



## ***SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR UNIVERSITARIO***

### ***SELECTION AND TRAINING OF EMPLOYEES IN THE UNIVERSITY SECTOR***

*Erwin Rodríguez\**

#### **RESUMEN**

La esencialidad que tiene el reclutamiento del personal universitario reviste de mucha importancia para mantener calidad en el hecho educativo, de allí que la captación del recurso humano sea vista de manera oportuna y precisa para desempeñarse en cualquier cargo que vincule las habilidades y destrezas que posea. Se estima, que al tener cada personal su perfil idóneo para su cargo y desempeño laboral se alcanzarán los objetivos propuestos. Es pertinente mencionar, que el sector universitario requiere de un exigente departamento de recursos humanos para que al contratar personas estas estén aptas para dicha funcionalidad poseyendo sentido de pertenencia hacia sus espacios laborales. En tal sentido, se van creando hilos figurativos basados en la ética, mística, vocación y servicio con una relación dialógica que permiten resaltar esa loable labor que desempeñan con alto nivel de compromiso. En el caso venezolano, el Estado es el encargado de financiar las universidades públicas, por lo tanto, debería incentivar la mano forjadora que hace vida en el contexto universitario.

**Palabras claves:** reclutamiento, hilos figurativos, recurso humano, desempeño laboral, personal universitario.

---

\*CI. 11.452.086

\*Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt-Venezuela  
Correo-e: erwinrodriguezfinol12@gmail.com

## ABSTRACT

The essentiality of the recruitment of university personnel is of great importance to maintain quality in the educational fact, hence the recruitment of human resources is seen in a timely and accurate way to perform in any position that links the skills and abilities that they possess. It is customary that by having each staff their ideal profile for their position and job performance, the proposed objectives will be achieved. It is pertinent to mention that the university sector requires a demanding human resources department so that when hiring people they are suitable for said functionality, having a sense of belonging to their work spaces. In this sense, figurative threads are being created based on ethics, mysticism, vocation and service with a dialogic relationship that allow highlighting that praiseworthy work that they carry out with a high level of commitment. In the Venezuelan case, the State is in charge of financing public universities, therefore, it should encourage the forging hand that makes life in the university context.

**Keywords:** recruitment, figurative threads, human resources, job performance, university staff.

## Introducción

El factor humano es esencial en toda organización porque permite el desarrollo de todas las actividades que de este emerge, realizándolas de manera eficiente y eficaz con la finalidad de alcanzar metas y objetivos. Para que esto se logre, deben existir ciertos requisitos o parámetros que permitan la selección y formación de las personas que conformaran la alineación de personal universitario, con ética, moral y principios que convergen con el perfil requerido para el cargo en cuestión.

A medida que avanza el cúmulo de saberes en el hombre, este se vio en la necesidad de organizar ideas intelectuales que le permitan que le generar mayor y mejor conocimiento con la finalidad de elevar su intelecto. Nace así la educación como visión eclíptica para alcanzar niveles de escolaridad; de allí que las políticas públicas deben girar para generar profesionales con excelencia académica.

En el caso universitario, debe prevalecer la excelencia en el personal para ingresar y formar parte de la nómina de la universidad. De allí, que el departamento de Recursos Humanos cumpla un papel preponderante en la selección y formación del personal que tenga a su cargo para llevar a la praxis todas las habilidades y destrezas que estos posean. Se estila, que poseyendo esa prioridad la universidad alcanzará aplicar sus planes con excelencia y calidad.

En tal sentido, la academia debe estar en buenas manos comenzando por el personal administrativo haciendo sus labores de altura gestionando las diversas tareas que suelen desempeñar; además, la parte profesoral su reclutamiento y formación es primordial para que evoque su conocimiento con buen sentido de responsabilidad social, así los discentes generan su potencial cognitivo llevándolo a la praxis.

Es notorio que las medidas gubernamentales que el Estado debe poner en práctica están enmarcadas en la educación universitaria, en su esencia, en su razón ser, que enaltece al estudiantado. En ese sentido, hay que descubrir y redescubrir el papel que tiene la universidad en la sociedad y su compromiso social, es inherente su función vital en el desarrollo y crecimiento de a un país; todos tenemos una multiresponsabilidad para que la academia ocupe el lugar que le corresponde y desempeñe su rol de manera positiva y exitosa.

