



Selección de docentes en las carreras de medicina en las Américas: aspectos centrales y cuestiones pendientes.

Informe final

Brissón M.E. (¹), Barceló H.A. (²), Znidack R. (³)

Julio 2006

¹ Master of Arts in Health Management, Planning and Policy, Prof. Titular de la Materia Programación y Evaluación en Salud de la Universidad Nacional de Lanús, asesor del dpto. de Evaluación Institucional del Instituto Universitario de Ciencias de la Salud, miembro de la Sociedad Argentina de Investigación y Desarrollo en Educación Médica. mebrisson@gmail.com

² Profesor y Rector del Instituto Universitario de Ciencias de la Salud.

³ Profesor de Pediatría y Secretario Académico del Instituto Universitario de Ciencias de la Salud.

Selección de docentes en las carreras de medicina en las Américas: aspectos centrales y cuestiones pendientes.

Panamerican medicine schools faculty selection: key topics and current issues.

Introduction: Excellence in faculty of medicine schools concern is a long data issue. It has been exposed in several documents. It is associated to quality in medical education. **Objective:** to systematize information about faculty selection methods and criteria, to analyze its outcomes in medical education, its consideration in accreditation standards and current topics on debate. **Method:** Exploratory study to up date theme state of the art since 1995. Bibliographic electronic data bases in PubMed and Medline search, websites in Internet exploration, articles identification through references cited, revision of articles, proceedings conference communications and technical work papers and documents analysis have been developed. A questionnaire was sent by email to members of the Panamerican Federation of Faculties and Schools of Medicine. **Results:** Procedures do not differ very much and are formally established. They involve always the analysis of the applicant curriculum vitae by an academic selection committee and almost in every time include an interview and some kind of teaching activity: a lecture, learnig or research topic discussion, area/department development planning defense, etc. There is scarce debate about advantages, disadvantages, requirements and limitation in current selection practices. The focus is on selection criteria. A need for recognizing and rewarding teaching is pointed out in order to redress the balance between teaching and research. Faculty retention and development are other relevant and prevalent topics. **Discussion:** Advantages of the use of selection committees mentioned are: transparency, limitation of arbitrary acts of individual members and different monitoring and control devices. Disadvantages are in relation to its deficient implementation: endogamy, clientelism, manipulation, etc. and the utilization of research criteria to evaluate professors activities. **Conclusion:** Faculty excellence is linked more to motivation, development, retention and incentive policies, recognition of the teaching function and its valuation through sound criteria in relation to a high education institutional project than to a specific selection system.

Introducción

La preocupación por la excelencia del cuerpo académico de las carreras de medicina es de larga data. Expresada en numerosas cumbres, conferencias y recomendaciones internacionales, aparece relacionada con la calidad de la formación en medicina. Por otra parte, los estándares de acreditación de las carreras de medicina de los diferentes países reflejan dicha tendencia y tienen consideraciones acerca de su incorporación, mantenimiento y desarrollo como condiciones necesarias para garantizar condiciones adecuadas para la educación de los médicos.

La relación entre calidad de la planta de personal y desempeño organizacional es ampliamente reconocida en el campo de la gestión de recursos humanos. La selección tiene como principal propósito escoger los postulantes apropiados. Por lo que, los métodos aplicados deben predecir con razonable precisión y consistencia cuáles son tales candidatos (Beaumont, 1993; Cole, 1993; Cowling et al., 1990; Schmidt et al., 1992). No es un fin en sí misma. Es un medio para que la organización logre sus objetivos a la vez que los sujetos se desarrollen personalmente y contribuyan a ellos (Lourat, 1994; Werther, Davis, 1995).

En las universidades públicas latinoamericanas el procedimiento con mayor tradición y más utilizado para la selección de profesores es el concurso de antecedentes y oposición, con distintas variantes. Este involucra, por parte de un Jurado de mérito y trayectorias reconocidas, una valoración de la experiencia académica y profesional del candidato y de su actuación en las distintas pruebas y en la entrevista.

En general, se reconocen sus bondades en cuanto a sus posibilidades de mayor transparencia e imparcialidad. Pero, también se señalan los problemas de su implementación defectuosa, el desequilibrio o arbitrariedad en los criterios esgrimidos y la deficiencia en las técnicas empleadas, entre otros.

En este trabajo, se pretende responder las siguientes preguntas:

- ¿Existe un "gold standard" para la selección de docentes de las carreras de medicina?

- ¿Cuáles son los criterios que deben considerarse en el diseño de un sistema de selección?
- ¿Qué cuestiones claves quedan pendientes en el debate en relación con la excelencia del cuerpo académico?

El propósito es aportar elementos a la discusión del tema en sí mismo en distintos ámbitos de intercambio y debate de las carreras de medicina. Así como proveer elementos sobre “*buenas prácticas*” adecuadamente fundamentadas que puedan ser tomadas para la gestión de las carreras de medicina cuando los marcos normativos permitan cierto grado de innovación.

El costo global para la sociedad de la formación de los médicos requiere que las instituciones de educación den una respuesta efectiva produciendo graduados con las competencias clínicas, sociales y éticas necesarias para los tiempos y circunstancias en los que les toque actuar. Para ello, deben dedicar importantes esfuerzos de investigación en aspectos educativos y en cuestiones de gestión, de modo que ambas líneas de estudio confluyan y contribuyan con recomendaciones para un mejor desarrollo del currículum y del accionar institucional.

Metodología

Se trata de un estudio exploratorio y descriptivo.

Se sistematizó la información disponible entre 1995 y 2005, sobre criterios y procedimientos de selección de docentes en las carreras de medicina, limitaciones, problemas y recomendaciones. Así como también se analizó su expresión en los estándares de acreditación.

Se realizaron búsquedas en bases de datos bibliográficas electrónicas de publicaciones en educación en salud que indiza la National Library of Medicine en Medline y LILACS, en diferentes sitios especializados en cuestiones académicas y a través de buscadores en Internet.

Se utilizaron diferentes descriptores (en español e inglés) y combinaciones tales como: reclutamiento y selección de profesores, ingreso al cuerpo académico;

evaluación de profesores, promoción, desempeño; excelencia/calidad del cuerpo académico; políticas de incorporación de personal; efectividad en educación médica, entre las principales.

También se identificaron artículos, de los últimos cinco años, a partir de los índices y referencias de revistas especializadas: Medical Teacher, Academic Medicine, Educación Médica, Journal of Higher Education. Este método permitió la recuperación de artículos no ubicados a través de las búsquedas con palabras claves (por errores de asignación o de subjetividad en el proceso de asignación de las mismas).

Asimismo se realizaron búsquedas en publicaciones especializadas de gestión de recursos humanos.

Se implementó una consulta miembros de asociaciones de facultades o escuelas de medicina individualmente afiliadas a la Federación Panamericana de Facultades y Escuelas de Medicina (FEPAFEM) ⁽⁴⁾. Se utilizó un cuestionario elaborado ad-hoc, con carácter de auto administrado que fue enviado por correo electrónico según las nóminas de carreras de medicina de la FEPAFEM ⁽⁵⁾. Se emplearon las bases de datos con direcciones actualizadas a febrero de 2006 facilitadas por FEPAFEM. El

⁴ Las Asociaciones afiliadas son: Asociación Boliviana de Facultades de Medicina, Asociación Brasileña de Educación Médica, Asociación Centro Americana de Facultades de Medicina, Asociación Chilena de Facultades de Medicina, Asociación Colombiana de Facultades de Medicina, Asociación de Facultades de Ciencias Médicas de la República Argentina, Asociación de Facultades Ecuatorianas de Medicina, Asociación Dominicana de Facultades y Escuelas de Medicina, Asociación Mexicana de Facultades y Escuelas de Medicina, Asociación Peruana de Facultades de Medicina Humana, Asociación Venezolana de Facultades de Medicina, Asociación Americana de Colegios Médicos -Association of American Medical Colleges y la Asociación de Facultades de Medicina de Canadá -Association of Faculties of Medicine of Canada.

Las escuelas individualmente asociadas son: Facultad de Medicina de la Universidad de Costa Rica, Facultad de Medicina del Salvador, Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Faculty of Medical Sciences of the University of the West Indies, Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Autónoma de Nicaragua, Facultad de Medicina de Panamá, Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción del Paraguay, Facultad de Medicina de la Universidad de la República Oriental del Uruguay.

⁵ http://www.fepafem.org.ve/asociaciones_afiliadas.php

porcentaje de retorno, tal como se señala en la bibliografía, fue bajo: se recibieron 5/13 respuestas de la Asociaciones y 0 respuestas de las escuelas individualmente asociadas (Minayo et al., 2005). Luego se recibieron aportes específicos de facultades/escuelas de las Asociaciones que respondieron. Esta información se integró con la obtenida por otros métodos.

A través del cuestionario, basado en su mayoría en preguntas cerradas (siete), se buscó relevar:

- Normativas sobre la incorporación a la carrera académica
- Modalidad, documentación solicitada, características de la oposición
- Responsables de la formulación de los criterios para la selección y grado de explicitación
- Puntajes relativos para cada ítem a valorar
- Participación de autoridades y órganos colegiados en la decisión de incorporación
- Constitución del comité de selección
- Diferencias entre universidades públicas y privadas.

Información complementaria (Leyes, ordenanzas, reglamentos, estatutos, documentos, etc.) se exploró en los sitios Web de Asociaciones, de Universidades o de Facultades/Escuelas de Medicina individuales.

Resultados

El reclutamiento y la selección de personal desde la perspectiva de la gestión de personal: aspectos generales

Políticas, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección tienen impacto en el desempeño de la organización en el corto y largo plazo.

La decisión de emplear es importante para la organización y para el individuo.

Por ello, es necesario reflexionar acerca de los costos y beneficios del reclutamiento y selección. Los costos de emplear pueden ser vistos desde tres perspectivas.

- ✚ los costos del reclutamiento y selección en sí mismos, o sea de la publicación de avisos, de la realización de las entrevistas, la ubicación de la persona, etc.

- ✚ los costos del empleo, que se dan cuando la persona comienza a trabajar. Estos son considerablemente más que lo que puede representar el salario, puesto que existen beneficios indirectos y los costos de los requerimientos de equipamiento, espacio y apoyo logístico para el trabajo. Puesto que estos son costos casi fijos, la decisión de emplear es una decisión de inversión.
- ✚ los costos potenciales de las malas decisiones. Una vez empleado el personal no puede ser despedido de modo indiscriminado. Los beneficios de un buen reclutamiento y selección se reflejan en el mejoramiento del desempeño organizacional y por ende, en mejores servicios (Cowling et al., 1990).

Reclutamiento y selección se refieren a fases complementarias de un mismo proceso: consecución de recursos humanos para la organización (Chiavenato, 1998; Cowling et al., 1990). Reclutamiento es el término más general para referir al proceso de confirmación de la necesidad de emplear nuevo personal, de ubicación de los potenciales aplicantes a los puestos de trabajo y de atracción de los más convenientes para la organización. Debe señalarse que los procedimientos más sofisticados de selección resultan de poca utilidad si no existen solicitantes idóneos para emplear (Cole, 1993; Cowling et al., 1990, Schmidt et al., 1992;).

Reclutamiento

El proceso de reclutamiento describe las distintas etapas de búsqueda de los candidatos adecuados para llenar una vacante. Las vacantes se dan por la partida de actuales empleados o por la creación de nuevos puestos de trabajo. La búsqueda de los candidatos para una vacante confirmada podría comenzar dentro de la organización. Esto aseguraría que las capacidades existentes internamente no sean desperdiciadas, a la vez que proveería una forma de promoción. Frecuentemente, ha habido acuerdos con las organizaciones profesionales y sindicales que el llamado a cubrir vacantes se haga prioritariamente dentro de la organización, o al mismo tiempo que se lo publica externamente. Debe tenerse la precaución con esta práctica, de no dificultar el reclutamiento de talentos externos a la organización. Se trata de lograr un delicado equilibrio entre las necesidades

organizacionales y los intereses de quienes la componen (Beaumont, 1993; Cole, 1993; Cowling et al., 1990; Schmidt et al., 1992).

