

Proceso de selección docente en una convocatoria de universidades públicas a través de la técnica MACTOR

Selection process of teacher in an announcement of public universities through the MACTOR technique

CAMARGO, Esmerlis 1; VILLABONA, Natividad 2; JIMÉNEZ-PITRE, Noris 3

Recibido: 21/04/2017 • Aprobado: 11/05/2017

Contenido

1. Introducción

2. Metodología

3. Resultados

4. Conclusiones

Referencias bibliográficas

RESUMEN:

Se apoya el proceso de selección docente en convocatorias de universidades públicas a través de la aplicación de la técnica MACTOR. Se diseñó e implementó un modelo que especifica acciones para la recolección, registro y análisis de la información de docentes, con el fin de establecer un lineamiento de selección del personal docente en universidades públicas. Se obtuvo como resultado la elección de un docente de planta para el programa de Administración de Empresas de la Universidad De Cartagena, Colombia. **Palabras clave** MACTOR, selección docente, actores, convergencia, divergencia

ABSTRACT:

It supports the process of teacher selection in public university calls through the application of the MACTOR technique. A model was designed and implemented that specifies actions for the collection, registration and analysis of teachers' information, in order to establish a guideline for the selection of teaching staff in public universities. The result was the election of a plant teacher for the Business Administration program of the University of Cartagena, Colombia.

Keywords MACTOR, teaching selection, stakeholders, convergences, divergences

1. Introducción

Debido al papel que cumple la educación universitaria en el desarrollo de la sociedad, la función del docente como individuo de acción directa en el proceso de aprendizaje, es considerada uno de los factores con mayor influencia, al depender de aspectos claves como: la innovación, el cambio y la calidad de la enseñanza, igualmente debe disponer de competencias culturales, pedagógicas y cognitivas (Thartan y Susar, 2015).

La selección del personal docente en las universidades públicas está sujeta a lineamientos de un sistema de acreditación, que busca establecer qué candidatos cumplen con los requisitos de calidad definidos en un perfil y verificar su capacidad para ocupar el cargo (Aguado, 2014). Para ello, son empleadas herramientas como la entrevista, revisión de currículos, referencias y test de capacidades (Alonso et al., 2015). Sin embargo, como lo afirman Santelices y Valenzuela (2015), aún se evidencia incertidumbre al momento de fijar mecanismos mediante los cuales pueda medirse la calidad docente y conocer qué variables afectan estas medidas. Una posible causa es que la profesionalización docente se ha desarrollado sin las debidas bases teóricas o experimentales, al no existir un acuerdo relacionado al profesor ideal y su finalidad en la enseñanza (Tejedor, 2012). Así mismo, no hay consenso sobre cuales factores evidencian la calidad de los maestros y como mejorar la mano de obra existente, al ser necesario considerar la formación, productividad y desarrollo profesional adquirido a través de la experiencia en el trabajo (Harris y Sass, 2011).

Ante lo anteriormente expuesto, otra técnica que puede ser usada en el proceso de selección de docentes universitarios es MACTOR (Matriz de Alianzas y Conflictos: Tácticas, Objetivos y Recomendaciones), que permite realizar el proceso de selección docente, al proporcionar niveles de convergencia y divergencia entre actores en función de objetivos estudiados a partir de las influencias que poseen (Godet y Durance, 2007), es decir las coincidencias o distanciamientos que pueden presentarse producto de las opiniones, compromisos y conocimientos de los actores ante los objetivos.

La utilidad de esta técnica se evidencia en su aplicabilidad en variedad de proyectos en diversas áreas, algunos de ellos relacionados a la explotación de recursos renovables (Lo et al., 2013), gestión de riesgos en cadenas de suministro (Elmsalmi y Hachicha, 2014), expansión de redes de comunicación (Yamakawa et al., 2012) y la recuperación y cuidado del ambiente (Lobelles-Sardiñas et al., 2016). En el campo de la educación, MACTOR se ha destacado por estudios asociados al diseño de escenarios estratégicos relacionados al personal académico universitario (Urquiola y De León, 2015), donde ha permitido analizar cómo afectan los constantes cambios económicos y sociales el desarrollo del recurso humano en las instituciones de educación superior; el desarrollo de la enseñanza universitaria (Carrera et al., 2013), para la redefinición de la oferta académica al estudiar al entorno social, gobierno y sector productivo. Además, fue utilizada por Lakner (2013) en la determinación de los principales actores y sus estrategias en la educación superior, ante la necesidad de concentrar recursos y redefinir la educación superior a largo plazo.

