

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

El presente estudio se realizó en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Consta de dos etapas: una documental y una de campo. La documental, de carácter informativo, está basada en fuentes primarias y secundarias; su unidad de análisis la constituyeron los documentos impresos citados como fuentes, la información recabada directamente de las universidades locales referidas y la obtenida de gobiernos y universidades extranjeras. La investigación de campo tuvo como unidad de análisis las secretarías o subdirecciones académicas encargadas de la selección de profesores en las facultades de la universidad. La población de estudio la constituyeron los secretarios o subdirectores académicos. El diseño de investigación tuvo carácter no experimental, transeccional o transversal descriptivo, complementado con una fase exploratoria. La investigación se realizó bajo la perspectiva de comprobación con orientación verificativa. El método de investigación seleccionado fue la encuesta; para el estudio de la población se realizó un censo; la técnica para la recolección de datos fue el cuestionario, aplicado por la investigadora en forma de entrevista personal.

3.1 Sujetos.

En la investigación de campo el escenario de estudio fue la Universidad Autónoma de Nuevo León, institución de educación superior, cuyo fin es crear, preservar y difundir la cultura en beneficio de la sociedad.

La población estuvo constituida por los secretarios o subdirectores académicos de sus 26 facultades de nivel licenciatura de las cuales se hace la siguiente descripción: 23 de ellas están localizadas en el área metropolitana, 11 en Ciudad Universitaria, 6 en la Unidad Mederos, 5 en el Área Médica y 1 en la Unidad Loma Larga. Las 3 restantes se localizan fuera de Monterrey. Agronomía está en el municipio de Marín N.L., en tanto que Ciencias de la Tierra y Ciencias Forestales se encuentran ubicadas en Linares, N.L.

Ocho de ellas se dedican al área de Ciencias e Ingeniería, 7 al área de la Salud, y las otras 11 al área de Humanidades. Cada una de ellas tiene su propio cuerpo administrativo, encabezado por el director y los subdirectores o secretarios académicos y administrativos. Todas tienen su propio reglamento interno y se rigen además por la Ley Orgánica y los Estatutos y Reglamentos Generales de la universidad.

El estudio se realizó con las personas encargadas en las facultades de la selección de los profesores. Dependiendo de la estructura de organización, en algunas facultades la unidad de análisis fueron las secretarías académicas y en otras las subdirecciones también académicas, en cuanto a responsables o participantes en el proceso de selección de profesores.

3.2 Material.

Para la recolección de datos se utilizó como instrumento un cuestionario. Éste tuvo dos objetivos fundamentales: el primero, hacer un diagnóstico de lo que se tiene establecido y lo que se lleva a cabo en cuanto a reclutamiento y selección de profesores en las facultades de la universidad como parte integral de un programa de planeación de personal docente. El segundo, conocer la opinión de las personas encargadas de la selección de profesores acerca

del establecimiento de un programa de reclutamiento y selección en las facultades de la UANL.

Para establecer la situación diagnóstica se buscó determinar qué tienen instituido las facultades de la universidad con respecto al reclutamiento y la selección de profesores y cómo lo llevan a la práctica, así como también, qué tantos aspectos de planeación docente se cubren en su operar cotidiano. Para conocer la opinión acerca del establecimiento de un programa de reclutamiento y selección de profesores se cuestionó sobre ello directamente, utilizando para algunos aspectos preguntas cerradas y para otros, preguntas abiertas.

El instrumento fue construido mediante el siguiente proceso:

1. Se establecieron sus objetivos
2. Se definieron las variables que se pretendían medir.
3. Se elaboraron los ítemes de acuerdo a las variables definidas
4. Se establecieron los niveles de medición de las preguntas
5. Se elaboró la primera versión del cuestionario.
6. Se definieron las respuestas esperadas a cada pregunta.
7. Se revisó con el asesor de tesis la primera versión del cuestionario.
8. Se realizaron los ajustes necesarios a la primera versión.
9. Se llevó a cabo la prueba piloto.
10. Se hicieron los ajustes necesarios en las preguntas que mostraron problema para obtener la respuesta esperada.
11. Se elaboró la versión final del cuestionario.
12. Se decidió el contexto en que se aplicaría el cuestionario.
13. Se llevó a cabo la aplicación del cuestionario.

Las variables generales que se midieron fueron: en la fase diagnóstica, existencia o ausencia de un sistema de reclutamiento y selección de profesores como parte de un programa de planeación docente en las facultades de la universidad; en la fase exploratoria, necesidad o ausencia de necesidad de un sistema de reclutamiento y selección de profesores en las facultades de la UANL de acuerdo a la opinión de los encargados de seleccionar a los profesores en las facultades.