El reclutamiento del personal universitario es elemental para el buen desempeño de sus actividades y labores, lo cual favorece la funcionalidad de las casas de estudios de educación superior; así mismo, el adiestramiento forma parte esencial del personal para el desarrollo de sus capacidades y fortalezas que se direccionan sobretodo en la preparación idónea de los estudiantes, donde se da el proceso de mentes brillantes capaces de llevar y cubrir las necesidades en cuestión. Hay que estudiar las fases de ese ciclo que componen el proceso de selección y formación del personal universitario; adentrarnos a esta fase facilita lo que realmente debe ejecutarse para tener un equipo de talento humano, competitivo y efectivo.

## **Fundamentación teórica**

Para llevar a cabo este artículo investigativo se tomaron en cuenta definiciones que sirven de base para el desarrollo del mismo, las mismas están basadas en autores de reconocida avanzada en la materia ampliando aún más dicho planteamiento acerca de la formación, selección e ingreso de personal a las organizaciones, en el caso universitario es la misma realidad en cuestión de manera que se tome como referencia en la aplicabilidad de este proceso de seleccionar personal y capacitarlo para su rendimiento laboral.

## **Formación Docente y Carrera Docente**

La formación de los profesores de la docencia comprende tres asuntos concatenados entre sí: en primer lugar la formación inicial, en segundo término la formación continua y por último la formación docente. Según Rodríguez (2014), la formación inicial en Venezuela se define como los estudios de nivel superior conducentes a la obtención de un título de Licenciado en Educación. La formación continua, comprende diversas mo-

dalidades de estudios posteriores a la obtención de grado universitario. La carrera docente comprende el conjunto de normas legales que regulan la profesión, es decir, el ingreso, el ejercicio, movilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente.

Se traduce, para que se dé la formación en los docentes y que aflore la calidad académica hay que tomar en cuenta esos tres procesos en cuanto a la formación holística e integral de los profesores para que el hecho educativo tenga éxito. Así mismo, en la formación inicial el estudiante se forma como educador aprendiendo las técnicas y procedimientos para abordar la educación; en ese orden de ideas, toma las herramientas didácticas andrológicas para llevarlas a la praxis con vocación y servicio dando al desarrollo emergente que dirija sus destrezas profesionales.

Cuando mencionamos la educación continua, esta abarca esa inquietud del profesional en educación lo cual le permite que siga especializándose con adiestramientos, cursos, talleres, seminarios, esto redundando en el desenvolvimiento de sus clases. De igual forma, se presenta la formación docente donde el profesor asume la carrera educación como parte esencial de su vida, inherente a sus actividades diarias; en este nivel forma parte de una institución de educación superior donde ingresa según sus méritos y nivel académico.

Se obtiene un salario por su trabajo aunado a su especialización que le servirá para ascender en la escala de clasificación universitaria. Por supuesto, todo ello depende de esa visión y misión que el docente universitario posea dentro de sus prioridades y/o necesidades.

## **Gestión de Recursos Humanos**

Para mencionar estas palabras Recursos Humanos se reconoce en la literatura actual definiéndose como conjunto de personas que forman parte de la nómina en una organización o departamento y que desempeñan determinadas funciones. La gestión de recursos humanos posee ciertos objetivos como son: atraer a los candidatos al puesto indicado, retener a los mejores empleados, motivar a los empleados, aumento de la productividad, mejor calidad de vida en el trabajo.

## **Proceso de reclutamiento y selección:**

Existen muchos autores que técnicamente han colocado en la palestra mecanismos que deben emplear las organizaciones y empresas para el proceso de reclutamiento y selección de personal. Uno de los autores que menciona dicho proceso es Werther (2000) quien sostiene para realizar el proceso de reclutamiento y selección toda organización debería contar con planes estructurados y cumplir con una serie de principios en un orden sistemático a fin de garantizar el éxito de estos procesos. Para ello,

Werther argumenta que para realizar dicho proceso se debe planificar cada actividad. Lo que se traduce que el reclutamiento se concibe como un programa permanente y continuo.

