

TABLA 12.4. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE DOCENTES DE NATURALEZA, RELATIVA A LA INVESTIGACIÓN, MENCIONADOS POR LAS FACULTADES COMO PARTE DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN QUE UTILIZAN CUANDO SE HACE UNA NUEVA CONTRATACIÓN. NÚMERO DE FACULTADES QUE LOS MENCIONAN, NÚMERO DE FACULTADES QUE NO LOS MENCIONAN, CASOS PERDIDOS Y PORCENTAJE CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE FACULTADES QUE LOS MENCIONAN.

Criterios de selección de docentes de naturaleza, relativa a la investigación, que fueron mencionados por las facultades cuestionadas	Número de facultades que los mencionan	Número de facultades que no los mencionan	Casos perdidos	Total de facultades	Porcentaje correspondiente al número de facultades que los mencionan
Que tenga publicaciones científicas en revistas indexadas (dos como mínimo) y que publique al menos una por año	4	19	2	25	16
Que tenga trayectoria y experiencia en investigación o que pertenezca al Sistema Nacional de Investigadores	2	21	2	25	8
Que sea capaz de conseguir proyectos de investigación y de esa forma aporte a la economía de la facultad y de la universidad	1	22	2	25	4

Los criterios de **Imagen Externa** fueron mencionados por las facultades con la siguiente frecuencia:

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 avalado con criterios de honestidad y de integridad personal fue mencionado por tres facultades en tanto que 20 no lo mencionan. Se reportan dos casos perdidos. Le corresponden los siguientes porcentajes: el 13% del total de las facultades cuestionadas si lo

mencionan entre sus criterios de selección docente mientras que el 87% restante no lo menciona.

Que no tenga antecedentes negativos y *Que esté vinculado a la facultad o sea exalumno de la misma* fueron mencionados por una facultad mientras que 22 no los mencionan. Se reportan dos casos perdidos. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 4.3% del total de las facultades estudiadas si los incluyen entre sus criterios de selección de docentes, mientras que el 95.7% restante no los menciona. Ver Tabla 12.5.

TABLA 12.5. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE DOCENTES DE NATURALEZA, RELATIVA A LA IMAGEN EXTERNA, MENCIONADOS POR LAS FACULTADES COMO PARTE DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN QUE UTILIZAN CUANDO SE HACE UNA NUEVA CONTRATACIÓN. NÚMERO DE FACULTADES QUE LOS MENCIONAN, NÚMERO DE FACULTADES QUE NO LOS MENCIONAN, CASOS PERDIDOS Y PORCENTAJE CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE FACULTADES QUE LOS MENCIONAN.

Criterios de selección de docentes de naturaleza, relativa a la imagen externa, que fueron mencionados por las facultades cuestionadas	Número de facultades que los mencionan	Número de facultades que no los mencionan	Casos perdidos	Total de facultades	Porcentaje correspondiente al número de facultades que los mencionan
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	3	20	2	25	12
Que no tenga antecedentes negativos y Que esté vinculado a la facultad o sea exalumno de la misma	1	22	2	25	4

Los criterios de **Requisito Mínimo** fueron mencionados por las facultades con la siguiente frecuencia:

Que su formación académica mínima sea la maestría. Deseable doctorado más no indispensable fue mencionado por nueve facultades mientras que 14 no lo mencionan. Se reportan dos casos perdidos. Le corresponden los siguientes porcentajes: el 39.1% del total de las facultades estudiadas sí lo mencionan entre sus criterios de selección de docentes, mientras que el 60.9% no lo menciona.

Que tenga grado de licenciatura, o, maestría como criterio deseable más no indispensable fue mencionado por seis facultades mientras que 17 no lo mencionan. Se reportan dos casos perdidos. Le corresponden los siguientes porcentajes: el 26.1% del total de las facultades cuestionadas sí lo mencionan entre sus criterios de selección de docentes mientras que el 73.9% restante no lo incluye.

Preparación académica equivalente a grado de doctor fue mencionado por una facultad mientras que 22 no lo mencionan. Se reportan dos casos perdidos. Le corresponden los siguientes porcentajes: el 4.3% de las facultades si lo mencionan entre sus criterios de selección de docentes mientras que el 95.7% no lo incluye. Ver Tabla 12.

TABLA 12.6. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE DOCENTES, DE NATURALEZA RELATIVA A LOS REQUISITOS MÍNIMOS, MENCIONADOS POR LAS FACULTADES COMO PARTE DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN QUE UTILIZAN CUANDO SE HACE UNA NUEVA CONTRATACIÓN. NÚMERO DE FACULTADES QUE LOS MENCIONAN, NÚMERO DE FACULTADES QUE NO LOS MENCIONAN, CASOS PERDIDOS Y PORCENTAJE CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE FACULTADES QUE LOS MENCIONAN.

Criterios de selección de docentes de naturaleza relativa a los requisitos mínimos, que fueron mencionados por las facultades cuestionadas	Número de facultades que los mencionan	Número de facultades que no los mencionan	Casos perdidos	Total de facultades	Porcentaje correspondiente al número de facultades que los mencionan
Que su formación académica mínima sea la maestría. Deseable doctorado más no indispensable	9	14	2	25	36
Que tenga grado de licenciatura, o, maestría como criterio deseable más no indispensable	6	17	2	25	24
Preparación académica equivalente a grado de doctor	1	22	2	25	4

Criterio no clasificado por considerarse **impreciso**:

Criterios de tipo académico y de calidad fue mencionado por una facultad mientras que 22 no lo mencionan. Se reportan dos casos perdidos. Le corresponden los siguientes porcentajes: el 4.3% del total de facultades si lo mencionan entre sus criterios de selección de docentes en tanto que el 95.7% no lo menciona.

A continuación se presenta la Tabla 12.7 que muestra los criterios de selección de docentes mencionados por las facultades ordenados del mayor al menos porcentaje independientemente de su naturaleza. Se aclara a la vez la naturaleza que corresponde a cada uno de ellos a partir de la cual fueron clasificados.

TABLA 12.7. CRITERIOS DE SELECCIÓN ORDENADOS DE MAYOR A MENOR EN FUNCIÓN DEL PORCENTAJE DE FACULTADES QUE LOS MENCIONAN ENTRE SUS CRITERIOS DE SELECCIÓN DOCENTE; CLASIFICACIÓN DE ACUERDO A SU NATURALEZA, NÚMERO DE FACULTADES QUE LOS MENCIONAN (DE LAS 25 ESTUDIADAS) Y PORCENTAJE DE ACUERDO AL NÚMERO DE FACULTADES.

Criterios de selección	Naturaleza	Facultades que los mencionan	Porcentaje
Que su formación académica sea la maestría.	De requisito m	9	36
Que posea amplia experiencia profesional en el campo laboral relacionada con el área docente en que va	Académico	9	36
Que tenga grado de licenciatura, o, maestría como ...	De requisito m	6	24
Que tenga experiencia en docencia.	Académico	6	24
Que tenga el perfil académico y humano adecuado de ..	Académico	6	24
Que apruebe el examen de oposición y en su caso los ..	Administrativo	5	20
Que tenga formación en docencia y un perfil enfocado ..	Académico	5	20
Que posea habilidades para impartir la cátedra, facilidad para desenvolverse en el grupo, capacidad para	Metodológico	4	16
Que presente y exponga su proyecto de trabajo así como el programa que va a impartir, y se someta a una	Metodológico	4	16
Que tenga publicaciones científica en revistas indexadas (dos como mínimo) y que publique al menos una por ..	De investigación	4	16
Que cumpla con los requisitos formales de la univer ..	Administrativo	4	16
Evaluación de su currículum.	Administrativo	3	12
Que tenga amplio conocimiento del tema que va a impartir y/o que presente una monografía del área ...	Académico	3	12
Que tenga prestigio y reconocimiento nacional y/o internacional en el campo profesional; que provenga ...	De imagen externa	3	12
Que cumpla con las entrevistas correspondientes.	Administrativo	3	12
Que tenga trayectoria y experiencia en investigación o que pertenezca al Sistema Nacional de Investigadores.	De investigación	2	8
Que tenga grados académicos y logros profesionales y que haya participado en conferencias, seminarios, etc.	Académico	2	8
Que haya tenido excelente trayectoria como estudiante dentro de la escuela (si es egresado de la misma)	Académico	2	8
Preparación académica equivalente al grado de doctor.	De requisito m	1	4
Que sea capaz de conseguir proyectos de investigación y de esa forma aporte a la economía de la facultad y ...	De investigación	1	4
Que reciba educación continua.	Académico	1	4
Que sea maestro en otra facultad (para facilitar ...	De imagen ext	1	4
Que esté vinculado a la facultad o sea exalumno de	De imagen ext	1	4
Que cumpla con las entrevistas correspondientes.	Administrativo	1	4
Que tenga el aval de la coordinación del área de la ...	Administrativo	1	4
Que haya presupuesto	Administrativo	1	4
Criterios de tipo académico y de calidad	Impreciso	1	4

Pregunta 13: ¿Se tiene alguna estimación del número o proporción de profesores que deberán ser reemplazados debido a retiro por jubilación en los próximos cinco años?