En el caso del reclutamiento externo, diferentes agencias privadas pueden proveer los candidatos apropiados. Las empresas privadas en general establecen un arancel basado en los salarios ofrecidos. Sus servicios pueden abarcar desde la publicación de avisos para la búsqueda inicial, hasta la entrevista, realización de tests, análisis de referencias y selección final (Beaumont, 1993; Cole, 1993; Cowling et al., 1990; Schmidt et al., 1992). La decisión de utilizar o no agencias externas depende de la disponibilidad de estos servicios de personal en la propia organización, de las políticas de personal de la misma y los costos en relación a los beneficios a alcanzar.

El reclutamiento exitoso no sólo está supeditado a presentar salarios competitivos sino a la imagen como empleador de la organización. Esta no se construye solamente en base a las relaciones públicas, ni a la difusión de avisos creativos ofreciendo vacantes, sino de la reputación que se ha creado por el modo en que trata a su personal (Beaumont, 1993; Cowling et al., 1990).

Finalmente, el objetivo del reclutamiento debería ser producir una lista corta de postulantes a los cuales vale la pena entrevistar (Cowling. et al, 1990).

Selección

La selección es un proceso de comparación y decisión. Por un lado, están las exigencias del cargo (los requisitos exigidos al aspirante). Por el otro, el perfil de las personas que compiten por el empleo. Un espectro amplio de técnicas, estrategias, agentes y una combinación de ellas está disponible (entrevistas, pruebas, referencias, información biográfica, comités internos, gabinetes exteriores, postulantes propios o externos, etc.) (Chiavenato, 1998, Cowling et al., 1990; Lourat, 1994). Debe asegurarse la elección de un sistema de selección válido, confiable, costo efectivo y aceptable, y que sea llevado a cabo por personas capacitadas utilizando prácticas fundamentadas a través de un proceso explícito, claro, ético y legal (Cowling et al., 1990, Beaumont, 1993; Schmidt et al., 1992).

Los cuatro criterios claves que cualquier método de selección debe satisfacer son: validez, confiabilidad, costo - efectividad y aceptabilidad (Cowling et al., 1990).

- **Validez.** Es la medida o juicio acerca de la precisión con que el instrumento de selección predice el desempeño en el trabajo.
- **Confiabilidad.** Es la medida de la consistencia con que un predictor continúa prediciendo el desempeño con el mismo grado de éxito.
- **Costo efectividad.** El dinero invertido en mejorar los métodos de selección generalmente permite alcanzar logros en cuanto obtener los mejores candidatos y a mejorar la estabilidad del personal. Pero, debe tenerse en cuenta que llega un momento en que ese retorno en beneficios comienza a disminuir. Por otra parte, también los presupuestos pueden establecer restricciones al mejoramiento de los métodos de selección. Esto significa que el dinero necesario puede no estar disponible o ser asignado a otras actividades (por ejemplo: capacitación). En consecuencia, los métodos de selección deben ser costeados.
- **Aceptabilidad.** Los métodos de selección pueden exhibir las virtudes de validez, confiabilidad y costo efectividad y no ser aceptables. Esto puede ser por la legislación (por ejemplo: protecciones contra la discriminación), por las actitudes de la gerencia hacia los postulantes (por ejemplo: antipatía a los tests de personalidad) o por los principios morales del responsable de la selección.

Los indicadores, criterios e instrumentos deberían ser revisados con cierta periodicidad y ser adecuados a las prioridades de la organización.

La bibliografía general referida a procedimientos de reclutamiento y selección aboga, en general, más por el cumplimiento de determinados criterios y su adecuación a las prioridades de la organización que por mecanismos específicos (Beaumont, 1993; Brissón, 2000, 1998; Cole, 1993; Cowling, et al.; 1990; Schmidt et al, 1992).

El profesorado

En castellano, profesor significa "persona que ejerce o enseña una ciencia o arte" (Gran Sopena, 1999). En general, se utiliza la palabra para referirse a cualquier docente, disertante o investigador empleado por un colegio o universidad independientemente de su categoría.

En el caso de medicina, los profesores son sólo los titulares y adjuntos. Los restantes no reciben tal denominación.

Se entiende que los profesores son personas calificadas que pueden realizar las siguientes actividades en su campo de especialización:

- ✚ Desarrollar conferencias y conducir seminarios
- ✚ Investigar
- ✚ Realizar consultorías
- ✚ Entrenar y enseñar estudiantes universitarios

El balance entre estas cuatro tareas básicas depende fuertemente de la institución, el país y el momento. Por ejemplo: en los Estados

Unidos de Norteamérica los profesores están altamente orientados a la investigación y son promovidos sobre la base de sus logros en la misma.

Entre los países existen diferencias en las categorías en las que se los clasifica. En unos casos están más asociados a un sentido de carrera académica y en otros más al puesto de trabajo. Además varían en el modo de acceso y permanencia en el cargo, en la dedicación, en las posibilidades de dirigir equipos e investigación y de ser elegibles para cargos de conducción en la Universidad.

Esto hace que no resulten estrictamente comparables.

En general, el comienzo de la carrera académica se da en los niveles de instructor, asistente, junior, u otras denominaciones específicas de cada universidad.

Las categorías incluidas a modo de ejemplo de países seleccionados se han sintetizado en el cuadro siguiente.

Rangos de profesores. Ejemplos seleccionados.

Argentina	Brasil	Colombia	Venezuela	EE.UU. y Canadá
Profesores regulares (por concurso) <ul style="list-style-type: none"> • Profesor Titular • Profesor Asociado • Profesor Adjunto Otros: <ul style="list-style-type: none"> • Profesores consultos • Profesores contratados • Profesores invitados • Profesores eméritos • Profesores honorarios • Extraordinario 	Universidades federales <ul style="list-style-type: none"> • Profesor Titular • Profesor Adjunto • Profesor Doctor o Professor 	Ley 30/92 <ul style="list-style-type: none"> ✚ Profesor Titular ✚ Profesor Asociado ✚ Profesor Asistente ✚ Profesor Auxiliar Según cada universidad otros rangos relacionados con distinciones académicas: <ul style="list-style-type: none"> ✚ Profesor distinguido ✚ Profesor Honorario ✚ Profesor Emérito 	Ley de Universidades (1970): <ul style="list-style-type: none"> • Titulares • Asociados • Agregados • Asistentes • Instructores 	Cuerpo de profesores (faculty) <ul style="list-style-type: none"> • Profesor distinguido o Profesor universitario (Distinguished /university professor). • Profesor pleno (Full professor). • Profesor asociado (Associated professor). • Profesor asistente (Assitant professor). Otras categorías de personal no regular, temporario: <ul style="list-style-type: none"> • Profesor emérito (Emerit profesor). • Profesor honorario (Honorary profesor). • Profesor visitante (Visitant profesor). • Profesor adjunto (Adjunct profesor). • Catedrático (Named chair).. • Profesor por cortesía (Professor by courtesy). • Profesor investigador (Researcher profesor).

Selección del cuerpo académico: aspectos centrales señalados en encuentros de educación médica y en los estándares de acreditación de las carreras de medicina

Como se ha mencionado, en numerosos documentos se hace referencia a la calidad del profesorado en las escuelas de medicina.

En la década de los noventa se pueden citar distintos encuentros en América Latina. La Cumbre Mundial de Ecuación Médica en 1993, en la que se explicitaba la necesidad del "desarrollo de profesores de medicina para mejorar la educación médica" tanto en áreas disciplinares como en sus capacidades docentes y habilidades de comunicación, indicándose algunas líneas de acción. Se sugieren: el monitoreo del trabajo de los profesores y la selección, promoción y recompensa de acuerdo a sus capacidades docentes y a su contribución al desarrollo educacional (Cumbre Mundial de Ecuación Médica, 1993; Federación Mundial de Educación Médica 1994; Educación Médica, 2003; OPS, 1994; WFME, 1993).

Pueden señalarse además las memorias y resúmenes de las siguientes reuniones: Encuentro Continental de Educación Médica en Uruguay (1994); Conferencia Regional de las Américas realizada en Bogotá (1995); la Cumbre Mundial de Decanos y Expertos en Salud y Educación Médica en Argentina (1996); las Conferencias Panamericanas de Educación Médica XV y XVI en Argentina (1997 y 2001) (Almeida J. 2001; ASCOFAME, 1995; Educación Médica, 2003; OPS 1994). En las que se señala el tema de la selección del cuerpo académico de las carreras de medicina, fundamentalmente, relacionado con recomendaciones globales sobre políticas de personal.

En Argentina, en las Conferencias en Educación Médica, desde el año 2000 se ha considerado el tema "Selección, formación y evaluación del cuerpo académico" tanto en las conferencias, paneles, talleres y los pósteres (Brissón, Galli, 2005). En general, centrado en formación y evaluación, sin desarrollo específico en lo atinente a selección.

En la medida que la acreditación de las carreras de medicina comienza a ocupar un

lugar más destacado en las agendas internacional y nacional, comienzan a discutirse estándares y/o requisitos para el cuerpo de profesores.

Los estándares internacionales propuestos por la Federación Mundial de Ecuación Médica (World Federation of Medical Education/WFME, 2000), sugieren contar con una política de incorporación del cuerpo docente que guarde un delicado equilibrio entre las habilidades requeridas; un balance entre la enseñanza, la investigación y las funciones de servicio; la proporción entre personal médico y no médico, así como el cociente entre personal a tiempo parcial y en dedicación completa. Se incluye una mención a las "gratificaciones" (promoción y remuneración) para las actividades académicas. Se explicitan los componentes de la política de personal que las facultades deberían tener, estableciéndose que debería incluir la formación, el desarrollo y la evaluación del docente, en referencia a diversos componentes curriculares. Así como también debería contemplar la representación de los docentes en los cuerpos relevantes. Esta política de recursos humanos relacionada con el profesorado debe responder a las necesidades cambiantes de la facultad de medicina.

La Declaración de Granada sobre estándares para la Educación Médica de grado, establece que debe definirse una política de incorporación de personal académico asegurando una correcta definición de los criterios de selección del mismo que incluyan los méritos científicos, docentes y en el caso asistenciales, en relación con la misión institucional (Educación Médica, 2002).

Por otra parte, el Comité de Enlace en Educación Médica (Liason Committee on Medical Education -LCME) en su documento "*Functions and Structure of a Medical School: Standards for Accreditation of Medical Education Programs Leading to the M.D. Degree*" en su versión de junio de 2004 (con actualizaciones a octubre de 2005) fija que el reclutamiento y desarrollo del cuerpo docente debe considerar la diversidad del cuerpo de estudiantes, el balance entre las ciencias básicas y clínicas, la misión de la escuela de medicina y la población a la que sirve. Las personas que postulan a cargos de profesores deben acreditar antecedentes consecuentes

con el rango académico, habilidades para brindar consejería académica a los estudiantes y compromiso con la docencia y producción académica (LCME, 2005). Además, incluye consideraciones respecto a la existencia de claras políticas para la designación de los docentes (y su renovación), su desarrollo, promoción sobre la base del desempeño y desvinculación así como de la información referida al cargo (términos de la designación, responsabilidades, líneas de comunicación, beneficios, etc.) También fija que deben existir oportunidades para el desarrollo profesional para el mejoramiento de habilidades y destrezas en liderazgo en educación e investigación (LCME, 2005).

El Consejo Nacional de Acreditación (CNA) del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, en su documento con lineamientos para la acreditación de programas ha definido entre sus características a considerar la selección de profesores. Para ello contempla, entre otras, si la institución ha formulado políticas de personal y definido criterios académicos claros para la selección de profesores, que tomen en cuenta la naturaleza académica del programa y si son aplicados en forma transparente (CNA, 2003). En su esquema, el CNA ha determinado factores y características para el cuerpo docente y en cada uno de ellos, aspectos que deben ser considerados. En el caso de la selección de profesores establece que la institución debe definir criterios académicos claros para la selección de profesores, que toman en cuenta la naturaleza académica del programa y los aplica en forma transparente.

Los aspectos a considerar son:

- Políticas institucionales para la vinculación del profesorado de planta y de cátedra de la institución, fundamentadas académicamente.
- Reglamentos sobre la vinculación del profesorado por parte de la institución.
- Proceso de vinculación de profesores al programa últimos cuatro años.
- Profesores que ingresaron en los últimos cinco años al programa en desarrollo de los procedimientos prescriptos en los reglamentos, en los últimos cuatro años.

