

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La universidad no está ajena al desarrollo cambiante de la sociedad actual. La internacionalización le demanda niveles de desempeño competitivos. Las instituciones que custodian la educación en los ámbitos nacional e internacional establecen reglamentaciones para apoyar e impulsar el desempeño académico de las Instituciones de educación superior. Los docentes son, en todos los casos, los protagonistas de cualquier transformación. Su adecuada selección simplifica el camino hacia la calidad académica.

1.1 Antecedentes y Justificación de la Investigación.

El arribo al siglo XXI con los cambios implícitos en la globalización de las economías y la internacionalización propiciada por las actuales vías de comunicación, sitúa a las universidades del país frente a un nuevo desafío: el de reformar sus planes de desarrollo para ofrecer a sus egresados una mejor preparación y competitividad que permita a México integrarse al nuevo contexto mundial.

La sociedad actual también demanda ese cambio. Quienes ingresan a las universidades lo hacen esperando obtener una preparación que les permita competir en un campo de trabajo cada vez más abierto a la internacionalidad. Esto reclama a las instituciones educativas hacer una revisión de sus filosofías, misiones, metas, objetivos y procedimientos de acción, para contrastarlos con las demandas del contexto y así ubicar los cambios necesarios que las sitúen a la altura de los requerimientos de esta época.

Las universidades están respondiendo de diversas maneras a estas necesidades; están proponiendo reformas, revisiones, reingenierías, rediseños, proyectos, planes a corto y mediano plazo, etc. que implican modificaciones desde sus filosofías y reglamentaciones internas hasta los procedimientos administrativos y aspectos curriculares, todo con el propósito inmediato de mejorar la calidad de su desempeño académico.

En este proceso están inmersas también instituciones internacionales que funcionan como vigías de la educación, tal es el caso de la United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO) que, mediante su Conferencia General, convocó en 1991 a una Comisión Internacional para reflexionar sobre la educación y el aprendizaje en el siglo XXI.

La Comisión Internacional anteriormente mencionada, establecida oficialmente en 1993 y presidida por Jacques Delors, presentó en 1996 ante la UNESCO su informe conocido como *La educación encierra un tesoro* en el que señala, ante el marco prospectivo dominado por la globalización, la necesidad de aplicar estrategias de reforma que permitan edificar un futuro común en donde la educación sea un instrumento para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social.

Entre las estrategias de reforma señala la importancia del papel que cumplen los profesores como agentes de cambio en este proceso; hace referencia a la necesidad de mejorar su formación, sus condiciones de trabajo y de situación social, considerando de antemano que si los docentes poseen la competencia y la motivación requeridas podrán responder a lo que de ellos se espera. Entre estos señalamientos sugiere mejorar la selección docente ampliando la base de su contratación a través de una búsqueda más minuciosa y estricta de los candidatos.

Por su parte la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) señala la necesidad de que la educación, la tecnología y la ciencia, funcionen con la máxima calidad y eficiencia para poder producir una sociedad basada en los principios fundamentales

de democracia, competitividad, bienestar colectivo e igualdad social. Con el objetivo fundamental de evidenciar en qué medida el sistema educativo responde a las necesidades de la economía y de la sociedad actuales y contribuye al desarrollo económico y el progreso social, esta misma realizó los Exámenes de las Políticas Nacionales de Educación (1997) en cuyo informe establece la importancia de la superación del personal académico como condición fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza. Enfatiza el requerimiento de nuevas políticas de reclutamiento, de perfeccionamiento y de desempeño profesional y la necesidad de un marco nacional referente a las políticas de personal que permita promover la movilidad docente entre las instituciones, y evitar de manera colateral la endogamia académica. Entre las líneas de acción sugiere mejorar los mecanismos de selección docente, reservando, dentro de lo posible, las contrataciones a personas que posean un doctorado, o que hayan obtenido una maestría y estén actualmente preparando un doctorado.

El gobierno de nuestro país, considerando las demandas expuestas e interesado en la calidad del desempeño académico de las universidades, estableció, en mayo de 1995 el *Plan Nacional de Desarrollo 1995 – 2000*, en el que expresa la intención de crear un organismo que promueva y vigile la formación, actualización, capacitación y superación profesional de los profesores, buscando con ello poder garantizar la calidad de su trabajo.