Chiavenato (1992) expresa lo siguiente, que los individuos y las organizaciones están encadenadas en un continuo proceso de atracción mutua. De la misma manera, que los individuos atraen y seleccionan las organizaciones. Chiavenato plantea que el reclutamiento posee 6 fases:

- 1.- Elaboración de políticas de reclutamiento que describen propósitos y objetivos.
- 2.- Organización del reclutamiento, delegación de autoridad y responsabilidad apropiadas a esa función.
- 3.- Lista de requisitos necesarios para la fuerza de trabajo.
4. Descubrimientos de nuevas fuentes de reclutamiento de recursos humanos.
- 5.- Utilización de medios y técnicas para atraer aquellas fuentes de recursos humanos.
- 6.- Evaluación de programas de reclutamiento de acuerdo a los objetivos y los resultados alcanzados.

Para este autor, la fase de selección de personal en una organización o empresa se basa precisamente en escoger los mejores profesionales según el perfil que el candidato posee; todo ello, con la finalidad de desarrollar todas sus habilidades y fortalezas en pro de alcanzar las metas u objetivos de la empresa; y por ende hacerla más exitosa.

## **Selección de personal**

Es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo las características personales de un conjunto de sujetos a lo que se denomina candidatos, que la diferencia de otros, y la hace más idóneas. La selección consiste en asegurar que la persona adecuada está en el puesto adecuado, en el momento oportuno.

## **Proceso de reclutamiento y selección**

Es el medio a través por el cual elegiremos al candidato que cumpla con la mayor parte o con todas las exigencias que el puesto requiere, con la finalidad de hacer que la organización sea competitiva con altos niveles de productividad. Se evalúan las cualidades de cada candidato para optar a un cargo específico resaltando habilidades y destrezas con perfil requerido en cuestión; debe aplicarse minuciosa y detalladamente este ciclo de selección de personal para la efectividad de cada una de las funciones o tareas a desempeñar laboralmente.

## Reclutamiento

Es el proceso por medio del cual se determina las fuentes y medios para hacer que las personas lleguen a la empresa para certificar, como empleados potenciales de la misma. El proceso de formación en la Gestión de Recursos Humanos; es un proceso de aprendizaje continuo que permite el desarrollo del empleado a nivel personal y profesional.

## Formación y selección del profesional en el campo educativo universitario

A medida que pasa el tiempo, el hombre desde las primeras civilizaciones ha querido llevar su vida de una manera organizada, donde sus ideas puedan ser concretas resaltando el control, el monitoreo, la supervisión y por supuesto los alcances que esta pueda tener. Ante tal situación, emerge una serie de situaciones o proyecciones que el ser humano va evaluando; precisamente, con la intencionalidad de satisfacer sus necesidades de una manera oportuna y pertinente; esas proyecciones en ver las situaciones vitales de otra manera, y no solamente esa, sino entenderlas y comprenderlas.

En tal sentido, surge la educación como proceso inherente a las personas para darle su sentido eficiente, efectivo y eficaz a la vida donde esa cosmovisión es vista con mejor óptica. Se pueden encontrar diversidad de procedimientos y técnicas pedagógicas para darle brillo a los procesos académicos, pero deben ejecutarse con excelencia y calidad para que sean efectivos.

A nivel mundial, existen elementos de formación y adiestramiento que permiten darle realce e importancia a los entes que desarrollan y ejecutan la educación en el campo universitario, culturalmente los procesos académicos son tomados como bandera, es decir, como herramienta en la formación del ser: desarrollo de habilidades y destrezas en lo intelectual y su apego al respecto, a la sociedad en el campo laboral.

En otras palabras, convierten a los estudiantes en verdaderos héroes profesionales lo que se traduce en productores de conocimientos, así mismo, tienen claro cuál es la responsabilidad tanto del discente como el profesional que dicta las clases. En ese orden de ideas, se puede decir, que existe un alto compromiso en el nivel de formación de los estudiantes para el desarrollo del intelecto, se traduce entonces, que se da un dinamismo certero entre los miembros que conforman el hecho educativo universitario; otros elementos presentes son: motivación, interés, dedicación, esmero y satisfacción.