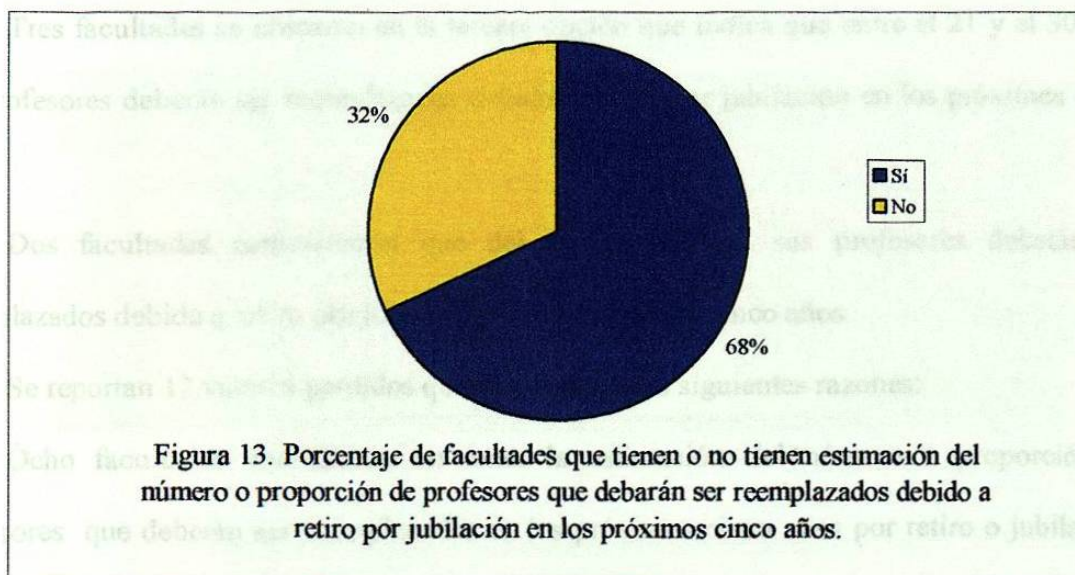
Sí

No

Se cuestionaron un total de 25 facultades. 17 respondieron tener estimación del número o proporción de profesores que deberán ser reemplazados debido a retiro por jubilación en los próximos cinco años, las ocho restantes respondieron negativamente. Le corresponden los siguientes porcentajes: el 68% del total de las facultades cuestionadas respondió si tener dicha estimación mientras que el 32% restante respondió no tenerla. Ver la Tabla y Figura 13.

TABLA 13. NÚMERO Y PORCENTAJE DE FACULTADES QUE TIENEN O NO TIENEN ESTIMACIÓN DEL NÚMERO O PROPORCIÓN DE PROFESORES QUE DEBERÁN SER REEMPLAZADOS DEBIDO A RETIRO POR JUBILACIÓN EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS.

Respuestas válidas	Número de facultades	Porcentaje correspondiente al número de facultades
Sí se tiene la estimación del ...	17	68
No se tiene la estimación del ...	8	32
Total	25	100



Pregunta 14. Si su respuesta fue Sí, favor de citar el número o proporción estimada.

Con base a las respuestas obtenidas se establecieron las siguientes categorías de respuestas:

- De 1 a 10%
- De 11 a 20%
- De 21 a 30%
- De 31 a 40%
- De 41 a 50%
- Más de 50%

Se obtuvo la siguiente información:

Cuatro facultades señalaron que del 1 al 10% de los profesores deberán ser reemplazados debido a retiro por jubilación en los próximos cinco años.

Cuatro facultades mencionaron que entre el 11 y el 20% de los profesores deberán ser reemplazados debido a retiro por jubilación en los próximos cinco años.

Tres facultades se ubicaron en la tercera opción que indica que entre el 21 y el 30% de los profesores deberán ser reemplazados debido a retiro por jubilación en los próximos cinco años.

Dos facultades mencionaron que del 41 al 50% de sus profesores deberán ser reemplazados debido a retiro por jubilación en los próximos cinco años.

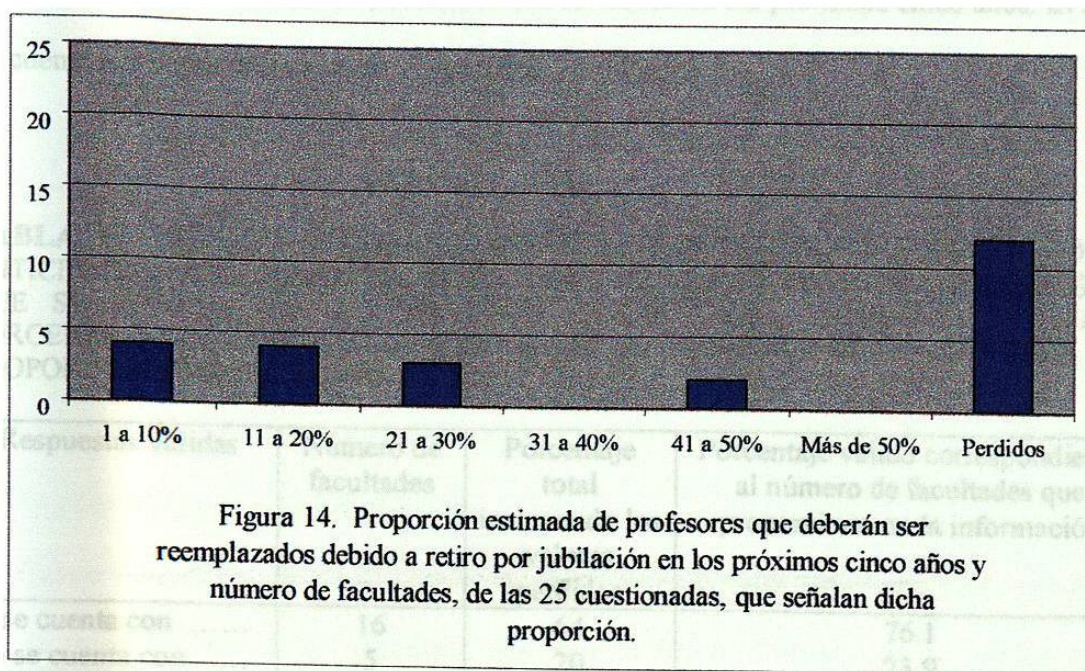
Se reportan 12 valores perdidos que responden a las siguientes razones:

Ocho facultades contestaron no tener la estimación del número o proporción de profesores que deberán ser reemplazados en los próximos cinco años por retiro o jubilación, lo cual se cuestiona en la pregunta 13. De ellas, cuatro facultades no tienen jubilados para los próximos cinco años y las otras cuatro no tienen la información.

Las otras cuatro facultades no proporcionaron la información. Ver Tabla 14 y Figura 14.

TABLA 14. PROPORCIÓN ESTIMADA DE PROFESORES QUE DEBERÁN SER REEMPLAZADOS DEBIDO A RETIRO POR JUBILACIÓN EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS, NÚMERO DE FACULTADES QUE SEÑALAN DICHA ESTIMACIÓN, PORCENTAJE TOTAL Y PORCENTAJE DE ACUERDO AL NÚMERO DE FACULTADES QUE PROPORCIONARON LA INFORMACIÓN.

Proporción estimada de profesores que deberán ser reemplazados debido a retiro por jubilación en los próximos cinco años	Número de facultades que señalan dicha estimación	Porcentaje total incluyendo los casos perdidos	Porcentaje válido correspondiente al número de facultades que señalan esa estimación
Del 1 al 10%	4	16	30.8
Del 11 al 20%	4	16	30.8
Del 21 al 30%	3	12	23.1
Del 31 al 40%	0	0	
Del 41 al 50%	2	8	15.4
Más del 50%	0	0	
Total	13	52	100
Perdidos	12	48	
Total	25	100	



Pregunta 15. ¿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

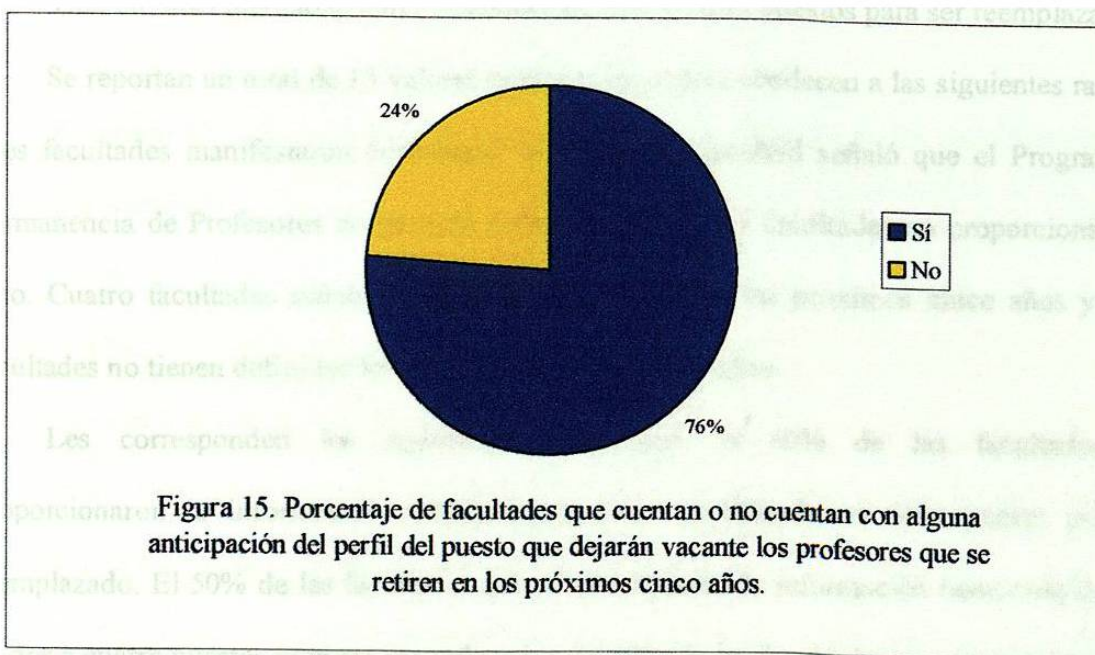
Se obtuvo la siguiente información:

16 facultades, de las 25 cuestionadas, respondieron sí tener la anticipación del perfil del puesto que dejarán vacantes los profesores que se retiren en los próximos cinco años. Cinco facultades contestaron no tenerla. Se reportan cuatro valores perdidos que corresponden a facultades que afirmaron no tener jubilados para los próximos cinco años. Porcentajes válidos correspondientes: el 76.1% de las facultades señalaron contar con anticipación del perfil del

puesto que dejarán vacante los profesores que se retiren en los próximos cinco años. El 23.9% no cuenta con dicha anticipación. Ver Tabla 15 y Figura 15.