Posterior al Plan Nacional de Desarrollo presentó el *Programa de Desarrollo Educativo 1995 – 2000*, que haciendo énfasis en la importancia del profesorado como sustento de cualquier esfuerzo educacional, propone, para apoyar su desarrollo y con él, el de las instituciones de educación superior, la creación del *Sistema Nacional de Formación de Personal Académico*.

Para el funcionamiento de este proyecto se reunió a representantes de las Subsecretarías de Educación Superior e Investigación Científica (SESIC), de Educación e Investigación

Tecnológicas (SEIT), del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) y de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para constituir un equipo de trabajo con el propósito de elaborar un proyecto destinado a mejorar a los docentes. Éste culminó en 1996 con el *Programa de mejoramiento del profesorado (Promep)* de las Instituciones de Educación Superior (IES), cuyo objetivo, proyectado a mediano plazo con una duración de entre 10 y 12 años, es elevar la calidad de la educación superior mediante la mejora sustancial de la formación y el desempeño de los cuerpos académicos.

Entre las reglas de operación del Promep se le da prioridad a la formación y actualización de los maestros, al incremento de profesores e investigadores de alto nivel en el sistema nacional de educación superior y a la participación de las universidades en el desarrollo del sistema de educación superior, mediante el cumplimiento de planes y proyectos que empaten con los requerimientos señalados y muestren el avance hacia las metas fijadas, como requisito de la asignación de recursos de la federación. En dicho documento se aclara la necesidad de que las IES se comprometan a contratar, en las futuras plazas vacantes, solamente a profesores que llenen el perfil académico deseable establecido en los convenios Promep realizados entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y las IES, considerando esto necesario para garantizar la eficacia del programa.

Este no es el único esfuerzo realizado, la transformación de los profesores de nivel superior se ha venido afinando a partir de 1996 en un proceso que intenta establecer un nuevo perfil del docente universitario. Se pretenden nuevos canales de formación que promuevan su desarrollo académico. Se busca la evolución de las universidades mexicanas a través de cambios en su organización, en sus fuentes de financiamiento, en su gestión administrativa,

que conduzcan a una reforma de las IES a nivel nacional. Todo ello a partir de una nueva idea de lo que significa ser un profesor universitario, es decir, de un nuevo concepto de docente.

Pero el afán no debe quedar solamente en la formación avanzada y actualización del cuerpo de profesores en activo, que ciertamente es la urgencia del momento. Debe ir más allá, a la definición y establecimiento de normas de selección que delimiten el perfil del profesor que deberá ser contratado en el futuro, para asegurar que los esfuerzos realizados no se vean afectados por contrataciones venideras que disminuyan los logros alcanzados. Esto, fortalecerá los esfuerzos en pos de una planta docente de calidad a la vez que avalará el cumplimiento de las sugerencias que en esta materia son señaladas por las instituciones nacionales e internacionales que custodian el desarrollo de la educación. Solamente estableciendo lineamientos precisos de selección de profesores podrá garantizarse que los esfuerzos actuales en formación y actualización docente no sean en vano.

En su caso particular, la UANL ha iniciado un programa de reforma llamado Proyecto Visión 2006, donde conceptualizando la universidad del siglo XXI establece las metas y objetivos necesarios para llevar a la realidad esa visión. En él se apremia a la universidad a emprender políticas y estrategias adecuadas que, como vías alternativas de acción, conduzcan al logro de los objetivos contemplados. Su prioridad son los profesores, con los que busca integrar un cuerpo docente de clase mundial. El proyecto señala las características del perfil del profesor que se pretende y delimita las deseables en el cuerpo docente en general.

Entre las primeras iniciativas para materializar la visión puso en marcha programas de actualización docente. Estableció políticas de estímulos al desempeño del personal académico y elaboró un nuevo reglamento de dicho personal, también ha participado en evaluaciones externas con instituciones de evaluación nacionalmente reconocidas y sigue implementando

programas de fortalecimiento y desarrollo de los cuerpos académicos en vías de alcanzar las metas fijadas.