De estas variables se desprendieron a su vez las siguientes más particulares: características del proceso de reclutamiento de profesores existente en las facultades de la universidad; tipo de métodos empleados para reclutar y seleccionar a los docentes en un período determinado; información de la realidad del cuerpo de docentes de las facultades de la universidad con respecto a su estatus, contratación y horas-clase impartidas; características del proceso de selección de profesores existente en las facultades de la universidad; características del proceso de planeación existente en las facultades de la universidad; y opinión sobre la planeación e implementación de un sistema de reclutamiento y selección de profesores en las facultades de la universidad.

Los ítems del instrumento se desarrollaron a partir de dichas variables en la forma en que se describe en el siguiente cuadro. Las categorías de respuesta presentadas son, en las preguntas cerradas, las establecidas y codificadas previamente, mientras que en las preguntas abiertas y en las que incluyeron otras opciones de respuesta además de las presentadas, son las obtenidas después de la aplicación del instrumento y de la correspondiente codificación de las respuestas. Los términos docente, profesor y maestro son usados indistintamente.

Variables	Indicadores	Dimensiones	Ítemes
Características del proceso de reclutamiento de profesores existente en las facultades de la universidad	Medidas establecidas con respecto al reclutamiento y forma en que se materializan	Existencia de un sistema de reclutamiento para profesores	¿Se tiene en esta escuela o facultad algún sistema de reclutamiento para profesores? () Sí () No
		Aplicación de dicho sistema	¿Si respondió Sí, ¿Se aplica regularmente dicho sistema de reclutamiento para profesores? () Sí () No
		Especificación de las personas o departamento encargado de realizarlo	Si respondió Sí a la pregunta 1, ¿Qué departamento o autoridad es responsable de llevarlo a cabo? 1. La dirección y las secretarías o subdirecciones académica o administrativa 2. Las coordinaciones de área y los comités académicos 3. El departamento de recursos humanos de la escuela en coordinación con otro departamento de la misma
		Existencia de documento escrito que contenga dicho sistema de reclutamiento	Si respondió Sí a la pregunta 1, ¿Se tiene por escrito en algún manual de procedimiento o reglamento interno de la facultad el sistema de reclutamiento para profesores que se aplica? () Sí () No
Tipo de métodos empleados para reclutar y seleccionar a los docentes en los últimos cinco años	Especificación de los métodos utilizados para reclutar y seleccionar a los docentes contratados en los últimos cinco años	Diferentes métodos mencionados	Indique el o los métodos empleados para reclutar y seleccionar a los docentes contratados en los últimos cinco años 1. Promoción de docentes (o cambio de categoría de no docente a docente) 2. Cambio de dependencia 3. Recomendados de autoridades superiores por sus antecedentes

			<p>4. Conocidos o recomendados del director o del personal administrativo por sus antecedentes</p> <p>5. Familiares o recomendados de profesores por sus antecedentes</p> <p>6. Estudiantes distinguidos y con perfil apropiado a la docencia que se enviaron a estudiar posgrado</p> <p>7. Profesionistas distinguidos y con perfil apropiado a la docencia enviados a estudiar posgrado</p> <p>8. Profesionistas con perfil deseado invitados a participar en la docencia</p> <p>9. Convocatoria abierta al público en periódicos u otros medios</p> <p>10. Estudiantes distinguidos de licenciatura que al egresar se interesan en la docencia</p> <p>11. Estudiantes distinguidos de posgrado interesados en la docencia</p> <p>12. Expertos o especialistas invitados o interesados de motu proprio a participar en la docencia</p> <p>13. Recomendados por los jefes o directores de departamento o programa, por maestros o profesionales del área de la institución o ajenos a la misma, con el perfil requerido</p> <p>14. Convenio de intercambio con universidades nacionales o extranjeras, o entre círculos académicos de universidades locales</p> <p>15. Egresados del programa de repatriados de Conacyt</p>
Información de la realidad del cuerpo de	Datos numéricos proporcionados	Número de docentes contratados	de ¿Cuántos docentes de cada categoría se han contratado en esta escuela o facultad en los últimos cinco años? de

