



REDICODER



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Clara Orizaga Rodríguez¹

Resumen:

En las instituciones formadoras de futuros profesionistas, el reclutamiento de personal docente, debe ser cuidadosamente realizado conforme al modelo académico adoptado, debido a la gran responsabilidad que representa formar a los profesionistas del hoy y del mañana. La Administración integral del talento humano en la universidad pública da inicio desde el reclutamiento adecuado del docente que debe seleccionarse por ello, entre más coherente sea el proceso de selección (y de formación y actualización) del personal académico de una universidad pública, con el modelo académico adoptado, mejor será la calidad de la educación que ofrece; por el contrario, en la medida que se separen modelo y proceso, se estará alejado la probabilidad de alcanzar la calidad deseada.

Antecedentes y marco de referencia

El presente es una investigación en proceso que se está realizando como estudiante de la Universidad Nacional Autónoma de México en su programa de Doctorado en Ciencias de la Administración iniciado en agosto 2011 pretendiendo culminarlo en el 2014 aproximadamente.

Como universitaria he podido observar, que en la Universidad Pública, se aplican diversos criterios para la selección y reclutamiento de personal docente, y que sin duda no todos responden de la misma manera a las necesidades de la institución la cual

¹ Doctorante, claraorizaga@hotmail.com

debiera mantener como prioridad, brindar una educación de calidad la cual involucra - como todos los procesos sociales-, una gran cantidad de factores condicionantes entre los que se encuentran los procesos de selección de los actores universitarios, los cuales son concretados en exámenes de selección o admisión de estudiantes, así como en el reclutamiento del personal administrativo y académico.

En esa temática, se ha centrado la presente investigación que se encuentra en su primera etapa y que pretende analizar los procesos que se realizan en la universidad pública en cuanto a la selección y reclutamiento de personal docente en donde se buscará integrar el factor talento humano como eje central en la toma de decisiones para su contratación.

Título: Gestión del talento humano en la universidad pública.

Talento y Universidad.

La Gestión del Talento es un término indubitablemente ligado a la Administración y esta, requiere de nuevas ideas, y para conseguirlas, se demanda de una formación conceptual y metodológica así como de enorme calidad académica la cual solo puede ser obtenida por medio del capital humano del que disponen las universidades las que por su parte, se encuentran centradas en dar cumplimiento a las políticas públicas que se establecen para las universidades y que de acuerdo a Conde Cardona, (2010), presentan una tendencia hacia la búsqueda del incremento de los niveles de competitividad y productividad a través de la relación universidad-estado-empresa que permita dinamizar la economía y alcanzar la transformación productiva y social que demanda el país.

En atención a ello, es importante afirmar que para que una organización universitaria mantenga los niveles requeridos por las políticas públicas mencionadas, su fuerza debe

estar centrada en el capital humano, en su talento ya que es este el que creara el valor requerido para su organización.

En las instituciones formadoras de futuros profesionistas, el reclutamiento de personal docente, debe ser cuidadosamente realizado, debido a la gran responsabilidad que representa formar a los profesionistas del hoy y del mañana. La gestión humana, gestión o administración de recursos humanos, o del talento humano son frases que se escuchan frecuentemente en las organizaciones. Las anteriores direcciones o departamentos de personal han quedado atrás para dar paso a estos nuevos conceptos que, a propósito de este trabajo, se tomarán como similares, aunque conceptualmente mantengan algunas diferencias pero el hecho es que todos se refieren finalmente a las personas.

Sin duda que la forma en que se realice la gestión humana incide en toda la organización y posibilita el éxito o no éxito del sistema, autores como Saldarriaga-Ríos (2007) reconoce que la gestión humana es la piedra angular de la organización, ya que afecta todo el conglomerado administrativo y a la toma de decisiones organizacionales. La globalización y la competencia que esta gestión humana trae consigo, nos introduce hacia nuevas condiciones, entre ellas la de reflexionar y estudiar las diferentes formas de realizarla en las universidades públicas y establecer estrategias que posibiliten la competitividad, buscando respuestas a una serie de preguntas que dan origen a esta investigación.

Para las instituciones de educación superior, disponer de Capital Humano adecuado en el ámbito docente, que responda al nivel de exigencia que demanda el país, constituye un verdadero desafío, por ello, el presente proyecto de investigación, se centrará en el

estudio de la Universidad Pública ya que ésta cubre el aspecto relacionado con la educación superior, además de la investigación y el posgrado.