TABLA 15. NÚMERO DE FACULTADES QUE CUENTAN O NO CUENTAN CON LA ANTICIPACIÓN DEL PERFIL DEL PUESTO QUE DEJARÁN VACANTES LOS PROFESORES QUE SE RETIREN EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS; PORCENTAJE TOTAL Y PORCENTAJE VÁLIDO CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE FACULTADES QUE PROPORCIONARON LA INFORMACIÓN.

Respuestas válidas	Número de facultades	Porcentaje total incluyendo los valores perdidos	Porcentaje válido correspondiente al número de facultades que proporcionaron la información
Sí se cuenta con	16	64	76.1
No se cuenta con	5	20	23.9
Total	21	84	100
Perdidos	4	16	
Total	25	100	



Pregunta 16. Si respondió que Sí, ¿Cuántos puestos distintos están considerados para ser reemplazados?

Se establecieron las siguientes categorías de respuesta:

- Un solo puesto
- De dos a cuatro puestos
- De cinco a diez puestos
- Más de diez puestos

Se obtuvo la siguiente información:

Cuatro facultades, de las 25 estudiadas, respondieron tener considerado un solo puesto para ser reemplazado en las vacantes que dejarán los profesores que se jubilen en los próximos cinco años.

Cinco facultades señalaron tener considerados de dos a cuatro puestos para ser reemplazados.

Una facultad mencionó tener considerados más de diez puestos para ser reemplazados.

Se reportan un total de 15 valores perdidos los cuales obedecen a las siguientes razones: Tres facultades manifestaron desconocer el dato. Una facultad señaló que el Programa de Permanencia de Profesores no permite definir el dato. Dos facultades no proporcionaron el dato. Cuatro facultades señalaron no tener jubilados para los próximos cinco años y cinco facultades no tienen definidos los puestos par ser reemplazados.

Les corresponden los siguientes porcentajes: el 40% de las facultades que proporcionaron la información respondieron tener considerado un solo puesto para ser reemplazado. El 50% de las facultades que proporcionaron la información tiene considerados de dos a cuatro puestos para ser reemplazados. El 10% de las facultades que proporcionaron la

información tiene considerado más de diez puestos para ser reemplazados en los próximos cinco años. Ver Tabla 16.

TABLA 16. NÚMERO DE PUESTOS DISTINTOS CONSIDERADOS PARA SER REEMPLAZADOS EN LAS VACANTES QUE DEJARÁN LOS PROFESORES QUE SE JUBILEN EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS. NÚMERO DE FACULTADES QUE PROPORCIONAN LA INFORMACIÓN, PORCENTAJE TOTAL Y PORCENTAJE CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE FACULTADES.

Número de puestos distintos considerados para ser reemplazados	Número de facultades que proporcionan la información	Porcentaje total incluyendo los casos perdidos	Porcentaje válido correspondiente al número de facultades que proporcionaron la información
Un solo puesto	4	16	40
De 2 a 4 puestos	5	20	50
De 5 a 10 puestos	0	0	0
Más de 10 puestos	1	4	10
Total	10	40	100
Valores perdidos	15	60	
Total	25	100	

Pregunta 17. ¿Se ha anticipado alguna descripción del perfil de los candidatos idóneos para cada vacante?

() Sí

() No

Se recabó la siguiente información:

Ocho facultades, de las 25 cuestionadas, respondieron sí tener anticipada la descripción del perfil de los candidatos idóneos para cada puesto vacante.

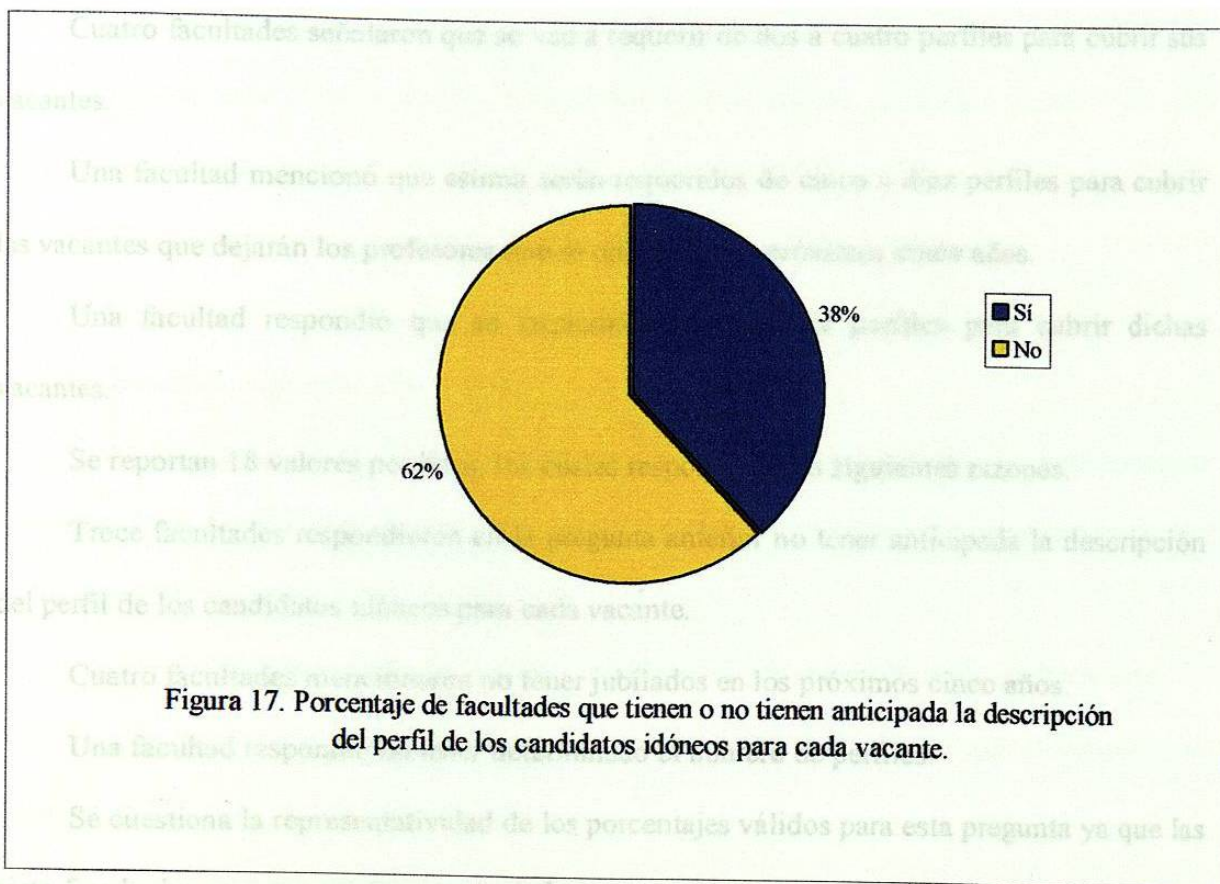
13 facultades señalaron no tener anticipada la descripción del perfil de los candidatos idóneos para los puestos vacantes.

Se reportan 4 valores perdidos que corresponden a facultades que mencionan no tener jubilados para los próximos cinco años.

Les corresponden los siguientes porcentajes válidos: el 38% de las facultades respondió sí tener anticipada la descripción del perfil de los candidatos idóneos para cada vacante. El 62% de las facultades cuestionadas señaló no tener la anticipación del perfil mencionado. Ver Tabla y Figura 17.

TABLA 17. NÚMERO DE FACULTADES QUE TIENEN O NO TIENEN ANTICIPADA LA DESCRIPCIÓN DEL PERFIL DE LOS CANDIDATOS IDÓNEOS PARA CADA VACANTE, PORCENTAJE TOTAL Y PORCENTAJE CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE FACULTADES QUE PROPORCIONARON LA INFORMACIÓN.

Respuestas válidas	Número de facultades	Porcentaje total incluyendo los casos perdidos	Porcentaje válido correspondiente al número de facultades
Sí se ha anticipado la descripción ...	8	32	38
No se ha anticipado la descripción ..	13	52	62
Total	21	84	100
Valores Perdidos	4	16	
Total	25	100	



Pregunta 18. Si respondió Sí, ¿Cuántos perfiles distintos se estima serán requeridos?

- Un solo perfil
- De dos a cuatro perfiles
- De cinco a diez perfiles
- Más de diez perfiles

Se obtuvo la siguiente información:

Una facultad respondió que será requerido un solo perfil para cubrir las vacantes que dejarán los profesores que se retiren en los próximos cinco años.

Cuatro facultades señalaron que se van a requerir de dos a cuatro perfiles para cubrir sus vacantes.

Una facultad mencionó que estima serán requeridos de cinco a diez perfiles para cubrir las vacantes que dejarán los profesores que se retiren en los próximos cinco años.

Una facultad respondió que se requerirán más de diez perfiles para cubrir dichas vacantes.

Se reportan 18 valores perdidos, los cuales responden a las siguientes razones:

Trece facultades respondieron en la pregunta anterior no tener anticipada la descripción del perfil de los candidatos idóneos para cada vacante.

Cuatro facultades mencionaron no tener jubilados en los próximos cinco años.

Una facultad respondió no tener determinado el número de perfiles.

Se cuestiona la representatividad de los porcentajes válidos para esta pregunta ya que las siete facultades que proporcionaron la información sólo constituyen el 28% del total de las facultades cuestionadas. Ver Tabla 18.