		<p>antecedentes</p> <p>5. Familiares o recomendados de profesores por sus antecedentes</p> <p>6. Estudiantes distinguidos y con perfil apropiado a la docencia que se enviaron a estudiar posgrado</p> <p>7. Profesionistas distinguidos y con perfil apropiado a la docencia enviados a estudiar posgrado</p> <p>8. Profesionistas con perfil deseado invitados a participar en la docencia</p> <p>9. Convocatoria abierta al público en periódicos u otros medio</p> <p>10. Estudiantes distinguidos con perfil adecuado a la docencia que al egresar son invitados a participar</p> <p>11. Especialistas o expertos invitados o interesados de motu propio a participar en la docencia</p> <p>12. Egresados del programa de repatriados de Conacyt</p> <p>13. Recomendados de los mismos departamentos de la escuela, de los maestros de la misma área que aquí laboran o de profesionales del área ajenos a la institución</p> <p>14. Estudiantes distinguidos de posgrado con experiencia laboral, invitados a participar en la docencia</p>	<p>De los profesores contratados en los últimos cinco años, ¿Cuáles de los siguientes perfiles han predominado? (Ordenar a partir del 1 como la categoría de mayor incidencia)</p> <p>1. Estudiantes distinguidos y con perfil apropiado a la docencia que se enviaron a</p>
	<p>Especificación de la categoría de docente predominantemente contratada en los últimos cinco años</p>		

			<p>estudiar posgrado</p> <p>2. Profesionistas distinguidos y con perfil apropiado a la docencia que se enviaron a estudiar posgrado</p> <p>3. Profesionistas con perfil deseado invitados a participar en la docencia</p> <p>4. Estudiantes distinguidos con perfil adecuado a la docencia que al egresar son invitados a participar</p> <p>5. Especialistas o expertos con maestría o doctorado invitados a participar</p> <p>6. Promoción de docentes</p> <p>7. Maestros extranjeros que han estado llegando por convenio</p>
		<p>Existencia de criterios de selección que minimicen las posibilidades de contratar a alguien que no se desempeñe adecuadamente</p>	<p>¿Se cuenta en esta escuela con criterios de selección definidos que minimicen las posibilidades de contratar a alguien que luego no se desempeñe adecuadamente?</p> <p>() Sí</p> <p>() No</p>
		<p>Aplicación de dichos criterios</p>	<p>¿Se aplican dichos criterios de selección de docentes cada vez que se hace una nueva contratación?</p> <p>() Sí</p> <p>() No</p>
		<p>Especificación de los criterios de selección utilizados</p>	<p>Si respondió Sí a la pregunta 10, ¿Puede mencionar esos criterios?</p> <p>1. Que tenga grado de licenciatura, o maestría como criterio deseable más no indispensable</p> <p>2. Que su formación académica mínima sea la maestría. Deseable doctorado más no indispensable</p> <p>3. Preparación académica equivalente a grado de doctor</p> <p>4. Que apruebe el examen de</p>

			<p>oposición y en su caso los psicométricos y médicos</p> <p>5. Evaluación de su currículum</p> <p>6. Criterios de tipo académico y de calidad</p> <p>7. Que posea amplia experiencia profesional en el campo laboral relacionado con el área docente en que va a desempeñarse</p> <p>8. Que tenga experiencia en docencia</p> <p>9. Que tenga formación en docencia y un perfil enfocado a la enseñanza</p> <p>10. Que tenga el perfil académico y humano adecuado al currículum</p> <p>11. Que tenga amplio conocimiento del tema que va a impartir y/o que presente una monografía del área de especialidad boletinada</p> <p>12. Que posea habilidades para impartir la cátedra, facilidad para desenvolverse en el grupo, capacidad para comunicarse, interrelacionarse o interactuar con la gente, facilidad para usar equipo audiovisual o cualquier herramienta para impartir la clase, que conozca el sistema de enseñanza de la facultad, que muestre resultados óptimos frente al grupo</p> <p>13. Que presente y exponga su proyecto de trabajo así como el programa que va a impartir, y se someta a una evaluación de la presentación de la cátedra y lo que va a aportar a la misma, así como a cuestionamientos didácticos y pedagógicos y posteriormente a observación escolar</p> <p>14. Que tenga trayectoria y experiencia en investigación o</p>
--	--	--	---