A partir de la aplicabilidad de MACTOR en el estudio de actores, se propone como objetivo principal de este artículo apoyar el proceso de selección de personal docente en las universidades públicas mediante la aplicación de esta técnica, de modo que facilite la identificación de niveles de convergencia y divergencia de los candidatos respecto al perfil requerido. Para cumplir lo anterior, se tomó como caso de estudio la selección de un docente de planta en el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, Colombia.

2. Metodología

La investigación desarrollada es de tipo no experimental transeccional descriptivo. No experimental, porque el investigador no puede manipular intencionalmente las variables independientes, debido a que los sujetos de estudio son seleccionados después de ocurridos los hechos, en función de que posean determinadas características (Fontes et al., 2015); transeccional porque además de describir variables, se analizan sus relaciones y se establecen diferencias entre grupos en un mismo momento temporal (León y Montero, 2006); y descriptivo porque se enfocó en detallar de forma natural el estado, características, factores y procedimientos presentes en el proceso de selección docente (Bermúdez y Rodríguez, 2013).

Como técnicas de recolección de información se utilizaron: entrevistas, pruebas y revisión documental; con la primera se analizaron las características de los candidatos al cargo de

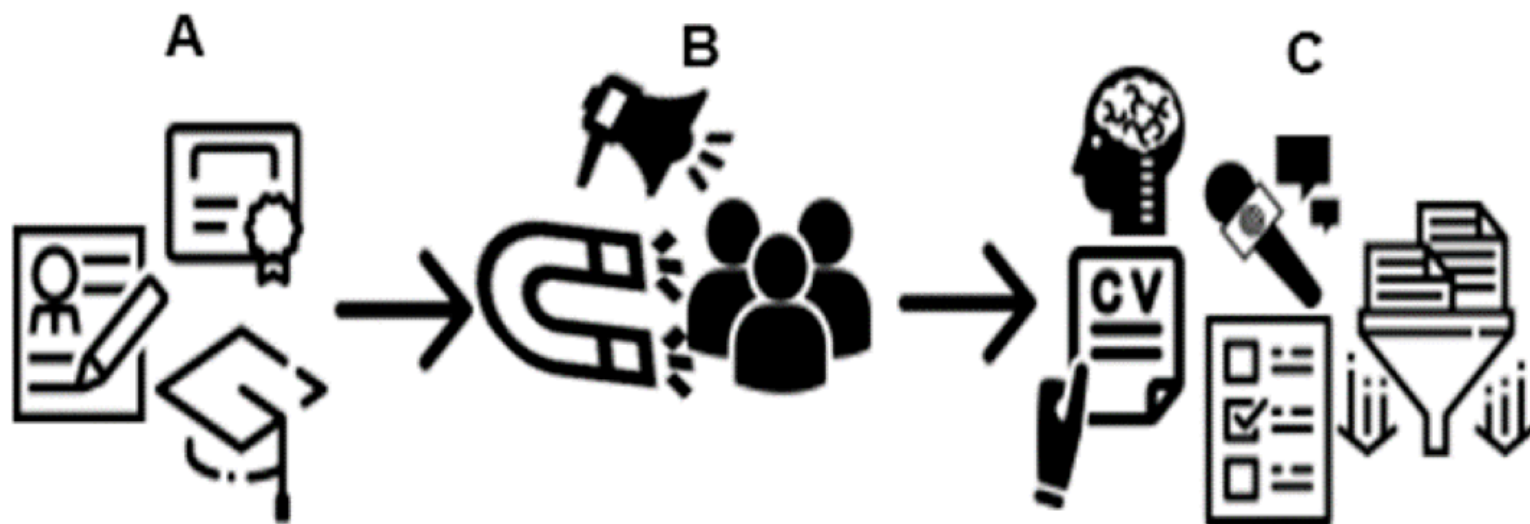
docente de tiempo completo en el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, lo que facilitó la identificación de aspectos relacionados a la aptitud, experiencia y personalidad, a través de la formulación de preguntas abiertas. La segunda corresponde a una de las técnicas empleadas por la institución, la cual establece la vinculación de docentes de planta por concurso público de méritos, en la cual son evaluados con pruebas de hoja de vida, personalidad y competencia académica, siendo necesario obtener mínimo 70 puntos de 100 en cada prueba para continuar en el concurso (Universidad de Cartagena, 2015). Por otro lado, la revisión documental facilitó la organización y análisis de la producción académica de los aspirantes, en función de las características necesarias para su validez con base en las reglas del concurso.