Con el propósito de apoyar las iniciativas de la Visión emprendió el programa *Educación para la Vida*, cuyo objetivo es la formación de la persona en todas sus dimensiones. Este programa busca lograr, mediante la interacción entre la UANL y la comunidad el mejoramiento del individuo, la universidad y la sociedad. Comprende 10 subprogramas básicos integrados en cinco áreas de desarrollo: académico, social, científico y tecnológico, administrativo e institucional. Establece tres líneas de acción: acciones de reforzamiento académico, científico, social, cultural y deportivo; acciones para mejorar la calidad de vida universitaria y acciones para la competitividad de la universidad. La meta es alcanzar estándares internacionales en dichas áreas de desarrollo.

Aunque la prioridad del momento es la formación de los cuerpos académicos en activo y la tendencia actual en la universidad es no contratar nuevo personal docente, el proceso de planeación hacia el futuro debe considerar la posibilidad de nuevas contrataciones. Estas pueden deberse a vacantes que requieran personal especializado, a reemplazos por retiro voluntario, deceso o jubilación. Si bien, el nuevo reglamento de personal docente establece las características que debe poseer el candidato a ingresar, convendría traducir esos reglamentos a procedimientos de operación que faciliten este proceso, y respetando las diferencias necesarias, uniformen el criterio en las facultades de la universidad. Proponer un programa de reclutamiento y selección de profesores es la finalidad a que pretende llegar el presente trabajo de investigación.

Para implementar con posibilidades de éxito un programa que implique un cambio en las formas usuales de hacer las cosas en una institución, es necesario conocer las circunstancias que rodearán el establecimiento de dicho programa. Debe establecerse inicialmente un

diagnóstico de la situación actual que muestre las condiciones usuales en que se realizan las actividades que tienen relación con el programa que se pretende establecer, para que, tomando como fundamento lo que actualmente se hace, se haga un análisis de las áreas que ofrecen una oportunidad de mejoramiento y una evaluación de la pertinencia del nuevo programa, así como también, de las características que éste deberá poseer para adecuarse a las necesidades particulares que en la institución en cuestión se detecten.

Así mismo, es importante saber la opinión que sobre el establecimiento de este programa, tienen las personas cuyo desempeño dentro de la institución esté vinculado con el mismo. Esto dará la pauta para conocer las posibilidades de aceptación que tendrá este nuevo programa dentro del personal que en un futuro lo vaya a utilizar. Ellos son quienes, a fin de cuentas, harán saber si este programa es o no necesario, así como las características que deberá tener para que realmente les favorezca en el desempeño de las funciones con las que está relacionado.

La actual investigación se propone conocer lo que actualmente se hace en las facultades de la universidad para reclutar y seleccionar a los profesores. Busca responder a las siguientes cuestiones: ¿Qué se hace? ¿Cómo se hace? ¿Quién lo hace? ¿Qué resultados se han tenido? ¿Qué dificultades se han detectado? ¿De qué manera, quienes realizan esta función, sugieren que ésta se puede mejorar? ¿Qué opinión tienen, quienes realizan esta función, acerca de establecer un programa de reclutamiento y selección de profesores? ¿Qué características piensan que deberá tener este programa?

La respuesta a estas interrogantes junto con las aportaciones de la teoría de administración de recursos humanos, darán el fundamento a la propuesta de un programa de reclutamiento y selección de profesores dentro de la UANL, como una alternativa para mejorar la calidad académica.

La teoría administrativa de los recursos humanos aplicada a la educación ha mostrado ser un instrumento de gran utilidad para el alcance de las metas y objetivos de las instituciones educativas. Su empleo en esta área enfrentó en un principio algo de resistencia, sobre todo en aquellas personas que la consideraban propia solamente del ámbito empresarial. Hoy se ha generalizado que la administración no es exclusivamente administración de empresas. Peter Drucker en *Los desafíos de la administración en el siglo XXI* (1999), explica el carácter general de la administración en cuanto a sus principios y la diferencia de su aplicación dependiendo del tipo de organización de que se trate. Señala que la misión de una organización es la que determina la estrategia a seguir y que la estrategia, a su vez, es la que determina la estructura de dicha organización.

Dicho autor explica que la administración tiene que ajustarse tanto a la misión de la organización como a su cultura, su historia y su vocabulario específico. Aclara que no existe una única estructura de organización adecuada, sino más bien, existen diferentes tipos de organizaciones que responden a diferentes fortalezas, limitaciones y aplicaciones específicas, así como a diferentes tareas, en condiciones y momentos también diferentes.