			<p>que pertenezca al Sistema Nacional de Investigadores</p> <p>15. Que tenga publicaciones científicas en revistas indexadas (dos como mínimo) y que publique al menos una por año</p> <p>16. Que sea capaz de conseguir proyectos de investigación y de esa forma aporte a la economía de la facultad y de la universidad</p> <p>17. Que tenga grados académicos y logros profesionales y que haya participado en conferencias, seminarios, etc.</p> <p>18. Que reciba educación continua</p> <p>19. Que haya tenido excelente trayectoria como estudiante dentro de la escuela (si es egresado de la misma)</p> <p>20. Que tenga prestigio y reconocimiento nacional y/o internacional en el campo profesional. Que provenga de círculos académicos conocidos y que su reputación moral y social esté avalada con criterios de honestidad y de integridad personal</p> <p>21. Que no tenga antecedentes negativos</p> <p>22. Que esté vinculado a la facultad o sea exalumno de la misma</p> <p>23. Que sea maestro en otra facultad (para facilitar los trámites de ingreso)</p> <p>24. Que tenga el aval de la coordinación del área de la facultad</p> <p>25. Que cumpla con las entrevistas correspondientes</p> <p>26. Que cumpla con los requisitos formales de la universidad</p> <p>27. Que haya presupuesto</p>
--	--	--	--

Características del proceso de planeación existente en las facultades de la universidad	Existencia o no de existencia de conocimiento anticipado sobre los aspectos investigados y datos numéricos proporcionados	Profesores a ser reemplazados	¿Se tiene alguna estimación del número o proporción de profesores que deberán ser reemplazados debido a retiro por jubilación en los próximos cinco años? () Sí () No
		Profesores a ser reemplazados	Si su respuesta fue Sí, favor de citar el número o proporción estimada 1. De uno a 10% 2. De 11 a 20% 3. De 21 a 30% 4. De 31 a 40% 5. De 41 a 50% 6. Más del 50%
		Perfil del puesto	¿Se cuenta con alguna anticipación del perfil del puesto (docencia académica, investigación, tutoría o asesoría) que dejarán vacantes los profesores que se retiren en los próximos cinco años? () Sí () No () Desconoce
		Puestos a ser reemplazados	Si respondió que Sí, ¿Cuántos puestos distintos están considerados para ser reemplazados? 1. Un solo puesto 2. De dos a cuatro 3. De cinco a 10 4. Más de 10
		Perfil de los candidatos idóneos	¿Se ha anticipado alguna descripción del perfil de los candidatos idóneos para cada puesto vacante? () Sí () No
		Perfiles requeridos	Si respondió Sí, ¿Cuántos perfiles distintos se estima serán requeridos? 1. Un solo perfil 2. De dos a cuatro 3. De cinco a 10 4. Más de 10

		<p>Procedimientos de búsqueda de posibles candidatos</p>	<p>¿Hasta este momento se ha establecido algún procedimiento de búsqueda de los posibles candidatos a ocupar los puestos que se estima quedarán vacantes en los próximos cinco años?</p> <p>() Sí () No</p>
		<p>Procedimientos de búsqueda de posibles candidatos</p>	<p>Si respondió Sí, señale los métodos utilizados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Búsqueda entre los maestros de medio tiempo, por contrato o por horas de la misma facultad 2. Entre los alumnos distinguidos de la misma facultad 3. Búsqueda en otras escuelas de la misma universidad 4. En universidades nacionales 5. En universidades del extranjero 6. Búsqueda entre personal que es referido por algún departamento de la universidad 7. En agencias de empleo 8. En los servicios de empleo de colegios y universidades de prestigio 9. En anuncios de periódicos y publicaciones de organizaciones profesionales 10. Búsqueda en el campo laboral empresarial correspondiente 11. En centros de investigación universitarios o no universitarios 12. Amigos del director, alumnos encargados de la mesa directiva que reúnen el perfil 13. Por convenio con otra universidad 14. Entre los maestros que se incorporan por contrato y se les invita a hacer maestría y a formarse

			<p>15. Convocatoria abierta al público en periódicos o en tableros de la facultad para la gente de adentro</p> <p>16. Por referencias personales de miembros de la comunidad artística</p>
		Candidatos a futuros maestros localizados	<p>Como resultado de esos procedimientos de búsqueda, ¿Se tiene localizados o ubicados a quiénes serán posibles candidatos a ocupar los puestos vacantes en el próximo año?</p> <p>() Sí () No () Algunos</p>
		Candidatos a futuros maestros localizados	<p>Si respondió Sí o Algunos, ¿Cuántos candidatos a futuros maestros han sido localizados?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De uno a cinco 2. De seis a 10 3. De 11 a 15 4. De 16 a 20 5. Más de 20 6. No ha sido necesario ya que la oferta que se tiene de profesores es superior a la demanda
Opiniones sobre la planeación e implementación de un sistema de reclutamiento y selección de profesores en las facultades de la universidad	Respuestas obtenidas	Autoridad más apropiada para ser responsable del proceso de reclutamiento y selección	El desarrollo futuro inmediato de las universidades está marcando criterios nacionales e internacionales en el reclutamiento y la selección del nuevo personal académico que conduzcan a evitar la endogamia académica y a promover la calidad universitaria. Para ello se busca la integración de una planta docente que incluya investigadores de prestigio internacional que realicen publicaciones en revistas con arbitraje; y profesionales con perfil adecuado a la docencia que posean alta experiencia en el campo de su especialidad, además de formación y experiencia pedagógica. Esto lleva a