Para que todo este proceso se dé, se necesita de políticas educativas bien desarrollado, donde el Estado juega un papel preponderante de alto alcance. Se forma al profesional universitario para que cumpla una exi-

tosa tarea con sus estudiantes; en otras palabras, motivar e involucrar a los educandos en ese proceso llamado acto educativo. Por supuesto, para que una persona ejerza ese rol debe estar totalmente formado a través de adiestramientos académicos y donde el Estado los toma en cuenta con buenos beneficios y excelentes sueldos y salarios que se sientan incentivados y tomados en cuenta; es menester abocarnos a esas directrices que se convierten en la columna de mantener el perfil docente y de esta manera emerja la educación de calidad.

La educación universitaria en estos países del mundo, es flexible, dinámica, proactiva; no se impone nace por su propia esencia, la esencia se la dan las personas que hacen vida universitaria: personal administrativo, plantel profesoral y estudiantes; éstos últimos son la materia prima existencial de las universidades.

En el caso Latinoamericano, la situación educativa universitaria es diferente, es otra cultura en el hecho educativo; lo que se traduce en algunas sociedades pocas veces es tomado en cuenta el profesional de la docencia (a excepción de algunos países) para su formación laboral y ético lo cual redundante notablemente en su desempeño educativo y por ende en el desarrollo cognitivo de sus estudiantes.

La mayoría de las Universidades Latinoamericanas poseen casi el mismo esquema y pensum universitario parecido lo que poco varía en las estructuras académicas; otros aspectos que poseen estos sistemas educativos universitarios es que están manejados por el estado (en su mayoría), y el desarrollo e implementación de políticas públicas en el campus universitario es casi nulas. Se debería tomar más en cuenta al estudiante; crear un abanico de nuevas oportunidades académicas para el desarrollo del intelecto de los discentes ésta potencialidad se desarrollaría conjuntamente con el profesorado y el Ejecutivo que hacen vida en los diferentes países de Latinoamérica veremos resultados exitosos en esas casas de estudios.

Se deben emprender políticas de Estado para la formación idónea de los profesionales de la docencia a nivel superior, que posean capacidad para ser emprendedores académicos lo cual redundante en el desarrollo del proceso del hecho educativo; es notorio que en ciertas ocasiones el compromiso social de las universidades se queda en nombrarlo nada más y no hay un ejecútense en cuanto al crecimiento del acto educativo.

Del mismo modo, es tarea de todos los entes involucrados hacer valer su proyección en referencia a estudios superiores se refiere. Se suele encontrar poco entusiasmo (en algunas universidades) en crear nuevos enfoques académicos universitarios sino, que no se dejen cuadrangular por el currículo existente lo que significa que no le da cabida al currículo oculto

para resaltar las ventajas que tiene y hacer más productivos a los educandos y comprometidos en su formación académica.

Otra característica que no se toma en cuenta, (por falta de adiestramiento y formación) es la parte de la socialización humanista, esa esencia del ser humano queda a un lado y no es la idea, es decir, la educación se convierte en centro de obtener un título sin darle la debida importancia y esencialidad que ésta merece. Axiológicamente el hombre busca relacionarse, socializarse y en la universalidad del conocimiento más aún.

Se traduce entonces, que el profesional universitario es inflexible, directo, poco sociable, se basa en bajar información y nada más. Recordemos que la universidad es el centro piloto del conocimiento, encuentro universal de las esencias del saber y el profesor universitario es el ente motor para darle cabida a la cientificidad y darle viabilidad en crear proyectos y estudios de calidad y excelencia para el desarrollo del hombre. Lo que se traduce, que se convertiría en aportes esenciales para la sociedad del conocimiento y cumplir realmente con el compromiso social de las universidades.