Asimismo, han especificado características y aspectos relacionados con el Estatuto

profesoral, la conformación del cuerpo de profesores, su desarrollo, la interacción con las comunidades académicas, los estímulos a la docencia, la investigación y la extensión, la producción de material docente y la remuneración por méritos.

Por su parte, el Comité de Área de Medicina del Consejo Superior de Educación de Chile, entre los estándares de acreditación fija que (Consejo Superior de Educación, s/f):

- La Escuela de Medicina debe estar formada por un cuerpo académico con habilidades pedagógicas, profesionales y propias de su disciplina, que realicen, con una adecuada coordinación, las distintas labores de la Escuela a niveles de excelencia académica.
- La Escuela de Medicina debe establecer una carrera académica que defina claramente las políticas y mecanismos de incorporación, jerarquización, promoción y evaluación de los académicos. Dicho mecanismo debe contener procedimientos formales y conocidos, que involucren a comités de selección y evaluación adecuadamente formados.

Los estándares de acreditación de las facultades de medicina de Perú en el capítulo referido a la planta docente establecen (El Peruano, 2003):

- La Facultad o Escuela debe contar con una plana docente en número y tiempo de dedicación suficiente para cubrir adecuadamente las actividades docentes, de investigación, y de tutoría
- La Facultad o Escuela debe contar con mecanismos de selección y de evaluación de los docentes conforme a las necesidades y objetivos académicos del programa.

Dentro de las variables se explicitan:

- Mecanismos idóneos para la selección y contratación de los profesores.
- Características y distribución de profesores según carga horaria, grado académico y especialización.
- Razón de estudiantes por profesor según tipo de experiencias de aprendizaje o modalidad pedagógica.
- Evaluación de profesores.
- Capacitación de profesores en docencia universitaria.

En estos se operacionalizan en: indicadores, valores y medios de verificación.

Los indicadores para los mecanismos de selección son: a) criterios establecidos para la programación de plazas de acuerdo a las necesidades de ejecución del currículum y b) criterios y procedimientos para la selección de los profesores. Estos deben ser verificables en resoluciones que sustenten la programación de las plazas docentes y en documentos en los que se explicitan criterios y procedimientos.

En los estándares de acreditación propuestos para el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) en el capítulo referido a la población universitaria en referencia a los docentes se identifican tres puntos principales (MERCOSUR Educativo, 2002):

- Calificaciones, cantidad y dedicación.
- Mecanismos de selección, promoción y perfeccionamiento.
- Actualización disciplinaria profesional y pedagógica.

Se fija que debe existir un mecanismo conocido de selección y promoción basado en la competencia y dedicación, así como también un sistema de evaluación del desempeño docente. Para su verificación se exige que exista un documento con la caracterización del cuerpo académico. Estos estándares tienen carácter de esenciales.

En Argentina, una resolución del Ministerio de Cultura y Educación (Res. MCYE N 535/99), explicita los patrones y estándares de aplicación obligatoria en la acreditación de las carreras de medicina, tiene un capítulo que incluye siete estándares referidos al cuerpo docente. Estos apuntan a que se garantice la existencia de un cuerpo académico calificado y adecuado en número y composición para su participación en las distintas funciones universitarias. No se hace alguna explicitación referida a los sistemas de selección sólo que existan políticas claras, no discriminatorias y publicadas de los sistemas de nombramiento, promoción y sanción de los docentes. En su Guía para los Pares Evaluadores de las primeras acreditaciones voluntarias y obligatorias (2000 y 2001) la agencia nacional de evaluación (la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria - CONEAU), sintetizó en lo que denominó

Dimensión Cuerpo Académico, los estándares mencionados. Al igual que en los estándares propiamente dichos, no se hace mención a mecanismos específicos de selección y/o de ingreso a la docencia.

En general, los estándares establecen la exigencia de la existencia de una política de incorporación de personal claramente definida y de criterios explícitos para la selección de profesores.

Los distintos procedimientos para la selección de los profesores

El ingreso a la docencia en EE.UU. y Canadá, se da en general, a través de modalidades que no difieren mucho, están muy especificadas y se encuentran publicadas en los sitios en Internet de las Universidades.

La búsqueda de candidatos calificados para el puesto tiene por objetivo lograr un conjunto de postulantes apropiados, entre los cuáles seleccionar aquellos que de acuerdo a sus antecedentes, experiencias y campo de experticia sean los más adecuados. Esto se logra a través de avisos en periódicos, en la Web, revistas, etc. en los que se especifica la fecha límite de presentación, el área de especialización, nombre del departamento/instituto o programa, salario anual y la documentación a presentar, entre las principales. El director del departamento selecciona un comité del cuerpo de profesores, compuesto por tres miembros (opcionalmente con participación estudiantil). Al cierre del periodo de aplicación, las solicitudes son analizadas y los finalistas convocados a una entrevista. Esta puede incluir una reunión con el decano (para las posiciones superiores), una presentación en forma de seminario, entrevistas individuales con miembros del cuerpo académico del departamento. y una sesión grupal con estudiantes. Una vez que se ha seleccionado al candidato el jefe de departamento notifica al decano. El decano conforma otra comisión para revisar lo actuado por el departamento. El candidato con las recomendaciones del decano es presentado para su aprobación al órgano colegiado máximo (Carreras, 2000). En el caso de rangos menores al de profesor asistente o de personal temporario el departamento presenta su candidato al decano y la negociación comienza.

Existen diferentes requerimientos según el rango académico y pueden estar diferentes instancias involucradas en el proceso.

Existen criterios que deben ser considerados tanto en los nuevos nombramientos como para la promoción. Estos entran en general en tres categorías: a) enseñanza, consejo y tutoría a los alumnos, b) investigación y actividades creativas y c) servicios a la universidad, la profesión y a la comunidad. La importancia relativa de cada uno de ellos depende de la institución (American Council on Education et al., 2000; Carreras 2000).

La contratación permanente ("*tenure*") ha sido utilizada para la promoción del profesorado de calidad, para motivarlo y crearle una situación de estabilidad que resulta un concepto clave en el sistema canadiense y norteamericano. Los profesores en estos sistemas tienen garantizado el derecho de no ser despedidos sin causa después de un periodo de probación inicial. Un profesor que detenta tal posesión es virtualmente inmune a que se lo desvincule del cargo (AAUP, 2006; Carreras, 2000; Scott, 1986).

La razón de su existencia es principalmente la libertad académica. Se sostiene que es beneficioso -para el estado, la sociedad y la academia en el largo plazo- que un profesor sea libre para comprometerse o sostener sus perspectivas políticas o avanzar en campos controversiales sin temor a perder el cargo (AAUP, 2006; Baez et al 1997; Scott, 1986).

Algunas críticas señalan que la permanencia asegurada hace que el profesor esté menos preocupado por su desempeño. Por otro lado, también se menciona que cuando existen causas justas para revocarla es necesaria una batalla legal costosa. Finalmente, también es criticada porque permite continuar gastando dinero en áreas que no son viables, dado que no puede despedirse a los profesores. Mucho debate continúa aún desarrollándose acerca de los efectos del sistema y de su deseabilidad (Baez et al., 1997; Carreras, 2000; Licata 1987; Tierney et al., 1994).

No se confiere inmediatamente a los nuevos académicos. Los cargos son designados elegibles para adquirir el carácter de permanente durante el proceso de contratación. Típicamente un profesor contratado en una posición elegible deberá

tener que trabajar algunos años ⁽⁶⁾ hasta que se tome la decisión acerca de concedérsela. Entonces, el departamento académico votará recomendando al candidato basándose en sus logros en la enseñanza, la investigación y los servicios prestados durante ese período. El peso concedido a cada una de estas áreas depende de la institución. De todas maneras, nunca se la concede sin evidencias de excelencia en cada una de las tres áreas. Estas recomendaciones son elevadas a un comité compuesto por profesores o autoridades universitarias, que toman la decisión, siendo el presidente/rector el que la aprueba o veta. Cuando se niega la permanencia en el cargo (que raramente ocurre) el candidato cuenta con un año para desvincularse de la universidad y buscar un nuevo empleo (American Council on Education et al. 2000; Carreras, 2000).

El carácter de permanente puede ser revocado por causas personales fundadas tales como: incapacidad física y/o mental, incompetencia, negligencia de sus deberes, haber cometido un crimen o delito mayor, acoso sexual o severa mala conducta debajo de estándares de integridad profesional, entre los principales. En general, es un proceso largo y tedioso. También puede darse el cese por causas institucionales (exigencias económicas, desaparición de programas o departamentos) (AAUP, 2006; Carreras, 2000).

Dentro de este esquema, las evaluaciones posteriores a haber obtenido el carácter permanente resultan esenciales a la renovación y sobrevivencia institucional Baez et al., 1997; Licata 1987; AAUP, 2006).

Como parte de ese movimiento, desde 1980, se incorpora lentamente el portafolio o dossier como una herramienta del cuerpo de profesores para reportar sus actividades de enseñanza (Simpson et al., 2004). Como medio de documentar con evidencias académicas evaluables por pares, se lo ha utilizado en algunas experiencias de selección para cargos permanentes y para la promoción. Según estos autores su uso con vistas a la promoción docente se ha incrementado enormemente en los últimos diez años (Simpson et al., 2004).

⁶ En general, este periodo de prueba no debe exceder los siete años.

La Asociación Americana de Escuelas de Medicina (American Association of Medical Colleges -AAMC) no establece normas ni criterios específicos para la selección de profesores dejando las decisiones a las escuelas individuales. Los estados individuales pueden establecer parámetros específicos según las necesidades, que a su vez varían en el nivel institucional. Todas las escuelas deben cumplir con los estándares establecidos por el LCME (⁷).

En las universidades latinoamericanas el procedimiento con mayor tradición y más utilizado para la selección de profesores es el concurso de oposición. Este involucra una valoración, por parte de un Jurado de los antecedentes y del desempeño del candidato en distintas pruebas, por ejemplo: presentación de un ensayo, de un documento crítico sobre los programas en el área de conocimiento, exposición escrita de un tema del programa, presentación de un proyecto de investigación, o la realización de alguna otra actividad que demuestre las aptitudes de investigación de acuerdo a la convocatoria, etc. y la realización de una entrevista.

Los concursos pueden tener dos modalidades:

- Concurso de oposición para ingreso, que es el procedimiento a través del cual se puede llegar a formar parte del cuerpo académico.
- Concurso para promoción, que es el procedimiento de evaluación mediante el cual los profesores, pueden ser promovidos de categoría o de nivel.

Existen distintos reglamentos de concursos que establecen todas las cuestiones procedimentales y, en muchos casos se acompañan de criterios y escalas o baremos para la selección.

Algunos ejemplos.

En Colombia, existe una Ley de Organización del Servicio Público de la Educación Superior N30/92, que en el marco de la autonomía de las Instituciones de Educación Superior (estatales u oficiales, privadas y de economía solidaria) establece, entre otras cosas, que

⁷ Robert Eaglen. Associate Vicepresident. Division of Medical Schools Standard and Assessment Association of American Medical Colleges (AAMC). Comunicación personal. 2005.

las universidades tienen el derecho a seleccionar sus profesores (Ministerio de Educación Nacional, 1992).

En lo que respecta a las universidades estatales u oficiales en su art. 70 determina que para ser profesor se debe poseer como mínimo título universitario y que su incorporación se realizará previo concurso de mérito cuya reglamentación corresponde al Consejo Superior Universitario. También fija que los profesores dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo están amparados en un régimen especial que, aunque son empleados públicos, tienen garantizada su estabilidad laboral, no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establezca cada universidad. Sin concursos se vinculan profesores temporarios, ocasionales y ad honorem. Las universidades privadas y de economía solidaria deben contar con un régimen del personal docente verificable en un documento (Ministerio de Educación Nacional, 1992).

A través de los Estatutos Docentes, Resoluciones de los Consejos de Facultad, Acuerdos y reglamentaciones las universidades colombianas han fijado los procedimientos y criterios para la selección de los docentes de planta al momento de vacancia o de creación de un cargo (⁸). El proceso se inicia una vez verificada la vacante o la existencia del nuevo cargo, se autoriza la selección y se realiza la convocatoria.