En consecuencia, la administración debe buscar, desarrollar y probar el tipo de organización que se ajuste a la tarea y al momento específico, y concentrarse, de manera operativa, en los resultados y el desempeño de la organización para orientar sus recursos en el logro de dichos resultados. Esto, independientemente del tipo de institución de que se trate.

En el caso de la UANL, institución educativa superior de carácter público, la administración debe responder a estas mismas especificaciones, estar en función de sus metas, sus fines, su cultura, su historia, así como de la tarea y el momento específicos en los cuales se pretende aplicar, teniendo siempre presente su naturaleza educativa. Es muy importante que se cuiden los criterios que han de regular la administración universitaria para evitar la

ambivalencia entre los criterios financieros y los académicos. Cuando se da prioridad a los criterios financieros se afecta desfavorablemente a los intereses académicos.

Si bien, los aspectos financieros son parte de la administración de una institución universitaria, debe delimitarse su alcance de acción a las áreas administrativas en las que éstos tengan directa injerencia, cuidando que su operatividad no lesione el posible desarrollo académico. Así mismo, debe permitirse que sea el criterio académico el que regule la administración de las cuestiones concernientes a este aspecto, buscando alternativas flexibles de acción que permitan, en un momento determinado en que ambos criterios estén en conflicto, poder tomar las decisiones más adecuadas a favor del desarrollo académico de la universidad sin poner en riesgo la economía de la institución.

Son los resultados externos y el desarrollo de una institución los que determinan la forma en que ésta se ha de administrar. En una universidad los resultados y el desarrollo se manifiestan en la calidad de sus egresados, y ésta está en función, en gran medida, de la calidad de los docentes. Los criterios financieros en ocasiones no favorecen la contratación de profesores altamente calificados porque no cubren los requisitos que obedecen a estos criterios. Es en situaciones como ésta, donde tiene cabida la búsqueda de alternativas flexibles de acción que sean más propicias y favorables al desarrollo académico.

La realidad circundante es una realidad cambiante, donde la única constante certera es el cambio. La universidad debe acoplarse o quizá adelantarse a ese cambio para estar a la altura de las demandas. En este proceso administrativo, considerar los diversos factores que determinan un problema y establecer normas de flexibilidad que permitan en determinado momento tomar decisiones más adecuadas al desarrollo académico, permitirá establecer en la UANL un panorama favorable para que las políticas futuras sean congruentes con esta realidad. Así, el empleo de la administración en una universidad pública, respetando la

filosofía que caracteriza a una institución como ésta, puede aprovechar todo el beneficio que esta teoría ofrece en el logro de los resultados esperados.

Para cumplir con su finalidad de educación y formación profesional exitosamente, una escuela requiere de tres tipos de recursos: financieros, físicos y de personal, siendo este último el que más directamente afecta la educación. La teoría de Administración de Recursos Humanos señala que a través de la planeación del personal una escuela se asegura de tener el número correcto de gente, con las habilidades correctas, en el lugar correcto y en el tiempo correcto. El establecer la planeación como un proceso asegura un desarrollo sin altibajos en una organización.

Ello implica en primer término la valoración de las necesidades actuales y futuras de personal; luego el reclutamiento del personal calificado; posteriormente la realización del proceso de selección para contratar personal que seguramente será exitoso en el trabajo, el cual, mediante un programa de orientación, será ubicado en su puesto, informado de sus atribuciones y obligaciones y adentrado en la comunidad escolar. Esto constituye de manera muy general el proceso de planeación de personal, que destacando el reclutamiento y la selección como relevantes a la circunstancia que atraviesan actualmente las universidades, se está proponiendo en este estudio para ser aplicado a los profesores de nivel superior en la UANL.

Se seleccionó como método de investigación la encuesta; para estudiar la población se optó por el censo, esto en función de que la población de estudio que comprende a los secretarios o subdirectores académicos, quienes participan en la función de reclutamiento y selección de profesores de las 26 facultades, es en número fácilmente manejable en su totalidad, además por la ventaja que aporta el obtener información relevante a este estudio de todas las facultades de la universidad.