Las pruebas facilitaron la evaluación de las actitudes, motivaciones e intereses de los aspirantes en relación con las competencias de personalidad requeridas, tales como: responsabilidad, innovación, iniciativa, estabilidad emocional y trabajo en equipo, además de las capacidades y habilidades de cada candidato al examinar su microcurrículo, plan de trabajo y producción académica (Universidad de Cartagena, 2015). Se llevó a cabo la aplicación de la técnica MACTOR, con la utilización de la plataforma SoftProsp (Martelo et al., 2016), la cual se caracteriza por permitir la recolección, análisis y procesamiento de la información desde la web, para conocer los niveles de convergencia y divergencia de los docentes en concurso.

2.1. Modelo conceptual planteado

La investigación se apoyó en el modelo tradicionalmente empleado para la selección del personal docente en las universidades públicas. La figura 1, representa los pasos para realizar este proceso: A) definición de perfiles; B) divulgación o reclutamiento; y C) evaluación y selección.

Fig. 1: Modelo tradicional para la selección del personal docente en universidades públicas



La descripción del modelo de la figura 1 es la siguiente:

A) Definición de perfiles: en esta etapa se lleva a cabo el análisis de cargos a ocupar, la información resultante es utilizada en la creación del perfil que debe cumplir cada docente para aspirar al proceso de selección, enfocándose en la búsqueda de aquellos que dispongan de conocimientos que permitan desarrollar en los estudiantes, capacidades: personales, instrumentales e interpersonales, tanto en sus proyectos de enseñanza como en las relaciones personales (Escudero, 2010).

B) Divulgación o reclutamiento: comprende la utilización de técnicas y procedimientos orientados a atraer de manera selectiva candidatos que cumplan los requisitos mínimos descritos en el perfil. Con esto se pretende reclutar individuos calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, mediante la divulgación de la información referente a las oportunidades de empleo que se desea ocupar (Naranjo, 2012).

C) Evaluación y selección: al disponer de una lista de candidatos para ocupar las vacantes, se procede a evaluarlos a través de técnicas como: revisión de la hoja de vida, prueba psicológica y entrevista. Las cuales permiten obtener conocimiento relacionado a sus cualidades y aptitudes, con la finalidad de filtrar y elegir aquel que mejor se adapten al perfil requerido (Grados, 2013).

Para la aplicación del esquema de la Figura 1, se propone la utilización de la técnica MACTOR como apoyo en la selección de docentes, como se muestra en la Figura 2.

Fig. 2: Modelo propuesto para selección del personal docente en universidades publicas



La implementación del modelo de la figura 2 consta de las siguientes instancias:

A) Recolección de información: al definirse la lista de candidatos que cumplen los requisitos mínimos para entrar al concurso docente, son evaluados mediante las técnicas tradicionalmente empleadas por la Universidad de Cartagena (prueba de hoja de vida, personalidad y competencia académica), la información resultante es analizada por expertos para llevar a cabo la aplicación de MACTOR.

B) Aplicación de MACTOR: la información recolectada, facilita inicialmente la creación del cuadro de estrategia de actores. Posteriormente, los expertos delimitan aspectos donde los docentes presentan coincidencias o desigualdades en relación a los objetivos (prueba de hoja de vida, personalidad y competencia académica), lo cual permite establecer posibles alianzas y conflictos entre estos. Además facilita la formulación de preguntas clave y recomendaciones estratégicas que pueden ser consideradas en la fase de inducción.

C) Selección del personal docente: Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, los expertos proceden a filtrar la lista de concursantes y seleccionar aquel que presenta mayor convergencia respecto al perfil definido.

3. Resultados

A partir del modelo propuesto para la selección del personal docente en universidades públicas, se llevó a cabo la aplicación de la técnica MACTOR, teniendo en cuenta la identificación de aspectos claves para el adecuado análisis de los resultados como la aptitud y el compromiso de los docentes estudiados.