Se ha encontrado, que una visión sobre los problemas estructurales de desigualdad podrían ser solucionados mejorando el factor educacional, por lo que sin duda, el presente tema es relevante. Ello se percibe más claramente utilizando las herramientas de la administración del capital humano, ya que se pretende realizar un estudio que tienda a mejorar la productividad y calidad de la Universidad Pública y de quienes la integran, *centrándose* en las siguientes premisas.

Premisas.

1. Las universidades han desarrollado un modelo académico explícito;
2. El modelo académico pretende proporcionar educación superior de mayor calidad;
3. Los rasgos o características del modelo se pueden traducir en atributos que deben tener los actores del proceso: estudiantes, administrativos y académicos;
4. El logro de la educación de calidad involucra como todos los procesos sociales una gran cantidad de factores condicionantes;
5. Entre los factores condicionantes se encuentran los procesos de selección de los actores universitarios, que se concretan en exámenes de selección o admisión de estudiantes, así como en el reclutamiento del personal administrativo y académico;
6. Los procesos de selección son de suma relevancia, pues a través de ellos es que se debe garantizar que esta parte de la estructura del proceso cumple con los perfiles de inicio del sistema

7. La relación tan estrecha entre el profesor y el estudiante universitario constituye realmente un binomio profesor-estudiante, por lo que parte de la calidad del aprendizaje depende de que el profesor haya sido seleccionado con apego al modelo académico
8. Existen procesos de selección del personal académico transparentes;
9. La simple asociación entre el modelo y el proceso de selección se considera deseable para contribuir a la calidad de la educación ofrecida, entre las muchas relaciones posibles entre los factores condicionantes, más de modo alguno determinante
10. El cumplimiento cabal de un proceso de selección idóneo, se ve alterado por diferentes circunstancias que provocan desviaciones entre el perfil del académico que se requiere contratar y el del realmente contratado.

Situando los límites de la investigación

De acuerdo a las premisas mencionadas, lo preponderante de la investigación se ubicara en : 1) la forma en la forma como se recluta al personal docente conforme a los rasgos del modelo académico de la universidad; 2) estudiando a la institución desde un punto de vista sistémico, es decir, buscando la relación con otros procesos, ya que de acuerdo con (Munch, 2008 13-20), la admistracion del Capital Humano es un factor estratégico pues cualquier optimización en cuanto a maquinaria y tecnología depende de él; Desde este aspecto sistémico se buscará la identificación de la estructura de gobierno y del modelo organizacional así como; 3) documentar los mecanismos de selección en cuanto al ingreso de personal académico y analizar a aquéllos que puedan garantizarle a la universidad el talento humano que pueda responder el cumplimiento de sus objetivos y; 4) conocer cómo la universidad, una vez que ha hecho el reclutamiento, implementa el

desarrollo profesional del personal docente y cuáles son las estrategias administrativas que implementa al respecto.

Se parte de la idea de que una organización como la universidad, debe estar centrada en el personal académico ya que sin éste, no es posible formar profesionistas que respondan a las necesidades del estado y del país.

Preguntas guía.

Se buscarán respuestas a interrogantes para saber cómo la Universidad Pública, realiza los siguientes procesos en cuanto al personal académico:

- Selección
- Inducción
- Entrenamiento
- Capacitación
- Cuáles son los procedimientos en diversos contextos para ingresar a laborar a una universidad
- Bajo qué criterios y normas se analiza el reclutamiento de personal
- ¿Qué estudios e investigaciones se han realizado sobre el proceso de reclutamiento de capital humano, en cuanto a personal académico en las universidades públicas?
- ¿Los responsables del reclutamiento analizan el currículo específico de las carreras a las que se adscribe el profesor? ¿Cómo lo hacen?
- ¿Mantiene la Universidad alguna tendencia específica de gestión humana reconocida a nivel mundial?

- ¿Cómo adapta la universidad las nuevas tendencias de formación y capacitación del personal académico?

De acuerdo al desarrollo de la investigación, podrían resultar otra serie de preguntas como la que se relaciona con los salarios, buscando cómo se asignan al momento de ser contratados lo cual se consignaría en caso de considerarse importante para la presente investigación.

Hipótesis.

- Las universidades que se distinguen por haber incrementado su calidad y productividad, lo deben, entre otros factores, a la implementación de un sistema de reclutamiento, selección, contratación y capacitación del Capital Humano.