		<p>Necesidad de documentar el programa de planeación</p>	<p>buscar una parte importante del personal docente fuera de la misma universidad, lo cual sugiere la necesidad de establecer quién se ocupe de ello. De las siguientes alternativas marque usted la que le parezca más apropiada para organizar, administrar y ser responsable del proceso de reclutamiento y de selección de profesores: (favor de señalar solo una opción)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una oficina propia de la facultad especializada en reclutamiento y selección 2. Una oficina externa de especialistas en reclutamiento y selección 3. Una comisión académica de la facultad integrada por miembros del cuerpo docente 4. Una oficina de consultoría técnica 5. Una oficina a nivel de universidad con especialistas en reclutamiento y selección 6. Una oficina propia de la facultad especializada en reclutamiento y selección en combinación con una comisión académica integrada por miembros del cuerpo docente 7. Una comisión académica integrada por maestros de la facultad con asesoría de gente especializada 8. Una oficina externa que realice todo el proceso de reclutamiento y selección y envíe opciones a una comisión interior de la escuela <p>¿Considera necesario tener por escrito un programa de planeación de personal docente, a corto, mediano y largo plazo, que señale las necesidades cuantitativas y</p>
--	--	--	--

			<p>cualitativas de personal y establezca proyectos que conduzcan a satisfacerlas adecuadamente?</p> <p>() Sí () No</p>
		<p>Necesidad de documentar el programa de reclutamiento</p>	<p>¿Considera necesario tener por escrito, como parte de la planeación del personal docente, un programa de reclutamiento que analice los puestos, defina el perfil de los candidatos idóneos a satisfacerlos y desarrolle un plan sistemático para localizar, identificar y atraer a los posibles aspirantes a ocupar un puesto docente vacante?</p> <p>() Sí () No</p>
		<p>Especificación del escrito en que se considera debieran aparecer los procedimientos</p>	<p>Si contestó Sí en la pregunta 24 y 25, ¿En qué tipo de escrito considera que debieran aparecer dichos procedimientos?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dentro de un manual de procedimientos de contratación de personal en Recursos Humanos de la UANL 2. Dentro de un reglamento interno de la institución 3. Dentro de un manual de procedimientos internos de la escuela o facultad 4. En un manual de procedimientos de Recursos Humanos de la universidad complementado con un manual de procedimientos interno o Reglamento Interno de cada facultad que contenga las adecuaciones necesarias a sus propias particularidades
		<p>Necesidad de un programa de selección de profesores</p>	<p>¿Considera necesario la existencia de un programa estructurado de selección de profesores que, basado en entrevistas y evaluaciones psicológicas, pedagógicas, etc.</p>

		<p>Autoridad responsable de manejar el proceso de selección de profesores</p>	<p>conduzca a contratar a personas que seguramente serán exitosas en el trabajo? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>Si contestó Sí a la pregunta anterior, ¿En manos de quién considera debería estar el manejo del proceso de selección?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De profesionistas especializados que trabajen dentro de la facultad 2. De profesionistas especializados que trabajen a nivel de la universidad y ofrezcan el servicio a las facultades 3. De profesionistas especializados externos 4. De personal no especializado de la propia facultad 5. De profesionistas especializados externos contratados por rectoría, en combinación con gente de la misma facultad que conozca profundamente las necesidades 6. De profesionistas especializados que trabajen a nivel de la universidad, que ofrezcan el servicio a las facultades y que conozcan a fondo el perfil de cada una de ellas
		Comentarios complementarios	<p>Si tiene algún comentario, experiencia o idea sobre reclutamiento y selección de profesores, favor de agregarlo. Se consideró favorable el establecimiento de un programa de reclutamiento y selección para profesores dentro de la universidad por las siguientes razones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Porque dada la importancia que tiene para la universidad el