3.1. Recolección de información

La convocatoria en estudio, fue realizada en el segundo semestre del año 2015, con un total de 10 aspirantes al cargo disponible, resultado de evaluar los requisitos mínimos para ser docente de planta en la Universidad de Cartagena. Entre los cuales se encuentran: ser ciudadano colombiano o residente autorizado, poseer título profesional universitario, de maestría y/o doctorado en el área de convocatoria, acreditar formación pedagógica mínima de 120 horas y acreditar competencia en lengua inglesa. Se observó que 6 de los aspirantes cumplían estos

requisitos y por ende eran aptos para participar en el concurso (Tabla 1).

Tabla 1: Lista de actores para aplicación de la técnica MACTOR

<i>Nombres</i>	<i>Apellidos</i>	<i>Nombre corto</i>
Diego Alonso	Cardona Arbeláez	DC
Luis Miguel	Bolívar Caro	LB
Manuel Enrique	Guzmán Suarez	MG
Liliana Raquel	Mendoza Ramos	LM
Iván Javier	Monterrosa Castro	IM
Paola	Mouthon Ramos	PM

Para iniciar el estudio, se recolectó la información necesaria de los candidatos a través de las técnicas descritas e incluida a la plataforma SoftProsp, con el fin de aplicar la técnica MACTOR y conocer cuál de los candidatos presenta mayor convergencia, respecto a los objetivos del proceso de selección que permiten determinar el docente al perfil necesitado. Estos corresponden a la evaluación de la hoja de vida (HV), prueba psicológica (PS) y competencia académica (CA), esta última conformada por la evaluación del microcurrículo, plan de trabajo y producción académica. Las técnicas de recolección de la información utilizadas permitieron conocer cómo actúan y piensan de acuerdo a sus capacidades, habilidades y competencias.

De lo anterior se tiene que con MACTOR, las técnicas comúnmente aplicadas en el proceso de selección son diseñadas y ejecutadas por expertos, para establecer el posicionamiento de los participantes hacia los objetivos a medida que el concurso es desarrollado, así como lo afirma Barranco (2011), la mayoría de estas técnicas corresponden a técnicas cualitativas como la entrevista, la cual a pesar de permitir indagar aspectos no medibles ni observables por otras técnicas, conlleva ante su aparente facilidad a que muchos directivos se sientan en capacidad de aplicarla, lo que conduce a no obtener los mejores resultados.

3.2. Aplicación de MACTOR

Al disponer de la información necesaria, se diligenció la matriz de influencias directas (Fig. 3), la cual ayuda a evaluar las influencias que cada docente puede ejercer sobre los demás.

Fig. 3: Matriz de influencias directas

MID						
	DC	LB	MG	LM	IM	PM
DC		4 ▼	4 ▼	4 ▼	4 ▼	3 ▼
LB	0 ▼		1 ▼	1 ▼	1 ▼	0 ▼
MG	0 ▼	3 ▼		1 ▼	3 ▼	0 ▼
LM	0 ▼	3 ▼	3 ▼		3 ▼	0 ▼
IM	0 ▼	3 ▼	1 ▼	1 ▼		0 ▼
PM	1 ▼	4 ▼	4 ▼	4 ▼	4 ▼	

La matriz de influencias directas representada en la Figura 3, fue diligenciada a partir del análisis de la información recolectada, considerando además el puntaje total obtenido por cada participante (Tabla 2). Las celdas con valor 4 en las filas DC (Diego Cardona) y PM (Paola Mouthon), indican que estos docentes poseen el nivel más elevado de influencia, debido a que obtuvieron los mayores puntajes en el concurso, sin embargo en la intercepción de la final DC y la columna PM se observa que Diego Cardona ejerce más influencia sobre Paola Mouthon que viceversa. Por otro, lado las celdas con valor 0 en las columnas que representan a estos docentes, se deben a que el resto falló alguna de las pruebas y por lo tanto no tienen influencia sobre ellos.

Tabla 2: Puntajes obtenidos por los participantes del concurso docente

Participante	Hoja de vida	Prueba psicológica	Competencia académica	Total
Diego Cardona	87.00	77.21	71.00	80.24
Luis Bolívar	80.00	73.39	62.25	71.88
Miguel Guzmán	81.00	76.65	57.25	71.63
Liliana Mendoza	78.00	79.46	61.00	72.82
Iván Monterrosa	82.00	76.98	57.50	72.16

Paola Mouthon	74.00	82.15	70.75	76.66
---------------	-------	-------	-------	-------

Luego se diligenció la matriz valorada de posiciones 2MAO (Fig. 4), donde los valores positivos indican niveles de favorabilidad o acuerdo de los docentes correspondientes hacia el alcance de los objetivos, mientras que los valores negativos señalan niveles de desacuerdo, siendo 4 y -4 los mayores niveles de acuerdo y desacuerdo respectivamente.