Hipótesis alternativa

- El modelo académico autodefinido por cada universidad pública con el propósito de brindar educación superior de mayor calidad, establece una serie de características que para ser cubiertas, se requiere que, entre los múltiples factores que contribuyen al desarrollo del modelo, el proceso de selección (y de formación y actualización) del personal académico sea congruente.

Objetivo

Objetivo General:

- Analizar el componente teórico y administrativo involucrado en la selección, contratación y capacitación del capital humano y crear un modelo con aportación teórica y empírica que oriente en la toma de decisiones a la universidad para hacer rentable la inversión de contratación de personal docente

Objetivos Específicos:

1. Analizar la información disponible para identificar tendencias, evaluar oportunidades y amenazas que sirvan para generar estrategias de reclutamiento de recursos humanos de acuerdo a los requerimientos de la institución.
2. Analizar la correspondencia del personal contratado (para el o los programas académicos) desde el punto de vista de la satisfacción que demandan dichos programas.
3. Analizar el proceso que realiza la universidad pública para el reclutamiento de personal docente capital humano
4. Analizar si las políticas de reclutamiento existentes permiten incrementar la calidad de los programas académicos

Examinando perspectivas de la investigación.

Que la Universidad Pública sostenga una premisa en donde sobresalen criterios de racionalidad y eficacia significa como lo dice Martínez García, (2006) pasar indefectiblemente por el crisol de la calidad, lo que determina que éste sea un criterio de pleno derecho a integrar en la vida académica.

En el estudio de la tarea docente, es necesario considerar al destinatario de su trabajo, es decir al estudiante, ya que conforme al citado Martínez (2006), la meta primordial de la enseñanza universitaria es a grandes rasgos, la consecución de la óptima preparación

de los profesionales del futuro. Sin profesores competentes la Universidad pública no podría conseguir sus metas al no poder construir conocimiento que es el fin principal.

Debido a la importancia de la figura del docente en la universidad pública, es necesario analizar las características que lo definan para disponer de un perfil del profesor universitario de calidad lo que nos conducirá a una universidad que, con la información obtenida, le sea posible contar con los criterios que puedan fortalecer la gestión del talento humano basado en un sistema de reclutamiento, selección, contratación y capacitación reportando además los beneficios de carácter administrativo inherentes.

En la medida en que se cuente con información acertada sobre una problemática específica como la que se plantea en esta investigación, será posible contar con soluciones que permitan mejorar las practicas actuales.

Ubicación del tema de estudio.

Las variables calidad, reclutamiento, selección, contratación y capacitación son estudiadas con profundidad en las Ciencias de la Administración y están ubicadas en la línea de investigación de los Recursos Humanos y habrá de considerar estudios como los realizados por Portilla Rendon, (2002) que afirma, que “el docente de hoy es un profesional de educación, que debe tener no solo objetivos informativos sino formativos para lo cual deberá empezar él por obtener esos conocimientos habilidades y actitudes”.

La enseñanza es una profesión, en la que la universidad pública mantiene un gran acento intelectual. La universidad pública debe considerar que al tiempo de reclutar, seleccionar y capacitar al personal docente se dimensione al docente como al profesional que vendría a apoyar el cumplimiento de sus objetivos introduciéndolo a su

sistema de formación y capacitación que le permitan mejorar su desempeño incrementando con ello la calidad de la propia institución.

A) Antecedentes teóricos.

Al iniciar la indagación para conocer antecedentes y situación actual sobre este tema, se encontró que en la obra más reciente de Chiavenato, (2011), sobre administración de Recursos Humanos, se encontró en su sección “paseo por internet” doce sitios sugeridos en donde la suma de resultados es de más de cuatro millones de resultados, lo que indica el impacto y la importancia del tema sobre “Capital Humano”.

Para esta investigación se han revisado diversas fuentes, tanto libros y revistas como bases de datos y se encontró, que autores como Gary Becker son considerados de consulta obligada ya que éste destacado economista, desarrolló el concepto “Talento Humano, (Becker, 1964), y lo define como “el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos”. El autor menciona que la noción de capital humano expresa la idea de un stock inmaterial imputado a una persona y que puede ser acumulado y usarse.