En tal sentido, es un trabajo arduo que no es fácil, pero con la colaboración de todos se logrará objetivos exitosos y, el papel del egresado universitario va ser cónsono con la necesidad existente en el campo laboral y en el mercado intelectual y personal de cada estudiante universitario. El docente de educación superior debe tener un buen perfil puesto que lleva sobre sus hombros responsabilidades inherentes al campus universitario, las políticas públicas de los Estados deben preocuparse en una buena selección de reclutamiento y formación de estos profesionales del saber, de manera que haya una buena preparación de sus estudiantes.

Nuestro país no escapa de esta realidad, puesto que al seleccionar a un profesional universitario (en muchos casos) no cumplen con el perfil requerido para la cátedra a desarrollar, son cargas académicas donde la política es la que indica que materia va a dictar y en que universidad va a trabajar, es lamentable por que los más perjudicados son los estudiantes que no tienen un guía u orientador de alto nivel preparatorio.

Venezuela posee diversidad de estudios superiores: universidades autónomas, universidades experimentales, politécnicos, universidades sociales de avanzada, politécnicos, colegios universitarios, entre otros, y lamentablemente no se aprovechan al máximo puesto que los gobiernos de turno no han procurado ejercer políticas de estado que alimenten el proceso académico del sector universitario y poder ser potencial de conocimientos que pudiésemos competir intelectualmente con otros países.

Lo que realmente rodea a estos centros de educación superior es la burocracia que se hace presente en el claustro universitario, vemos como aparecen nombres de docentes sin cargas académicas donde se escapa

un caudal de dinero que muy bien puede invertirse en talleres, cursos, adiestramientos, seminarios para la formación integral de los profesores. En ese orden de ideas, el Estado debe facilitar la formación holística del personal que hace vida en el sector universitario y a su vez redundante en la estructura cognitiva de los estudiantes.

Desde que se instruyó la educación pública y gratuita a finales del siglo XIX, Venezuela quedó inmersa en crear e innovar en el ámbito educativo. En el siglo XX hubo avances significativos hasta finales de la década de los 90 en el sector universitario pero las malas políticas gubernamentales hizo que fuese descendiendo la academia por falta de directrices claras; empero, debemos resaltar que en los 80 se crearon universidades de alto prestigio académico llenando el vacío existente en algunas regiones del país y, así cubrir las necesidades existentes para esa época.

Ahora bien, comenzando este milenio se abrieron en Venezuela otras universidades sin estudios previos según la demanda de carreras universitarias y no se monitorearon supervisando sus actividades y poco a poco se fueron abandonando y deteriorando las mismas; el Estado no proyecta acertadas políticas gubernamentales que permitieran lograr metas en pro de la nación y de los mismos estudiantes. Se desmejoró la calidad educativa universitaria y parece contradictorio decirlo a mayor cantidad de universidades abiertas menor es la calidad de la educación superior.

Nos encontramos en una gran encrucijada que pareciera que no tienen salida y, precisamente es el Ejecutivo que no se abre a nuevos enfoques o nuevos paradigmas para que se dé un crecimiento y un desarrollo en el proceso académico universitario. El ejecutivo venezolano ha dejado a un lado desde hace décadas la profesionalización docente lo cual no permite el resurgimiento de nuevos enfoques universitarios, donde se debe reinventar procesos y hechos educativos, se deja aún lado la razón ser de la formación y reclutamiento, el adiestramiento académico, personal, intelectual y humano ha quedado fuera del quehacer universitario.

Todo lo anteriormente mencionado, lo que trae como consecuencia la gran apatía por parte de los profesores en el desarrollo, planificación y ejecución de sus cátedras. El estado por medio de sus políticas debería de incentivar y motivar al profesorado tomando en cuenta sus condiciones como columna vertebral y bastón en formar miles de mentes en sus respectivas carreras a fin y de esta forma, darle realce a los estudios superiores. Los procesos académicos universitarios tienen que ir de la mano (en el caso venezolano) de los cambios que se vayan dando en la sociedad y así, llenar ese gran vacío de profesiones.