			<p>tener realmente la planta de maestros que se quiere, es necesario que existan lineamientos claros y precisos para el reclutamiento y la selección del personal docente, que uniformen el criterio dentro de la universidad y establezcan requisitos mínimos que conduzcan a tener mejores maestros para mantener o elevar la calidad y optimizar los recursos. Estos deben quedar establecidos dentro de los reglamentos y ser utilizados en los reemplazos de docentes que próximamente se vayan dando.</p> <p>2. Porque un sistema de reclutamiento y selección eliminaría los sesgos de recomendados personales y amiguismos, evitaría que la existencia de grupos internos interfiera en la selección, favorecería que se contratara la persona correcta de acuerdo al perfil requerido para cada puesto, evitaría la improvisación al ver las cosas anticipadamente y ayudaría a tener éxito con los futuros maestros al actuar bajo una normatividad y no "artesanalmente" o "de buena fe" como ahora se hace.</p> <p>3. Porque un programa de selección proporcionaría información complementaria del aspirante que pudiera aprovecharse en otros programas dentro de la misma escuela, nos daría a conocer aspectos de su personalidad importantes relacionados con el ejercicio docente tales como sus valores personales, actitud hacia el trabajo, y hacia la formación de los estudiantes, se tendría un</p>
--	--	--	---

			<p>conocimiento más general del candidato, no solamente el aspecto académico.</p> <p>4. Porque la existencia de una base de datos con información de docentes e investigadores de otras universidades con las que actualmente no se tiene convenio abriría el abanico de posibilidades para nuestra escuela.</p> <p>5. Porque al estar en manos de gente especializada el reclutamiento y la selección de los docentes se favorece la contratación de buenos docentes y se aminora el riesgo de equivocaciones, se facilitan las funciones de los directivos y se agiliza la localización de posibles candidatos cuando estos sean necesarios.</p> <p>6. Porque los administradores de las escuelas no tenemos la formación adecuada ni la experiencia para reclutar y seleccionar a los profesores.</p>
--	--	--	--

El instrumento constó de 29 ítemes. Cinco de ellos estuvieron encaminados a conocer qué se hace y qué se tiene establecido con respecto al reclutamiento de profesores, con el propósito de establecer su situación diagnóstica (1,2,3,4 y 7).

Uno fue para conocer el número de contrataciones de docentes de cada categoría en los últimos cinco años, con el propósito de analizar la tendencia creciente o decreciente de contrataciones por categoría en ese período (5).

Uno se propuso conocer el número de horas clase impartidas por los docentes de cada categoría, con la finalidad de analizar en manos de cuál categoría de docente está concentrada la mayor parte de horas clase en el primer y último semestre de una carrera (6).

Cuatro fueron elaborados para conocer qué se hace y qué se tiene establecido respecto a la selección de profesores, con la finalidad de establecer su situación diagnóstica (10, 11, 12 y 8).

Diez tuvieron la finalidad de conocer qué se hace y qué se tiene establecido con respecto a una planeación del personal docente, con el propósito de establecer su situación diagnóstica (13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22).

Los siete ítemes restantes estuvieron encaminados a conocer la opinión que tienen los encargados de la selección de los profesores sobre la existencia de un programa de reclutamiento y selección de profesores como parte de una sistemática planeación del personal docente de la UANL (23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29).

De las 29 preguntas, 26 son preguntas cerradas y tres son preguntas abiertas. De las 26 cerradas, 11 son dicotómicas (sí - no), 9 categóricas (de opción múltiple) y las 6 restantes son preguntas en las que se solicita una cifra. De las 9 categóricas o de opción múltiple, 2 de ellas requieren realizar una jerarquía. Veintiuna preguntas tienen nivel de medición nominal, dos ordinal y seis de razón.

Las preguntas fueron codificadas después de la aplicación del cuestionario. Se codificaron inicialmente las categorías presentadas en los ítemes y posteriormente las obtenidas del análisis de las respuestas. Se establecieron códigos complementarios para representar diferentes situaciones que afectaron las respuestas. Se elaboró el cuadro de códigos en el que se concentraron los correspondientes a cada opción de respuesta y a cada situación particular señalada. Este fue utilizado para alimentar el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) mediante el cual se realizó el análisis estadístico.

El cuestionario comenzó con preguntas de fácil contestación (dicotómicas). Las preguntas que requirieron de respuestas más elaboradas se intercalaron. Las instrucciones se

dieron implícitas en las mismas preguntas, ya que desde el plan inicial se pensó en que fueran aplicados por la investigadora. Se administraron mediante entrevista personal, previa solicitud y cita telefónica, en las oficinas de los entrevistados.