Desde su punto de vista de economista, éste, considera, que como todas las inversiones, el individuo ha de hacer frente a la ley de los rendimientos decrecientes, esto es, obtener menor producción a medida que se añadan cantidades adicionales de entradas manteniendo el resto de los factores constantes ² y, al carácter irreversible de estos gastos, lo que hace inferir que dicho *capital humano*, una vez que ha invertido en

² Varios teóricos como *Malthus* y *David Ricardo*, además de *Karl Marx* abordan el concepto. En síntesis, si a una parcela que se le aplica un kilo de semilla, rinde 1,000kg, pero, si se le agregan dos kilos de semilla, no por ello, rendirá 2,000 kilogramos, ya que este segundo kilo podría solo rendir la mitad y un tercer kilo la mitad del segundo y así sucesivamente. Tomado de: www.es.wikipedia.org/wiki/Ley_de_los_rendimientos_decrecientes

sí mismo, puede sufrir el desgaste del paso del tiempo si no mantiene esa inversión vigente.

La obra de Lourdes Munch (2008), menciona que, la importancia y finalidad de la administración del capital humano reporta beneficios como:

- Incrementar la eficiencia, la eficacia y la calidad.
- Promover un clima organizacional adecuado.
- Mejorar la calidad de vida de los integrantes y de la organización.
- Incrementar la motivación y por consecuencia la productividad y la calidad.

La sociedad requiere de fuentes de trabajo, de organizaciones adecuadamente administradas bajo un enfoque contemporáneo, que no es otra cosa que el considerar a las personas como el activo más importante, siendo éstas el fin para alcanzar la competitividad que se pretende, acorde a los objetivos de una organización como lo es una Universidad.

Para Miguélez Lobo, Prieto, & Alonso Benito (1995), el recurso humano es apreciado principalmente desde su adaptabilidad y la lógica productivista, donde el empleado es intercambiable; en un sistema de alta tecnología y servicios, desde este enfoque, las relaciones se invierten y el recurso humano se convierte en un recurso raro. Estas enunciaciones, afines a la teoría de la Ventaja Competitiva, son comentadas por Fuente S., (2003) quién a través de la consulta a la obra de Michael Porter, menciona que lo que se busca es entregar al cliente un producto o servicio único y superior al de la competencia por el que se puede cobrar un incremento de precio. Reuniendo las aseveraciones de los citados autores se puede concluir que, el entregar un producto o servicio diferenciado, solo es posible a través del recurso humano que en el caso de universidad, sería el docente, quien intentará hacer más, basado en esa lógica.

La prioridad que se da a la calidad convierten al recurso humano en algo decisivo, ya que no hay servicio eficaz sin prestatario dispuesto a darlo, no hay calidad total o parcial sin la implicación del empleado, lo que confirma la pretensión de esta investigación ya que la calidad ha llegado a considerarse como un término común en las organizaciones y llegó para quedarse y así lo afirma Quijano, Cornejo, Yepes, & Flores, (2005), quienes analizan los contextos de inicio y desarrollo de las diferentes Normas de Calidad, y destacan la de la European Foundation for Quality Management, (EFQM) en el apartado que se refiere a la calidad referida a las personas donde se libera todo el potencial de éstas, que colaboran en la organización añadiendo términos en boga como el de *capital intelectual*.

Por su parte Gardner, (1995) habla de aptitudes y afirma que el ser humano no tiene una sola capacidad mental sino siete, estas son: la lógica matemática, la espacial, la lingüística, la musical, la corporal, la interpersonal y la intrapersonal, por lo que si se desea medir la inteligencia de un sujeto deben medirse las siete mencionadas.

La palabra y concepto de talento es utilizada en múltiples ocasiones y en ámbitos distintos como lo señala Calvo, (2000), quien en su trabajo doctoral menciona varios conceptos de talento, destacando los que se refieren al ámbito deportivo como el que se refiere a las cualidades de un piloto, el cual “debe ser rápido e intuitivo”, y que un campeón debe tener talento pero ese talento hay que trabajarlo.

“La gestión de los recursos humanos en las universidades”, fue presentado en el marco del *V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur*, en diciembre del 2005 por Doldán y Balbastro, en donde se destaca la gestión de recursos humanos como sistema integrado y su principal propuesta consiste en crear un equipo que coordine las tareas de integración y realizar un análisis de sus fortalezas,

debilidades, oportunidades y amenazas, todo esto con el propósito de mantener el recurso humano en el nivel de importancia que merece (Doldán, 2005).