Desde ese punto de vista, es que las políticas públicas deben englobar su responsabilidad desde la realidad venezolana, también, es cierto que a los profesores después que están instalados en las universidades no se les

hace un seguimiento de sus funciones lo cual se desliga fácilmente de sus compromisos. ¿Qué permite todo esto? Que las clases que desarrolla no sean presenciales, ni que existan explicaciones de sus materias, no se da un tú a tú, es decir cara a cara del profesor con los estudiantes.

Se deben implementar mecanismos, técnicas y procedimientos que permitan el mejoramiento de la planta profesoral, generar buenos sueldos y salarios que cubran sus necesidades y desarrolle su vida cotidiana de buena manera. Ahora bien, suele encontrarse que no existen directrices para el reclutamiento del personal universitario, lo que significa, que se contrata personal que ni siquiera tienen el perfil y le hacen daño al sector universitario en otras palabras, no hay tamices ni filtros que vayan seleccionando y formando personal idóneo con ética, principios y moral.

Venezuela tiene talentos de profesionales universitarios y a nivel de estudiantes pero que lamentablemente no hemos sabido aprovechar, es aquí que entra la función del Estado que queden satisfechas las demandas educativas de la sociedad venezolana; la acción del ejecutivo debe ser contundente combinando intereses y necesidades de los diversos sectores y clases sociales de Venezuela. En los años noventa en nuestro país, existía un auge que permitió el ascenso de matrícula estudiantil universitaria donde todos los ciudadanos querían formarse en la academia.

Se traduce entonces, que sus estudios son parte esencial de sus vidas, entiéndase que el Estado no facilitó medidas gubernamentales pero a pesar de eso solíamos ver jóvenes y no tan jóvenes fascinados en aprender, en compartir conocimientos, en producir científicidad, en ser profesionales no de oficio sino de servicio a la sociedad venezolana.

Lo mencionado anteriormente, nos recuerda que Venezuela es cuna de talentos de niños, jóvenes y profesionales, pero lamentablemente el Estado con sus políticas públicas no le ha dado la importancia que este merece lo cual deja en abandono la razón ser y el compromiso que debe asumir en pro del país.

Al conjugar diversos elementos nombrados en este enfoque, nos encontramos con la poca asertividad que han tenido al contratar personal universitario sin vocación de servicio, sin el conocimiento previo que éstos puedan brindar, sin la entrega que deben dar.

Lo que significa, y a su vez se estila la poca preparación que van a tener los estudiantes de educación superior. Si bien es cierto, que los discentes que desean ser buenos profesionales deben esmerarse por cuenta propia, no es menos oportuno mencionar que la dedicación que debe ejercerse hacia ellos también sopesa en la multidisciplinariedad de conocimientos en el alma mater venezolana.

Es digno mencionar, que en este milenio en cuanto a la formación y reclutamiento del personal universitario venezolano no han cambiado en

su contratación; sin embargo, desmejorado mucho con mayor rango, pocos profesionales universitarios cumplen con sus funciones y dan la cara por sus casas de estudios. Deberíamos abocarnos todos a dar lo mejor de sí y hacer aportes significativos en el rediseño y reestructuración del nuevo paradigma en cuanto a seleccionar al personal universitario, dando paso a que emerja nueva imagen que se proyectará en los estudiantes y es lo que el país requiere.

Sin duda alguna, ese cambio debe darse para darle paso a las nuevas generaciones donde puedan profesionalizarse en las diversas áreas del conocimiento lo cual coadyuvará a la ciencia y al saber al pleno desarrollo y crecimiento universitario de nuestros estudiantes. En ese sentido, al hacer referencia a la contratación de personal universitario en nuestras casas de estudios es una gran responsabilidad que se debe asumir con ahínco y con ética. El alma mater se ha convertido en fuente de personal sin perfil, donde el compromiso social queda a un lado junto a la academia.

Sería oportuno y pertinente, que se el estado modifique sus políticas públicas en cuanto al sistema educativo universitario para el reclutamiento y formación del personal se refiere, pero entra la interrogante ¿Cómo? Sería ideal hacer un llamado a todos aquellos entes que quieran abrir pasos para un nuevo proyecto universitario, partiendo de la selección del personal aunado a la formación si el profesorado no la tiene. Es bueno decirlo, que son dos elementos esenciales que debe poseer las personas encargadas de dirigir, gestionar y acción el proceso académico del sector universitario.