Dentro de este marco se encuentran variedades en la implementación de esta norma fijadas por las propias universidades.

Los requerimientos exigibles al postulante pueden ser fijados por distintas instancias:

⁸ Ver por ejemplo: "Estatuto de profesores de la Universidad Surcolombiana. Acuerdo 037/93" Universidad Surcolombiana, Colombia
"Resolución N 084/05 Consejo de Facultad por la cual se reglamentan los aspectos al interior de la Facultad de Salud relativos al proceso de convocatoria docente 2005".y "Acuerdo N 006/95 del Consejo Superior: Estatuto del Profesor". Universidad del Valle, Colombia.
"Acuerdo N 014/93 por el cuál se expide el Estatuto Docente de la Universidad Tecnológica de Pereira". Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.
"Acuerdo 043/97 del Consejo Superior de la Universidad Surcolombiana que fija la puntuación de cada aspecto de las Hojas de Vida" Universidad Surcolombiana, Colombia.

- ✚ La facultad respectiva presenta el perfil del cargo, los procedimientos de selección, los criterios de calificación, puntaje mínimo para ser elegible y cronograma para la realización de la selección. El Comité de Selección determina los criterios para los aspectos: nivel de instrucción y títulos y campos de aplicación trabajo e investigación. Además de especificar las pruebas que se realizarán.
- ✚ Los consejos de facultad establecen los criterios y su valoración para el cargo.

El carácter de desierto puede establecerse de distinto modo:

- ✚ El consejo de facultad indica en qué casos deberá declararse desierto un concurso.
- ✚ Está fijado en un artículo específico del acuerdo.
- ✚ El decano y los miembros del comité de selección determinan cuándo se debe declarar desierto.

La conformación de los comités académicos es variable.

- ✚ Puede estar integrado por el decano y dos académicos designados por el mismo, uno de los cuales puede ser un profesor de reconocido prestigio de otra institución.
- ✚ El consejo de facultad nombra al menos tres profesores que conforman el jurado que realizará la evaluación de las hojas de vida, aptitudes docentes y conocimientos. Los jurados deben tener afinidad y pertenencia con las disciplinas académicas objeto de la convocatoria, designado por el Consejo de Universidad en número no inferior a tres. Debiendo incluirse como mínimo un jurado externo a la Universidad de altas cualidades académicas. Deberán acreditar título de maestría, al menos dos tendrán formación en el área de la convocatoria y como máximo uno en el área pedagógica.
- ✚ El comité de selección y evaluación del personal docente es un órgano de naturaleza académica, técnica y asesora de la Rectoría y del Consejo Académico a los efectos relacionados con la selección, vinculación, ingreso, promoción, estímulos, evaluación

permanente y desarrollo de los profesores y trabaja coordinadamente con el comité de asignación de puntaje para el reconocimiento de la producción intelectual. El Comité de Selección y Evaluación del personal docente está integrado por: Vicerrector Académico, un representante del Consejo Académico designado de su seno, dos profesores escalafonados de tiempo completo elegidos por los profesores de tiempo completo y medio tiempo, un representante de los estudiantes y el jefe de la división de personal (con voz y sin voto).

Las pruebas pueden ser: disertación de carácter público, entrevistas, análisis de casos, pruebas escritas, presentación de ensayos, simulación de actividades de docencia, sustentación de proyectos de investigación u otros que el Comité considere convenientes.

El proceso puede implicar todas las anteriores, una combinación de ellas o el análisis de la hoja de vida y entrevista a los candidatos por el decano y el coordinador de área involucrada.

Los criterios pueden tener distintos grados de explicitación por ejemplo:

- ✚ estar claramente explicitados los parámetros y sus ponderaciones para evaluar las hojas de vida y la prueba académica de los candidatos preseleccionados. En la hoja de vida se analizan: formación académica, experiencia profesional y productividad académica. En la prueba académica se valoran: el trabajo y propuesta académica y su sustentación. Esta última se realiza en forma oral y tiene definidas características y un perfil de puntajes según el área de formación. Se desarrollan los criterios y puntuaciones para cada una de las dimensiones consideradas.
- ✚ estar presentados como un marco general, para la valoración de la hoja de vida, de la propuesta académica o plan de trabajo y la disertación pública. En la hoja de vida se valoran: títulos, categoría dentro del escalafón docente, experiencia calificada, productividad académica.

En otros casos, como la República Dominicana también existen variedad de modalidades de selección, ya que cada escuela tiene su estilo y forma de contratación profesoral ⁽⁹⁾

En Venezuela la vigente Ley de Universidades (1970) establece la autonomía dentro de las previsiones de la Ley. Las universidades disponen de autonomía organizativa, para dictar normas internas; autonomía académica, para planificar, organizar y realizar programas de investigación, docentes y de extensión; autonomía administrativa, para elegir y nombrar autoridades y designar su personal docente, de investigación y administrativo; y autonomía económica y financiera, para organizar y administrar su patrimonio (Peñalver Bermúdez, 2005). El ingreso como miembro ordinario del personal docente y de investigación, la figura más utilizada ha sido la del concurso de oposición que, por lo general, se realiza en varias jornadas, pues contempla evaluación de credenciales, prueba escrita de conocimientos y prueba oral o de conocimientos pedagógicos. La incorporación de docentes por esta vía se inicia en el nivel de instructor (Peñalver Bermúdez, 2005). El régimen de los concursos se fija en el reglamento respectivo.

La situación en Argentina

La Ley de Educación Superior (LES) establece solamente para las universidades nacionales, la obligatoriedad del ingreso a la carrera académica mediante concursos públicos y abiertos de oposición y antecedentes. Los jurados deben ser integrados por profesores por concurso, o excepcionalmente por personas de idoneidad indiscutible, aunque no reúnan esa condición, que garanticen la mayor imparcialidad y el máximo rigor académico (Artículo 51 de la LES). También fija que los docentes designados por este procedimiento deberán representar un porcentaje no inferior al setenta por ciento de las respectivas plantas de cada institución universitaria. La LES establece que, con carácter excepcional, las universidades pueden contratar docentes al margen del régimen de concursos, pero sólo por tiempo determinado. Al mismo tiempo contempla que se puede designar temporariamente a

docentes interinos cuando ello sea imprescindible y mientras se sustancie el correspondiente concurso (Ministerio de Educación y Cultura, 1997).

Las universidades nacionales tienen explicitados el acceso a los cargos de profesores regulares según el sistema de concursos abiertos, públicos, de antecedentes y oposición en sus Estatutos y los procedimientos en los respectivos reglamentos.

En los reglamentos se establecen las condiciones requeridas al aspirante y la documentación que obligatoriamente habrá de presentarse. En algunos casos, en anexos se identifican claramente los capítulos y subcapítulos que deben completarse para los documentos solicitados. En otros, se indica que debe presentarse un plan de actividades o propuesta de cátedra para el desarrollo de la posición a ocupar y se señalan los campos a exponer.

En todos los casos, describen las instancias de apelación y revisión como garantía de transparencia del proceso por la existencia de distintos controles y de la posibilidad de impugnación fundada.

El análisis de estos últimos muestra algunas similitudes y diferencias.

El llamado a concursos lo inicia la unidad académica en los casos de: profesores regulares que renuevan su designación, profesores regulares que cesan por aplicación del límite de edad, los cargos de profesores ocupados mediante designaciones interinas, justificando su solicitud.

La amplitud y los puntos especificados en la convocatoria pueden diferir. En general se realiza en un diario de gran circulación local o nacional, se anuncia en el sitio Web de la universidad y en los carteles en la unidad académica respectiva, puede difundirse en el ámbito de las demás universidades nacionales, otras instituciones científicas y culturales del país en el extranjero y a los Colegios Profesionales.

En ella, en general, se hace una especificación del cargo o función a concursar, dedicación, fecha de apertura y cierre de la inscripción, oficina encargada de

⁹ Dr. Raymundo Jiménez, Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, Presidente de la Asociación Dominicana de Facultades y Escuelas de Medicina. Comunicación personal. Oct. 2005.

recibir la documentación y facilitar información. Algunas aclaran las líneas prioritarias de trabajo o áreas temáticas establecidas, dentro de las cuales los postulantes deberán proponer su Plan de Actividades/Proyecto de Cátedra.

El foco en la experiencia y realización de actividades de investigación es variable según las universidades y la dedicación.

En general, los concursos se llevan a cabo del mismo modo para los distintos rangos académicos. Aunque algunas Universidades establecen que las facultades o unidades académicas pueden efectuar una reglamentación especial sobre planeamiento de cátedra que estatuya diferencias de exigencias según se trate de titular o adjunto.

Los miembros de los jurados que actúan en los concursos son designados por los Consejos Superiores, a propuestas del Consejo Directivo de la unidad académica respectiva.

La constitución del jurado es variable en cuanto al número y tipo los miembros que los componen y sus funciones.

En general, están compuestos por tres profesores ordinarios autoridad e imparcialidad reconocidas. Y, al menos uno debe ser externo a la universidad salvo causa debidamente justificada. Estos podrán ser o haber sido profesores por concurso de universidades nacionales, con categoría docente igual o superior a la del cargo que se concursaba, profesores de universidades del extranjero o en casos excepcionales y debidamente fundados, especialistas destacados en la materia o disciplina correspondiente al llamado a concurso. Todos ellos con versación reconocida en el área del conocimiento específico o técnico motivo del concurso.

Pueden o no incluir la participación de estudiantes para los que se establece tener aprobada la materia en concurso y otros requisitos que varían según las universidades (por ejemplo, el número de materias que debe tener aprobadas, las condiciones de regularidad a contemplar, su elegibilidad por el claustro estudiantil, etc.). En algunos casos, forma parte del Jurado como un miembro pleno. En otros, es designado como

observador: no tiene voz ni voto y formula sus observaciones por escrito para que sean recibidas por el Jurado y agregadas al expediente del concurso. O, asisten en carácter de veedor, a todas las deliberaciones del jurado, a las entrevistas personales y a la prueba de oposición, aunque no a las reuniones en que se establezcan los temas para dicha prueba. No tiene voto pero sí voz para opinar, en oportunidad de la elaboración del dictamen.

La designación de los estudiantes puede ser realizada por distintas instancias: Centros de Estudiantes, Secretarías de Asuntos Estudiantiles o el decano en coincidencia con el claustro respectivo.

De idéntico modo pueden incorporarse graduados de la carrera o carreras afines de la Universidad, sin relación de dependencia con ninguna de ellas y en calidad de observadores.

La oposición es de carácter coloquial e ineludible. Consta de dos partes: a) entrevista con cada uno de los aspirantes y, b) clase pública. Los reglamentos pueden considerar cierta diversidad en ambas según las unidades académicas.

Para la clase pública, los temas se sortean con antelación a partir del programa vigente de la materia/asignatura/curso/etc. motivo del concurso o de los contenidos mínimos establecidos.

Algunas universidades explicitan los ítems, criterios y puntajes a los que debe ajustarse el Jurado en la evaluación de las distintas instancias. Otras lo dejan librado a la discrecionalidad de los jurados, debiendo éstos fundamentar su dictamen, en algunos casos dando cuenta de los criterios, puntajes y escalas utilizadas.

El Jurado sustenta su dictamen a partir del estudio minucioso de los antecedentes y de los resultados de las pruebas de oposición (entrevista y clase) y de otros elementos de juicio (propuesta de trabajo, informes de gestión, etc.).

El dictamen del Jurado es de carácter consultivo. Los Consejos Directivos de las Facultades son los que realizan la propuesta luego de revisiones y/o ampliaciones. La

designación de profesor regular está a cargo del Consejo Superior de la Universidad y se basa en el análisis de la mencionada propuesta del respectivo Consejo Directivo.

Los cargos ganados por concursos son periódicos y se renuevan luego de períodos determinados de años fijados por las correspondientes universidades.

Este es el mecanismo de selección que con sus variaciones rige para las universidades nacionales tal como lo establece la Ley de Educación Superior para las universidades nacionales.

En el caso de las universidades o institutos privados, se observa que, en general, utilizan procedimientos similares a los de las públicas. Mientras que otras, emplean sistemas más centrados en la selección de los docentes por parte de profesores en ejercicio de tareas de gestión institucional.