Otro documento con contenido similar, es el de Dalmary Salazar V., titulado *Los recursos humanos en las universidades públicas. Una metodología para su eficacia administrativa*, enfocado a la Universidad de Zulia, en Maracaibo Venezuela; donde identifica y evalúa los subsistemas de provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control de recursos humanos donde afirma que el personal administrativo percibe dicho proceso con una frecuencia mediana en los subsistemas de aprovisionamiento y desarrollo y baja en los subsistemas aplicación mantenimiento y control; concluye realizando recomendaciones para hacer programas de formación de valores morales y crear un clima de verdaderas transformaciones y destaca que recomienda crear una Coordinación de Recursos Humanos para cada facultad o núcleo, con el propósito de lograr la eficacia administrativa del recurso humano. Entre las preguntas más importantes destaca: Si el ingreso del personal es producto de una adecuada planificación, ¿por qué los procesos administrativos son lentos, si el personal posee el perfil adecuado para el puesto? (Salazar V., 2005).

La tesis doctoral de Díaz de Iparraguirre trata sobre la gestión compartida Universidad-Empresa, -realizada en Venezuela-, en la formación de capital humano y su relación con la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible, su propuesta se basa en la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible, a través de la gestión del conocimiento que satisfaga las necesidades reales de la sociedad. Su recomendación principal la centra en la creación de espacios que fomenten la creatividad y la innovación en los estudiantes para el desarrollo de investigaciones relacionadas con la elaboración y ejecución de emprendimiento, por ello se visualiza como un documento

importante ya que tiene su sustento en la teoría de la organización, teoría del capital humano y teoría general de sistemas (Díaz de Iparraguirre, 2009).

Harro, (2009) por su parte, destaca no solo la importancia, sino la calidad del talento humano y sugiere siete indicadores a considerar a la hora de contratar y aunque preponderantemente se refiere a empresas, sin duda algunas consideraciones podrían aplicar a la Universidad Pública:

1. Éxito del reclutamiento. Este dependerá de cuál sea su oferta y si requiere de verdaderos creadores
2. Valorar el talento humano. Este es el factor de diferencia para obtener éxito en la empresa
3. Retención. ¿Tiene la empresa capacidad para retener a su mejor gente?
4. Satisfacción del empleado. Las empresas aplican anualmente encuestas de satisfacción, una vez obtenidos los resultados qué medidas aplica su empresa para aumentar los satisfactores de su personal
5. Reputación de la empresa. Cuando un talento de alto valor sale de su empresa es importante saber qué aspectos positivos destacará este sobre su empresa y si lo recomienda como empleador.
6. La promoción. Qué porcentaje de sus empleados son ascendidos a puestos de mayor responsabilidad
7. Tiempo para ascender. Cuanto es el tiempo que tarda una persona en ascender a puestos de mayor responsabilidad.

Como puede observarse, de acuerdo a Harro (2009), el éxito de una empresa dependerá en gran medida de la capacidad de ésta para atraer, retener, desarrollar y promover a las

personas que cuenten con talento de primer nivel. Si la empresa es deficiente en alguno de estos aspectos, no se notará de inmediato, pero a largo plazo puede ponerse en riesgo.

Autores como Mora Vanegas, (2007), señalan que la empresarialización ha alcanzado a la universidad y que ésta deberá transformarse paulatinamente en el “Campus, Inc.” que reclama el desarrollo económico y comercial de las naciones en el contexto de la globalización; agrega que los rectores deben gobernar a la universidad como si fuera una gran empresa, utilizando todo el instrumental técnico que les proporciona la gestión de los negocios, para alcanzar la mayor eficiencia y productividad y, en consecuencia, para posicionarse adecuadamente en los mercados globales del conocimiento.

A ese respecto, puede decirse que el aplicar herramientas administrativas a la Universidad debe hacerse con suma atención para no reducirla a simple fábrica de conocimientos, operada mediante tecnologías administrativas que subordinan sus funciones a las exigencias del mercado y la ganancia, el propósito debe ser, utilizar dichas herramientas para obtener las mejores condiciones para el logro de sus propósitos. La utilización de elementos de la administración por las universidades no es por un intento de cambiar la naturaleza de sus funciones, sino al contrario, la intención es garantizar el cumplimiento de las mismas a través de contar con capital humano idóneo a sus propósitos, ya que la Universidad presenta cambios que no pueden negarse, la obtención de su presupuesto depende en gran medida del cumplimiento que realice de trámites y evaluaciones para cumplir el aspecto necesario de control.