En otras palabras, el primero involucraría su vocación de servicio que engloba toda su responsabilidad y, en segundo término es el perfil que deben tener para asumir ese cargo que se le va a asignar. Existen abanicos de posibilidades y oportunidades que se pueden hacer en nuestras universidades: producción de conocimientos, proyectos asertivos, creación de grandes e innovares inventos científicos; sin dejar a un lado el adiestramiento y actualización del personal universitario.

En ese orden de ideas, debe desenvolverse y desempeñarse la parte administrativa y profesoral, para que los estudiantes se formen integralmente y puedan convertirse en idóneos profesionales con gran escala intelectual y personal. El Estado le da poca importancia a los grandes sesgos que abren brecha en el sector universitario y que destruye los sueños que tienen los discentes, aunque la responsabilidad y el compromiso no debe recaer solamente sobre el Estado sino de todos los que integran esa fuente del saber llamada <Universidad>, lógicamente debe aflorar el sentido de pertenencia al campus de estudios.

Hoy día, urge la necesidad de capacitar al personal universitario para que el cúmulo de tareas se ejecuten y se lleven a acabo con la mayor mística posible y de esta forma, se desarrolle el acto académico universitario; de allí,

que nuestras universidades puedan estar en el sitial que se merecen con rasgos competitivos de rango nacional e internacional. Debemos convertirnos en coherederos intelectuales y hacer aportes significativos en pro de la educación superior: personal administrativo, profesores y estudiantes se unan creando un gran bloque que respalde la universidad; en otras palabras que seamos generadores de ideas en apoyo de los recintos universitarios, por tal motivo no podemos dejarle todo al Estado.

Es ese sentido, todos unimos fuerzas y lograremos que nuestras universidades sean banderas y modelos a seguir por otras casas de estudios superiores y sentirnos orgullosos de que si podemos construir nuevos paradigmas en el sector universitario. Las universidades son autónomas en sus sistemas de selección de personal que cubra una vacante según la necesidad existente. En ciertas ocasiones ocurre lo contrario, la burocracia se hace presente y en vez de servir de puente de apoyo destruye las actividades que se han de desarrollar en el claustro universitario o pone obstáculos para que no se logren los objetivos propuestos universitarios.

Es menester, de todas las personas que hacen vida en el recinto universitario que se involucren más para alcanzar las metas trazadas. De allí, que es importante que todos coloquen el cúmulo de saberes para que el campus sea fortalecido con las habilidades y destrezas que cada individuo posea. Así mismo, todas las casas de estudios tienen un departamento de Recursos Humanos y recae toda responsabilidad en cuanto al funcionamiento de capital humano en cuestión, esto debe coadyuvar a la selección y formación del personal que ingresa y que debe adiestrarse para el fortalecimiento de las actividades académicas,

Al mismo tiempo, permite el desarrollo del personal al involucrarse con mística a su trabajo y/o actividades universitarias. El departamento de RRHH es la unidad adscrita al Vicerrectorado, responsable del desarrollo del personal académico, su potencial humano, profesoral, científico, técnico e innovador mediante procesos de formación integral en los docentes. Entre las funciones que posee este departamento se debe destacar lo siguiente: gestionar, supervisar las actividades de reclutamiento y selección del personal profesoral; como también hacer monitoreo de actividades.

En primer término, la gestión permite buscar soluciones a las necesidades que se vayan presentando con la finalidad de darle soluciones a las necesidades existentes; el segundo aspecto, va directamente al proceso de selección del profesorado por supuesto que cumpla con los requisitos

de un profesional en la docencia y por último, tiene que ver con el monitoreo de actividades que ejerce el personal en cada uno de sus ambientes laborales.

Se traduce, en hacer seguimiento de su desempeño en las actividades asignadas para hacer de las casas de estudios sitios verdaderamente de encuentros de conocimientos donde todos tengan participación preponderante. Es pertinente mencionar, que en cuanto al personal profesoral el departamento de Recursos Humanos también debe ser vigilante a su ascenso y clasificación de cargo en mejoras de su estatus académico.