La revisión de los dictámenes de acreditación (experiencias voluntaria y obligatoria 1999 – 2001 y segunda fase 2003) muestra que, en general, los diferentes pares evaluadores han considerado a los concursos de oposición y antecedentes como mecanismo para garantizar la idoneidad del cuerpo académico, también para las universidades de gestión privada.

En el caso de las carreras de universidades nacionales, se menciona que los profesores han accedido por concursos públicos de oposición y antecedentes según lo establecido en sus reglamentos y Estatutos y, que cuentan con trayectorias profesionales y académicas adecuadas y suficientes a las funciones que deben desempeñar (Res. CONEAU 391/00, 392/01, 393/01, 395/01, 708/00, 709/00, 716/00, 717/00, 718/00).

En el caso de las carreras de medicina de gestión privada se observa, que aún cuando, en muchos casos, se califica la trayectoria y formación del cuerpo académico como satisfactoria y con buen nivel y experiencia en la enseñanza y/o acorde con el modelo curricular propuesto, se objetan los sistemas de selección ya que “no se ha utilizado un sistema de concurso o de análisis por pares que garanticen adecuadamente la capacidad docente y académica” o “no se recurre en ningún momento a instancias de juicios de

pares que permitan una mayor transparencia y capacidad de evaluación crítica por parte de especialistas y representantes de la comunidad universitaria con los cuales el docente designado tendrá que establecer interrelaciones colegiadas y de enseñanza-aprendizaje.” Así, muchas de las recomendaciones y compromisos están orientados a “revisar y mejorar los mecanismos de selección” para incorporar el sistema de “juicios de pares que agreguen transparencia y capacidad de evaluación crítica de los candidatos” y para “garantizar los perfiles idóneos” (Res. CONEAU N 095/01, 394/01, 396/01, 397/01, 398/01, 399/01, 400/01, 401/01, 676/04, 695/04, 697/04, 698/04, 710/00, 711/00, 712/00, 713/00, 714/00, 715/00, 719/00, 720/00).

Discusión

La información publicada sobre procedimientos para la selección de los docentes de medicina es escasa. Tanto en lo referido a su descripción, como a sus requerimientos esenciales, ventajas, limitaciones y reflexiones sobre las actuales prácticas vigentes.

Los métodos no varían mucho y están formalizados. En general, implican la revisión de los antecedentes académicos y de la trayectoria del postulante por un comité académico de selección. En la mayoría de los casos esto se complementa con: entrevistas y algún tipo de prueba tal como: clase pública, exposición y discusión de un tema de enseñanza o investigación, defensa un proyecto académico/de cátedra o plan de actividades, entre las principales. La combinación de la evaluación de los antecedentes, la entrevista y las pruebas de oposición conforman las distintas variantes del denominado concurso de oposición.

Este procedimiento que implica la existencia de comités de selección ofrece numerosas ventajas: diferentes perspectivas de los miembros, menor posibilidad de utilización de criterios arbitrarios y de preconcepciones, facilitación de la apropiación de la decisión por la institución y mayor transparencia, entre otros (Schmidt et al., 1992).

Por otra parte, algunos autores plantean algunas desventajas o deficiencias

relacionadas con la sustanciación de los concursos.

Mollis (2001) en su descripción del sistema de educación superior en la Argentina señala que uno de los rasgos que caracterizaba la calidad de la enseñanza de las universidades públicas tradicionales era el modo de selección de los profesores, a través de los concursos públicos.

Esta autora señala algunos problemas. Por un lado:

"La vinculación directa que existe entre los concursos de profesores y el gobierno universitario (sólo los profesores concursados regulares votan para elegir a sus representantes en el Consejo Superior) genera sospechas sobre la eficacia del mecanismo para lograr la excelencia" (Mollis, 2001, Pág. 52:53).

Por el otro, advierte que aún cuando desde la recuperación de la democracia se han podido renovar los concursos, muchos de ellos no han sido sustanciados. Identifica dificultades de índole presupuestaria y/o la presencia de mecanismos clientelares tomados de escenarios partidarios para dirimir la conformación de este claustro e influenciar las elecciones de autoridades (Mollis, 2001).

Fernández Lamarra (2005, 2006), menciona la deficiencia en los sistemas de selección, desarrollo y promoción del personal de las instituciones de educación superior. Pero, focaliza en problemas relacionados con la calidad del cuerpo académico. Entre ellos, la escasa formación y nivel académico de los docentes, con un bajo número de maestrías y doctorados, y distribución insuficiente y desigual en las instituciones de educación superior. A ello agrega la escasez de políticas institucionales y la desinversión en educación superior de los años noventa que contribuyó a la "pauperización" de la profesión docente y del personal no docente de las instituciones de educación superior (Fernández Lamarra, 2005, 2006).

Otras cuestiones aparecen también en la agenda. Por ejemplo, la inexistencia de políticas de atracción y retención de los docentes en la universidad. Según un artículo difundido por el Instituto Internacional de Educación Superior de América Latina y el

Caribe de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (IESALC - UNESCO), la Universidad de Buenos Aires, según un censo realizado en 2004, cuenta con el 64,8% de sus profesores con otro trabajo remunerado. La multiplicación de los profesores con dedicación parcial responde a la necesidad de sumar un salario razonable. En el resto de las universidades nacionales la situación es similar. Las universidades privadas con una política específica de contratación de profesores full-time son pocas. El fenómeno preocupa. La escasez de profesores que pasan tiempo en las facultades, atienden consultas de los alumnos fuera de las clases y participan en reuniones con otros docentes, va minando la discusión en las cátedras y la formación de nuevos docentes (Boletín Digital IESALC No. 98, junio 2005).

Relacionado con este aspecto, se observa la desproporción que guarda el monto de los estímulos respecto al salario y el escaso reconocimiento a las actividades de apoyo al aprendizaje de los alumnos que realizan los profesores (Fernández Lamarra, 2005).

Por otra parte, la evaluación de la docencia con vistas a la selección y a la promoción del profesorado interesa cada vez más como lo explicita Carreras (2000) en su primer artículo de la serie.

Carreras (2000, 2001, 2003, 2004 a y b), focaliza su trabajo en la evolución de las normas de su país que han regido y rigen el ingreso del profesorado a la educación superior. A partir de ellas, aunque reconoce a los concursos como un mecanismo de selección del profesorado, señala los múltiples problemas derivados de su implementación defectuosa.

La preocupación central del autor es el estado de abandono relativo a que se ha llegado en la función docente como consecuencia del escaso reconocimiento que reciben los méritos docentes y clínicos en contraste con la importancia comparativamente desproporcionada que se le concede a la actividad investigadora. También como resultado del peso conferido a la trayectoria en investigación en la selección y promoción de los docentes, de forma que, con frecuencia, se promocionan profesores con

escaso interés por la docencia (Carreras, 2000).

"Estos sistemas, que en contadísimas ocasiones han conducido a la promoción de profesores basándose en la creatividad y calidad de su actividad docente, permiten, en cambio, la promoción de profesores con historial mediocre basándose en su productividad científica." (Carreras, 2000, pp.145).

A partir de esto reflexiona sobre la necesidad de considerar que no es posible que los profesores reúnan al unísono las condiciones necesarias para mostrar excelencia en: investigación, docencia y asistencia. Las expectativas exageradas respecto de la capacidad de los profesores para realizarlas a la vez han sido factores imperantes para el fracaso de las facultades en el cumplimiento de su misión educativa (Carreras, 2000).

Para este autor, no es necesario que todos los profesores de un departamento realicen y cumplan todas las funciones (docencia, investigación y extensión) sino que el departamento en el que laboran, en su conjunto, debe reunir la triple excelencia y que cada profesor debe dedicarse a las tareas para las cuales se halle mejor dotado y más motivado.

Se afirma que si el profesor universitario no investiga, no puede desarrollar una función docente de calidad, mientras que raramente se plantea que la investigación sin la docencia también tiene sus desventajas. No obstante la mayoría de las opiniones manifestadas se basan en impresiones personales y en informaciones de tipo anecdótico. Los estudios realizados para poner de manifiesto las interacciones investigación – docencia son escasos y contradictorios (Carreras, 2000; Gramko, 2003; Seabrook, 2003).

Un metanálisis realizado de la relación investigación – docencia demostraba que era nula (Hattie, Marsh, 1996). Los resultados pusieron en relieve que la docencia y la investigación son dos actividades diferentes, que cualquier combinación entre ellas es posible, que se exige una preparación y reconocimiento específico en ambas y la adopción de estrategias que mejoren su correspondencia.

Según Carreras (2000), a pesar de esta información, en muchos países aún se emplean mecanismos de selección y promoción basados principalmente, cuando no exclusivamente, en la capacidad investigadora y que tienden a favorecer a quienes tienen poca motivación docente.

Este autor rescata el pronunciamiento de la Asociación de Decanos de Europa y de la Federación Mundial de Educación Médica sobre el requerimiento de valorar adecuadamente la calidad docente en los procesos de nombramiento y promoción del profesorado. Ambas sociedades internacionales han hecho hincapié en la necesidad de contar con criterios para la evaluación de la competencia docente, de modo similar a las pautas utilizadas para evaluar los logros en investigación.

Por otra parte, Carreras (2001) señala que los procedimientos de evaluación de la docencia existentes difieren por su fiabilidad, validez, utilidad como indicadores y grado de aceptación. Por lo que propone que dado que todos tienen limitaciones e inconvenientes, se desarrollen sistemas que combinen varios instrumentos de carácter complementario.

En su revisión de la legislación española desde 1943 hasta 1983, Carreras (2003) señala que los procedimientos de selección del profesorado contenidos en todas las normas poseían elementos que permitían evaluar determinados aspectos de la calidad docente de los candidatos. Aunque en el período de vigencia de las mismas no hubo prácticas habituales y generalizadas de evaluación de la docencia debido a la poca propensión de profesores universitarios a ser evaluados y al carácter vitalicio de su contratación. La ley de 1983, señala el autor, abrió nuevas perspectivas en la selección y promoción del profesorado.

El ingreso de los catedráticos se realizaba mediante oposición que según determinaba la ley debía comprender ejercicios orales y escritos, teórico o prácticos que sirvieran para valorar las publicaciones científicas, la labor docente anterior del candidatos y sus condiciones pedagógicas (presentación y discusión de la labor académica, exposición oral de un estudio, exposición de un tema del programa seleccionado por el candidato y exposición de un tema del programa elegido

por el tribunal, ejercicio práctico, desarrollo por escrito de un tema elegido por sorteo, presentación de un trabajo científico específicamente preparado para el concurso). Estos diferían según los cargos y las distintas leyes, así como difirieron los requisitos para la postulación (Carreras, 2003).

Carreras (2003), menciona como efectos de la defectuosa aplicación de los concursos: cerrazón y elitismo del cuerpo de catedráticos, el clientelismo, el nepotismo, el conservadurismo.

Entre las argumentaciones en contra de los ejercicios de oposición el autor menciona que dicho encono no se apoya en la posible falta de adecuación de las pruebas sino en el mal uso práctico de las inevitables discrecionalidades del sistema que da pie a desmanes faltos de toda ética, fundamentalmente la manipulación de las oposiciones.

Pese a ello, la manipulación de las oposiciones no implicaba que todos los candidatos carecieran de mérito para ocupar las diferentes cátedras. Por otra parte, la variedad de pruebas y su carácter público hacía muy difícil ocultar los defectos de un candidato inepto. No obstante, aquellos profesores que no estaban integrados en un cuerpo o escuela que no estaban apadrinados por un maestro influyente, tenían grandes dificultades para acceder a las cátedras, aún cuando su valía académica fuera alta. Aún cuando Ley de Reforma Universitaria, de 1983 mejoró la sustanciación de los concursos, a los siete años de su aprobación existía consenso en modificar el régimen de selección del profesorado dado el grado de endogamia desarrollado, que permitía que generalmente obtuvieran la plaza los candidatos locales independientemente de sus méritos (Carreras, 2004^a).

La Ley Orgánica de las Universidades (2002) modificó los mecanismos de selección del profesorado disminuyendo la autonomía de las universidades (Carreras, 2004^a y b).

