



Gestión del Recurso Humano (personal docente) en las universidades de las localidades de Teusaquillo y Chapinero de la ciudad de Bogotá.
Una mirada a la competitividad de las IES



José Rafael Chaustre Perez
Director¹

INTRODUCCIÓN

Una de las funciones sociales de la educación superior es contribuir al desarrollo del país, a partir de la formación de su recurso humano en áreas prioritarias que satisfagan las necesidades de los sectores productivo y social. Las universidades deben contar con profesores que tengan conocimiento y generen valores.

La competencia en la educación superior, cada día es más dinámica, las universidades diseñan y aplican estrategias y políticas de gestión, con el fin de mantener e incrementar el número de estudiantes, que les permita tener una adecuada participación en el mercado. Ejemplo de estas estrategias y políticas son las facilidades de pago, las carreras acreditadas, las actividades culturales, todo bajo un marco publicitario fuerte.

Para las universidades la calidad de su personal docente se convierte en un factor fundamental para la competitividad cada día son más rigurosos los requisitos para ingresar y permanecer en una universidad como profesor.

Colombia requiere de un nivel de educación muy alto, ya que “los países que tienen gente con más desarrollo intelectual, son los más desarrollados”² se necesita tener altos estándares de calidad en la educación superior.

Un objetivo básico de las universidades dentro de su proyecto educativo institucional³ (PEI), es el de lograr en primera instancia la certificación de calidad de cada una de las carreras que ofrece a la comunidad (requisito indispensable para poder funcionar) y posteriormente tener la acreditación, lo que generara mayor valor agregado a las instituciones, para lograr altos estándares de calidad es necesario que trabajen coordinadamente con la empresa, para conocer las necesidades del tipo de profesionales que requieren las compañías, con el fin de que los docentes desarrollen las competencias exigidas, y las transmitan a los alumnos logrando así una preparación adecuada, para afrontar los retos de la competitividad.

Para la proyección social de la universidad⁴ el docente debe apoyar actividades que se relacionan con el entorno social, económico y cultural de la comunidad. El profesor facilitará el diálogo con todos los organismos, asociaciones y grupos locales que tengan que ver con el bienestar de la comunidad.

Ante el argumento expuesto, el grupo de investigación del programa de administración de empresas considera de vital importancia llevar a cabo este estudio sobre el nivel de competitividad que tienen universidades de Teusaquillo y Chapinero de la Ciudad de Bogotá, con base en el desarrollo intelectual del personal docente. Los resultados servirán de marco de referencia a los directivos del área académica, para tener en cuenta en la proyección de sus profesores. Las universidades para mejorar su competitividad deben tener

información adecuada de la competencia aplicando técnicas como el Benchmarking⁵, que les permita formular políticas para el mejoramiento de la calidad de sus docentes.

La investigación esta compuesta por las siguientes actividades:

Introducción donde se hace una presentación general del trabajo realizado.

En el capítulo I (Marco teórico) se trata lo referente a los antecedentes Históricos, sobre el origen y el desarrollo de las competencias requeridas por los docentes. También teorías que sirven de orientación a la formulación del problema y los objetivos de la investigación y a la formulación de hipótesis.

En el Capítulo II (Diseño de la investigación) se baso en el tipo de estudio, análisis de las variables independientes y dependientes, instrumento para obtener la información, población y muestra.

En el capítulo III se analiza los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los directivos de las universidades encargados de la gestión para el desarrollo del personal docente y también a los profesores. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

¿Cómo es la gestión para el desarrollo del personal docente que llevan a cabo instituciones de educación superior de las localidades de Teusaquillo y Chapinero de la ciudad de Bogotá, para enfrentar el reto de la competitividad?

OBJETIVO GENERAL

Describir los procesos de gestión del recurso humano (Personal Docente en las IES) de las localidades de Teusaquillo y Chapinero.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Indagar sobre las políticas y estrategias que están aplicando las IES para el desarrollo del personal docente.

Identificar el modelo de gestión que están aplicando las IES de estas localidades.

Identificar el perfil de los docentes.

Describir el plan de contratación y vinculación, así como los beneficios legales y extralegales que le otorgan al personal docente.

Determinar las estrategias que están utilizando las universidades para incrementar la motivación del personal docente.

Identificar las estrategias que tiene proyectadas las IES para afrontar el reto de la globalización de la educación.

Indagar sobre el conocimiento que tiene los profesores de las IES sobre la gestión que están realizando las universidades para su desarrollo.

HIPÓTESIS

El problema y los objetivos formulados permiten formular las siguientes hipótesis.