La técnica para la recolección de datos fue el cuestionario, el cual fue aplicado en forma de entrevista personal por la investigadora. Éste cuenta entre sus ventajas la facilidad para ser administrado, su rápido cumplimiento, la relevancia con la información que se desea obtener que pueden ofrecer sus preguntas elaboradas bajo un cuidadoso proceso, su seguimiento sencillo y la facilidad para comparar en forma directa a grupos e individuos.

La perspectiva sobre la cual fue realizado el estudio es la de comprobación, con orientación verificativa, cuya finalidad es establecer información objetiva con posibilidades de ser generalizada a otras universidades públicas con características, necesidades y problemática similares a las de la UANL. Se considera que este enfoque es el adecuado al tipo de problema estudiado y que método seleccionado va de acuerdo a los objetivos de la investigación y a la forma en que ésta se planteó para ser realizada.

1.2 Planteamiento del Problema.

La Secretaría de Educación Pública nacional no cesa en sus intentos para llevar la realidad educativa nacional a niveles de calidad y competitividad internacional. Las demandas externas están al día; las universidades del país van realizando las adecuaciones necesarias para ponerse a la altura de las universidades del extranjero. La UANL ha establecido convenios de intercambio de estudiantes y profesores con universidades de Norte América, Europa y Asia. Los esfuerzos por la formación y actualización de los docentes no se detienen, pero no es suficiente trabajar en la planta docente actual, es necesario establecer candados que aseguren que no habrá retrocesos en los avances conseguidos. Las reglamentaciones con respecto al personal docente no son suficientes; quizá sea necesario revisar los demás estatutos de la universidad para ponerlos al día, acordes a las demandas del momento; no

deben escatimarse esfuerzos, deben agotarse todos los medios posibles y no dejar puntos débiles que pudieran en el futuro próximo retardar o impedir las posibilidades de éxito. Por ello se considera necesario establecer un programa de reclutamiento y selección de profesores que parta del perfil de docente correspondiente al nuevo concepto de profesor universitario que están promoviendo y requiriendo las instituciones educativas nacionales e internacionales; este programa de reclutamiento y selección debe considerarse inmerso en un programa de planeación docente que favorezca el dar alcance a los objetivos deseados.

Para establecer un nuevo programa se requiere analizar el contexto en el cual éste será aplicado. Como se mencionó en párrafos anteriores, para minimizar los riesgos en la implementación de un nuevo programa de reclutamiento y selección de profesores y asegurar lo más posible sus posibilidades de éxito, es necesario saber, entre otras cosas, qué opinión tienen al respecto quienes serán los futuros usuarios del mismo. Ellos son pieza clave para determinar las características que este programa debe poseer puesto que nadie mejor que ellos conoce la realidad en la cual será aplicado. Así mismo, es necesario conocer de antemano qué resultados han obtenido otras instituciones educativas en el empleo de estos recursos administrativos y adentrarse en la teoría administrativa de recursos humanos aplicada a la educación para aprovechar de ella toda lo que pueda ofrecernos.

Esto da pie a una investigación, primero documental y posteriormente de campo la cual nos aproxime al objetivo final de la misma que es precisamente la propuesta, debidamente fundamentada, de un programa de reclutamiento y selección de profesores universitarios como una alternativa para mejorar la calidad académica.

Para la fase de investigación documental el problema de investigación es el siguiente:
De acuerdo a la teoría de la Administración de Recursos Humanos aplicada a la educación con respecto a la contratación de profesores calificados a nivel universitario,

¿Qué beneficios le aportaría a la UANL el establecimiento de un programa de reclutamiento y selección para profesores de nivel superior en su esfuerzo para mejorar la calidad académica?