La teoría del capital humano ha irrumpido vigorosamente en la vida de las organizaciones, produciendo un cambio conceptual y sus efectos se han traducido en la ampliación de las expectativas depositadas en el sistema educativo. Lo anterior es comentado por Aronson, (2007), quien afirma que los argumentos de los que se

derivaron las acciones educativas de la época de los años 1950 y 1960, provinieron de la obra de dos economistas, el ya mencionado Gary Becker y Theodor Schutlz (1968), quien al respecto de estos pensadores estiman que sus alcances económicos otorgaron a la teoría del capital humano un perfil centrado en la primacía de criterios de eficacia, lo que contribuyó a la modificación de los patrones del gasto público y de las pautas de justicia redistributiva de la oferta y del financiamiento. De acuerdo al análisis que hace Aronson (2007), la productividad del trabajo no era sólo una función de la inversión educativa, dependía además de medidas ligadas a la progresividad de las políticas educativas.

Otros conceptos sobre capital humano se encuentran recopilados por Cisterna Cabrera, (2007) en su trabajo sobre la Reforma Educacional en Chile y enfatiza que a una década y media de dicha Reforma en ese país, la insuficiencia en la formación de capital humano es uno de los elementos básicos que explica el débil desempeño de la economía latinoamericana; afirma también que la única manera de revertir el cuadro consiste en fortalecer el capital humano con fuertes inversiones en educación. Entonces, de acuerdo a Cisterna, cualquier política educacional que se desee aplicar buscando obtener un verdadero cambio, debe incluir a los docentes, ya que son estos quienes materializan en el aula las definiciones estratégicas.

Y continuando con los autores que han publicado acerca del tema y que lo han ligado a la educación, se tiene que de acuerdo Colom, (2009), el futuro depende de cómo se eduque a los estudiantes, y afirma que la educación, es sin duda, el presente y futuro del mundo y se encuentra en manos del docente, quien desde el aula, dirige los contenidos que han de servir para la formación integral de los estudiantes universitarios.

Por ello se insiste en la importancia de esta investigación, para hacer una propuesta que se espera desemboque en un modelo que haga coherente el proceso de selección (y de formación y actualización) del personal académico de una universidad pública, con el modelo académico adoptado, para mejorar la calidad de la educación que ofrece; ya que por el contrario, en la medida que se separen modelo y proceso, se estará alejado la probabilidad de alcanzar la calidad deseada.

Aunque Colom (2009), se centra en las teorías provenientes de la psicología, reconoce que la gestión adecuada del talento reeditaría en grandes beneficios para la organización, pues existe la necesidad de captar a los trabajadores más brillantes y con mayor proyección y que la gestión del capital humano es un proceso dinámico y sujeto a cambios a través del tiempo.

Que las instituciones cuenten con profesores preparados para hacer frente a las demandas sociales de formación de estudiantes, es una tarea complicada sin duda alguna; emprender una investigación sobre cómo se selecciona al profesorado considerando el modelo académico de las universidades, puede constituirse en un aporte valioso, que produzca un conocimiento nuevo que permita proponer caminos para que el capital humano docente con el que cuenta la Universidad asegure el cumplimiento de su principal propósito, esto es, la excelencia académica, buscando concretar los aspectos más relevantes para proponer la mejora de dicha práctica.

De los autores que se han revisado, se observa que tanto desde el punto de vista teórico como desde la perspectiva práctica, existe un amplio acuerdo que considera al capital humano como un recurso estratégico y que la evolución hacia esta consideración, requiere de un análisis, ya que la tendencia mundial reside en ligar los objetivos de la organización con el capital humano capaz de realizarlos pues, como se ha revisado,

existe una aceptación de que el éxito no se obtiene solamente a través de factores tecnológicos y financieros

La localización de talentos, la persona adecuada para el lugar adecuado es, sin duda un reto para cualquier organización, en especial para la institución universitaria. México tiene más de 108 millones de personas, por lo que es seguro que existen talentos en todos los campos que probablemente han desarrollado ideas capaces de resolver los grandes problemas nacionales; elaborar un modelo para que la universidad encuentre los mejores, será uno de los objetivos del presente trabajo

Método

Partiendo de una revisión teórica que será la fundamentación del presente trabajo, se llevará a cabo mediante dos enfoques, de acuerdo a Hernandez Sampieri, (2006) utilizando la metodología cualitativa y cuantitativa es decir, que se obtendrá la información a partir de la información que se proporcione para efecto de esta investigación, así como la suma de datos sobre las variables que se expresen en el mismo, correlacionándolas para evitar la generalización y obtener preponderantemente solo datos objetivos; adicionalmente y mediante un trabajo de campo, se utilizará la encuesta, la entrevista y la observación como instrumento para recabar la información.