Por otra parte, señala como déficit que en general la normativa legal ha establecido como méritos prioritarios las actividades de investigación, por lo que la mayoría de las veces en la selección no se ha considerado

apropiadamente ni la docencia ni la gestión (Carreras, 2004^a).

Pese a ello, el autor advierte sobre los sistemas alternativos. Señala que deben separarse los inconvenientes del procedimiento en sí, de aquellos que inducen su aplicación defectuosa dependientes del contexto político institucional en el que deberán operar (al igual que los oficiales vigentes).

El autor, expresa que contemplar la función docente como la actuación en clases implica un reduccionismo insostenible. Considera que la calidad de la enseñanza exige un proyecto colectivo y una gestión coordinada y eficaz de todos los procesos que conlleva su planificación y ejecución. Desde su visión integradora, la evaluación de la función docente del profesorado debe plantearse dentro del marco del plan de evaluación comprensivo para la organización (Carreras., 2004b).

Finalmente, debe señalarse que hay aspectos únicos de la docencia en medicina que tienen que ver que es una tarea de profesores que son médicos y que trabajan involucrando la presencia de pacientes (Seabrook., 2003). Por otra parte, evaluar los resultados de la formación en medicina es un asunto complejo; por el tiempo necesario entre la intervención (currículum) y por el producto final, que implica un desempeño independiente exitoso del médico recién graduado. Esto está relacionado con la necesidad y exigencia de dar cuentas tanto de la educación de grado como de la de postgrado.

La vitalidad académica depende de la formación y motivación del cuerpo de profesores. Su desarrollo resulta esencial a la sobrevivencia y renovación institucional y es crítico para alcanzar excelencia académica e innovación. Cada vez mayor atención requiere la evaluación de los docentes, no sólo al momento de su ingreso sino de su desempeño posterior, el acompañamiento con programas de desarrollo comprensivos y la revalorización de la función docente (Balnd et al., 2001;Bowe et al. 2003; Cohen et al. 2003; Gosling, 1997; Gramko., 2003; Gruppen et al., 2003; Hesketh et al., 2001; Kreber, 2002; Lang et al., 2000, Langlois et al., 2003; Leinster, 2003; Lueddeke, 2003;

Nuttler et al., 2000; Purcell et al., 2003; Seabrook, 2003; Schweitzer, 2000; Skelton, 2003; Simpson et al., 2003; Soler Martínez, 2004; Steinert et al., 2003; Steinert, 2000; The Academic Medical Centre Working Group of the Institute for Health Care Development 2003; Word; 2003, Williams et al., 2003, Whitcomb, 2003).

Conclusiones

La selección de los docentes de las carreras de medicina implica la actuación de un comité con distintas conformaciones y alcances de aplicación de su dictamen.

La bibliografía general en gestión de recursos humanos aboga, en su mayoría, más por el cumplimiento de determinados criterios, la utilización de diferentes fuentes de información y su adecuación a las prioridades de la organización que por estrategias y métodos específicos de selección. De todas maneras, los comités de selección, dentro de estrategias, ofrecen numerosas ventajas: multiplicidad de perspectivas, menor posibilidad de utilización de criterios arbitrarios y de preconcepciones, apropiación de la decisión por la institución, entre otros (Schmidt et al., 1992).

Diferentes conferencias y cumbres internacionales en educación médica realizadas en el período considerado han propuesto recomendaciones globales sobre políticas y criterios generales de incorporación del profesorado.

En las publicaciones de educación médica, los métodos y procedimientos de selección en sí mismos no aparecen como temas de frecuente desarrollo. Los trabajos existentes advierten sobre la necesidad de establecimiento de criterios para la incorporación a la docencia universitaria y de implementación de mecanismos explícitos, transparentes, éticos y legales.

En los estándares de acreditación de las carreras de medicina, se establece que cualquiera sea el método utilizado en la selección de los docentes, esté claramente instituido y difundido, evite la discriminación y la discrecionalidad y, dé cuenta de la formación y antecedentes de los candidatos en correspondencia con las funciones que desempeñarán.

La acreditación como instrumento para promover y reconocer la dinámica del mejoramiento de la calidad y precisar metas para el desarrollo institucional puede contribuir a dar mayor sentido a un proyecto colectivo y a mejorar su rendición de cuentas a la sociedad y al Estado. La evaluación y acreditación de la educación superior tienen la posibilidad de no subsumir la teorización en una perspectiva instrumentalista y una argumentación referida a la experiencia personal (Díaz Barriga, 2005). En este sentido, los estándares de acreditación pueden servir como instrumentos para promover la calidad a la vez que ser utilizados como referencia para los cambios (Kassebaum et al., 1997^{a,b}). Es de esperar, tal como lo señala Boelen (1995), que su advenimiento y aplicación permita que las reformas en educación médica estén más basadas en hallazgos de investigaciones que en la intuición.

Como lo señalara Whitcomb (2003), el principal activo de las escuelas de medicina es el cuerpo académico. Mantener la calidad de la formación en medicina requiere la inversión en el desarrollo de actividades para optimizar el desempeño de los docentes.

Por último, la preocupación por la excelencia del cuerpo académico no aparece ligada a algún mecanismo específico de selección de los docentes sino que se encuentra más relacionada con su motivación y desarrollo, con políticas de retención y estímulo, con la revalorización de la función docente y con la existencia de criterios de valoración de la misma en función de un modelo universitario.

Contribuciones

M.E. Brissón elaboró el marco conceptual, el diseño del estudio, la revisión de bibliografía, la sistematización de los hallazgos, el análisis de la información, la escritura, revisión y preparación de este artículo. H.A. Barceló y R. Znidack contribuyeron a la interpretación de los resultados y la presentación del informe.

Agradecimientos

Presidentes de Asociaciones y Escuelas que respondieron el cuestionario.

Director Ejecutivo y personal de FEPAFEM por facilitar la base de datos actualizada de la Asociaciones y Escuelas que componen la Federación.

Por sus comunicaciones personales: Dr. Raymundo Jiménez, Decano Facultad de Ciencias de la Salud Presidente Asociación Dominicana de Facultades y Escuelas de Medicina (ADOFEM), Dr. Roberto Estefan Chehab Decano Facultad de Medicina Universidad del Quindío Presidente Asociación Colombiana de Escuela de Medicina (ASCOFAME), Dr. Ricardo Escobar Gaviría, jefe

de División Salud y Educación (ASCOFAME), Dr. Jordán J. Cohen Presidente, Association of American Medical Colleges (AAMC), Dr. Robert Eaglen, Asociaite Vicepresident, Association of American Medical Colleges (AAMC); Dr. Carol Herbert Presidente Association of Faculties of Medicine of Canada (AFMC), Dr. David Hawkins Director Ejecutivo Association of American Medical Colleges (AAMC), Dr. Leonardo Palacios Sánchez, Decano de la Facultad de Medicina del Rosario, Colombia; Dr. Camilo Delgado Arjona, Decano de Medicina Fundación Universitaria San Martín de Bogotá, Colombia; Dr. Jaime Salcedo Sánchez, decano de Salud, Universidad Surcolombiana, Colombia; Dra. Liliana Arias-Castillo de la Universidad del Valle de Vali, Colombia; Dr. Samuel Eduardo Trujillo Henao de la Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.

Karina Lloveras y Leandro Ares del Centro de Información y Documentación del IUCS por las búsquedas de materiales y artículos.

Maria Isabel Morera y Amanda Galli, de la Sociedad Argentina de Investigación y Desarrollo de la Educación Médica (SAIDEM) por sus aportes a la revisión de los borradores.

Resumen

Introducción: La preocupación por la excelencia del cuerpo académico de las carreras de medicina es de larga data. Expresada en numerosos documentos aparece relacionada con la calidad de la formación en medicina. **Objetivo:** Sistematizar información, entre 1995 y 2005, sobre criterios y procedimientos de selección de docentes, analizar sus resultados en educación médica y su consideración en los estándares de acreditación de los países y los puntos clave del debate actual. **Método:** Estudio exploratorio y de sistematización del estado del debate y la práctica desde 1995. Búsqueda en las bases de datos bibliográficas electrónicas Medline y PubMed, con diferentes descriptores y combinaciones complementadas con identificación de otras referencias a partir de los artículos identificados. Búsquedas en Internet. Revisión de los materiales recuperados. Consultas a miembros pertenecientes a la Federación Panamericana de Facultades/Escuelas de Medicina a través de un cuestionario elaborado en forma ad – hoc enviado por correo electrónico. **Resultados:** Los procedimientos en general no difieren mucho y están muy especificados. Involucran la revisión de los antecedentes académicos y profesionales de los candidatos por un comité académico de selección. En la mayoría de los casos se complementa con una entrevista y con la realización de una prueba: clase pública, discusión de un tema de enseñanza o investigación, defensa del plan de actividades, etc. **Discusión:** Se reconocen ventajas relacionadas con la actuación de los comités académicos: mayor transparencia, la existencia de distintas instancias de control y la limitación de aspectos discrecionales de miembros individuales. Se señalan restricciones vinculadas a su implementación defectuosa: clientelismo, endogamia, manipulación, etc. y la utilización de criterios de evaluación de la función docente basados en la investigación. **Conclusiones:** La preocupación por la excelencia del cuerpo académico no aparece ligada a algún mecanismo específico de selección de los docentes sino que se encuentra más relacionada con su motivación y desarrollo, con políticas de retención y estímulo, con la revalorización de la función docente y con la existencia de criterios de valoración de la misma en función de un modelo universitario.