Para la fase subsiguiente de investigación de campo el problema se planteó en dos partes, la primera responde a la fase diagnóstica, la segunda nos da información sobre la posibilidad de aceptación del programa de reclutamiento y selección de parte de los encargados de realizar la selección de los profesores. El problema de investigación es el siguiente: **¿Qué se hace en las facultades de la UANL con respecto al reclutamiento y selección de profesores? y ¿Qué opinión tienen los encargados de la selección de profesores en las facultades de la UANL sobre el establecimiento de un programa de reclutamiento y selección?**

1.3 Preguntas de Investigación.

El establecimiento de un programa de reclutamiento y selección para profesores en las facultades de la UANL:

- ¿Contribuiría a formalizar lineamientos de operación que perfeccionen los procedimientos para contratar mejores maestros, eviten la endogamia académica y mejoren así la calidad de la planta docente?
- ¿Aseguraría que los criterios utilizados al contratar profesores sean los más apropiados a las metas de cada facultad?
- ¿Contribuiría a la contratación de profesores apropiados a los diferentes niveles académicos y a la naturaleza de cada área de estudio, y a garantizar que la contratación de profesores obedezca a razones e intereses netamente académicos?

- ¿Ayudaría a lograr una mayor correspondencia entre estudios, trabajo profesional, investigación en el campo específico, y las funciones académicas a desempeñar por el profesor?
- ¿Facilitaría la localización y la correspondiente ubicación de profesores calificados en la posición más apropiada del sistema y la apertura de oportunidades de desarrollo personal dentro de la vida académica de cada facultad?
- ¿Ayudaría a establecer la congruencia entre las necesidades cualitativas de desarrollo académico y los profesores calificados que se contraten?

¿Qué se hace en las facultades de la UANL con respecto al reclutamiento y selección de profesores?

- ¿Existe un programa de reclutamiento y selección de profesores que se aplique en toda nueva contratación?
- Si éste existe: ¿En qué consiste?, ¿Qué métodos y criterios predominan en él?, ¿Está formalizado o representado en algún reglamento?, ¿Obedece a una planeación del recurso humano docente?
- ¿Cuál es la tendencia de las contrataciones docentes realizadas en los últimos años?
- ¿Existe relación entre la categoría docente del profesor (tiempo completo, medio tiempo, horas) y el nivel de la carrera en que desempeña sus funciones?
- ¿La forma en que se recluta y selecciona actualmente a los profesores en las facultades da cabida a la introducción de elementos nuevos que mejoren los procedimientos actuales en función de las demandas nacionales e internacionales en la materia?

¿Qué opinión tienen los encargados de la selección de profesores en las facultades de la UANL sobre el establecimiento de un programa de reclutamiento y selección?

- ¿Lo consideran favorable? ¿Por qué?
- ¿Lo consideran desfavorable? ¿Por qué?
- De considerarlo favorable, ¿Qué instancias consideran más apropiadas para organizar, administrar y ser responsables del proceso de reclutamiento y selección para profesores y qué elementos básicos debe este contener?

1.4 Hipótesis.

Las hipótesis del presente estudio son las siguientes:

H₁: En la práctica actual cotidiana de la Administración de Recursos Humanos en las facultades de la UANL existen áreas de oportunidad utilizables para el establecimiento de un programa institucional de reclutamiento y selección de personal académico, que apoyado en la teoría correspondiente aplicada a la educación universitaria, añada los beneficios que ésta aporta y contribuya a mejorar la calidad académica de la universidad.

Suponiendo la existencia real de dichas áreas de oportunidad y sumando éstas a los beneficios que ofrece la teoría y la experiencia en la Administración de Recursos Humanos aplicados a la educación de nivel superior, se plantean las siguientes hipótesis complementarias, las cuales ganarán solidez al verificarse la existencia de las mencionadas áreas de oportunidad:

H₂: El establecimiento de un programa de reclutamiento y selección de profesores formalizará lineamientos de operación que perfeccionen los procedimientos para contratar mejores maestros, eviten la endogamia académica y mejoren así la calidad de la planta docente.

H₃: El establecimiento de un programa de reclutamiento y selección de profesores como parte del programa de planeación del personal docente asegurará que los criterios utilizados sean los más apropiados a las metas de cada facultad.

H₄: El establecimiento de un programa de reclutamiento y selección de profesores fomentará la contratación de profesores apropiados a los diferentes niveles académicos y a la naturaleza de cada área de estudio y garantizará que la

contratación de profesores obedezca a razones e intereses netamente académicos.

H₅: El establecimiento de un programa de reclutamiento y selección de profesores favorecerá una mayor correspondencia entre estudios, trabajo profesional, investigación en el campo específico, y las funciones académicas desempeñadas por el profesor.