Buscando concretar la investigación.

La investigación estará enfocada a investigar las formas de ingreso y formación continua de personal académico comparándola con el modelo académico que la universidad sustenta. Así, entre más coherente sea el proceso de selección (y de formación y actualización) del personal académico de una universidad pública, con el modelo académico adoptado, mejor será la calidad de la educación que ofrece; por el

contrario, en la medida que se separen modelo y proceso, se estará alejado la probabilidad de alcanzar la calidad deseada.

La muestra se diseñará tomando como criterios de representatividad el área de conocimiento, la edad y el género; la entrevista se realizará a una muestra seleccionada con la finalidad de profundizar en aspectos específicos además de:

- Realizar un diagnóstico crítico y constructivo de esta realidad
- Contar con elementos que permitan realizar propuestas pertinentes para la mejora cualitativa y cuantitativa del proceso que efectúa la universidad pública en cuanto al reclutamiento, selección y capacitación del recurso humano que ingrese a formar parte de su planta docente.
- En la delimitación del tema, se intentará analizar el currículo de dos programas académicos y buscar la congruencia con la contratación del docente
- Conocer las opiniones de los docentes de nuevo ingreso sobre la forma en que fueron contratados y sus expectativas de crecimiento y desarrollo.

En cuanto al trabajo de campo, se describirán los datos obtenidos y que se refiera a la población objeto de estudio analizando las correlaciones entre las variables y comparando los resultados.

Variabes a considerar:

- Formas de reclutamiento, selección y contratación
- Formación inicial
- Formación Continua
- Calidad del profesorado y gestión del talento

- Capital Humano
- Talento humano en la universidad
- Competencia laboral
- Programas académicos
- Calidad académica
- Cantidad de profesores

Variables del proceso de reclutamiento, selección y contratación:

- Talento humano
- Habilidad para la enseñanza
- Dominio del tema
- Dominio de técnicas de enseñanza
- Interés por la enseñanza

Beneficios esperados al realizar la presente investigación

- Empoderamiento de la universidad a través de la implementación de una nueva cultura organizacional
- Fortalecimiento de la universidad a través de disponer de talento humano calificado y comprometido
- Aumento de Capital Intelectual
- Aportar elementos a considerar para incrementar la calidad de la universidad pública
- Enriquecimiento del patrimonio humano universitario
- Aporte de nuevo talento con las habilidades necesarias para cubrir las vacantes de la universidad

- Introducción de nuevas ideas para la universidad con talentos que refuerzan y desarrollan nuevas expectativas
- Transparencia, quien ocupe un cargo, cuenta con el talento humano requerido
- Favorecer la estabilidad logrando una mejor adaptación al cambio
- Clima organizacional óptimo y satisfacción en el cargo
- Aportar un nuevo conocimiento a las ciencias de la administración sobre la gestión del talento humano

Conclusiones

- Definir parámetros para el ingreso y permanencia del personal docente seleccionado bajo los criterios que se señalen en el modelo que se proponga, buscará que se realicen conforme a los méritos que el docente demuestre y en cumplimiento a la función administrativa que toda organización debe realizar
- La calidad educativa depende de múltiples factores, la asociación entre las variables modelo educativo y proceso de reclutamiento (y modelo y formación y actualización) del personal académico, se debe asumir como deseable para contribuir a la calidad educativa en las universidades, ya que el docente tiene gran injerencia en la formación de la mentalidad de los estudiantes quienes posteriormente con sus ideas, han de sostener al país y al mundo.
- Estudiar el cumplimiento de un proceso de selección idóneo, analizando las posibles circunstancias que provoquen desviaciones entre el perfil del académico que se requiere contratar y el del realmente contratado requerirá de un cuidadoso análisis de los factores involucrados para que los resultados sean útiles.

- Los procesos de selección de personal docente universitario, son de suma relevancia ya que a través de ellos es que sería posible garantizar que se cumpla con los perfiles de inicio del sistema.
- Utilizar las herramientas adecuadas para administrar integralmente del talento humano es con la pretensión de que en un proceso lógico de dirección, se coadyuve a la mejora de la productividad humana y organizacional.