En esa mismo sentido, solemos acotar que llevando a la praxis todas las orientaciones y directrices que deben ejecutarse de seguro que vamos alcanzar educación de calidad, con procesos académicos de altura, éxitos proyectos de investigación, puntos de encuentros que emerjan nuevas teorías que permitan insertarse en mejoras para la sociedad, aunado al compromiso social, hacia allá debemos direccionar nuestra mirada universitaria con sentido de pertenencia y voluntad para hacer sus compromisos en cuestión.

De igual forma, el Estado debe promover en nuestras casas de estudios ese motor que impulse entrega de responsabilidad social universitaria con mística, ética y valores rectores y no encapsularnos en ser (en el caso de los profesores) repetidores de contenidos sino, orientadores y facilitadores del conocimiento de nuestros estudiantes.

Cabe destacar, que el proceso de formación no es un hecho aislado, al contrario es continuo, es cíclico que se renueva en cada una de sus etapas y como tal debe ser planificado, organizado y controlado. Según Werther (2000) el proceso de capacitación y desarrollo conlleva a cinco pasos sucesivos: evaluación de necesidades, formulación de objetivos, programación de la capacitación, ejecución y evaluación de resultados.

La evaluación de necesidades tiene que ver con la vacante existente para llenar ese vacío o bien por una cátedra nueva, caso de jubilación o suspensión de actividades; mientras que la formulación de objetivos se trazan tomando en cuenta hacia donde se quiere llegar por supuesto se toma como base la visión y misión de la universidad; de la misma manera, se organiza la programación de la capacitación de cada uno de los miembros del personal universitario donde exista gratificación y satisfacción según las labores que desempeñan y como último punto de ciclo esta la ejecución y evaluación de resultados que se tomará como referencia para las tomas de decisiones.

## Epílogo de la investigación

La buena aplicabilidad de las fases de reclutamiento permite que todos los procesos administrativos se lleven a cabo con la mejor asertividad, logrando con ello tener éxito en sus funciones.

Deben tomarse en cuenta las cualidades del personal a contratar, lo cual coadyuvará el desempeño que abarquen sus capacidades y destrezas en el lugar que le corresponda ejercer su actividad laboral.

El departamento de Recursos Humanos cumple funciones de arbitraje en el adiestramiento del personal y, además, asegurar que todo el personal cumple con sus obligaciones laborales.

Las políticas públicas del Estado deben favorecer el fiel cumplimiento de contratar en el sector universitario según el perfil de cada candidato a ejercer un cargo laboral, dejando a un lado tintes políticos.

La Universidad es el centro piloto del cúmulo de saberes donde la científicidad y el encuentro de conocimiento y pensamiento se encuentran generando nuevas teorías que son aportes a la academia.

Las directrices gubernamentales deben alinearse con la selección y formación del personal universitario, donde emergen encuentros de la ciencia y del pensamiento.

Deben aplicarse ciclo de charlas, talleres, foros, seminarios, para todo el personal universitario dándoles la oportunidad de crear círculos de sinergia para alcanzar objetivos comunes.

La esencialidad del colectivo universitario sobretodo profesoral debe proyectarse para mejorar la academia en pro de su creación, exportar estudiantes con competitividad en el mercado laboral.

## Referencias bibliográficas

---

- Eduardo J. Ojeda H. (2011). Proceso para el Reclutamiento, Selección e Inducción de Profesores en la Misión Sucre.
- Sotolongo S. M (2010). Manual para el Procesamiento y Selección en la Universidad Central de las Villas.
- Fabiola Martínez (2020). Reclutamiento y Selección de personal. [Htts://www. Reclutando.net](https://www.Reclutando.net) (2008)
- Chiavenato I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw-Hill. México DF. II Edición.
- Díaz B. Jazmín. Revista Scielo, Maracaibo agosto 2003.
- Rodríguez T. Nacarid (2014). Formación Docente para una Educación de Calidad. UCV