TABLA 18. NÚMERO DE PERFILES QUE SE ESTIMA SERÁN REQUERIDOS PARA CUBRIR LAS VACANTES QUE DEJARÁN LOS PROFESORES QUE SE RETIREN EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS; NÚMERO DE FACULTADES QUE PROPORCIONAN LA INFORMACIÓN, PORCENTAJE TOTAL Y PORCENTAJE VÁLIDO CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE FACULTADES QUE PROPORCIONARON LA INFORMACIÓN.

Número de perfiles que serán requeridos para cubrir las vacantes que dejarán los profesores que se retiren en los próximos cinco años	Número de facultades que proporcionaron la información	Porcentaje total incluyendo los casos perdidos	Porcentaje válido correspondiente al número de facultades que proporcionaron la información
Un solo perfil	1	4	14.3
De dos a cuatro perfiles	4	16	57.1
De cinco a diez perfiles	1	4	14.3
Más de diez perfiles	1	4	14.3
Total	7	28	100
Valores Perdidos	18	72	
Total	25	100	

Pregunta 19. ¿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 dos años?

Sí

No

Se levantó la siguiente información:

Siete facultades, de las 25 cuestionadas, reportan si tener establecido un procedimiento de búsqueda de los posibles candidatos a ocupar los puestos que se estima quedarán vacantes en los próximos dos años.

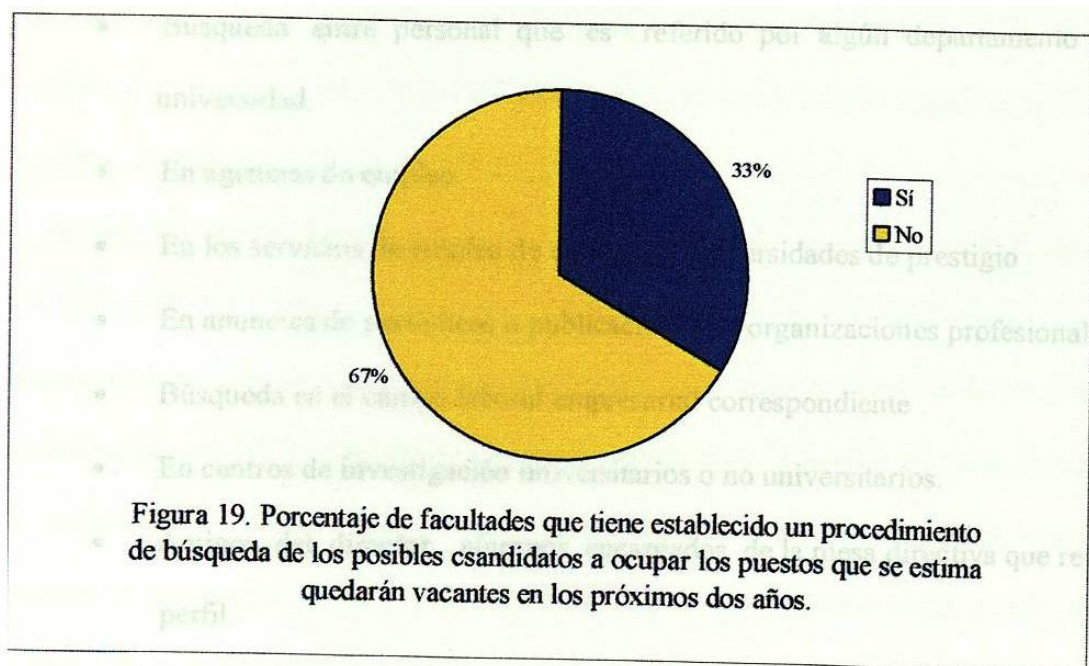
Catorce facultades mencionan no tener establecido dicho procedimiento de búsqueda.

Se reportan cuatro valores perdidos que corresponden a facultades que mencionan no tener jubilados para los próximos dos años.

A las respuestas obtenidas le atañen los siguientes porcentajes: el 33.3% de las facultades señalan sí tener establecido un procedimiento de búsqueda de los posibles candidatos a ocupar los puestos que se estima quedarán vacantes en los próximos dos años. El 66.6% de las facultades respondieron no tenerlo. Los cuatro casos perdidos corresponden al 16% del total de facultades cuestionadas. Ver Tabla y Figura 19.

TABLA 19. NÚMERO DE FACULTADES QUE TIENE O NO TIENEN ESTABLECIDO UN PROCEDIMIENTO DE BÚSQUEDA DE LOS POSIBLES CANDIDATOS A OCUPAR LOS PUESTOS QUE SE ESTIMA QUEDARÁN VACANTES EN LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS. PORCENTAJE TOTAL Y PORCENTAJE VÁLIDO CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE FACULTADES QUE PROPORCIONARON LA INFORMACIÓN.

Opciones de respuesta	Número de facultades	Porcentaje total incluyendo los casos perdidos	Porcentaje válido correspondiente al número de facultades que proporcionaron la información
Si tienen establecido un procedimiento de búsqueda	7	28	33.3
No tienen establecido un procedimiento de búsqueda	14	56	66.7
Total	21	84	100
Valores Perdidos	4	16	
Total	25	100	



Pregunta 20. Si respondió Sí, señale los métodos utilizados (para la búsqueda de los posibles candidatos a ocupar los puestos que se estima quedarán vacantes en los próximos dos años).

Se establecieron las siguientes categorías de respuesta de las cuáles las primeras once estaban incluidas en el cuestionario y el resto surgió de las opciones de respuesta agregadas por los entrevistados:

- Búsqueda entre los maestros de medio tiempo, por contrato o por horas de la misma facultad.
- Entre los alumnos distinguidos de la misma facultad.
- Búsqueda en otras escuelas de la misma universidad.
- En universidades nacionales.
- En universidades del extranjero.
- Búsqueda entre personal que es referido por algún departamento de la universidad.
- En agencias de empleo
- En los servicios de empleo de colegios y universidades de prestigio
- En anuncios de periódicos o publicaciones de organizaciones profesionales.
- Búsqueda en el campo laboral empresarial correspondiente
- En centros de investigación universitarios o no universitarios.
- Amigos del director, alumnos encargados de la mesa directiva que reúnen el perfil.
- Por convenio con otra universidad.
- Entre los maestros que se incorporan por contrato y se les invita a hacer

maestría y a formarse. .

- Convocatoria abierta al público en periódicos o tableros de la facultad para la gente de adentro.
- Por referencias personales de miembros de la comunidad artística.

La respuesta a esta pregunta está condicionada a la afirmación de la pregunta 19. Hubo 15 facultades que respondieron a ella negativamente y por lo tanto anulan la posibilidad de esta pregunta. Pero, ya que la información que esta pregunta proporciona se considera importante para esta investigación, a los entrevistados que respondieron no tener establecido un procedimiento de búsqueda de los posibles candidatos a ocupar los puestos que queden vacantes, se les planteó la pregunta de la siguiente manera: ¿Usualmente qué procedimientos se utilizan para localizar a los posibles candidatos a ocupar los puestos vacantes?

Por tal razón, las respuestas se separaron en dos clases: A y B. A corresponde a quienes contestaron sí tener un procedimiento de búsqueda (siete facultades), y B, a quienes respondieron no tenerlo, y en su defecto, mencionaron la forma en que usualmente localizan a los posibles candidatos a profesores (14 facultades).

Así mismo, dos facultades que reportaron no tener jubilados en los próximos dos años y por lo tanto no requerir de procedimientos de búsqueda, hablaron más adelante de una posible expansión que incluiría la contratación de profesores y por ende la búsqueda de los mismos. A esas dos se les planteó la pregunta tal como se señaló para la opción B y sus respuestas se están considerando dentro de esa opción. (Por esta razón en esta pregunta aparecen 23 facultades respondiendo y solo dos valores perdidos, que corresponden a las otras dos facultades que reportaron no tener próximamente jubilados)

Se obtuvo la siguiente información en las facultades clasificadas en la **opción A**:

Se reportan en cada uno de los métodos a continuación descritos 18 valores perdidos que corresponden a 14 facultades que contestaron No a la pregunta anterior, los cuales son considerados en la opción B, y cuatro que dijeron no tener próximos jubilados, dos de las cuales son también considerados en la opción B por la razón expuesta en el párrafo anterior. 7 facultades proporcionan la información. Les corresponde los siguientes porcentajes: el 72% de las facultades son valores perdidos; el 28% si proporcionó la información.

Búsqueda de maestros de medio tiempo, por contrato o por horas de la misma facultad fue señalada por seis facultades como método utilizado de búsqueda de posibles candidatos a los puestos docentes. Una facultad no lo señala. De las facultades que proporcionaron la información: el 85.7% sí lo utiliza como método de búsqueda mientras que el 14.3% no.

Entre los alumnos distinguidos de la misma facultad fue señalado como método de búsqueda utilizado por seis facultades. Una no lo menciona. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 85.7% de las facultades que proporcionaron la información sí lo utiliza y el 14.3% restante no.

Búsqueda en otras escuelas de la misma universidad fue señalada por una facultad como método de búsqueda utilizado. Seis facultades no lo señalan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 14.3% de las facultades sí lo mencionan como método de búsqueda mientras que el 85.7% no. Se reportan 18 valores perdidos.

En universidades nacionales fue señalado como método de búsqueda por dos facultades. Cinco facultades no lo señalan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 28.5% de las facultades sí lo mencionan como uno de los métodos de búsqueda utilizados, en tanto que el 71.5% no. Se reportan 18 valores perdidos.

En universidades del extranjero fue señalado positivamente por una facultad. Seis facultades no lo señalan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 14.3% de las

facultades sí lo mencionan entre sus métodos de búsqueda utilizados mientras que el 85.7% no. Se reportan 18 valores perdidos.