Referencias

- ALMEIDA J.M.** (2001) "Perspective on South America: the Latin American contribution to the world movement in medical education" *Medical Education*, Vol. 35: 796-799
- AMERICAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY PROFESSORS** (1940) "1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure" American Association of University Professors. Disponible en: <http://www.aaup.org/satements/Redbook/1940stat.htm> [accedido mayo de 2006]
- AMERICAN COUNCIL ON EDUCATION, AMERICAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY PROFESSORS, UNITED EDUCATORS INSURANCE RISK RETENTION GROUP** (2000) "*Good Practices in Tenure Evaluation*" American Council On Education, American Association of University Professors, United Educators Insurance Risk Retention Group. WDC. Disponible en: WWW.acenet.edu/bookstore
- ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FACULTADES DE MEDICINA** (1995) "Conferencia mundial de educación médica. Memorias." AS.CO.FA.ME. Santa Fe De Bogotá Colombia
- BAEZ B., CENTRA J.** (1997) "Tenure, Promotion, and Reappointment: Legal and Administrative Implications". ERIC Digest. Disponible en: <http://www.ericdigest.org/1997-1/tenure.html> [accedido mayo de 2005]
- BEAUMONT P.** (1993) "*Human Resources Management. Key concepts and skills.*" London Great Britain Sage Publications
- BLAND C.J., VANLOY W., WERSAL L.** (2001) "Lessons learned form distance based consulting programme to assist faculty development projects." *Academic Medicine*, N 76, pp. 776:790.
- BOWE C., LAHEY L., AMSTORNG E., KEGAN R.** (2003) "Questioning the "big assumptions". Part I: addressing personal contradictions that impede professional development." *Medical Education*, Vol. 37, pp. 715:722
- BOLEN CH.** (1995) "Prospects for change in medical education in the Twenty - first Century." *Academic Medicine*, Vol. 70, N 7, Supplement/July, pp. S21:S28
- BRISSON M. E.** (2000) "Gestión de Recursos Humanos y Calidad." En: *Programa de Educación a Distancia La Gestión de Calidad del Laboratorio de Análisis Clínico.s Módulo IV.* Facultad de Bioquímica de la Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe, Argentina
- BRISSON M.E.** (1998) "Gestión de recursos humanos en salud" En: *Programa de Educación a Distancia "Nuevas formas de Organización y Financiación de la Salud"* Medicina y Sociedad y el Instituto Universitario CEMIC Fascículo 3 pp. 61:89
- BRISSÓN M.E., GALLI A.** (2005) "Conferencia Argentina de Ecuación Médica: agenda, aportes y temas emergentes". *Educación Médica Revista de la Sociedad Española de Educación Médica* Vol. 8, N 1, Marzo. pp. 38-47, España.
- CARRERAS J.** (2004b) "Evaluación de la calidad docente y promoción del profesorado (IVb). Legislación universitaria española: de la Ley de la Reforma Universitaria 1983) a la Ley Orgánica de las universidades (2002). Segunda parte." *Educación médica*, 7 (2) pp. 54-64
- CARRERAS J.** (2004a). "Evaluación de la calidad docente y promoción del profesorado (IVa). Legislación universitaria española: de la Ley de la Reforma Universitaria 1983) a la Ley Orgánica de las universidades Primera parte (2002)." *Educación médica*, Vol. 7, Nº 1, pp. 9-23
- CARRERAS J.** (2003) "Evaluación de la calidad docente y promoción del profesorado (III). Legislación universitaria española: de la Ley de la Ordenación de la Universidad española (1943) a la Ley de la Reforma Universitaria (1983)" *Educación medica*, Vol. 6, Nº 1, pp. 3-25.
- CARRERAS J.** (2001) "Evaluación de la calidad docente y promoción del profesorado (II). Sistemas y procedimientos utilizados en las facultades de medicina." Vol. 4, Nº 4, pp. 169-186
- CARRERAS J.** (2000) "Evaluación de la calidad docente y promoción del profesorado (I). Situación en las facultades de medicina en el ámbito internacional." *Educación médica*, Vol. 3, Nº 4, pp. 143-157.
- CHIAVENATTO I.** (1998). "*Administración de recursos humanos.*" Segunda Edición Colombia Editorial Mc.Graw Hill
- COHEN J.R., FOX S.** (2003) "Developing a new faculty practice plan with a model for funds flow between the hospital and the plan." *Academic Medicine* N78, pp. 119:124.
- COLE G.** (1993) "*Personnel mangement*" Third Edition, London, DP Publications Ltd.
- COMISIÓN NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACION DE UNIVERSIDADES** (1999) "Guía de evaluación por pares". Documento de trabajo. No publicado.
- COMISIÓN NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA-MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA NACIÓN** Resoluciones N 0: 040/01, 095/01, 394/01, 396/01, 397/01, 398/01, 399/01, 400/01, 401/01, 424/01, 710/00; 711/00; 712/00, 713/00, 714/00, 715/00, 719/00, 720/00, 260/01, 391/01, 392/01, 393/01, 395/01, 709/00, 716/00, 717/00, 718/00, 708/00. Disponibles en: www.coneau.gov.ar
- "Conferencia Panamericana de Educación Médica 2001. Autoevaluación y acreditación en tiempos de cambio." (2003) *Educación Médica*; Vol. 6, Spl. Nº1, S/6- S/78
- CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN** (2003) "*Lineamientos para la acreditación de programas (versión preliminar)*". Serie de documentos CNA N3. Bogotá, Colombia. ISSN 0122-7874
- CONSEJO SUPERIOR DE EDUCACIÓN, COMITÉ DE ÁREA DE MEDICINA** (s/f) "Estándares para la acreditación de las escuelas de medicina" Consejo Superior de Educación, Chile. Disponible en: <http://acreditacion.usach.cl/carreras/13%20medicina.pdf>
- COWLING A. & MAILER C.H.** (Eds.) (1990) *Managing Human Resources* Second Edition. Newcastle Upon Tyne, Great Britain, Edward Arnold
- "Cumbre Mundial De Educación Médica. Declaración Edimburgo 1993" (2000). *Revista Cubana De Educación Médica Superior* Vol. 14, Nº 3, pp. 270:83
- DE SOUZA MINAYO C., GONCALVEZ DE ASIS M., RAMOS DE SOUZA E.** (2005) "Evaluación por triangulación de métodos. Abordaje de programas sociales" Lugar Editorial. Buenos Aires, Argentina.

- DÍAZ BARRIGA Á.** (2005) "Riesgos de los Sistemas de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior." Documento preparado para "Seminario Regional: Las nuevas tendencias de la evaluación y acreditación en América Latina y el Caribe" organizado por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) y el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC-UNESCO). Buenos Aires, Argentina, junio de 2005
- "En la Universidad de Buenos Aires (UBA), el 65% de los profesores tiene otro empleo". Boletín UNESCO-IESALC, N° 98, julio de 2005. Versión digital.
- "Estándares MERCOSUR" (2002) Documento de trabajo del MERCOSUR Educativo. Comisión Consultiva De Expertos En Medicina. MERCOSUR/RME-Acta N1/2002. Buenos Aires, Argentina. No publicado.
- "Estandares Mínimos para la acreditación de facultades o escuelas de medicina humana Actualizada a enero 2003." El Peruano. Normas legales. 7 de agosto de 2003. Pag. 242392. Disponible en formato pdf en WWW. [accedido junio de 2006]
- FEDERACIÓN MUNDIAL DE EDUCACIÓN MÉDICA** (1994) "Recomendaciones" En: "Cumbre Mundial De Educación Médica", Facultad de Medicina Universidad de la República. Montevideo, Uruguay. pp. 459:478
- FERNÁNDEZ LAMARRA N.** (2006) "La evaluación y la acreditación de la calidad. Situación, tendencias y perspectivas." En: "Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe, 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior". UNESCO-IESALC, Caracas, Venezuela. Disponible en WWW: www.iesalc.org.ve [accedido junio de 2006]
- FERNÁNDEZ LAMARRA N.** (2005) "Formación y selección de los docentes". Documento presentado en el Seminario Regional Las Nuevas Tendencias de la Evaluación y la Acreditación en América Latina y El Caribe. Los Sistemas de Evaluación y Acreditación. Calidad de la Educación Superior en América Latina. Situación, Problemas y Perspectivas. UNESCO - IESALC. Buenos Aires, Argentina.
- GOSLING D.** (1997) "Recruiting good teachers". New academic. Vol. 6, N° 1, pp.12:5.
- GRAMCKO E.M.** (2003) "Plan estratégico para mejorar y evaluar la calidad docente de los profesores de la escuela de medicina. Universidad de Carabobo". Revista de la Facultad de Ciencias de la salud. Universidad de Carabobo, Vol. 7 N° 2, agosto, sin número de página.
- "Gran Sopena Diccionario de la Lengua Española". (1999) Editorial Ramón Sopena S.A. Barcelona, España.
- GURPPEN L., FROHNA A., ANDERSON R.M, LOWE K.** (2003) "Faculty development for educational leadership and scholarship" Academic Medicine, Vol.78, N 2, pp. 137:141
- HATTIE J., MARSH H.W.** (1996) "The relationship between research and teaching: a metanalysis". Review of educational research Vol. 66, pp. 507:542.
- HESKETH EA, BAGNALL G., BUCKLEY E.G.** et al. (2001) "A framework for developing excellence as a clinical educator". Medical Education, Vol. 35; pp. 555:564.
- KASSEBAUM D., CUTTLER E., EAGLEN R.** (1997b) "The influence of accreditation on educational change in U.S: medical schools." Academic Medicine, Vol. 72, N 12/december, pp. 1127:1113
- KASSEBAUM D., EAGLEN R., CUTTLER E.,** (1997a) "The objectives of medical education: reflections in the accreditation looking glass." Academic Medicine, Vol. 72, N 7/July, pp. 647:656
- KREBER C.** (2002) "Teaching excellence, teaching expertise and the scholarship of teaching". Innovative Higher Education. Vol. 27 N°1, fall, pp. 5:23
- "La Declaración de Granada" (2002) Revista Educación Médica. Vol. 5, N°1, pp. 3:5
- LANG F., EVERETT K, MCGOEN R., BERNARD B.** (2000) "Faculty development in communication skills instruction: insights from a longitudinal programme with real time feedback" Academic Medicine N 75, pp. 1222:1228.
- LANGLOIS J., THACH S.** (2003) "Bringing faculty development to community based preceptor." Academic Medicine, N 78, pp. 150:155
- LEINSTER S.J.** (2003) "Medical Education in Real World." Medical Education, Vol. 37, pp. 397:398
- "Ley de Universidades." Gaceta Oficial N° 1.429, Extraordinario, de 8 de septiembre de 1970. Venezuela.
- LIASON COMMITTEE ON MEDICAL EDUCATION** (2003) "Functions and Structure of a Medical School: Standards for Accreditation of Medical Education Programs Leading to the M.D. Degree" [Internet] disponible en < www.lcme.org/functions2005oct.pdf [accedido 24 de junio de 2006]
- LICATA, C.M.** (1987) "Post tenure evaluation." Disponible en: <http://www.ericdigeests.org/pre-926/tenure.htm> [accedido mayo de 2005]
- LOURAT P.** (1994) "La gestión de los recursos humanos." Barcelona, España. Ediciones Gestión 2000 S.A.
- LUEDDECKE G.** (2003) "Professionalizing teaching practice in higher education: a study of disciplinary variation and teaching - scholarship." Studies in Higher Education, Vol. 28, N 2, pp. 213:228
- MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN** (1999) "Resolución 535 /99" Buenos Aires, Argentina, Ministerio de Cultura y Educación
- MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN** (1997) "Ley de Educación Superior N° 24.521 y decretos reglamentarios" Buenos Aires, Argentina, Ministerio de Cultura y Educación - Secretaría de Políticas Universitarias
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, COLOMBIA** (1992) "Ley 30. Organización del Servicio Público de la Educación Superior". Bogotá, Colombia. Ministerio de Educación Nacional. Disponible en Internet. [accedido mayo 2006]
- MOLLIS M.** (2001) "La universidad argentina en tránsito. Ensayo para jóvenes y no tan jóvenes". Buenos Aires, Argentina. Primera edición. Fondo de Cultura Económica.
- NUTTNER D.O. BOND J.S., COLLER R.M., DÁLESANDRI R.M., GEWERTZ B.L., NORA L.M., PERKINS J.P., SHOMAKER T.S., WATSON R.T.** (2000) "Evaluación de la dedicación y contribuciones del profesorado a la educación médica." Educación Médica, Vol. 3, N° 4, pp. 170-179
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD** (1994) "Encuentro continental de educación médica." República del Uruguay, Facultad de Medicina de la Universidad de la República OPS / OMS URUGUAY
- PEÑALVER BERMUDEZ L.** (2005) "La formación docente en Venezuela. Un estudio diagnóstico". UNESCO-IESALC. Caracas, Venezuela.
- PURCELL N., LLOYD-JONES G.** (2003) "Standards for medical educators." Medical Education, Vol. 37, pp. 149:154
- "XV Congreso de la Sociedad Española de Educación Médica. Granada, 24 - 26 de octubre de 2001" (2002) Revista Educación Médica, Vol. 5, N° 1, pp. 1:1
- SCHMIDT M., RIGGAR T., CRIMANDO W., BORDIERI J.** (1992) "Staffing for success. A guide for health and human services professionals." United States of America. Sage Publications

SCHWEITZER L. (2000) "Adoption and failure of the Boyer Model at the University of Louisville". *Academic Medicine*, Vol. 75, N° 9, september, pp. 925: 929

SCOTT J. (1986) "Teachers tenure." ERIC Digest. Disponible en: <http://thememoryhole.org/edu/eric/ed282352.html> [accedido mayo de 2006]

SEABROOK M. (2003) "Medical teacher's concerns about clinical teaching context". *Medical Education*; Vol. 37, pp. 213:222.

SIMPSON D., HAFNER J., BROWN D., WILKERSON, L.A. (2004) "Documentation Systems for Educators Seeking Academic Promotion in U.S. Medical Schools." *Academic Medicine*; Vol. 79, pp. 783:790.

SKELTON A. (2003) "Promoting teaching excellence through fellowship schemes: three important issues to consider." *Medical Education*, Vol. 37, pp. 188:189.

SOLER MARTÍNEZ C. (2004) "Reflexiones acerca del término competencias en la actividad docente," *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, [On line] enero - marzo, Vol. 18, N° 1. Disponible en la World Wide Web: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412004000100005&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0864-2141.

STEINERT Y. (2000) "Faculty development in the new millennium: key challenges and future directions". *Medical Teacher*, Vol. 22, No. 1, pp. 44:50

STEINERT Y., NASMITH L., MCLEOD P., CONOCHIE L. (2003) "A teaching scholar program to develop leaders in medical education". *Academic Medicine*, Vol. 78, N 2, pp. 142:149.

THE ACADEMIC MEDICAL CENTER WORKING GROUP OF THE INSTITUTE FOR HEALTH CARE IMPROVEMENT (2003) "The imperative for quality: a call for action to medical schools and teaching hospitals" *Academic Medicine* N 78, pp. 1085:1089.