H₆: El establecimiento de un programa de reclutamiento y selección de profesores facilitará la localización y la correspondiente ubicación de profesores calificados en la posición más apropiada del sistema y la apertura de oportunidades de desarrollo personal dentro de la vida académica de cada facultad.

H₇: El establecimiento de un programa de reclutamiento y selección de profesores favorecerá la congruencia entre las necesidades cualitativas de desarrollo académico y los profesores calificados que se contraten.

H₈: La opinión favorable de los secretarios o subdirectores académicos - quienes forman parte del personal encargado de seleccionar a los profesores - sobre el establecimiento de un programa de reclutamiento y selección, posibilitará la implementación exitosa del mismo.

1.5 Objetivos.

Los objetivos planteados para el presente estudio son los siguientes:

1. Mostrar, a través del análisis de un marco teórico sobre la Administración de Recursos Humanos aplicada a la Educación, los beneficios y oportunidades de desarrollo que promovería en la UANL el establecimiento de un programa de reclutamiento y

selección de profesores, como parte integral del programa de planeación del recurso humano académico.

2. Establecer, mediante la investigación en las facultades, el diagnóstico y la oportunidad apropiada para que el personal académico-administrativo considere que un programa de reclutamiento y selección de profesores puede ser favorable para su desarrollo.
3. Proporcionar, combinando los resultados de la encuesta con fundamentos del marco teórico, los elementos básicos necesarios para la elaboración de un programa de reclutamiento y selección de profesores en la UANL, y sugerir algunas de las características que este programa deberá incluir.
4. Proponer, a partir de los resultados obtenidos y de lo expuesto en el marco teórico, opciones de nuevas políticas que apoyadas en los criterios nacionales e internacionales sugeridos para seleccionar al nuevo personal docente, conduzcan a evitar la endogamia académica y a promover la calidad universitaria.

1.6 Importancia del Estudio.

El interés en el tema del presente estudio surgió del análisis de los nuevos señalamientos con respecto al reclutamiento y la selección de los futuros profesores de educación superior que han estado señalando instituciones internacionales tales como la UNESCO y la OCDE, los cuales han motivado que el gobierno federal de nuestro país a través de las secretarías y subsecretarías relacionadas con la educación, elaboraran planes y programas tendientes a elevar la calidad académica de las universidades, centrando el mayor esfuerzo en los docentes, a quienes se considera el eje principal de cualquier cambio académico.

En dichos señalamientos se apremia a las universidades a elevar su calidad académica elevando el perfil de su planta docente, lo cual las ha motivado a iniciar proyectos de reforma; también se hacen indicaciones con respecto a la contratación de futuros profesores, estableciendo requisitos mínimos que éstos deberán cumplir si aspiran a integrarse a la planta docente universitaria. Además, se responsabiliza a las universidades del éxito de los programas en los plazos fijados mediante el estricto cumplimiento de los requerimientos señalados.

De ahí surge la importancia de este estudio que extrae de la teoría administrativa de recursos humanos aplicada a la educación las herramientas útiles para la elaboración de un programa de reclutamiento y selección, el cual como parte de una planeación del personal docente, permita establecer modos de operación que aseguren el cumplimiento de los requisitos establecidos y de las metas propuestas en los proyectos iniciados. Así mismo, realiza un estudio diagnóstico en las facultades de la UANL para determinar qué es lo que se hace en ellas con respecto al reclutamiento y selección de profesores y explora la opinión de las personas encargadas de esta selección acerca del posible establecimiento de un programa de reclutamiento y selección de los mismos. Todo ello con la finalidad de encontrar áreas de oportunidad utilizables para implantar este programa y de proporcionar los elementos necesarios para su elaboración, el cual de llegar a realizarse e implementarse, constituirá una herramienta más para favorecer el objetivo de elevar y posteriormente salvaguardar la calidad académica de la UANL.

1.7 Limitaciones del Estudio.

A continuación se presentan las posibles limitaciones del estudio:

1. Aunque la investigación se pensó originalmente para todas las facultades de la universidad no se cumplió este propósito, ya que una de las facultades no aceptó participar.
2. La unidad de análisis dentro de cada facultad fueron los secretarios académicos o subdirectores académicos encargados de la selección de los profesores. Su opinión con respecto a un programa de reclutamiento y selección será utilizada para generalizar sobre la posible aceptación o no aceptación del mismo.
3. Solo algunas de las facultades proporcionaron el total de la información solicitada, lo cual explica que algunos cuadros y figuras no posean respuestas correspondientes al total de las facultades investigadas.
4. La investigación se circunscribe a las facultades de la UANL, por lo cual la generalización de los resultados será válida en el nivel mencionado. En menor grado, podría generalizarse a las universidades públicas mexicanas que posean características similares a la UANL en cuanto a aspectos sociales, políticos, legales y económicos, y que vivan una fase de transición similar en la búsqueda de mejorar y salvaguardar la calidad de su desempeño académico.

1.8 Definición de Términos.

Administración: Es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de usar todos los recursos disponibles de la organización para alcanzar sus metas definidas. (Stoner et al, 1996)

Administración de recursos humanos: Función administrativa encargada de reclutar, colocar, capacitar y desarrollar a los miembros de la organización. (Stoner et al., 1996)

Calidad: Se refiere a lograr productos y servicios cada vez mejores a precios cada vez más competitivos. Entraña hacer las cosas bien desde la primera vez en lugar de cometer errores y tener después que corregirlos. (Stoner et al., 1996)

Facultades o escuelas de nivel superior: Se refiere a las divisiones estructurales legalmente establecidas por las universidades públicas que determinan el sistema de autoridad y administración académica y general de cada universidad.

Maestro contratado por ingresos propios: se refiere al docente contratado directamente por la escuela o facultad de manera provisional para una determinada y temporal tarea en los programas académicos, cuyo salario es cubierto por la misma dependencia que lo contrata.

Maestro de medio tiempo: maestro que trabaja en la escuela o facultad de su adscripción durante un mínimo de 20 horas por semana, por lo menos 10 de ellas impartiendo cátedra y el resto dedicado a la asesoría académica, consultoría o labores de su área o departamento. (Reglamento del personal docente de la UANL art. 16, 1987)

Maestro de tiempo completo: maestro que trabajan en la escuela o facultad de su adscripción durante un mínimo de 35 horas por semana, por lo menos 15 de ellas impartiendo cátedra y el resto dedicado a la asesoría académica, consultoría o a labores administrativas de su área o departamento. (Reglamento del personal docente de la UANL art. 16, 1987)

Maestro por contrato: docente con nombramiento provisional otorgado para una determinada y temporal tarea en los programas académicos, mediante un contrato por obra y tiempo determinado otorgado a solicitud del director de la escuela o facultad. (Reglamento del personal docente de la UANL art. 19, 1987)

Maestros por convenio: se refiere al docente que la facultad de medicina envía a las clínicas a hacer prácticas.

Maestro por horas: maestros que imparten docencia y sean remunerados atendiendo exclusivamente al número de horas-clase que impartan. (Reglamento del personal docente de la UANL art. 16, 1987)

Organización: Patrón de relaciones simultáneas entrelazadas por medio de las cuales, las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes. (Stoner et al., 1996)

Planeación: Proceso mediante el cual se establecen metas y cursos de acción idóneos para alcanzar dichas metas. (Stoner et al. 1996)

Planeación o planificación de recursos humanos: Planes para el personal que necesitará una organización en el futuro, en los que se toman en cuenta las actividades internas y los factores del ambiente externo. (Stoner et al., 1996)

Planta docente en activo: Se refiere a la planta de profesores que actualmente se encuentra trabajando.

Profesores calificados: Se refiere a los profesores que reúnen los requisitos necesarios para llenar el perfil que una institución solicita.

Programa de capacitación: Proceso diseñado para mantener o mejorar el desempeño laboral presente. (Stoner et al., 1996)

Programa de desarrollo: Proceso diseñado para desarrollar las habilidades necesarias para actividades laborales futuras. (Stoner et al., 1996)

Reclutamiento: Formación o desarrollo de un grupo de candidatos a empleo de acuerdo con el plan de recursos humanos, de donde se podrá elegir a los empleados calificados que se necesitan. Incluye la descripción del trabajo o descripción del puesto y las especificaciones para la contratación. (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996)

Selección: Proceso recíproco en que la organización decide si ofrecerá un empleo o no y el candidato decide si lo acepta o no. (Stoner et al., 1996).