Búsqueda entre personal que es referido por algún departamento de la universidad es señalado como uno de los métodos de búsqueda utilizados por una facultad. Seis facultades no lo señalan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 14.3% de las facultades que proporcionaron la información sí lo señalan como uno de sus métodos de búsqueda empleados. El 85.7% no. Se reportan 18 valores perdidos.

En agencias de empleo no fue señalado positivamente por ninguna facultad. Le corresponde el siguiente porcentaje: el 100% de las facultades que proporcionaron la información no lo utiliza como método de búsqueda. Se reportan 18 valores perdidos.

En los servicios de empleo de colegios y universidades de prestigio no fue señalado positivamente por ninguna facultad. Le corresponde el siguiente porcentaje: El 100% de las facultades no lo utilizan como método de búsqueda. Se reportan 18 valores perdidos.

En anuncios de periódicos y publicaciones de organizaciones profesionales no fue señalado positivamente por ninguna facultad. Le corresponde el siguiente porcentaje: el 100% de las facultades que proporcionaron la información no lo utilizan como método de búsqueda. Se reportan 18 valores perdidos.

Búsqueda en el campo laboral empresarial correspondiente fue señalado como uno de sus métodos de búsqueda empleados por cinco facultades. Dos facultades no lo señalan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 71.5% de las facultades sí lo mencionan como uno de sus métodos de búsqueda mientras que el 28.5% restante no. Se reportan 18 valores perdidos.

En centros de investigación universitarios o no universitarios no fue señalado positivamente por ninguna facultad. Le corresponde el siguiente porcentaje: el 100% de las facultades no lo señala como método de búsqueda utilizado. Se reportan 18 valores perdidos.

Amigos del director, alumnos encargados de la mesa directiva que reúnen el perfil no fue señalado positivamente por ninguna facultad. Le corresponde el siguiente porcentaje: el 100% de las facultades no lo señala como método de búsqueda. Se reportan 18 valores perdidos.

Por convenio con otra universidad fue señalado como método de búsqueda por una facultad. Seis facultades no lo mencionan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 14.3% de las facultades lo consideran uno de sus métodos de búsqueda mientras que el 85.7% no lo señala como tal. Se reportan 18 valores perdidos.

Entre los maestros que se incorporan por contrato y se les invita a hacer maestría y a formarse fue señalado positivamente como método de búsqueda por una facultad. Seis no lo mencionan. Les corresponde los siguientes porcentajes: el 14.3% de las facultades lo consideran entre sus métodos de búsqueda. El 85.7% no. Se reportan 18 valores perdidos.

Convocatoria abierta al público en periódicos o tableros de la facultad para la gente de adentro fue señalado como método de búsqueda por una facultad. Seis no lo mencionan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 14.3% de las facultades lo mencionan como método de búsqueda, el 85.7% no lo señalan. Se reportan 18 valores perdidos.

*Por referencias personales de miembros de la comunidad artística** fue señalado como método de búsqueda por una facultad en tanto que seis no lo señalan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 14.3% de las facultades lo mencionan como uno de sus métodos de búsqueda en tanto que el 85.7% no lo hace. Se reportan 18 valores perdidos. Ver Tabla 20 A

TABLA 20 A. MÉTODOS DE BÚSQUEDA DE LOS POSIBLES CANDIDATOS A OCUPAR LOS PUESTOS QUE SE ESTIMA QUEDARÁN VACANTES EN LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS (OPCIÓN A)

Métodos o procedimientos de búsqueda de posibles candidatos a ocupar los puestos	Facultades que los utilizan	Facultades que no los utilizan	Responde	% Respondieron	Valores perdidos	% Valores perdidos	% de Facultades que los utilizan de las que respondieron
Búsqueda entre los maestros de la misma facultad	6	1	7	28	18	72	85.7
Entre los alumnos distinguidos de la misma facultad	6	1	7	28	18	72	85.7
Búsqueda en otras escuelas de la misma universidad	1	6	7	28	18	72	14.3
En universidades nacionales	2	5	7	28	18	72	28.5
En universidades del extranjero	1	6	7	28	18	72	14.3
Búsqueda entre personal que es referido	1	6	7	28	18	72	14.3
En agencias de empleo	0	7	7	28	18	72	0
En los servicios de empleo de colegios y universidades ...	0	7	7	28	18	72	0
En anuncios de periódicos y publicaciones	0	7	7	28	18	72	0
Búsqueda en el campo laboral empresarial correspondiente	5	2	7	28	18	72	71.5
En centros de investigación universitarios o no universitarios	0	7	7	28	18	72	0
Amigos del director, alumnos encargados de la mesa	0	7	7	28	18	72	0
Por convenio con otra universidad	1	6	7	28	18	72	14.3
Entre los maestros que se incorporan por contrato y ...	1	6	7	28	18	72	14.3
Convocatoria abierta al público en periódicos o tableros ...	1	6	7	28	18	72	14.3
Por referencias personales de miembros de comunidad artística*	1	6	7	28	18	72	14.3

* Se refiere al caso particular de la Facultad de Artes Escénicas.

Se obtuvo la siguiente información en las facultades clasificadas en la **opción B**:

Aparecen en todos los métodos descritos en este apartado ocho valores perdidos que corresponden a las siete facultades que contestaron afirmativamente la pregunta 19 y que están consideradas en la opción 20 A previamente descrita, y una más a la cual no se le hizo la pregunta. 17 facultades proporcionan la información. Los porcentajes correspondientes de facultades participantes y casos perdidos son: el 68% del total de las facultades cuestionadas participa proporcionando información. El 32% restante corresponde a los valores perdidos.

Búsqueda entre los maestros de medio tiempo, por contrato o por horas de la misma facultad fue señalado por nueve facultades como método de búsqueda de posibles candidatos a la docencia. Ocho facultades no lo mencionan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 53% de las facultades aquí incluidas lo señalan como uno de sus métodos de búsqueda utilizados mientras que el 47% no lo señala. Se reportan 8 valores perdidos.

Entre los alumnos distinguidos de la misma facultad es señalado por 11 facultades como método de búsqueda en tanto que seis facultades no lo señalan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 64.7% de las facultades lo señalan como uno de sus métodos de búsqueda mientras que el 35.3% no lo señala. Se reportan ocho valores perdidos.

Búsqueda en otras escuelas de la misma universidad fue señalada por tres facultades como método de búsqueda mientras que 14 no lo mencionan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 17.7% de las facultades lo señalan como uno de sus métodos de búsqueda en tanto que el 82.3% no lo mencionan. Se reportan ocho valores perdidos.

En universidades nacionales es señalada por tres facultades como método de búsqueda en tanto que 14 no lo mencionan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 17.7% de las facultades lo señalan como uno de sus métodos de búsqueda mientras que el 82.3% no lo mencionan. Se reportan ocho valores perdidos.

En universidades del extranjero fue señalada por tres facultades como método de búsqueda. 14 facultades no lo señalan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 17.7% de las facultades lo señalan como uno de sus métodos de búsqueda mientras que el 82.3% no lo mencionan. Se reportan ocho valores perdidos.

Búsqueda entre personal que es referido por algún departamento de la universidad fue señalado como método de búsqueda por dos facultades. 15 no lo señalan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 11.8% de las facultades lo señalan como método de búsqueda utilizado en tanto que el 88.2% no lo señalan. Se reportan ocho valores perdidos.

En agencias de empleo no fue señalado positivamente por ninguna facultad. Le corresponde el siguiente porcentaje: el 100% de las facultades no lo señala como método de búsqueda. Se reportan ocho valores perdidos.

En los servicios de empleo de colegios y universidades de prestigio no fue señalado positivamente por ninguna facultad. Le corresponde el siguiente porcentaje: el 100% de las facultades no lo señalan como método de búsqueda. Se reportan ocho valores perdidos.

En anuncios de periódicos y publicaciones de organizaciones profesionales no fue señalada positivamente por ninguna de las facultades. Le corresponde el siguiente porcentaje: el 100% de las facultades no lo señala como método de búsqueda utilizado.

Búsqueda en el campo laboral empresarial correspondiente fue señalado por cuatro facultades como método de búsqueda utilizado. 13 facultades no lo mencionan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 23.5% de las facultades lo señalan como método de búsqueda, en tanto que el 76.5% no lo señalan. Se reportan ocho valores perdidos.

En centros de investigación universitarios o no universitarios fue señalado por dos facultades como método de búsqueda. 15 facultades no lo señalan. Les corresponden los

siguientes porcentajes: el 11.8% de las facultades si lo mencionan como uno de sus métodos de búsqueda en tanto que el 88.2% no lo menciona. Se reportan ocho valores perdidos.

Amigos del director, alumnos encargados de la mesa directiva que reúnen el perfil fue señalado como método de búsqueda por una facultad. 16 facultades no lo señalan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 5.9% de las facultades si lo señala como uno de sus métodos de búsqueda utilizados en tanto que el 94.1% no lo menciona. Se reportan ocho valores perdidos.

Por convenio con otra universidad fue señalado por una facultad como método de búsqueda en tanto que 16 no lo señalan. Le corresponden los siguientes porcentajes: el 5.9% de las facultades si lo señala como uno de sus métodos de búsqueda utilizados en tanto que el 94.1% no lo menciona. Se reportan ocho valores perdidos.

Entre los maestros que se incorporan por contrato y se les invita a hacer maestría y a formarse fue señalado como método de búsqueda por tres facultades. 14 no lo señalan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 17.7% de las facultades no lo señalan como método de búsqueda en tanto que el 82.3% no lo señala.

Convocatoria abierta al público en periódicos o tableros de la facultad para la gente de adentro fue señalado como método de búsqueda por una facultad. 16 no lo señalan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 5.9% de las facultades si lo señala como uno de sus métodos de búsqueda utilizados en tanto que el 94.1% no lo menciona. Se reportan ocho valores perdidos.