Al desarrollar un modelo de gestión para el desarrollo del personal docente de la IES de las Localidades de Teusaquillo y Chapinero se incrementará la calidad de sus docentes generando valores que aumentarán su competitividad.

Al definir la política sobre el perfil del personal docente, se incrementará la competitividad de las universidades de las localidades de Teusaquillo y Chapinero en el mercado de la educación superior.

Al aplicar estrategias motivacionales a los docentes de las IES se incrementará el sentido de pertenencia por parte de los profesores logrando mayor competitividad.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

TIPO DE ESTUDIO

Para obtener la información requerida para el análisis de los resultados del estudio, se aplicó la investigación de tipo exploratoria, basada en la descripción de datos cualitativos

INSTRUMENTO

Para obtener los datos (en este caso cualitativos) se utilizó el método de la entrevista personal a los vicerrectores académicos de las IES, que son los directivos que mayor información tienen sobre la gestión para el desarrollo del personal docente de estas instituciones, de acuerdo al contenido de las preguntas.

Adicionalmente se realizó una entrevista con veinte (20) profesores de las diferentes universidades de Teusaquillo y Chapinero tomados al azar, con el fin de identificar el conocimiento que tienen sobre la gestión del personal docente, que sirva como base para una investigación posterior, aclarando que esta muestra no es representativa de la población.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Para calcular el tamaño de la muestra en el caso de los vicerrectores académicos se aplicó el método estadístico sin probabilidades, ya que se conoce el total de la población (veinticinco IES de las localidades de Teusaquillo y Chapinero).

En lo que respecta al tamaño de la muestra en los profesores no se utilizó ningún método estadístico, ya que solamente se requería tener información preliminar, con base en fuentes primarias

SISTEMA DE VARIABLES

El elemento básico de medición de la investigación es la variable independiente, tipo de gestión para el desarrollo del personal docente, que tiene su incidencia sobre las dependientes como solo la competitividad, el perfil requerido de los docentes.



PROCEDIMIENTO

El trabajo de campo se realizó entre el 15 y el 27 de Mayo del año 2006. los alumnos asistentes de investigación se distribuyeron las entrevistas a los vicerrectores académicos que colaboraron con los alumnos.

Con los profesores se recurrió a información obtenida por los estudiantes a través de personas conocidas en las universidades.

CONCLUSIONES

Las Universidades de las localidades de Teusaquillo y Chapinero Están formulando y aplicando políticas y estrategias para el desarrollo de su personal docente, ya que este es un factor fundamental para asumir el reto de la competencia que cada día se hace más fuerte.

Las universidades son muy exigentes en cuanto a los requisitos para el ingreso y permanencia de los profesores, todavía no tiene políticas muy concretas para contratar profesores de medio tiempo y tiempo completo.

En cuanto al modelo de gestión este se basa en el desarrollo de competencias del personal docente, complementando con los procesos de investigación, cuyo objetivo es el reconocimiento por parte del COLCIENCIAS.

Los procesos de evaluación del personal docente, son fundamentales para el desarrollo de los profesores.

Finalmente, la mayoría de los profesores de las IES no conocen muy bien sobre las políticas y estrategias para el desarrollo del personal docente.

RECOMENDACIONES

Las universidades de las localidades de Teusaquillo y Chapinero, deberían apoyar más a los profesores en las maestrías y doctorados, tanto monetariamente como académicamente, también apoyar a los procesos de investigación. En lo posible y con el fin de generar mayor motivación y sentido de pertenencia, se debería tener más docentes de medio tiempo y tiempo completo.

Sería bueno que las IES desarrollaran procesos de inducción a sus profesores, con el fin de dar a conocer las estrategias y políticas que tiene que ver con el desarrollo del personal docente.

REFERENCIAS

- DUKER Peter. Retos de la Administración en el siglo XXI, México: McGraw Hill, 2001.
ROJAS LÓPEZ Miguel David. Administración para Ingenieros Bogotá: ECOE Ediciones, 2002.
UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA. Proyecto educativa institucional, 2002

Notas de Pie de Página

¹ Heysell Helena Borda Rodríguez, Claudia Patricia Suárez Figueredo, Mary Luz Jiménez Castillo, Yolima Pinto Reyes, Claudia Yesmidt Barbosa López, Edwin Javier Carvajal Várela, y Angélica María González.

² DUKER Peter. Retos de la Administración en el siglo XXI, México: McGraw Hill, 2001.

³ UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA. Proyecto educativa institucional, 2002

⁴ IBID.2

⁵ ROJAS LÓPEZ Miguel David. Administración para Ingenieros Bogotá: ECOE Ediciones, 2002.