Bibliografía

- Aronson, P. P. (2007). El retorno de la teoría del Capital Humano. (U. N. Luis-Argentina, Ed.) *Fundamentos en humanidades*(II), 9-26.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. University of Chicago Press.
- Calvo, A. L. (2000). *Busqueda de nuevas variables en la detección de talentos en los deportes colectivos: aplicación al baloncesto*. Madrid, España: El autor.
- Chiavenato, I. (. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (9 ed.). (M. d. Pilar Mascaró Sacristan, Trad.) México: McGrawHill.
- Cisterna Cabrera, F. (2007). Reforma educacional, capital humano y desigualdad en Chile. *Horizontes educacionales*, 12(2), 43-50.
- Colom, R. (. (2009). Educación y capital humano. *Psicothema*, 21(3), 446-452.
- Conde Cardona, Y. C. (Julio-diciembre de 2010). Aprendizaje organizacional, una capacidad de los grupos de investigación en la universidad pública. *Cuadernos de Administración [en línea] 2010* , 25-39.
- Díaz de Iparraguirre, A. M. (2009). *La gestión compartida universidad-empresa en la formación de capital humano. su relación con la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible*. Caracas, Venezuela: La autora.
- Dolan S. Schuller, R. (1999). *Administración de personal y recursos humanos*. Bogotá, Colombia: McGrawHill.
- Doldán, S. A. (2005). La gestión de los recursos humanos en las universidades. *V Coloquio Internacional sobre gestión universitaria en América del Sur*, (págs. 1-5). Mar de Plata, 8-10 de diciembre.

- Falgueras, I. (2008). La teoría del capital humano: orígenes y evolución. En *Temas actuales de economía* (Vol. 2, págs. 17-48). Andalucía, España: Instituto de Análisis Económico y Empresaria de Andalucía.
- Fuente S., M. D. (mayo de 2003). Ventaja competitiva: ¿actividades o recursos? *Panorama Socioeconomico*(26), 14.
- Gardner, H. (. (1995). *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*. (M. T. Nogués, Trad.) España: Paidós.
- Harro, T. a. (2009). ¿Are you a net creator or destroyer of talent? seven indicators of organizational health for talent intensive organizations. (U. o. Phoenix, Ed.) *Journal of Leadership Studies*, 3(1), 62-64.
- Hernandez Sampieri, R. C. (2006). Metodología de la investigación . (McgrawHill, Ed.) 850.
- Martínez García, M. D. (2006). El perfil del profesor universitario de calidad desde la perspectiva del alumnado. *Educación XXI Revista de la Facultad de Educación* (2006), 9, 183-198.
- Miguélez Lobo, F. C., Prieto, C., & Alonso Benito, L. (1995). *Las relaciones laborales en España*. Mexico: Siglo XXI.
- Moeller Porraz, M. (2010). Gobernabilidad. En *Cuarenta años de Universidad*. Tepic, Nayarit.
- Mora Vanegas, C. (. (04 de 2007). La universidad como empresa. *Gestiopolis.com*, <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/la-universidades-como-empresas-y-su-gerencia.htm>.
- Munch, L. (2008 13-20). *Administración del capital humano: la gestión del activo más valioso de la organización*. Mexico: Trillas.
- Portilla Rendon, A. B. (2002). *La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación* (Tesis doctoral Universidad Autónoma de Barcelona). Barcelona, España: La autora.
- Quijano, S. (. Cornejo, J., Yepes, M., & Flores, R. (Abril de 2005). La calidad de los procesos y recursos humanos (CPRH) como componente de la calidad del sistema humano de la organización: conceptualización y medida. (U. d. Barcelona, Ed.) *Anuario de Psicología*, 36(1), 7-36.
- Salazar V., D. (2005). Los recursos humanos en las universidades públicas. una metodología para su eficacia administrativa. (U. d. Zulia, Ed.) *Revista Omnia*, 11(02), 92-107.
- Saldarriaga Rios, J. (2007). La Gestión humana a nivel mundial tendencias y perspectivas. *Ascort*, 1, 41-46.

Sastre Castillo, M. A. (2003). *Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico*. Madrid, España: McGrawHill.

Universidad Autónoma de Nayarit. (2004). Plan de desarrollo institucional 2004-2010: Calidad para el desarrollo regional. Tepic, Nayarit: Universidad Autónoma de Nayarit.