*Por referencias personales de miembros de la comunidad artística** fue señalado como método de búsqueda por una facultad. 16 no lo señalan. Les corresponden los siguientes porcentajes: el 5.9% de las facultades si lo señala como uno de sus métodos de búsqueda

utilizados en tanto que el 94.1% no lo menciona. Se reportan ocho valores perdidos. Ver

Tabla 20 B

TABLA 20 B. MÉTODOS DE BÚSQUEDA DE LOS POSIBLES CANDIDATOS A OCUPAR LOS PUESTOS QUE SE ESTIMA QUEDARÁN VACANTES EN LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS (OPCIÓN B).

Métodos o procedimientos de búsqueda de posibles candidatos a ocupar los puestos	Facultades que los utilizan	Facultades que no los utilizan	Respondieron	% Respondieron	Valores perdidos	% perdidos	% de facultades que los utilizan de las que respondieron
Búsqueda entre los maestros de la misma facultad	9	8	17	68	8	32	53
Entre los alumnos distinguidos de la misma facultad	11	6	17	68	8	32	64.7
Búsqueda en otras escuelas de la misma universidad	3	14	17	68	8	32	17.7
En universidades nacionales	3	14	17	68	8	32	17.7
En universidades del extranjero	3	14	17	68	8	32	17.7
Búsqueda entre personal que es referido	2	15	17	68	8	32	11.8
En agencias de empleo	0	17	17	68	8	32	0
En los servicios de empleo de colegios y universidades ...	0	17	17	68	8	32	0
En anuncios de periódicos y publicaciones	0	17	17	68	8	32	0
Búsqueda en el campo laboral empresarial correspondiente	4	13	17	68	8	32	23.5
En centros de investigación universitarios o no ...	2	15	17	68	8	32	11.8
Amigos del director, alumnos encargados de	1	16	17	68	8	32	5.9
Por convenio otra universidad	1	16	17	68	8	32	5.9
Entre los maestros que se incorporan por contrato	3	14	17	68	8	32	17.7
Convocatoria abierta al público en periódicos o tableros	1	16	17	68	8	32	5.9
Por referencias personales de la comunidad artística *	1	16	17	68	8	32	5.9

* En el caso particular de la Facultad de Artes Escénicas.

Pregunta 21. 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?

- () Sí
- () No
- () Algunos

Se obtuvo la siguiente información:

Cuatro facultades, de las siete que respondieron sí tener establecido un procedimiento de búsqueda de los posibles candidatos a ocupar los puestos que se estima quedarán vacantes en los próximos dos años (pregunta 19) mismas que fueron consideradas en la opción A de la pregunta 20, respondieron sí tener localizados o ubicados a quiénes serán posibles candidatos a ocupar los puestos vacantes en el próximo año.

Otras tres facultades que respondieron en la 19 no tener establecido procedimiento de búsqueda, contestaron sí tener localizados a los posibles candidatos para ocupar los puestos vacantes en el próximo año. Estas tres facultades lo explican de la siguiente manera: una de ellas afirma tener localizados a los profesores que va a necesitar en próximo año entre la misma gente de la facultad. Otro de los casos comentó no tener procedimiento de búsqueda puesto que ya tiene localizados de antemano a los futuros maestros entre el personal no docente que trabaja en la facultad sacando adelante el trabajo docente, es decir, trabajando como docentes pero en espera de una oportunidad administrativa para regularizar su situación. El otro caso corresponde a una facultad que comentó no tener un plan formal establecido para la búsqueda de los futuros profesores, pero que lo están haciendo en la práctica formando personal aquí y en el extranjero que con seguridad son los que van a ocupar los puestos vacantes el próximo año.

Considerando estas tres facultades, son siete las que responden sí tener localizados a quienes serán los posibles candidatos a ocupar los puestos vacantes en el próximo año.

Una facultad respondió tener localizados solamente algunas de los posibles candidatos y dos facultades contestaron no tener localizado a ninguno.

Se reportan 15 valores perdidos que corresponden a los 18 que se vienen arrastrando desde la pregunta 20, menos los tres que por razones especiales ya explicadas se agregaron aquí. Ver Tabla 21.

TABLA 21. NÚMERO DE FACULTADES QUE TIENEN O NO TIENEN LOCALIZADOS A LOS POSIBLES CANDIDATOS A OCUPAR LOS PUESTOS VACANTES EN EL PRÓXIMO AÑO. PORCENTAJE TOTAL Y PORCENTAJE CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE FACULTADES QUE PROPORCIONAN LA INFORMACIÓN.

Respuestas válidas	Número de facultades que proporcionan la información	Porcentaje total incluyendo los valores perdidos	Porcentaje válido correspondiente al número de facultades que proporcionaron la información
Sí tiene localizados ...	7	28	70
No tiene localizados ..	2	8	20
Tiene localizados algunos	1	4	10
Total	10	40	100
Valores Perdidos	15	60	
Total	25	100	

Pregunta 22. Si respondió Sí o Algunos, ¿Cuántos candidatos a futuros maestros han sido localizados?

- De uno a cinco
- De seis a diez
- De 11 a 15
- De 16 a 20

- Más de 20
- No ha sido necesario ya que la oferta que se tiene de profesores ha sido superior a la demanda.
- Se desconoce el dato

Se obtuvo la siguiente información:

Una facultad señala tener localizados de uno a cinco candidatos a futuros profesores.

Una facultad señala tener localizados de seis a diez candidatos a futuros maestros

Dos facultades señalan tener localizados de 16 a 20 candidatos.

Dos facultades señalan que no ha sido necesario localizar candidatos a futuros maestros ya que la oferta que se tiene de profesores es superior a la demanda.

Dos facultades mencionan desconocer el dato exacto.

En total son ocho facultades las que proporcionan la información.

Se reportan 17 valores perdidos. Dos de ellos corresponden a dos facultades que en la pregunta anterior (21) respondieron no tener localizados a los posibles candidatos a ocupar los puestos vacantes en el próximo año. Los otros 15 son los mismos casos perdidos que aparecen en la pregunta anterior. Ver Tabla 22.

TABLA 22. NÚMERO DE CANDIDATOS A FUTUROS MAESTROS QUE TIENE LOCALIZADOS LAS FACULTADES PARA OCUPAR LOS PUESTOS VACANTES EN EL PRÓXIMO AÑO. PORCENTAJE EN FUNCIÓN DEL TOTAL DE FACULTADES CUESTIONADAS (25) Y PORCENTAJE CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE FACULTADES QUE PROPORCIONARON LA INFORMACIÓN.

Respuestas válidas	Número de facultades que proporcionaron la información	Porcentaje total incluyendo los casos perdidos	Porcentaje válido correspondiente al número de facultades que proporcionaron la información
De uno a cinco	1	4	12.5
De seis a diez	1	4	12.5
De 11 a 15	0	0	0
De 16 a 20	2	8	25
Más de 20	0	0	0
No ha sido necesario porque la oferta de profesores es superior a la demanda	2	8	25
Se desconoce el dato exacto	2	8	25
Total	8	32	100
Perdidos	17	68	
Total	25	100	

Pregunta 23. 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 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 los profesores: (Favor de señalar solo una opción).

Se establecieron las siguientes categorías de respuesta, de las cuales, las primeras cinco ya estaban incluidas en el cuestionario y las restantes se obtuvieron de las respuestas de los entrevistados:

- Una oficina propia de la facultad especializada en reclutamiento y selección
- Una oficina externa de especialistas en reclutamiento y selección
- Una comisión académica de la facultad integrada por miembros del cuerpo docente
- Una oficina de consultoría técnica externa.
- Una oficina a nivel de universidad con especialistas en reclutamiento y selección.
- Una oficina propia de la facultad especializada en reclutamiento y selección en combinación con una comisión académica integrada por miembros del cuerpo docente.
- Una comisión académica integrada por maestros de la facultad con asesoría de gente especializada.
- Una oficina externa que realice todo el proceso de reclutamiento y selección y envíe opciones a una comisión interior de la escuela.

Se obtuvo la siguiente información:

Se cuestionaron 25 facultades obteniendo respuesta de cada una de ellas. No se reportan valores perdidos. Los resultados se presentaron como sigue:

Tres facultades señalaron a *una oficina propia de la facultad especializada en reclutamiento y selección* como la opción más apropiada para organizar, administrar y ser responsable del proceso de reclutamiento y selección de profesores. Le corresponde el

siguiente porcentaje: el 12% de las facultades cuestionadas eligió esta opción como la más adecuada.

Trece facultades señalaron a *una comisión académica de la facultad integrada por miembros del cuerpo docente* como la opción más apropiada. Le corresponde el siguiente porcentaje: el 52% de las facultades optaron por elegir esta opción como la más adecuada.

Cuatro facultades señalaron a *una oficina a nivel de universidad con especialistas en reclutamiento y selección* como la opción más adecuada para llevar a cabo la función de reclutamiento y selección de profesores. Le corresponden los siguientes porcentajes: el 16% de las facultades cuestionadas eligieron esta opción de respuesta como la más apropiada.

Tres facultades señalaron a *una oficina propia de la facultad pero especializada en reclutamiento y selección en combinación con una comisión académica integrada por miembros del cuerpo del docente* como la mejor opción. Le corresponde los siguientes porcentajes: el 12% de las facultades investigadas señaló esta opción como la mejor para efectuar los procedimientos de reclutamiento y selección de profesores.

Una facultad señaló a *una comisión académica integrada por maestros de la facultad con asesoría de gente especializada* como la opción mas apropiada para encargarse de los procesos de reclutamiento y selección de profesores. Le corresponde el siguiente porcentaje: el 4% de las facultades interrogadas señaló esta opción como la mejor.

Una facultad señaló a *una oficina externa que realice todo el proceso de reclutamiento y selección y envíe opciones a una comisión interior de la escuela* como la mejor opción para manejar los programas de reclutamiento y selección de profesores. Le corresponde el siguiente porcentaje: el 4% de las facultades cuestionadas se inclinó por esta opción como la más adecuada para llevar a cabo el reclutamiento y selección de profesores. Ver Tablas 23 y 23.1.

