

# ESAD selección a distancia

*Mtro. Manuel Quintero Quintero*

*Presidente del Comité Selección de Personal Académico*

*Mireya Ocaña Soler*

*Subcomité de Selección de Personal Académico*

*Joy Gad Jabneel Vargas Badillo*

*Responsable del equipo de selección de personal académico*

El Programa de Educación Superior Abierta a Distancia (ESAD) es una respuesta a la iniciativa del Gobierno Federal de ampliar la cobertura de educación superior. La ESAD proporciona servicios educativos profesionales en la modalidad a distancia. En el año 2012 pasó a ser la Universidad Abierta y a Distancia de México por decreto presidencial.

Los facilitadores son el apoyo más importante de los aspirantes y alumnos, quienes están integrados por jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad visual, motriz o auditiva. Por eso es de suma im-

portancia elegirlos mediante un proceso de selección de alta calidad. Uno de los mayores logros del ESAD es la atención en línea a 50,000 alumnos en México y el extranjero.

## **PROPÓSITO DE LA PRÁCTICA**

Al ser una modalidad a distancia, se estableció un proceso de selección de facilitadores que garantizara estabilidad y madurez emocional, además de: experiencia docente, especialización y habilidades sociales y comunicativas que permitan la mediación e interacción con los alumnos para propiciar el aprendizaje individual, colaborativo y el desarrollo de competencias a través de la plataforma.

Los objetivos del proceso son:

- ▶ Garantizar calidad, transparencia y pluralidad.
- ▶ Lograr optimización de recursos humanos, materiales y económicos.
- ▶ Generar sentido de pertenencia a la ESAD.

# Uno de los mayores logros del ESAD es la atención en línea a 50,000 alumnos en México y el extranjero.

- Innovar en un proceso de selección académico que pueda servir a otras instituciones educativas con modalidad a distancia.

## ANTECEDENTES

En un principio los candidatos se postulaban varias ocasiones, no se validaban sus datos y no se contaba con información de referencias laborales actualizadas. Durante las primeras ediciones del proceso de capacitación no se contaba con retroalimentación de actividades, pero se mejoraron recursos tecnológicos y se implementaron mecanismos de evaluación en línea. Hoy se proporciona atención por parte de supervisores, quienes revisan actividades y retroalimentan.

La nueva práctica se desarrolló el 20 de mayo de 2011, y en 2012 sigue mejorándose el proceso. Participaron 25 funcionarios.

## ETAPAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO:

- a) Publicación de convocatoria:** en el portal se especifican fechas, oferta académica; actividades y funciones de las vacantes y etapas del proceso.
- b) Registro de candidatos:** se realiza en línea, se crea un pre-registro para verificar el correo electrónico del candidato, así como candados de información para evitar registros múltiples. Se solicita cédula profesional y se cuenta con formato descargable de CV para homogeneizar la información recibida.
- c) Curso de capacitación en línea:** incluye inducción al modelo pedagógico, características y recursos

de la plataforma tecnológica, metodología de enseñanza y evaluación, así como las funciones docentes. Se asignan supervisores que asesoran y dan seguimiento a los facilitadores, quienes deben obtener puntuación igual o mayor a 70.

- d) Evaluación psicométrica:** se diseñó y automatizó una evaluación (estandarizada) adaptada al perfil requerido, para identificar habilidades y competencias necesarias para la docencia en línea. La evaluación en línea se aplica en centros designados o en su lugar de residencia.
- e) Revisión de documentos de candidatos:** se verifican referencias laborales para ver si existe una formación académica acorde al perfil: se requiere título de licenciatura y cédula profesional; profesor de asignatura o de medio tiempo de educación superior; con experiencia mínima de dos años comprobada en tutorías en línea o docencia y disponibilidad de 4 horas diarias, durante 5 días a la semana.
- f) Interpretación de resultados de la evaluación psicométrica:** se verifica que el candidato cumpla el perfil psicológico.
- g) Evaluación de desempeño:** con respecto a los facilitadores que laboraron previamente, se cuenta con evaluaciones referidas a la calidad de atención y retroalimentaciones recibidas, dominio de plataforma y contenidos. Se evalúa el porcentaje de retención de alumnos.

# 960

## exámenes psicométricos han sido aplicados en línea.

Fuente: ESAD/Informe del Subcomité de Selección de Personal Académico, enero 2012.

**h) Evaluación final y selección:** la evaluación final considera la revisión de estudios académicos, el CV, experiencia profesional, resultados de la evaluación psicométrica, calificación del curso de inducción y evaluación del desempeño.

### ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

**Comité de Selección de Personal Académico.** Establece políticas y criterios para la inclusión de personal según convocatorias publicadas. Documenta la selección colegiada de personal para la asignación a grupos por parte de la Coordinación Académica.

**Subcomité de selección de personal académico.** Organiza la evaluación psicométrica, integra la evaluación final, informa a los integrantes del Comité y entrega al área de Recursos Humanos los expedientes de quienes cumplen el perfil.

**Área de Recursos Humanos.** Entrega CV al Subcomité, integra bolsa de trabajo y padrón del personal vigente y bajas.

**Área de Tecnologías de la Información.** Pone el curso en plataforma, desarrolla el diseño, lleva seguimiento de usuarios, calificaciones y automatiza la evaluación psicométrica.

**Área Académica.** Crea y actualiza los perfiles académicos de las carreras ofertadas; desarrolla y actualiza contenidos académicos del Curso de Inducción.

Las evidencias documentales del proceso son: psicométricos aplicados, formato de evaluación final, base de calificaciones de curso de inducción en plataforma, formato de desempeño rubricado y CV.

### CONCLUSIONES:

La realización en línea en todo el país del modelo de selección de personal ESAD representa una innovación, ya que a pesar de incrementarse el número de instituciones de educación superior que ofrecen la modalidad a distancia, sus procesos de reclutamiento y selección siguen siendo presenciales. Para la ahora Universidad Abierta y a Distancia de México, esto representa la oportunidad de continuar innovando, enriqueciendo y perfeccionando su modelo.

Dentro de los riesgos se puede apreciar que existe una curva de aprendizaje diferenciada entre los facilitadores, lo cual puede afectar al estudiante, por lo que se requiere capacitación continua.

### RECOMENDACIONES A OTRAS INSTITUCIONES:

- ▶ Integrar equipos de trabajo multidisciplinarios.
- ▶ Elaborar un modelo de selección flexible, transparente y en constante actualización.
- ▶ Diseñar y aplicar la evaluación del proceso realizado para mejora e innovación de acuerdo con resultados.