Fig. 4: Matriz valorada de posiciones

2 MAO ^ x			
	HV	PS	CA
DC	4. ▾	2. ▾	4. ▾
LB	3. ▾	2. ▾	-3 ▾
MG	3. ▾	3. ▾	-4 ▾
LM	2. ▾	3. ▾	-3 ▾
IM	3. ▾	2. ▾	-4 ▾
PM	2. ▾	4. ▾	4. ▾
Acuerdos	17	16	8
Desacuerdos	0	0	14

Para su diligenciamiento se tuvo en cuenta el puntaje de los participantes en las diferentes pruebas. De lo anterior se observa que los docentes: Diego Cardona (DC) y Paola Mouthon (PM) poseen valores positivos en las celdas que representan a los objetivos Hoja de vida (HV), Prueba psicológica (PS) y Competencia académica (CA) y por lo tanto siguen en concurso; a diferencia de Luis Bolívar (LB), Miguel Guzmán (MG), Liliana Mendoza (LM) e Iván Monterrosa (IM), al poseer niveles de desacuerdo ante el objetivo de Competencia académica (CA).

3.3. Selección del personal docente

Finalizado el ingreso de la información necesaria, el grado de convergencia de cada docente respecto a los objetivos que representan el perfil requerido, son evidenciados en la matriz valorada ponderada de convergencias (Fig. 5).

Fig. 5: Matriz valorada y ponderada de convergencias

3 CAA						
	DC	LB	MG	LM	IM	PM
DC		8.9	9.4	9.9	9.0	26.1
LB	8.9		1.2	1.9	0.6	7.0
MG	9.4	1.2		2.8	1.5	7.5
LM	9.9	1.9	2.8		2.2	7.9
IM	9.0	0.6	1.5	2.2		7.1
PM	26.1	7.0	7.5	7.9	7.1	
Conv.	63.3	19.7	22.4	24.7	20.4	55.5

Los resultados de la aplicación de MACTOR, señalan a Diego Cardona (DC) como el docente con mayor grado de convergencia (63.3) hacia los objetivos que verifican el cumplimiento del perfil solicitado, por ende es considerado el ganador del cargo en concurso del programa Administración de empresas de la Universidad de Cartagena Colombia.

Se observa, que MACTOR compara las capacidades, aptitudes y virtudes de los candidatos para establecer cómo influyen estos aspectos en el logro de los objetivos definidos en el perfil docente solicitado, a diferencia de otras técnicas de selección de personal, que a pesar de tener como propósito validar características de personalidad, conocimiento, capacidad y competencia, en ocasiones son enfocadas en la búsqueda de fallas, mentiras o debilidades del candidato, estableciéndose relaciones de desconfianza para detectar situaciones donde el candidato se equivoca (Hernández, 2012).

4. Conclusiones

Del análisis de los resultados y su discusión, se pueden obtener las siguientes conclusiones sobre la aplicación de la técnica MACTOR, como herramienta de apoyo para seleccionar personal docente en universidades públicas: 1) coloca a disposición del personal encargado del proceso de selección una herramienta para determinar el nivel de cumplimiento del perfil solicitado por la institución; 2) los resultados obtenidos, permiten establecer un lineamiento que facilite la justificación de las decisiones tomadas en las fases del concurso; 3) la metodología empleada puede ser ampliada a través de la aplicación de otras técnicas que permitan obtener mayor información de los actores para la aplicación de MACTOR; y 4) el proceso de inducción del personal puede ser orientado o estructurado de acuerdo al nivel de convergencia presentado por los ganadores, lo que apoya la identificación de áreas donde el periodo de prueba debe poseer un mayor énfasis.

Referencias bibliográficas

Aguado, V. (2014). *La selección de los cuerpos docentes universitarios: El sistema de acreditación*, Rev. de Educación y Derecho, (10), 1-21.