El instrumento incluyó una carátula de presentación la cual consistió en una carta dirigida al entrevistado. En el encabezado se incluyeron el nombre de la universidad y de la facultad, así como la división de estudios de posgrado y la indicación de que se trataba de una investigación de tesis. Este encabezado se enmarcó entre los escudos de la universidad y de la Facultad de Filosofía y Letras (previa autorización de la escuela de posgrado).

En esta carta se agradeció la colaboración de la persona entrevistada. Se especificó la población objeto del estudio. Se solicitó apego a la realidad en las respuestas y se garantizó la confidencialidad de las mismas, aclarando que no se comunicarían datos individuales y que la información recabada de emplearía solamente para los fines del estudio en cuestión. Finalizó con la firma de la investigadora, ciudad universitaria y la fecha del día de la entrevista.

Enseguida inició el cuestionario tras el siguiente título: Encuesta sobre Recursos Humanos Universitarios, incluyendo la aclaración de que la información solicitada debía referirse al nivel licenciatura y se procedió con la primera pregunta.

La investigadora aclara que en ninguno de los casos el cuestionario se dejó para que fuera contestado por la persona interrogada, sino que, ella misma lo aplicó en forma de entrevista personal. La respuesta a las preguntas, la mayor parte de las veces, incluía información adicional, lo que dio pie a que la investigadora pudiera hacer preguntas complementarias para obtener más información pertinente a la investigación. Previo a la entrevista, se solicitó a las personas interrogadas autorización para el uso de grabadora, lo cual permitió, en todos los casos, guardar la información completa para su posterior análisis.

La contestación del cuestionario estuvo estimada entre 40 y 45 minutos aproximadamente, salvo en aquellas ocasiones en que los entrevistados, por propio interés en el tema de esta investigación, quisieron ahondar en los aspectos interrogados.

El fundamento teórico de las preguntas se basó en el mismo marco teórico que respalda esta investigación. La fundamentación metodológica se obtuvo de las indicaciones de Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (1998, cap. 9) con respecto a la construcción de instrumentos de medición.

Para la prueba piloto del instrumento de medición se tomó en consideración el tamaño de la población objeto de estudio. Se seleccionaron dos personas con características semejantes a las de la población y se les aplicó el instrumento. Esta aplicación sirvió de prueba para analizar la comprensión de las instrucciones, así como el funcionamiento de los ítems para obtener la información esperada.

Durante la aplicación se tomó nota de las preguntas que necesitaron ser aclaradas para su posterior corrección. Después de la aplicación se revisó cada pregunta en función de la respuesta para asegurarse de que los entrevistados contestaron lo que se les quiso preguntar. Se comparó la información proporcionada en cada respuesta con la información esperada previamente especificada y se realizaron las correcciones pertinentes a cada pregunta según esta lo requiriera.

En la mayor parte de los ítems se obtuvo la información deseada. En algunos hubo necesidad de modificar la redacción de las instrucciones y ser más específicos en lo que se pedía. En otros, se quitaron algunas opciones que los entrevistados consideraron repetitivas. También hubo ítems en los que se tuvo que agregar alguna opción. Se consideró conveniente agregar algunos más para redondear la información obtenida por el cuestionario.

3.3 Procedimiento.

En la fase de investigación documental, cuyo carácter es informativo y está basada en fuentes primarias y secundarias, la unidad de análisis estuvo constituida por los documentos impresos citados como fuentes, por la información recabada directamente de las universidades locales que se mencionan y por las obtenidas de gobiernos y universidades extranjeras.

Para obtener la información deseada se localizaron documentos teóricos relacionados con la administración del recurso humano en instituciones educativas de nivel superior, específicamente con el reclutamiento y la selección de los profesores. Se analizaron dichos documentos en función del objetivo de este estudio y de las preguntas de investigación planteadas, desarrollando los temas necesarios para fundamentar la tesis e incluyendo los conceptos teóricos básicos que estructuran la propuesta de la investigadora.

En la fase de investigación de campo, la población de estudio estuvo constituida por los secretarios o subdirectores académicos de las facultades, quienes participan en la selección de los profesores. Inicialmente se pensó que la unidad de análisis estuviera constituida por las direcciones de las escuelas por considerar que los directores eran las personas idóneas para proporcionar la información pertinente a esta investigación, pero, tomando en cuenta el momento de transición que vive la universidad cuyos procesos de cambio se apoyan principalmente en la actividad y responsabilidad de los directores, se decidió utilizar como unidad de análisis las secretarías o subdirecciones académicas por considerar más accesibles para colaborar con la investigación a los secretarios o subdirectores académicos.

La técnica seleccionada para la recolección de datos fue el cuestionario, debido a las facilidades que éste ofrece tanto para su aplicación como para la obtención de datos relacionados con las creencias o intereses de una muestra de personas. Éste fue administrado

por la investigadora mediante entrevista personal en las oficinas de los entrevistados en cada facultad. La entrevista fue grabada, previa autorización de los entrevistados, con el propósito de guardar en su totalidad la información proporcionada para su posterior análisis y utilización en nuevos avances en el mismo tema.

El método seleccionado fue la encuesta, que consiste en recoger información sobre una población humana mediante el contacto directo con unidades de estudio, las cuales pueden estar constituidas por individuos, comunidades, organizaciones, etc., a través de cuestionarios y programas de entrevistas (Lininger y Warwick 1978, p. 15).

Considerando la posibilidad de comprender en este estudio a todas las secretarías o subdirecciones académicas se decidió realizar un Censo. Éste se caracteriza por incluir la totalidad de la población estudiada y se sugiere preferiblemente para poblaciones pequeñas que puedan ser abarcadas en su conjunto (Schutt, Russel K., 1996, p. 151).

El enfoque de la investigación está dado, de acuerdo a Wittrock (1989, p.95), por la perspectiva de comprobación de hipótesis. Ésta se caracteriza por formular hipótesis que posteriormente podrán ser corroboradas con el apoyo de métodos estadísticos, y por dar la posibilidad de que sus hallazgos puedan ser generalizados a otras poblaciones o contextos similares al estudiado.

El diseño de investigación, de acuerdo a Hernández Sampieri et.al. (1998, p.187) fue de carácter no experimental, transeccional o transversal descriptivo complementado con una fase exploratoria. La fase descriptiva se orientó hacia el diagnóstico de lo que se tiene establecido y lo que se materializa en cuanto a reclutamiento y selección de profesores en las facultades de la UANL, y la fase exploratoria se encaminó a conocer la opinión de los encargados del proceso de selección de profesores acerca del establecimiento de un programa de

reclutamiento y selección de profesores universitarios, como parte de un programa de planeación del personal docente de las mismas facultades.

El análisis estadístico se llevó a cabo a través del paquete computacional llamado Statistical Package for the Social Sciences, conocido por sus siglas SPSS (versión ocho para Windows), el cual es adecuado a este tipo de investigaciones.

La metodología utilizada para la realización de esta investigación fue la adecuada al problema de estudio elegido.

El transcurso de la investigación puede sintetizarse en los siguientes pasos:

1. Se obtuvieron los nombres de los secretarios académicos o subdirectores académicos de las facultades, encargados, en la mayor parte de ellas, de la selección de los profesores.
2. Por vía telefónica se solicitó la colaboración en la realización de este trabajo de tesis y se establecieron citas para la aplicación del cuestionario.
3. Se fue llevando a cabo la aplicación del cuestionario, en entrevista personal, de acuerdo a las citas fijadas. En ellas se solicitó autorización para grabar las entrevistas completas las cuales fueron transcritas para su posterior análisis.
4. Se realizó la codificación de cada ítem del instrumento y de cada categoría de respuesta, iniciando con las preguntas cerradas y posteriormente, previo análisis y categorización de las respuestas, con las preguntas abiertas.
5. Se estableció una codificación complementaria para representar situaciones que afectaron las respuestas proporcionadas.
6. Se elaboró el cuadro de códigos incluyendo: en la primera columna el nombre de las facultades, en la primera fila el número de las preguntas del cuestionario y en la segunda, el número de cada categoría de respuesta correspondiente a cada pregunta.

El resto de los espacios del cuadro fueron llenados con los códigos de cada respuesta proporcionada.

7. Con el apoyo del asesor en estadística se vaciaron los datos en el paquete computacional SPSS, Statistical Package for the Social Sciences, y se realizó el análisis de datos

De las 29 preguntas incluidas en el cuestionario 27 tuvieron respuesta inmediata y 2 quedaron pendientes, puesto que pedían información que no se tenía a la mano y que había que buscar. Para el registro de esta información se dejó con cada entrevistado una hoja complementaria del cuestionario con las instrucciones correspondientes a dichas preguntas, que posteriormente fue recogida o enviada vía fax a la investigadora. Algunas facultades no entregaron esta información. La investigadora la solicitó en varias ocasiones, pero, quizá debido a que se presentaron en las facultades situaciones tales como informe del director, o cambio de director, o fin de cursos, se dificultó conseguirla.

De las 26 facultades que constituyeron la población total estudiada solo se encuestaron 25, ya que una de ellas no se prestó a participar en la investigación.