TIERNEY W., RHOADS, R. (1994) "Enhancing promotion, tenure and beyond: faculty socialization as a cultural process." ERIC Digest. Disponible en: <http://ericdigest.org/1994/tenure.htm> [accedido mayo 2006]

WERTHER W., DAVIS H. (1995) "*Administración de personal y recursos humanos.*" México. Cuarta Edición. McGraw Hill

WHITCOMB M. (2003) "The medical schools' faculty is its most important asset." *Academic Medicine*, Vol. 78, N 2, pp. 117:118

WILLIAMS R.G., DUNNINGTON G., FOLSE J.R. (2003) "The impact of a programme for systematically recognizing and rewarding academia performance." *Academic Medicine*, Vol. 78, N° 2, February, pp.156:166.

WORLD FEDERATION OF MEDICAL EDUCATION (2000) "WFME Task Force para la definición de estándares internacionales para la educación médica de pregrado. Informe del Grupo de Trabajo." *Educación Médica*, Vol. 3, N° 4, pp. 158-169.

WORLD FEDERATION OF MEDICAL EDUCATION (1993) "The World summit on medical education." *Medical Education*, Vol. 27, pp. 467:469.

Bibliografía consultada

- AMERICAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY PROFESSORS** (2005) "The Annual report on economic status of the profesión 2004 - 2005." *American Academe*, March-April, pp. 21:30. Disponible en: <http://www.aaup.org/surveys/04z/surveytab4.pdf> [accedido mayo de 2006].
- BARDES C., HAYES J.** (1995) "Are the teachers teaching? Measuring educational activities of clinical faculty". *Academic Medicine*; Vol. 70, pp. 111:4
- BARDES C., HAYES J., FALCONE D., HAIJOR D., ALONSO D.,** (1998) "Measuring teaching: a relative value scale in teaching". *Teaching and Learning Medicine*, Vol. 10, pp. 40:3.
- BEATTIE D.** "Expanding the view of scholarship". *Academic Medicine*, Vol. 75, N° 9, September pp. 871: 876
- BLOOM S.W.** (1989) "The medical school as a social organization: the sources of resistance to change". *Medical Education*. Vol. 23, pp. 228:241.
- BOWLES L.T.** (2000) "The evaluation of teaching." *Medical Teacher*. Vol. 22, pp. 221:224.
- CRUESS R.L., CRUESS S.R.** (1997) "Performance and accreditation: one must accompany the other". *Education Health*. Vol. 10, N° 2, pp. 147:52
- FERNANDEZ MARCH A.** (2004) "El portafolio docente como estrategia formativa y de desarrollo profesional." *Educar* Vol. 33, pp. 127:142.
- FINCHER R.E.; SIMPSON D.E., MENIN S.P., ROSENFELD G.C., ROTHAN A. et al.** (2000) "Scholarship in teaching: an imperative for the 21st century." *Academic Medicine*. Vol. 75, N° 9, pp. 877:80
- GENERAL MEDICAL COUNCIL.** "The doctor as a teacher" London, GMC 1999. Disponible en la WWW: http://www.gmc-uk.org/med_ed/default.htm [accedido noviembre 2005]
- GLASSICK C.E. BOYER** (1997) "Expanded definitions of scholarship, the standards for assessing scholarship and the elusiveness of the scholarship of teaching." *Academic Medicine*. Vol. 75, N° 9, pp. 877:80.
- HAGER P., GONCZI J.R.** (1996) "What is competence?" *Medical Teacher*. Vol. 18, N° 1, pp. 15:18
- HAMILTON J.D.** (2000) "International standards for medical education: a global responsibility". *Medical Teacher*. Vol. 22, N° 6, pp. 547-8
- HAMILTON J.D.** (1995) "Establishing standards measurement method for medical education." *Academic Medicine*. Vol. 70, N° 7, pp. 51:6.
- HARDEN R.M., DAVIS M.H.** (1999) "AMEE guide N14. Outcome based education: part 5. From competency to meta competency: a model of specification of learning outcomes." *Medical Teacher*; Vol. 21, N° 6, pp. 546:552
- HARDEN R.M., CROSBY J.R., DAVIS M.H., FRIEDMAN M.** (1996) "AMEE guide N 14. An introduction to outcome based education." *Medical Teacher*. Vol. 21, N° 1, pp. 7:14.
- HARDEN R.M.** (1988) "Some dilemmas in curriculum development." *Medical Teacher*. Vol. 10, pp.129:131
- HODGSON C., BAILLIE S., COVEY M.** (2001) "Using a brochure to recruit faculty" *Academic Medicine*, Vol. 76, N 5pp. 577:578
- JONES R, FROMM J.** (1994) "Faculty and administration views of problems in faculty evaluation". *Academic Medicine*, Vol. 69, pp. 476:483.
- KARLE H.** (2002) "Global standards in medical education: an instrument in quality improvement." *Medical Education*, Vol. 36, pp. 604:605
- LOVEJOY FH; CLARK MB.** (1995) "A promotion ladder for teachers at the Harvard Medical School: experience and challenges." *Academic Medicine*, Vol. 70, pp. 1079:1086
- "Medical education in the real World. Commentary." (2003) *Medical Education*. Vol. 37, pp. 3897:3398.
- "Medical schools objectives writing group. Learning objectives for medical student education - guidelines for medical schools: report of the medical school objectives project." (1999) *Academic Medicine*, Vol. 74, pp. 13:18
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD** (1988). "Documentos XXXIII Reunión del Consejo Directivo de la Organización Panamericana de la Salud, XL Reunión del Comité Regional de la Organización Mundial de la Salud. Resolución XII. Informe Sobre La Conferencia Mundial De Educacion Médica". Agosto. No publicado.
- PEABODY JW.** (1999) "Measuring the social responsiveness of medical schools: setting the Standard." *Academic Medicine*. Vol. 74, N° 8, Supl. , August, pp. 559:568
- PERRENOUD P.** (2001) "La formación de los docentes en el siglo XXI." *Revista de Tecnología Educativa*, Vol. XIV N° 3, pp.503 - 523
- RAMANI S., ORLANDER J., STRUNIN L., BARBER T.** (2003) "Whither bedside teaching? A focus group study of clinical teachers". *Academic Medicine*; Vol. 78, N° 4, pp. 384:390.
- RAMSDEN P., MARTIN E.** (1996) "Recognition of good university teaching: policies from an Australian study". *Studies of Higher Education*. Vol. 21, pp. 299:315
- RODRÍGUEZ TRUJILLO N.** (1999) "Selección efectiva de personal basada en competencias." Presentado ante el XXVII Congreso Interamericano de Psicología. Caracas, Venezuela.
- RUBECK RF, WITZKE DB.** (1998) "Faculty development: a field of dreams." *Academic Medicine*. Vol. 73, N° 9 supl., pp. S32-S37
- RUBRECK RF, WITZKE DB.** (2000) "Faculty development in the new millennium: key challenges and future directions." *Medical Teacher*. Vol. 20, N° 1, pp. 44:50
- SHELDON KM, BIDDLE BJ.** (1998) "Standards, accountability and Scholl reform: perils and pitfall." *Teachers College Record*; 100 (1): 164-80.
- TEN CATE THJ.** (2002) "Point: global standards in medical education: what are the objectives?" *Medical Education*. Vol. 36, pp. 602:604.
- WARTMAN SA., DAVIS AK., WILSON ME., KAHN NB, KHAN RH.** (1999) "Emerging lessons of the interdisciplinary generalist curriculum project". *Academic Medicine*. Vol. 74, N° 4, april, pp. 299:300
- WOJCZACK A. SCHWARZ MR.** (2000) "Minimum essential requirements and standards of medical education". *Medical Teacher*. Vol. 22, N° 6, pp. 555:559

Anexo: Rangos académicos. Ejemplos seleccionados.

Reino Unido	Francia y Bélgica	Australia y Nueva Zelanda	Alemania; Austria, zonas de habla alemana de Suiza, Polonia, Eslovenia, Hungría y Eslovaquia	España
<p>Conferenciante (Lecturer). Conferenciante superior (Senior Lecturer) Readers Profesor (Professor) Pueden diferenciarse en su denominación según estén más orientados a investigación (readers) o a docencia (lecturers).</p> <p>“Lecturer” puede ser utilizado variadamente en los EEUU y Canadá. Puede aparecer asociado a los instructores o a destacados casos.</p>	<p>Maestro de conferencias (<i>Maître de conférences</i>). Profesor de universidad (<i>Professeur des universités</i>).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Associate Lecturer • Lecturer • Senior Lecturer • Associate Professor • Professor 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesor ordinario. Profesor con una cátedra representando un área en cuestión. A veces denominado profesor pleno. • Profesor extraordinario. Profesor con una cátedra lateral o subordinado al profesor ordinario. También denominado profesor asociado. • Profesor emérito. Aplicable tanto a ordinarios como extraordinarios, aunque estrictamente hablando sólo los ordinarios pueden ser nombrados de este modo. Aunque jubilados pueden continuar enseñando. <p>Los países bajos tienen un sistema parecido.</p>	<p>Profesorado universitario funcionario</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catedrático de Universidad • Profesor titular de universidad • Catedrático de Escuela Universitaria • Profesor titular de escuela universitaria. <p>Estos dos últimos en vías de desaparecer. Ahora se aplican a la enseñanza en escuelas universitarias de cursos de tres años de duración, mientras las otras dos categorías se aplican en cursos de cuatro o cinco años.</p> <p>Personal docente e investigador contratado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesor Visitante • Profesor Emérito • Profesor Asociado • Profesor Contratado • Doctor • Profesor Colaborador • Profesor Ayudante • Doctor • Profesor Ayudante

Anexo: Rangos académicos. Ejemplos seleccionados (cont.)

EEUU y Canadá	Colombia	Brasil
<p>Cuerpo de profesores (faculty)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesor pleno (Full professor). La categoría superior. • Profesor asociado (Associated professor). Posición intermedia, de tiempo completo. • Profesor asistente (Assitant professor): Nivel inicial, en general requiere un doctorado, de tiempo completo. <p>Otras categorías de personal no regular, temporario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesor distinguido o Profesor universitario (Distinguished professor). Son específicos de alguna institución, concedidos en pequeña escala (1%) a los mejores profesores. • Profesor emérito (Emerit profesor). Jubilado, aunque puede continuar dando clases. • Profesor honorario (Honoraria profesor). Aquél que ha realizado contribuciones muy importantes a la institución o a la comunidad a través de donaciones para el avance de la labor académica y la investigación. • Profesor visitante (Visitant profesor). Proveniente de otra institución, que enseña durante un corto plazo. • Profesor adjunto (Adjunct profesor). Aquel no tiene una posición permanente en la institución, o externa a aquella que enseña su especialidad, generalmente part time y contratado. Representan recursos adicionales para la docencia. • Catedrático (Named chair). Generalmente un profesor pleno que es recompensado con una cátedra apadrinada por una firma, fundación, persona, etc. • Profesor por cortesía (Professor by courtesy). Aquel profesor asociado que es formalmente asignando a un segundo departamento, institución o programa. • Profesor investigador (Researcher profesor) Aquel cuya función principal es investigar. <p>La utilización del término "Adjunct" antes del rango indica en general una dedicación de tiempo parcial. Del mismo modo el término visitante indica un carácter temporario para completar una vacancia por ejemplo. En el caso de Investigador indica una posición de tiempo completo con escasa o ninguna actividad en docencia. Clínico denota una posición de enseñanza de tiempo parcial y con limitadas responsabilidades en investigación.</p> <p>Israel tiene un sistema muy parecido.</p> <p>En el pasado Hong Kong seguía el sistema inglés. En los últimos años se ha orientado al esquema norteamericano.</p>	<p>Ley 30/92</p> <ul style="list-style-type: none"> ⚡ Profesor Titular ⚡ Profesor Asociado ⚡ Profesor Asistente ⚡ Profesor Auxiliar <p>Según cada universidad otros rangos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⚡ Profesor distinguido ⚡ Profesor Honorario ⚡ Profesor Emérito 	<p>Universidades federales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professor Titular • Professor Adjunto • Professor Doutor or Professor