TABLA 23. ALTERNATIVAS MÁS APROPIADAS PARA ADMINISTRAR EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PROFESORES, NÚMERO DE FACULTADES QUE ELIGEN CADA OPCIÓN Y PORCENTAJE CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE FACULTADES.

Alternativas más apropiadas para administrar del proceso de reclutamiento y selección de profesores	Número de facultades que eligen cada alternativa u opción	Porcentaje correspondiente al número de facultades
Una oficina propia de la facultad especializada en reclutamiento y selección	3	12
Una oficina externa de especialistas en reclutamiento y selección	0	0
Una comisión académica de la facultad integrada por miembros del cuerpo docente	13	52
Una oficina de consultoría técnica externa	0	0
Una oficina a nivel de universidad con especialistas en reclutamiento y selección	4	16
Una oficina propia de la facultad especializada en reclutamiento y selección en combinación con una comisión académica integrada por miembros del cuerpo docente	3	12
Una comisión académica integrada por maestros de la facultad con asesoría de gente especializada.	1	4
Una oficina externa que realice todo el proceso de reclutamiento y selección y envíe opciones a una comisión interior de la escuela.	1	4
Total	25	100

TABLA 23.1 ALTERNATIVAS MÁS APROPIADAS PARA ADMINISTRAR EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PROFESORES, ORDENADAS DE MAYOR A MENOR EN FUNCIÓN DEL PORCENTAJE DE FACULTADES QUE LAS SEÑALARON COMO TALES.

Alternativas más apropiadas para administrar el proceso de reclutamiento y selección de profesores	Porcentaje de facultades que así las señalan, de las 25 estudiadas
Una comisión académica de la facultad integrada por miembros del cuerpo docente	52
Una oficina a nivel de universidad con especialistas en reclutamiento y selección	16
Una oficina propia de la facultad especializada en reclutamiento y selección y/o Una oficina propia de la facultad especializada en reclutamiento y selección en combinación con una comisión académica integrada por miembros del cuerpo docente	12
Una comisión académica integrada por maestros de la facultad con asesoría de gente especializada y/o Una oficina externa que realice todo el proceso de reclutamiento y selección y envíe opciones a una comisión interior de la escuela.	4

Pregunta 24. ¿Considera necesario tener por escrito un programa de planeación del personal docente, a corto, mediano y largo plazo, que señale las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal y establezca proyectos que conduzcan a satisfacerlas adecuadamente?

() Sí

() No

Se cuestionaron 25 facultades. El total de las mismas contestó que sí consideran necesario tener por escrito un programa de planeación de personal docente. Ver Tabla 24.

TABLA 24. NÚMERO DE FACULTADES QUE CONSIDERAN O NO CONSIDERAN NECESARIO TENER POR ESCRITO UN PROGRAMA DE PLANEACIÓN DE PERSONAL DOCENTE Y PORCENTAJE CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE FACULTADES QUE ASÍ LO SEÑALAN.

Respuestas válidas	Número de facultades que respondieron	Porcentaje correspondiente al número de facultades
Sí lo consideran necesario	25	100
No lo considera necesario	0	
Total	25	100

Pregunta 25. ¿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?

() Sí

() No

Se cuestionaron 25 facultades y se obtuvo la siguiente información:

23 facultades afirmaron la necesidad de tener por escrito un programa de reclutamiento con las características con que se menciona en la pregunta. Las dos facultades restantes no lo consideraron necesario.

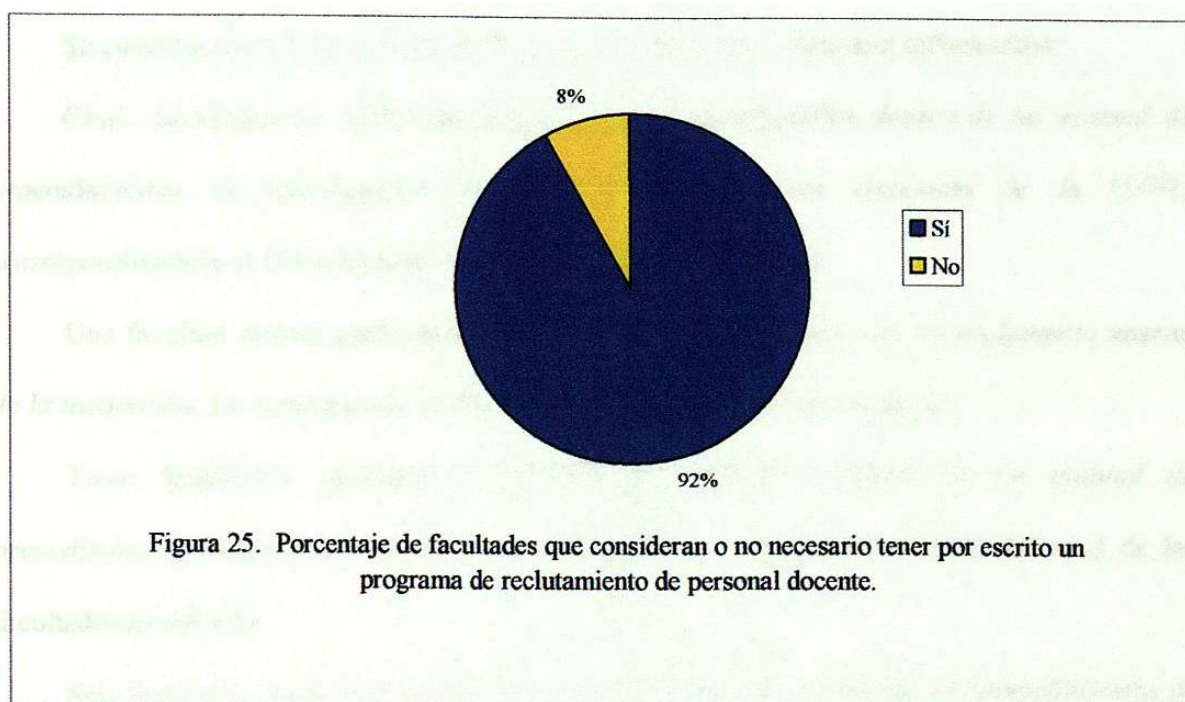
Les corresponden los siguientes porcentajes:

El 92% de las facultades afirmaron la necesidad de tener por escrito 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.

El 8% restante no lo consideró necesario. Ver Tabla 25 y Figura 25.

TABLA 25. NÚMERO DE FACULTADES QUE CONSIDERAN O NO CONSIDERAN NECESARIO TENER POR ESCRITO UN PROGRAMA DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DOCENTE Y PORCENTAJE CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE FACULTADES QUE PROPORCIONARON LA INFORMACIÓN.

Respuestas válidas	Número de facultades que proporcionaron la información	Porcentaje correspondiente al número de facultades que respondieron
Sí lo consideran necesario	23	92
No lo consideran necesario	2	8
Total	25	100



Pregunta 26. Si contestó Sí en las preguntas 24 y 25, ¿En qué tipo de escrito considera que debieran aparecer dichos procedimientos?

Se establecieron las siguientes categorías de respuesta, de las cuales, las tres primeras aparecieron en el cuestionario y la última fue proporcionada por los entrevistados:

- Dentro de un manual de procedimientos de contratación de personal en

Recursos Humanos de la UANL

- Dentro de un reglamento interno de la institución
- Dentro de un manual de procedimientos internos de la escuela o facultad
- En un manual de procedimientos de Recursos Humanos de la universidad, complementado con un manual de procedimientos internos o Reglamento interno de cada facultad, que contenga las adecuaciones necesarias a sus propias particularidades.

Se cuestionaron 25 facultades de las cuales se obtuvo la siguiente información:

Cinco facultades se inclinaron por la opción que especifica *dentro de un manual de procedimientos de contratación de personal de Recursos Humanos de la UANL*, correspondiéndole el 20% del total de las facultades cuestionadas.

Una facultad mostró preferencia por la opción que dice *dentro de un reglamento interno de la institución*. Le corresponde el 4% del total de facultades interrogadas.

Trece facultades señalaron la opción que menciona *dentro de un manual de procedimientos internos de la escuela o facultad*. Le corresponde el 52% del total de las facultades estudiadas.

Seis facultades se inclinaron por la opción que trata de *un manual de procedimientos de Recursos Humanos de la universidad, complementado con un manual de procedimientos internos o Reglamento interno de cada facultad, que contenga las adecuaciones necesarias a sus propias particularidades*. Les corresponde el 24% de las facultades cuestionadas.

En la tabla 26 se presentan estas opciones de respuesta ordenadas de mayor a menor en función del porcentaje de facultades que las señalaron como la opción ideal. Ver Tabla 26.

TABLA 26. TIPO DE ESCRITO EN EL QUE SE CONSIDERA DEBIERAN APARECER LOS PROGRAMAS DE PLANEACIÓN Y DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DOCENTE.

Tipos de escrito en el que se considera debieran aparecer los programas de planeación y de reclutamiento de personal docente	Número de facultades que seleccionaron algún tipo de escrito en particular	Porcentaje correspondiente al número de facultades
Dentro de un manual de procedimientos internos de la escuela o facultad	13	52
En un manual de procedimientos de Recursos Humanos de la universidad, complementado con un manual de procedimientos internos o Reglamento interno de cada facultad, que contenga las adecuaciones necesarias a sus propias particularidades.	6	24
Dentro de un manual de procedimientos de contratación de personal de Recursos Humanos de la UANL	5	20
Dentro de un reglamento interno de la institución	1	4
Total	25	100

Pregunta 27. ¿Considera necesario la existencia de un programa estructurado de selección de profesores que, basado en entrevistas y evaluaciones psicológicas, pedagógicas, etc. conduzca a contratar a persona que seguramente serán exitosas en el trabajo?

Sí

No

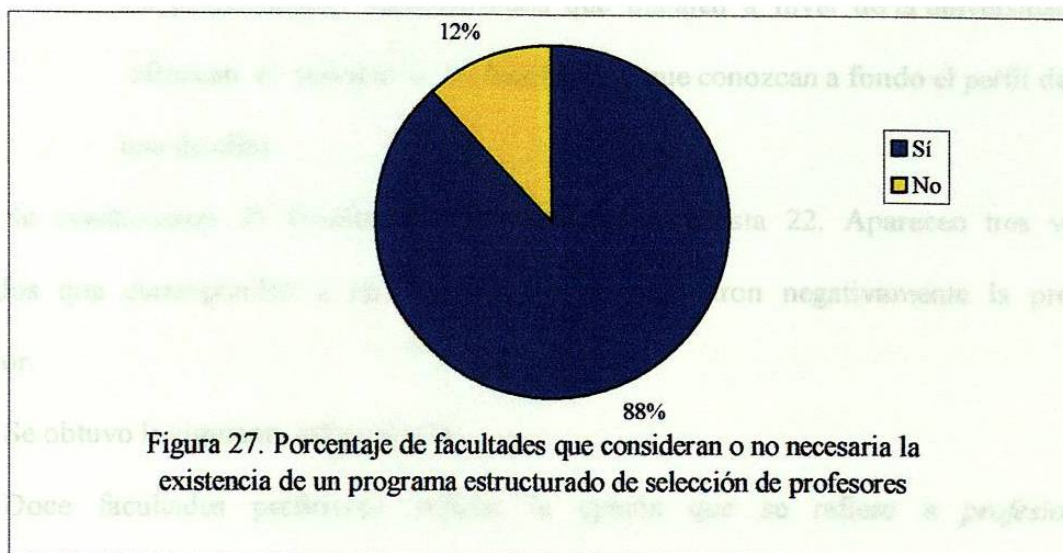
Se cuestionaron 25 facultades de las cuales se obtuvo la siguiente información:

22 facultades sí consideran necesaria la existencia de un programa estructurado de selección de profesores que, basado en entrevistas y evaluaciones psicológicas, etc. conduzca a contratar a personas que seguramente serán exitosas en su trabajo. Estas 22 facultades representan el 88% del total de las facultades cuestionadas.

Las tres facultades restantes señalaron no considerar necesaria la existencia de dicho programa. Estas tres facultades representan el 12% del total de las facultades interrogadas. Ver Tabla y Figura 27.

TABLA 27. NÚMERO Y PORCENTAJE DE FACULTADES QUE CONSIDERAN O NO CONSIDERAN NECESARIA LA EXISTENCIA DE UN PROGRAMA ESTRUCTURADO DE SELECCIÓN DE PROFESORES.

Respuestas válidas	Número de facultades que proporcionaron la información	Porcentaje correspondiente al número de facultades que proporcionaron la información
Sí considera necesaria la existencia ...	22	88
No considera necesaria la existencia ...	3	12
Total	25	100



Pregunta 28. Si contestó sí a la pregunta anterior, ¿En manos de quién considera debería estar el manejo del proceso de selección?

Se establecieron las siguientes categorías de respuesta, cuatro de las cuales, las primeras, estaban presentes en el cuestionario, y las dos restantes fueron proporcionadas por los entrevistados:

- De profesionistas especializados que trabajen dentro de la facultad
- De profesionistas especializados que trabajen a nivel de la universidad y ofrezcan el servicio a las facultades
- De profesionistas especializados externos
- De personal no especializado de la propia facultad
- De profesionistas especializados externos contratados por rectoría, en combinación con gente de la misma facultad que conozca profundamente sus necesidades
- 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.

Se cuestionaron 25 facultades. Se obtuvieron respuesta 22. Aparecen tres valores perdidos que corresponden a las facultades que contestaron negativamente la pregunta anterior.

Se obtuvo la siguiente información:

Doce facultades prefirieron señalar la opción que se refiere a *profesionistas especializados que trabajen dentro de la facultad*. Estas doce facultades representan el 54.5% del total de las facultades cuestionadas.

Seis facultades señalaron la opción que habla de *profesionistas especializados que trabajen a nivel de universidad y ofrezcan el servicio a las facultades*. Estas seis facultades representan el 27.3% del total de las facultades estudiadas.

Una facultad seleccionó la opción que se refiere a *profesionistas especializados externos*. Esta facultad representa el 4.5% del total de las facultades interrogadas.

Dos facultades seleccionaron la opción que se refiere a *profesionistas especializados externos contratados por rectoría, en combinación con gente de la misma facultad que conozca profundamente sus necesidades*. Estas dos facultades representan el 9.1% de las facultades estudiadas.

Una facultad seleccionó la opción seis que habla 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*. Esta facultad representa el 4.5% de las facultades interrogadas.

La opción que menciona a *personal no especializado de la propia facultad* no fue seleccionada por ninguna de las facultades. Ver Tabla 28.

TABLA 28. OPCIONES ACERCA DE EN MANOS DE QUIÉN SE CONSIDERA DEBERÍA ESTAR EL MANEJO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PROFESORES.

Opciones acerca de en manos de quien se considera debería estar el manejo del proceso de selección	Número de facultades que proporcionaron la información	Porcentaje total tomando en consideración los casos perdidos	Porcentaje válido correspondiente al número de facultades que proporcionaron la información
De profesionistas especializados que trabajen dentro de la facultad	12	48	54.5
De profesionistas especializados que trabajen a nivel de la universidad y ofrezcan el servicio a las facultades	6	24	27.3
De profesionistas especializados externos contratados por rectoría, en combinación con gente de la misma facultad que conozca profundamente sus necesidades	2	8	9.1
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.	1	4	4.5
De profesionistas especializados externos.	1	4	4.5
Total	22	88	100
Valores perdidos	3	12	
Total	25	100	

Pregunta 29. Si tiene algún comentario, experiencia o idea sobre reclutamiento y selección de profesores, favor de agregarlo.

Se analizó la información proporcionada en esta pregunta y se clasificó y categorizó de acuerdo a la temática tratada. Posterior a la clasificación se seleccionaron las categorías que

tienen relación directa con la pregunta, dejando la información adicional para ser incluida en el capítulo de la discusión.

De las facultades cuestionadas 18 de ellas manifestaron considerar favorable la existencia de un programa de reclutamiento y selección para profesores. Se reportan siete valores perdidos que corresponden a las facultades que no se refirieron directamente a la ventaja o desventaja que les aportaría la existencia de un programa de reclutamiento y selección, y cuyas respuestas incluyen información que será muy valiosa para ser incluida más adelante en la discusión de los resultados.

Se consideró favorable el establecimiento de un programa de reclutamiento y selección para profesores dentro de las facultades de la universidad por las siguientes razones:

1. Porque dada la importancia que tiene para la universidad el 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.

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.

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 conocimiento más general del candidato, no nada más el aspecto académico.

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.

5. Porque al estar en manos de gente especializada el reclutamiento y la selección de los docentes se favorece la contratación de buenos profesores 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.

6. Porque los administradores de las escuelas no tenemos la formación adecuada ni la experiencia para reclutar y seleccionar a los profesores.

En seguida se mencionan las categorías, las facultades que las mencionan, las que no hacen referencia a ellas y los porcentajes que les corresponden de acuerdo al número de facultades que sí las incluyen:

La Categoría 1 fue señalada por 10 facultades en tanto que ocho facultades no la consideran. Se reportan siete valores perdidos. Le corresponden los siguiente porcentajes: el 55.6% de las facultades están de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 44.4% no se refieren a ella.

La categoría 2 fue mencionada por seis facultades mientras que 12 no hacen referencia a ella. Le corresponden los siguientes porcentajes: el 33% de las facultades que proporcionan la información apoyan esta afirmación mientras que el 66.7% no la incluyen.

La categoría 3 fue mencionada por cuatro facultades en tanto que 14 no la consideran. Le corresponden los siguientes porcentajes: el 22.2% de las facultades que proporcionaron la información están de acuerdo con esta información mientras que el 77.8% no la considera.

La categoría 4 es mencionada por una facultad en tanto que 17 facultades no la consideran. Le corresponden los siguientes porcentajes: el 5.6% de las facultades apoya esta afirmación mientras que el 94.4% no la mencionan.

La categoría 5 es afirmada por dos facultades en tanto que 16 no la mencionan. Le corresponde el siguiente porcentaje: el 11.1% de las facultades están de acuerdo con esta categoría mientras que el 88.9 no la incluyen.

La categoría 6 es afirmada por tres facultades del total de facultades que proporcionaron la información, en tanto que 14 no la consideran. Le corresponde el siguiente porcentaje: el 17.6% de las facultades está de acuerdo con esta afirmación en tanto que el 82.4% no la considera. Ver Tabla 29.

Tabla 29. Argumentos que apoyan el establecimiento de un programa de reclutamiento y selección para profesores en la UANL

Se consideró favorable el establecimiento de un programa de reclutamiento y selección de profesores en la universidad por las siguientes razones:	Facultades que los exponen	Facultades que no los consideran	Valores perdidos	Porcentaje de facultades que los exponen
Porque dada la importancia que tiene para la universidad el 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	10	8	7	55.5
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.	6	12	7	33.3
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 conocimiento más general del candidato, no nada más el aspecto académico	4	14	7	22.2
Porque los administradores de las escuelas no tenemos la formación adecuada ni la experiencia para reclutar y seleccionar a los profesores.	3	14	8	17.6
Porque al estar en manos de gente especializada el reclutamiento y la selección de los docentes se favorece la contratación de buenos profesores 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.	2	16	7	11.1
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.	1	17	7	5.6