como referencia el modelo educativo, los planes y programas de estudio, llevan a cabo funciones de planeación para el logro de los objetivos. En este sentido, el aspecto humano representado por los profesores resulta ser un elemento importante dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

¿Qué se debe hacer para llevar a cabo la etapa de selección, el proceso de contratación y la inducción de los profesores?

DESARROLLO

Las actividades de las instituciones de educación superior, estar orientadas hacia la formación de recursos humanos de alto nivel, acorde con las necesidades que presenta el país, dentro de un mundo altamente competitivo y globalizado.

En este sentido, me permito apuntar la Misión de la Facultad de Ingeniería:

Misión

Formar de manera integral recursos humanos en Ingeniería, realizar investigación acorde con las necesidades de la sociedad, y difundir ampliamente la cultura nacional y universal.

Esta conjunción de elementos debe aportar a la sociedad ingenieros competitivos, nacional e internacionalmente, con habilidades, actitudes y valores que les permitan un desempeño pleno en el ejercicio profesional, la investigación y la docencia; con capacidad para actualizar continuamente sus conocimientos y poseedores de una marcada formación humanista que les dé sentido a sus actos y sus compromisos con la Universidad y con México.

A su vez, con respecto a la Visión, dice:

Visión

La Facultad de Ingeniería ha sido y deberá ser la institución líder en la formación de profesionales en ingeniería del país; semillero fundamental donde se generan nuevos conocimientos al realizar investigación que impacte en el óptimo desarrollo nacional, con aportaciones a la cultura y al desarrollo de capacidades con sentido humanista, social y ecológico; por ello, sus profesionales deberán estar permanentemente actualizados gracias a la sólida oferta brindada a través de una educación continua y a distancia.

Hasta aquí la referencia.

El éxito de las instituciones de educación superior depende de varios factores, algunos de los cuales son susceptibles de ser planeados y, en consecuencia, se ejerce cierto control sobre ellos.

Sin duda alguna, los planes y programas de estudio, así como las instalaciones, dependen en gran medida de la administración institucional.

Todos aquellos factores sociales, culturales, económicos, y demás que de una u otra manera inciden en el logro de los objetivos, deben ser vistos como factores de éxito o de fracaso, pero delimitando el accionar directo sobre los objetivos institucionales.

Para el caso que nos ocupa, el elemento profesor juega un papel determinante en la formación del futuro ingeniero, en cualquiera de sus áreas de competencia y trabajo.

Como etapa inicial las instituciones promueven la realización de un diagnóstico de la situación actual, analizando todos aquellos factores que de una u otra manera inciden en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En consecuencia, el quehacer educativo gira en torno a un modelo, creado, dirigido y evaluado por las instancias correspondientes, a través de grupos colegiados. Con base en ese modelo, se selecciona al personal idóneo para su realización.

De acuerdo con el Estatuto del Personal Académico (EPA), en su artículo 4º, el personal académico de la UNAM está integrado por técnicos académicos, ayudantes de

profesor o de investigador, así como profesores e investigadores. Procederemos a realizar el análisis y los comentarios con respecto a los procesos de selección, contratación e inducción de profesores.

¿Cómo se lleva a cabo el proceso de ingreso de los profesores de asignatura y profesores de carrera?

Selección

En este punto es conveniente determinar cuáles son los candidatos idóneos para ser seleccionados como profesores. Para esto, vemos qué dice el artículo 2º del EPA de la UNAM:

Artículo 20.- Son ayudantes quienes auxilian a los profesores y los investigadores en sus labores. La ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de funciones docentes, o de investigación.

Los nombramientos de los ayudantes se otorgarán por un plazo no mayor de un año y podrán renovarse hasta por cuatro veces, siempre que hayan cumplido satisfactoriamente con sus labores y que así lo requieran los planes y programas de la dependencia a la que estén adscritos y los de formación de personal académico.

El consejo técnico de cualquiera de las dependencias, con base en sus propias necesidades podrá aprobar la prórroga de los nombramientos de los ayudantes por un número mayor de años. La adscripción de los ayudantes se hará de acuerdo con las bases que fije al efecto el consejo técnico o interno en su caso, de la dependencia respectiva.

Para el caso de ingreso como profesor de asignatura o de carrera, tendrán elementos a su favor aquellas personas que se hayan desempeñado como ayudantes de profesor. Esta apreciación se basa en el primer párrafo del artículo 20 del EPA, ya que por medio de la ayudantía se capacita al personal en el desempeño de funciones docente.

En este sentido, queda muy claro que, en primera instancia son candidatos a ingresar como profesores aquellos que hayan sido ayudantes de profesor.

Por lo general, los candidatos a ser ayudantes de profesor se han distinguido por su desempeño académico y dedicación a lo largo de su trayectoria como estudiantes en la Facultad. Por esta razón, independientemente del cumplimiento del artículo 22º del EPA para su ingreso en cualquiera de los niveles, se sobreentiende que son candidatos a la docencia ya que tienen una formación preliminar. El punto de la formación es muy importante, ya que los ayudantes de profesor participan en actividades propias de su nombramiento, en funciones relacionadas con los laboratorios y en la realización de proyectos específicos.

No debemos perder de vista que, de acuerdo con el EPA, en los procesos de ingreso y promoción del personal académico, de acuerdo con el artículo 81 del Título Sexto de los Órganos que Intervienen en el Ingreso y Promoción del Personal Académico, dice:

Artículo 81.- *En el ingreso y promoción del personal académico intervendrán:*

- a) El Consejo Universitario;*
- b) Los consejos técnicos;*
- c) Los directores;*
- d) Los consejos internos;*
- e) Las comisiones dictaminadoras;*
- f) Los jurados calificadores, y*
- g) Los consejos asesores.*

Como estos puntos corresponden a legislación universitaria, no hay mucho que decir; simplemente se cumplen.

Sin embargo, podemos proponer algunas acciones concretas previas o complementarias que de una u otra manera, consideramos que mejorará el proceso de selección, proceso de contratación e inducción de profesores.

En este sentido, se deben promover fuentes o lugares de donde pueden obtenerse candidatos a profesores, tales como recién egresados de licenciatura, maestría o doctorado; ayudantes de profesores para ser profesores de asignatura o de carrera; profesores de asignatura para profesores de carrera, y más; investigadores adscritos a centros o institutos, etc.

Para impartir asignaturas de ingeniería aplicada se debe buscar al mejor elemento, al que haga uso cotidiano de las tecnologías de punta, no importa si es joven a mayor, lo que nos interesa es que tenga el dominio de las tecnologías modernas de ingeniería o que se encuentre en puestos donde realizan a diario procesos, métodos y modelos de ingeniería y, además que sepa transmitirlo a los alumnos. Esto se logra por medio de relaciones con los diferentes sectores económicos, sociales, etc., para buscar talentos, promoviendo que las industrias los comisionen para hacer docencia en las universidades, incrementando la relación escuela-industria y que ganen todos: industria y universidad.

Este proceso debe llevarse a cabo apegándose a la legislación universitaria y con la instrumentación de los consejos técnicos, con la participación de las comisiones dictaminadoras, comisiones auxiliares y, en su caso, comisiones de selección. Los planteles educativos, seleccionan al personal docente en función de los planes de desarrollo institucional. Si fuera el caso, se tendrían que crear los órganos correspondientes.

Asimismo, las instituciones de educación superior deben instrumentar un programa de formación y actualización de profesores para que, como producto de una acción concertada, se formen los cuadros docentes de acuerdo a los requerimientos institucionales.

Los procesos llevados a cabo por los órganos creados serán transparentes y sujetos a la legislación universitaria y a los reglamentos correspondientes, así como su integración y funcionamiento.

Contratación

La contratación debe sujetarse a lo establecido en el EPA vigente. Todos ingresarán por concurso de oposición. Sin embargo, existe la posibilidad de que acceda algún nuevo miembro del personal de manera extraordinaria, cumpliendo con lo establecido en la legislación universitaria, como se especifica en el artículo 51 del EPA:

Artículo 51. En la contratación de personal académico, se deberá seguir el procedimiento que se señala en este estatuto para el concurso de oposición o concurso abierto para ingreso, salvo en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada. En estos dos últimos casos los términos de la contratación deberán ser previamente aprobados por el consejo técnico, interno o asesor, oyendo la opinión de la comisión dictaminadora respectiva. El personal así contratado sólo podrá adquirir la definitividad a través de un concurso de oposición para ingreso.

Los procesos de contratación realmente son de carácter administrativo y no hay mucho que decir. Lo único que se pide es que sean ágiles con el fin de no estropear las actividades académicas y los intereses personales de los profesores. Los aspectos administrativos deben sujetarse a los requerimientos académicos, con el fin de optimizar tiempos y resultados.

Inducción

El proceso de inducción tiene como objetivos ubicar y preparar al profesor para desarrollar sus actividades en su ambiente universitario de docencia.

Para lograr esos objetivos, se realizan una serie de acciones para cubrir varios aspectos. Entre las actividades de inducción se encuentran la realización de cursos para la formación docente, los cuales giran en torno a temas didácticos, pedagógicos, psicológicos, técnicas de enseñanza, trabajo en equipo, planeación educativa y otros.

Por otra parte, resulta indispensable que el docente de educación superior maneje diferentes elementos de la legislación universitaria, así como contratos colectivos de trabajo, que le permitan conocer sus derechos y obligaciones.

CONCLUSIONES

Considerando que los profesores son uno de los elementos fundamentales en la realización de las actividades de enseñanza-aprendizaje, los procesos de selección, contratación e inducción resultan trascendentales para el éxito de la labor docente. Estos procesos deben ser producto de un programa perfectamente diseñado y formar parte de un plan de desarrollo institucional.

BIBLIOGRAFÍA

Contrato Colectivo de Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México. Vigente

Estatuto del Personal Académico, Universidad Nacional Autónoma de México. Vigente

Plan de Desarrollo 2007-2011. Informe 2009 y Programa de Trabajo 2010. Facultad de Ingeniería, UNAM, 2010.