Alonso, P., Moscoso, S. y Cuadrado, D. (2015). *Procedimientos de selección de personal en*

- pequeñas y medianas empresas españolas, Psicología del trabajo y las organizaciones, 31(2), 79-89.*
- Barranco, A. (2011). *La entrevista de selección de personal*, 3a edición, 41-42. Madrid: CEP.
- Bermúdez, L.T. y Rodríguez, L.F. (2013). *Investigación en la gestión empresarial*, 1a edición, 115. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Carrera, M., Bravo, O., Marín, F. y Crasto, C. (2013). *Futuribles y futurables universitarios para el desarrollo sostenible del estado Falcón*, Rev. Líder, 22(15), 39-74.
- Elmsalmi, M. y Hachicha, W. (2014). *Risk Mitigation Strategies According to the Supply Actors' Objectives through MACTOR Method*, International Conference on Advanced Logistics and Transport (ICALT'2014), 362-367.
- Escudero, J. (2010). *La selección y la evaluación del profesorado*, Rev. Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 24(2), 201-221.
- Fontes, S., Garcia-Gallego, C., Quintanilla, C.L., Rodríguez, F.R., Rubio, D.L.P. y Sarriá, S.E. (2015). *Fundamentos de investigación en psicología*, 1a edición. Madrid: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Godet, M. y Durance, P. (2007). *Prospectiva estratégica: problemas y métodos*, 2a edición. Paris: Cuadernos de LIPSOR.
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento: selección, contratación e inducción del personal*, 4a edición. Mexico: El manual moderno.
- Harris, D. y Sass, T. (2011). *Teacher training, teacher quality and student achievement*, J. of Public Economics, 95(7), 798-812.
- Hernández, B. (2012). *La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas*, Semestre económico, 15(31), 173-186.
- Lakner, Z. (2013). *Main actors and their strategies in Hungarian higher education*, Acta Oeconómica, 63(2), 201-224.
- León, O. y Montero, I. (2006). *Metodologías científicas en Psicología*, 1a edición. Barcelona: Editorial UOC.
- Lo, C., Wang, C. y Huang, C. (2013). *The national innovation system in the Taiwanese photovoltaic industry: A multiple stakeholder perspective*, J. Technological Forecasting & Social Change, 80(5), 893-906.
- Lobelles-Sardiñas, O., López-Bastida, E., Pedraza-Gárciga, J. y Morejón-Gil, R. (2016). *Análisis prospectivo medioambiental para la recuperación de aguas sulfurosas en la refinería de petróleo de Cienfuegos*, Revista Cubana de química, 28(2), 520-533.
- Martelo, R., Moncaris, L., y Vélez, L. (2016). *Integración de Abaco de Regnier, encuestas y lluvia de ideas en la realización de estudios prospectivos*, Inf. Tecnol, 27(5), 243-250.
- Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*, Pensamiento & Gestión, (32), 83-114.
- Santelices, M. y Valenzuela, F. (2015). *Importancia de las características del profesor y de la escuela en la calidad docente: Una aproximación desde la Teoría de Respuesta del Ítem*, Estudios Pedagógicos, 41(2), 233-254.
- Tejedor, F. (2012). *Evaluación del desempeño docente*, Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 5(1), 318-327.
- Thartan, O. y Susar, F. (2015). *Teacher Candidates' Views on Public Personnel Selection Examination*, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 186, 874-881.
- Universidad de Cartagena (2015). *Por la cual se reglamentan los concursos públicos de méritos para la vinculación de docentes de planta a la Universidad de Cartagena*. Recuperado de <http://www.unicartagena.edu.co/inicio/transparencia-y-acceso-a-la->

informacion/normatividad/normatividad.

Urquiola, O. y De León, L. (2015). *Diseño de escenarios para el desarrollo estratégico del personal académico de la Universidad de Cienfuegos 2013-2021*, Estrategia y Gestión Universitaria, 3(1), 26-33.

Yamakawa, P., Cadillo, G. y Tornero, R. (2012). *Critical factors for the expansion of broadband in developing countries: The case of Perú*, J. Telecommunications Policy, 36(7), 560-570.

1. Facultad de Ciencias económica y administrativa, Grupo de investigación TECNOVA. Universidad de la Guajira. Ingeniera Industrial y Contadora Pública, especialista en Gerencia en Finanzas, Magister en Informática Educativa y Doctora en Ciencias Gerenciales. ecamargot@sena.edu.co

2. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Cartagena. Ingeniera Industrial, especialista en pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo, Msc. en ingeniería. nvillabonag@unicartagena.edu.co

3. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de la Guajira. Licenciada en lenguas modernas, especialista en administración de la informática educativa, Magister en gestión de la tecnología educativa, doctora en ciencia mención gerencia. norysjimenez@gmail.com

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 38 (Nº 35) Año 2017

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]

©2017. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados