



**MODELO DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE
SALUD BASADO EN GESTION POR COMPETENCIAS LABORALES
PARA EL TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE ENFERMERÍA.
CASO: UNEFA, NÚCLEO ARAGUA**

AUTORA: Lcda. Altahir Domínguez

TUTORA: Lcda. MSc. Evelyn Ranauro

Maracay, marzo de 2009

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA SALUD
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS EN SALUD PÚBLICA
"DR. ARNOLDO GABALDON"



**MODELO DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE
SALUD BASADO EN GESTIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES
PARA EL TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE ENFERMERÍA.
CASO: UNEFA, NÚCLEO ARAGUA**

Estudio Presentado como requisito parcial para optar al grado de
Especialista en Gestión en Salud Pública

AUTORA: Lcda. Altahir Domínguez

TUTORA: Lcda. MSc. Evelyn Ranauro

Maracay, marzo de 2009

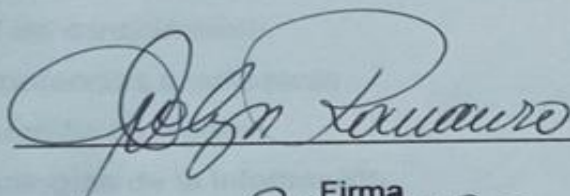


AVAL DEL TUTOR

Yo, LCDA. MSC. EVELYN RANAURO en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización Titulado: MODELO DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE SALUD BASADO EN GESTION POR COMPETENCIAS LABORALES PARA EL TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE ENFERMERÍA. CASO: UNEFA, NÚCLEO ARAGUA presentado por (la) ciudadano (a) LCDA. ALTAHIR DEL C., DOMINGUEZ CAMEJO titular de la cédula de identidad N° V.-: 10.629.024.

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Maracay a los 20 días del mes de enero del año 2009


C.I.: 7197135 Firma

"2006 AÑO BICENTENARIO DEL JURAMENTO DEL GENERALÍSIMO FRANCISCO DE MIRANDA Y DE LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA Y DEL PODER POPULAR"

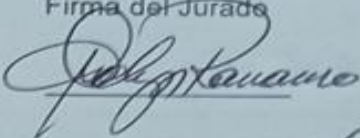




Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios en Salud Pública "Dr. Arnoldo Gabaldon"
Av. Bermúdez Sur, N° 93, "Antiguo Edificio Malariaología", Maracay, Estado Aragua -
Telfs.: (0058) (0243) 232.0833 / 6733 / 8217 / 5633 / 8531 - Fax: (0058) (0243) 232.6933
www.iaesp.edu.ve

Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios en Salud Pública
"Dr. Arnaldo Gabaldon"
POSTGRADO ESPECIALIZACIÓN DE GESTIÓN EN SALUD PÚBLICA

ACTA VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado designados para la evaluación del Trabajo de Especialización de Gestión en Salud Pública titulado: "MODELO DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE SALUD BASADO EN GESTIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES PARA EL TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE ENFERMERÍA. CASO: UNEFA, NÚCLEO ARAGUA", presentado por el Ciudadano (a) ALTAHIR DOMÍNGUEZ, para optar al Título de Especialista de Gestión en Salud Pública, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como APROBADO.

Nombres y Apellidos	C.I.	Firma del Jurado
EVELYN RANUARO Presidente:	7.197.135	
JULIA RATTIA V. Miembro:	4.554.447	
YVONNE GUÉDEZ Miembro:	7.548.853	

Maracay, 09 de Marzo de 2009

DEDICATORIA

A mis padres por atreverse a traer una hija más al mundo a pesar de sus ya cuatro hijos anteriores y a las vicisitudes que atravesaron.

A mi madre Lucrecia Camejo, por ser la heroína en la vida de mi familia y mi inspiración para lograr ser hija, mujer, madre, esposa, profesional militar y de enfermería, amiga y todo lo que abarca nuestro género.

A mis hijas, Gerardhy Altahir y Alschain Melany Yhareg; gracias por existir en mi vida y darme una sonrisa cada día, cargadas de amor incondicional, que me ayuda siempre a seguir adelante.

Al amor de mi vida; mi esposo Tcnel (Ej) Gerardo Rujano, por llenar los espacios en que debí ausentarme mientras investigaba, estudiaba, escribía, y aun así; siempre estas de apoyo para mis nuevas metas. Has sido mi mentor para seguir estudiando y amando.

A mis hermanos y hermanas, especialmente a mi hermana Militza Domínguez, quien me aupó a culminar la presente, a pesar de los muchos inconvenientes presentados.

RECONOCIMIENTO

Al Contralmirante Mauricio Zeltzer Malpica, Rector de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Bolivariana, por honrarme integrándome a su equipo de trabajo y permitirme investigar en esta casa de estudios superiores para retribuir con soluciones, tantas oportunidades que me ha brindado.

A mi tutora MSc. Evelyn Ranauro; por brindarme sus conocimientos, tiempo y orientación durante este largo trayecto.

A quienes dieron lo mejor de sus estudios, experiencia y tiempo para formarme en el área de la salud pública, las profesoras: Daysi Camacaro, Tulia Hernández, Julia Rattia, Yvonne Guedez, Wuilman Gómez y Fanny Davila y profesores por acompañarme en esta hermosa experiencia académica.

Muy especialmente al Prof. Maiqui Flores, Coordinador del postgrado durante mis estudios, quien siempre supo hacerme reflexionar y problematizar, las realidades cotidianas personales, con las laborales para el mejor provecho de los aprendizajes de la vida.

A mi equipo de trabajo en la Universidad, especialmente la Prof. Gloria Maldonado y la Sra. Marisol Gómez, quienes gestionaron, en más de una ocasión, requisitos imprescindibles que contribuyeron a materializar esta investigación.

De igual modo, agradezco a las personas que fueron consultadas y con su sabio comentario y oportuna recomendación, auparon el desarrollo de la presente, mis infinitas gracias a todos y todas.

LISTA DE TABLAS

TABLA pp.

1.	Perfil docente.	51
2.	Resumen fundamentación legal.	54
3.	Identificación y definición de variables.	56
4.	Fases y procedimientos de la investigación.	63
5.	Distribución de la población.	64
6.	Distribución de la muestra.	66
7.	Resultado del juicio del experto.	69
8.	Entrevista de contratación.	73
9.	Inducción.	74
10.	Selección para la contratación.	75
11.	Desarrollo profesional.	76
12.	Nivel de conocimiento.	77
13.	Competencias académicas.	78
14.	Evaluación de ingreso.	79
15.	Tecnologías de la información.	80
16.	Perfiles para la carrera de enfermería.	97

“2006 AÑO BICENTENARIO DEL JURAMENTO DEL GENERALÍSIMO FRANCISCO DE MIRANDA Y DE LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA Y DEL PODER POPULAR



Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios en Salud Pública “Dr. Arnoldo Gabaldon”
Av. Bermúdez Sur, N° 93, “Antiguo Edificio Malariología”, Maracay, Estado Aragua - Venezuela
Telfs.: (0058) (0243) 232.0833 / 6733 / 8217 / 5633 / 8531 - Fax: (0058) (0243) 232.6933

www.iaesp.edu.ve

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	pp.
1. Entrevista de contratación.	73
2. Inducción.	74
3. Selección para la contratación.	75
4. Desarrollo profesional.	76
5. Nivel de conocimiento.	77
6. Competencias académicas.	78
7. Evaluación de ingreso.	79
8. Tecnologías de la información.	80

"2006 AÑO BICENTENARIO DEL JURAMENTO DEL GENERALÍSIMO FRANCISCO DE MIRANDA Y DE LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA Y DEL PODER POPULAR"



Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios en Salud Pública "Dr. Arnoldo Gabaldon"
 Av. Bermúdez Sur, N° 93, "Antiguo Edificio Malariaología", Maracay, Estado Aragua - Venezuela
 Telfs.: (0058) (0243) 232.0833 / 6733 / 8217 / 5633 / 8531 - Fax: (0058) (0243) 232.6933

www.iaesp.edu.ve

LISTA DE FIGURAS

FIGURA	pp.
1. Organigrama de la UNEFA.	27
2. Estructura de la UNEFA, Núcleo Maracay. 2006.	28
3. Estructura de la UNEFA, Núcleos. 2008.	29
4. Ciclo del desarrollo de las competencias.	38
5. Descripción grafica del concepto de competencia laboral.	43
6. Tipología de Gonzci.	44

"2006 AÑO BICENTENARIO DEL JURAMENTO DEL GENERALÍSIMO FRANCISCO DE MIRANDA Y DE LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA Y DEL PODER POPULAR"



Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios en Salud Pública "Dr. Arnoldo Gabaldon"
Av. Bermúdez Sur, N° 93, "Antiguo Edificio Malariología", Maracay, Estado Aragua - Venezuela
Telfs.: (0058) (0243) 232.0833 / 6733 / 8217 / 5633 / 8531 - Fax: (0058) (0243) 232.6933

www.iaesp.edu.ve

**MODELO DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE
SALUD BASADO EN GESTIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES
PARA EL TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE ENFERMERÍA.
CASO: UNEFA, NÚCLEO ARAGUA**

Autor: Lic. Altahir Domínguez

Tutora: MSc. Evelyn Ranauro

Fecha: Marzo, 2009

RESUMEN

La investigación propone un modelo de selección del Recurso Humano Docente de Salud (RHDS) basado en gestión por competencias laborales para la especialidad del Técnico Superior Universitario en Enfermería (TSUE), caso: UNEFA, Núcleo Aragua, el cual se basó en necesidad de establecer una guía sólida para la selección y contratación del RHDS. Se fundamentó en una investigación de campo de tipo descriptivo y documental. Las técnicas utilizadas para la recolección de los datos fueron la observación directa y la encuesta. La encuesta, se realizó aplicando ocho preguntas con alternativas “Si” y “No” a cuarenta y seis personas que formaron la muestra y laboran en la institución. Teniéndose los resultados, éstos fueron analizados, por medio de estadística descriptiva, presentados en tablas y gráficos para su mayor comprensión. Se pudo concluir, que no existe un procedimiento establecido formalmente para el reclutamiento y contratación del RHD, en la Coordinación del TSUE de la UNEFA, lo cual ha originado un alto índice de rotación y pérdidas en horas-hombre para la formación docente. No obstante, los resultados alcanzados ayudaron a formular una propuesta que permite optimizar tales procesos. Para ello, se tomó como base las competencias laborales, lo que servirá de apoyo y herramienta necesaria para la UNEFA, pudiendo así determinar y corregir las fallas que se presenten con relación a este tema.

Descriptor: Selección, RHDS, Competencias Laborales, perfiles.

“2006 AÑO BICENTENARIO DEL JURAMENTO DEL GENERALÍSIMO FRANCISCO DE MIRANDA Y DE LA
PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA Y DEL PODER POPULAR

Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios en Salud Pública “Dr. Arnoldo Gabaldon”

Av. Bermúdez Sur, N° 93, “Antiguo Edificio Malariología”, Maracay, Estado Aragua - Venezuela

Telfs.: (0058) (0243) 232.0833 / 6733 / 8217 / 5633 / 8531 - Fax: (0058) (0243) 232.6933

www.iaesp.edu.ve

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	xxi
CAPÍTULO I.....	23
EL PROBLEMA	23
1.- Antecedentes del Problema	23
1.2.- Planteamiento del Problema	26
1.3.- Formulación del problema.....	28
1.4.- Objetivos de la Investigación.....	28
1.4.1.- Objetivo General.....	28
1.4.2.- Objetivos Específicos	28
1.5.- Justificación de la Investigación	29
1.5.1.- Teórico.....	29
1.5.2.- Gremial	30
1.5.3.- Personal	30
CAPÍTULO II.....	32
MARCO TEÓRICO	32
2.1.- Antecedentes de la Investigación.....	32
2.2.- Marco institucional.....	35
2.3.- Bases Teóricas	39
2.3.1. La Gestión de Recurso Humano.....	40
2.3.2. Áreas Estratégicas de la Nueva Función de RRHH.....	43
2.3.3. Planificación Estratégica de RRHH	45
2.3.4. Gestión de RRHH basado en Competencias.....	46
2.3.5. Modelo de Gestión por Competencias Laborales	51
2.3.6. Perfil del Docente de Educación Superior	56
2.3.7. La Educación Basada en Competencias	58
2.3.8. El Proceso de Selección Basado en Competencias Laborales ...	60

2.4. Fundamentación Legal	61
2.5. Identificación de las Variables	64
CAPÍTULO III.....	67
MARCO METODOLÓGICO.....	67
3.1 Modalidad y Nivel de la Investigación.....	68
3.2 Diseño de la Investigación.....	70
3.3 Fases y Procedimientos de la Investigación.....	71
3.4 Población y Muestra	73
3.4.1. Población	73
3.4.2. Muestra.....	74
3.4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	75
3.4.4. Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos	77
CAPITULO IV	81
RESULTADOS	81
Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados	81
Conclusiones que sustentan la propuesta.....	90
CAPÍTULO V	92
LA PROPUESTA	92
Presentación de la Propuesta	92
Justificación de la Propuesta.....	93
Objetivos de la Propuesta	94
Objetivos Generales	94
Objetivos Específicos	94
Factibilidad de la Propuesta	95
Factibilidad Técnica	95
Factibilidad Económica	95
Factibilidad Social.....	96

Estructura de la Propuesta	97
Fase I. Planificación del Recurso Humano.....	97
Fase II. Proceso de Selección.....	99
Nivel I. Reclutamiento.....	99
Nivel II. Verificación del perfil.....	101
Nivel III. Evaluación de credenciales	108
Nivel IV. Entrevista	109
Nivel V. Selección y Contratación.....	109
Fase III. Desarrollo y Evaluación del Modelo	110
Fase IV. Administración de la Propuesta	112
CAPÍTULO VI	113
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	113
CONCLUSIONES.....	113
RECOMENDACIONES	115
REFERENCIAS	116
ANEXOS	121
A. LISTA DE COTEJO PARA LA ENTREVISTA	122
B. CUESTIONARIO.....	123
C. CONSTANCIA DE VALIDACIÓN.....	125
D. OFERTA Y DEMANDA DE EMPLEO	129
E. RECLUTAMIENTO	130
F. RESUMEN CURRICULAR.....	132
H. MODELO DE LA ENTREVISTA	136
I. CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIANTE	137

INTRODUCCIÓN

Una de las actividades primordiales para la Gerencia de Recursos Humanos de cualquier empresa u organización, sin importar su tamaño o índole, es la debida planeación de los procesos, entendida ésta, como el proceso mediante el cual se asegura que la organización cuente con la cantidad de personal calificado que requiere para funcionar y poder ofrecer los servicios y bienes inherentes a su actividad.

Ese proceso de planeación del recurso humano incluye el reclutamiento, la selección y la inducción del personal, tres subprocesos que por si mismos reúnen cada uno sus propias características y revisten relevante importancia para poder ejecutar las actividades satisfactoriamente.

En el caso específico del recurso humano docente, éste representa el capital más representativo de las instituciones de educación superior y constituye un factor de éxito para alcanzar los objetivos institucionales planteados. Así ha sido desde mucho antes del inicio del siglo XX, conformando una masa crítica de profesionales especializados en diversas disciplinas del conocimiento.

A partir de año 2004, la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA), ofertó la carrera de Técnico Superior Universitario en Enfermería (TSUE), y como tal, se hizo evidente la necesidad de seleccionar, reclutar y dar inducción al Recurso Humano Docente de Salud (RHDS), quienes actuarían como formadores y facilitadores, de las distintas asignaturas que conforman el currículo de la carrera.

Consecuentemente, esta investigación, tiene la intención de desarrollar la propuesta de un modelo para la selección del RHDS en la especialidad de TSUE de la UNEFA, Núcleo Aragua, por tanto, se asume

como modalidad de trabajo la investigación Proyectiva, que de acuerdo con autores como Arias (2004) y la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), (2003), puede elaborarse cumpliendo todas sus fases o partes de ellas.

En este aspecto, la investigación abordó cuatro fases: diagnóstico, análisis teórico, estudio de la factibilidad metodológica y diseño de la propuesta; quedando claro que la fase de aplicación puede entenderse con una visión a futuro. Por ello se espera que esta investigación aporte la información precisa sobre las competencias laborales que se requieren para caracterizar el talento humano docente, capaz de garantizar el desempeño efectivo en cada una de las asignaturas de la especialidad.

El estudio de investigación ha sido estructurado en cinco capítulos, a saber:

Capítulo I, El Problema: los antecedentes y planteamiento del problema; la formulación, los objetivos propuestos y la justificación.

Capítulo II, Marco Teórico: antecedentes de la investigación, las bases teóricas y legales del estudio.

Capítulo III, Marco Metodológico: Tipo y Diseño de investigación, población de estudio; y la operacionalización de las variables.

Capitulo IV, Presentación de los resultados.

Capitulo V, Diseño de la Propuesta y,

Capitulo VI, se presentan las conclusiones y recomendaciones; así como los anexos que sirvieron de apoyo a la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.- Antecedentes del Problema

En el año 2004, el Núcleo Maracay (actualmente Aragua) de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), asume la responsabilidad de impartir la carrera de Técnico Superior Universitario en Enfermería (TSUE); junto a las Licenciaturas en Economía Social y Administración en Gestión Municipal, lo cual representó un reto dada la carencia de disponibilidad de personal docente en las especialidades con formación Unefista y el régimen especial de estudio que lo conforma.

Es así, como el proceso de reclutamiento, selección e inducción del Recurso Humano Docente de Salud (RHDS) para la especialidad de TSUE se ha realizado desde septiembre del 2004; para tal gestión se toma en cuenta el sistema interno de contratación regido por el Reglamento sobre el Ingreso, Clasificación y Ascenso del Personal Docente y de Investigación de la UNEFA, el cual fue promulgado por el Contralmirante Wilfredo Briceño Hernández, Rector de la UNEFA, según la comunicación VAC-UNEFA-131 emitida el 19 de enero de 2000.

Entre los lineamientos mencionados en este Reglamento se puede extraer como de mayor concordancia con la investigación los siguientes: La administración del RHD de la UNEFA “se estructura sobre la base de méritos”. (Art.1); poseer “títulos universitarios de pregrado y adicionalmente de postgrado” (Art. 2); para conformar el RHD de la UNEFA, además de poseer “condiciones éticas, morales y cívicas apropiadas” y “cumplir con los requerimientos establecidos en la Ley de Universidades” (Art.4).

Asimismo, diferencia al RHD por contratación del fijo al definirlos como “aquellos que prestan servicios Profesionales en la Universidad que no exceden la cantidad de doce (12) horas” (Art.13), para aclarar que el compromiso contractual culmina al terminar la labor para la que fueron contratados.

Otros requisitos mencionados para incorporar como contratados a los Profesores son; la “Capacitación Pedagógica” (Art.16), para lo que debe existir “previa autorización del Decano del Núcleo” (Art.22) y la necesidad de revalidar ante una Universidad Nacional los títulos Universitarios obtenidos en el Exterior.

Cabe destacar, que en abril de 2008, es aprobada en Consejo Universitario la reforma del Reglamento de Ingreso, Clasificación y Ascenso del Personal Docente y de Investigación de la UNEFA, especificando en el Art. 2 las actividades que deben cumplir “de docencia, investigación, socio comunitarias, de administración y gestión universitaria, que garanticen la excelencia educativa, favoreciendo el desarrollo de una sociedad democrática, participativa, soberana, y autónoma, en conformidad con lo previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las leyes y demás normas aplicables.”

Incluyendo los requisitos mínimos, en el art. 5, donde especifica que para ser miembro del personal Docente y de Investigación de la Universidad, deben “Poseer condiciones éticas, morales y cívicas apropiadas para ejercer tal función. Haberse distinguido en sus estudios universitarios o en su especialidad o ser autor de trabajos valiosos en la materia que aspire enseñar. Y cumplir con los requisitos establecidos en la Ley de Universidades, el presente Reglamento y demás normas aplicables.”

En el Capítulo I, establece el Ingreso por Concurso de Oposición, la convocatoria, inscripción, el jurado, la valoración y evaluación del concurso, el veredicto del jurado, la decisión del Consejo universitario y designación

del ganador del concurso; de tal modo, que el Reglamento de Ingreso brinda una base de características mínimas deseables en el candidato a ingresar como docente de la UNEFA, las cuales indiscutiblemente deben regir el proceso de selección a implementar por el jurado evaluador quien deberá analizar la aprobación de ingresar de los candidatos propuestos por las Coordinaciones de Carreras, donde se inserta la presente situación dado que es necesario contar con las competencias necesarias, y así ejecutar un primer proceso de selección interno que garantice lo oportuno del ingreso docente a la carrera.

Otro documento que sirvió de soporte al problema en cuestión, es el Manual de Organización de la UNEFA (2000), aprobado por el Contralmirante Wilfredo Briceño Hernández, Rector de la UNEFA., según Carta de Promulgación RECT-UNEFA en fecha 15 de junio de 2000 y en vigencia actualmente, el cual señala que es función de los Departamentos de Coordinación de Carrera del Núcleo “planificar y elaborar las nóminas docentes del Departamento de acuerdo a las instrucciones del Jefe Académico y su aprobación por parte del Consejo de Núcleo” (p. 068).

Todo lo anterior, enmarca los únicos lineamientos y requisitos legalmente establecidos e implementados actualmente, y representan el primer aporte para definir el Modelo a seguir en esta investigación, que permita responder efectivamente a la demanda educativa que supone el formar Profesionales en especialidades de TSUE.

En términos generales, se puede observar que la UNEFA cuenta con normativas para la selección del personal docente, basadas en generalidades, que de una u otra forma, sirven de apoyo para tal gestión, esto en consideración de lo básico y necesario para tal procedimiento. Sin embargo, el manejo del RHD para las autoridades de la institución representa una gran preocupación, ya que en oportunidades, la selección que se hace del mismo no cubre las expectativas, lo que amerita que se esté

reclutando constantemente personal docente generando inestabilidad tanto para la UNEFA, como para el estudiantado.

Tal vez esta situación se deba a que no se ha establecido el proceso para el reclutamiento, selección y adiestramiento del RHDS y por tanto no se está realizando bajo los parámetros y condiciones puntuales cubrir las necesidades existentes relacionadas con esta problemática, específicamente en la Coordinación de la Carrera de TSUE.

1.2.- Planteamiento del Problema

Según Serrano (2003), en Venezuela las primeras Escuelas de Enfermería de nivel medio, se crearon en 1936 y en 1967 las de nivel universitario. En el caso específico del Núcleo Ciencias de la Salud del IUPFAN se crea el 17 de enero de 1979, por decisión del Consejo Universitario.

El Consejo Nacional de Universidades (CNU) en Venezuela, registra en su pagina web un total de veintiséis (26) instituciones de educación superior a nivel nacional, entre universidades, institutos universitarios y colegios universitarios, de los cuales veintidós (22) imparten la carrera de Enfermería, entre ellas la UNEFA.

En el caso específico del Núcleo Aragua, actualmente, el proceso de contratación del personal docente se realiza por concurso de credenciales en cada Coordinación de Carrera, en busca de satisfacer los requerimientos de nivel de formación, experiencia profesional y perfil personal exigidos por el cargo a ocupar.

Este personal una vez seleccionado, según la asignatura a impartir, es contratado y convocado a una Inducción Docente Grupal, donde son recibidos por el Decano y Jefe del División Académica, para posteriormente

pasar a un corto período de familiarización a cargo de los Coordinadores de Carreras.

Es importante destacar, que seleccionar estratégicamente un personal que integre el RHDS en las diferentes asignaturas contempladas en el programa de TSUE, requiere de una gestión académico/administrativa rigurosa, eficiente y meticulosa para el logro exitoso de la gestión, que contribuyan efectivamente a alcanzar la misión y visión de la UNEFA y estén conscientes de que el producto a final son los Profesionales de la salud que proveerán asistencia médica de calidad, tanto al ámbito nacional como internacional bajo el sello de excelencia educativa.

La contratación del RHDS en la Coordinación de Ciencias de la Salud en la UNEFA Núcleo Aragua, responde a una población estudiantil de 1.022 bachilleres, los cuales se encuentran distribuidos entre el 7mo termino, 4to semestre y 2do semestre de la Carrera, con una población profesoral de 154 Profesionales de Ciencias de la Salud (no docentes), bajo contratación convencional, lo que genera un índice de rotación de treinta y dos por ciento (32%), aproximadamente en cada periodo académico, dada la inexistencia de RHDS en la Coordinación de la Carrera de TSUE.

Por lo antes expuesto, se ha venido presentado una serie de situaciones, que inciden negativamente en la institución, ya que no se están tomando aspectos relevantes en lo que a competencias laborales se refiere, esta situación preocupa a las autoridades.

Es por ello que en la UNEFA Núcleo Aragua, surge la necesidad de proponer un modelo de selección del RHDS basado en competencias laborales para la especialidad de TSUE, que aporte la información precisa de las gestiones relacionadas, capaz de garantizar el desempeño efectivo en cada una de las asignaturas de la especialidad.

1.3.- Formulación del problema

De acuerdo con lo anteriormente planteado, la investigación está dirigida a responder las siguientes interrogantes:

¿Cómo es el procedimiento utilizado actualmente para la contratación del RHDS en la UNEFA Núcleo Aragua?

¿Cuáles son las competencias laborales que identifican el perfil del RHDS requerido para la especialidad TSUE, según el currículo?

¿Se hace necesario diseñar un modelo para la selección del RHDS basado en competencias laborales para la especialidad de TSUE de la UNEFA Núcleo Aragua?

1.4.- Objetivos de la Investigación

1.4.1.- Objetivo General

Proponer un modelo de selección del RHDS basado en competencias laborales para la especialidad de TSUE de la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Bolivariana, Núcleo Aragua-Sede Maracay.

1.4.2.- Objetivos Específicos

1. Diagnosticar las condiciones actuales de los procesos de reclutamiento, selección e inducción del RHDS para la especialidad de TSUE en la UNEFA Núcleo Aragua.
2. Determinar las competencias laborales necesarias en el RHDS para su reclutamiento y selección, según el perfil basado en competencias de las asignaturas de la especialidad de TSUE.

3. Definir los indicadores del modelo de selección del RHDS, por competencias laborales.
4. Diseñar un Modelo de selección del RHDS basado en competencias laborales para la especialidad de TSUE de la UNEFA Núcleo Aragua.

1.5.- Justificación de la Investigación

Toda investigación representa un aporte a la comunidad científico-académica, ya que no debe ser concebida como una actividad limitada al acceso de un grupo o área exclusiva, es una labor de pocos para el beneficio de muchos. Es por esto, que a continuación se consideran los aportes de la presente investigación con relación a la sociedad, la institución, la comunidad académico-teórica, los gremios correspondientes y al mismo investigador.

1.5.1.- Teórico

Basado en el empleo de diversos documentos e investigaciones referidas al tema de reclutamiento, diseño de cargo y selección del RHDS a ejercer en la carrera de TSUE en otras Instituciones y países, para luego investigar respecto al perfil de competencia que debe cumplir dicho profesional, hasta la documentación del tema referente a las competencias que surgen de la cultura de selección RHDS del Núcleo Aragua.

De igual modo, esta investigación se justifica, debido a que es un aporte a la estructuración de un sistema de RH específico, dirigido hacia los docentes de la UNEFA, que no sólo implique a la especialidad de TSUE en

el Núcleo Aragua, sino que pueda servir de base para todas las otras especialidades.

1.5.2.- Gremial

Concientes de la alta responsabilidad que reviste la formación del TSUE que la sociedad venezolana requiere, mediante un currículo diseñado para cubrir todos los conocimientos teórico-prácticos necesarios para ello; queda la enorme responsabilidad de determinar los parámetros que apoyen la selección efectiva de los docentes del área de salud que desarrollen apropiadamente las asignaturas correspondientes.

1.5.3.- Personal

La justificación de mayor valor en lo personal se constituye en tres grandes enfoques; el primero referido a la relación teórico-práctica que puede establecerse a partir del estudio realizado, aportando a la Institución, objeto de estudio, el diseño de una solución viable, que permita relacionar la gestión de recursos humanos (RRHH) con la previsión de un personal idóneo para ejercer la función docente.

El segundo enfoque de la justificación es el logro de la solución para la problemática planteada, a fin de ser implementada en la Coordinación de la carrera que, como labor diaria, representa una limitación para maximizar la efectividad de la administración del RHDS que aspira impartir alguna asignatura en la Carrera de TSUE de la UNEFA Núcleo Aragua.

El tercer enfoque, está justificado en el cumplimiento del requisito estipulado por el Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios en Salud

Pública “Dr. Arnoldo Gabaldón” para obtener el grado académico de “Especialista en Gestión de Salud Pública”, una vez culminada la totalidad del programa académico y como aporte al fortalecimiento de la investigación y la solución de aspectos relacionados con RRHH en docencia de salud.

En atención a lo anterior, el diseño de un modelo de selección del RHDS asegurará la contratación del docente idóneo para contribuir a formar el TSUE que el país demanda.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Abordar este capítulo tiene como finalidad sustentar, teóricamente, el planteamiento expuesto, con basamento en el criterio de una diversidad de autores, de quienes es preciso considerar algunas investigaciones previas relacionadas con el tema, de allí, se extraen detalles relevantes acerca del propósito, objetivos, metodología, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

En este sentido, Balestrini (1997) define el marco teórico como: “el resultado de la selección de aquellos aspectos mas relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio” (p. 38).

2.1.- Antecedentes de la Investigación

En toda investigación se hace necesario conocer estudios previos que guarden relación directa con el tema planteado, los cuales servirán de apoyo y punto de referencia para aclarar dudas, ampliar conocimientos y dar relevancia a los aspectos a tratar.

Los estudios realizados con anterioridad y que tengan similitud con los aspectos tratados en esta investigación ayudan a los lectores a centrarse en el contexto y orientarse con respecto a la investigación realizada.

Al respecto, Tamayo y Tamayo (1995), señala “en los antecedentes se trata de hacer una síntesis conceptual de la investigación o trabajo realizado

sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación” (p. 73).

Seguidamente, se presentan una serie de estudios que guardan relación con esta investigación, los cuales sustentaron y sirvieron de ayuda para aclarar aspectos relevantes del tema tratado, de allí que se tenga lo siguiente:

Nieves (2001), realizó un trabajo de grado titulado “Modelo de selección de Recursos Humanos basado en Competencias. CASO: C.S.O.P.E.A., para optar al título de Magíster en Gerencia de Recursos Humanos, en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA).

La investigación estuvo enmarcada en un proyecto factible, sustentado en una investigación de carácter exploratorio, descriptivo en la modalidad de campo, de naturaleza no experimental.

Luego de realizar la revisión bibliográfica y documental, entrevistas, revisión de historiales, manuales y formatos relacionados con el estudio, se elaboró el diagnóstico de la situación del proceso de reclutamiento y selección de los Recursos Humanos Policiales, en el cual el autor destaca la importancia que reviste el reclutamiento y selección como herramienta oportuna en la garantía del éxito para las organizaciones.

Dentro de la estructura del modelo propuesto se destaca la conformación del proceso de reclutamiento y selección; de donde el reclutamiento se propone realizar a través de familiares y amigos de los funcionarios policiales, así como anuncios de prensa, radio y TV local.

De este estudio se toma como antecedente para la presente investigación, tanto la propuesta como algunos requisitos y partes del proceso de selección que poseen compatibilidad con el modelo que se desea elaborar entorno al problema actualmente en estudio.

Sánchez (2003), realizó un trabajo titulado “Diseño de estrategias para la selección de Profesionales de la Salud. Caso: Gremio de Bioanalistas del Servicio Autónomo Hospital Central de Aragua” para optar al Título de Magíster en Gerencia de Recursos Humanos, en la UNEFA.

La investigación corresponde al diseño de investigación de campo con la modalidad de proyecto factible de carácter descriptivo.

Se emplearon como técnicas de recolección de datos, la revisión bibliográfica documental, cuestionario de identificación de competencias, guías de preguntas y la observación directa.

Lo cual permitió su análisis e interpretación para comprender la situación del proceso de selección para el momento y sentar las bases de la propuesta.

Entre los resultados de mayor interés para la investigación se pueden mencionar el Perfil de competencias, conformado por los siguientes indicadores: compromiso con la institución, desarrollo de personas, trabajo en equipo, conocimiento y experiencia, pensamiento analítico, sensibilidad interpersonal, orientación al logro, autocontrol e iniciativa.

Una de las conclusiones es que las habilidades evaluadas con técnicas apropiadas, permiten captar el RH idóneo para la labor a emprender.

Pineda (2004), presentó el trabajo de grado titulado: “Sistema de Planificación Estratégica de Recursos Humanos para la UNEFA, Núcleo Maracay”, para optar al título de Magíster en Gerencia de Recursos Humanos, en la UNEFA.

El trabajo estuvo enmarcado dentro de la modalidad de proyecto factible, apoyado en una investigación de campo de carácter descriptivo.

Entre los resultados obtenidos se identifica como de mayor relevancia: la ausencia de planes estratégicos en materia de RH dirigidos a la selección del personal. El plan estratégico propuesto se basó en la planificación de la

carrera, la administración y desarrollo del personal administrativo civil, profesional y técnico, así como, la integración de los procesos de planificación, administrativo e individual de desarrollo de los RRHH en la UNEFA.

Lo tratado en dicha investigación guarda estrecha relación con el propósito y la problemática planteada en la presente investigación a los fines de garantizar la gestión de los RRHH en lo referente a la carrera de TSUE en la UNEFA Núcleo Aragua.

Luego de referenciar los estudios antes citados, se puede determinar, que; toda institución debe prestar atención al buen funcionamiento y aporte del área que internamente se dedica a la implementación de lineamientos de los RRHH, enfocando la Gerencia o la coordinación responsable de programar, asesorar, ejecutar y controlar todo lo referente al RH, y en lo concerniente a la presente investigación; la UNEFA Núcleo Aragua, donde los responsables de los RRHH deben dar asesoramiento en la selección del RHDS de las diferentes especialidades, condición fundamental para garantizar el éxito en el desarrollo de las carreras y específicamente de la carrera de TSUE.

2.2.- Marco institucional

El 26 de abril de 1999, el Presidente Hugo Chávez Frías bajo el Decreto N° 115, publicado en Gaceta Oficial N° 36687, impulsa el estatus académico del IUPFAN, transformándolo en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de La Fuerza Armada (UNEFA), e incrementando sus Núcleos y carreras a nivel Nacional según los requerimientos de la Fuerza Armada y la población. Para lo cual se estructuró como se muestra en el siguiente organigrama:

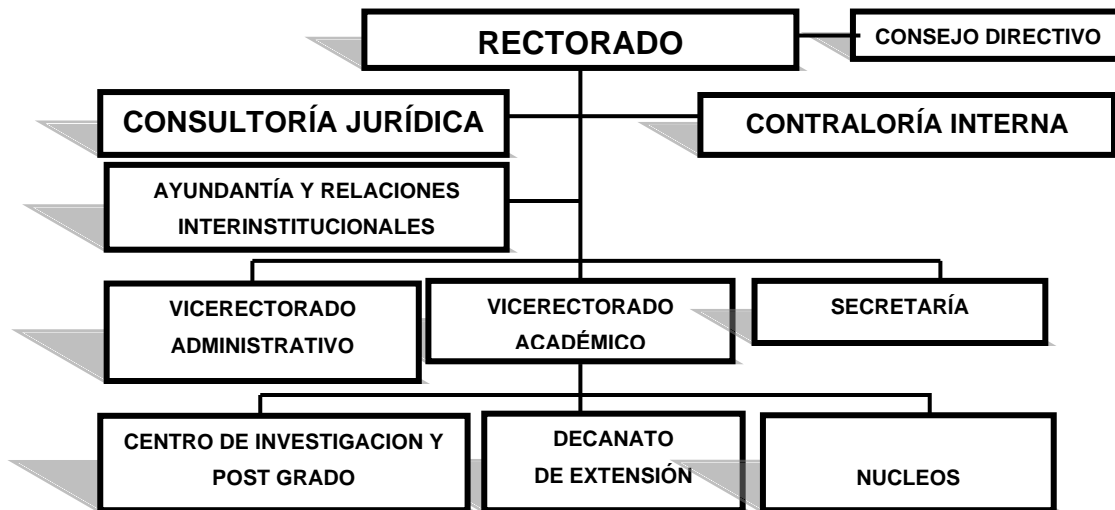


Figura 1. Organigrama de la UNEFA. 2006.

El Núcleo Aragua de la UNEFA, se estructuró jerárquico y técnico - administrativamente, para el cumplimiento de su misión y de las funciones asignadas en lo referente al área académica, en la siguiente forma (Ver Figura 2):

- 1) Decanato.
- 2) Consejo de Núcleo (integrado por los Jefes de Departamentos de carrera).
- 3) Divisiones.
- 4) Departamentos de coordinación de carreras.

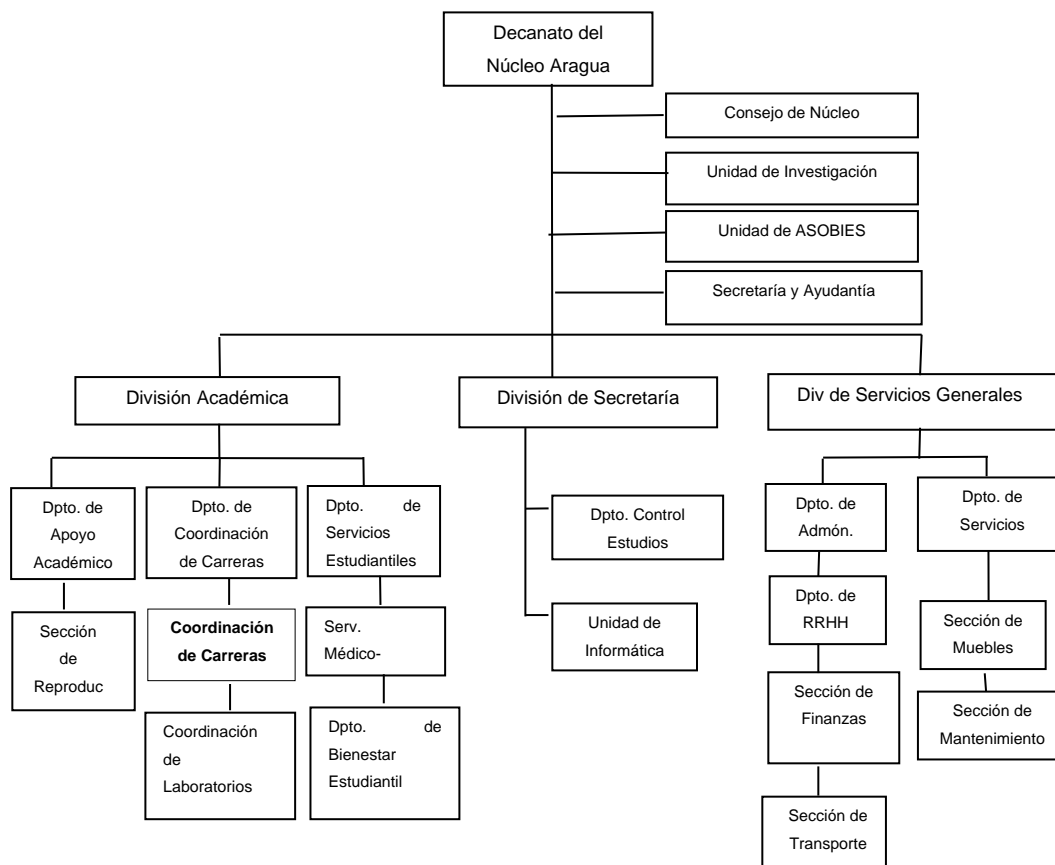


Figura 2. Estructura UNEFA, Núcleo Aragua. 2006.

Posteriormente, en septiembre del año 2008, es modificada la estructura de la UNEFA a fin de adecuarla a los nuevos requerimientos institucionales y al crecimiento exponencial de la población estudiantil que requiere de mayores servicios, donde se crea un Departamento de Carreras que agrupa las Coordinaciones de Carreras, quedando como se muestra a continuación:

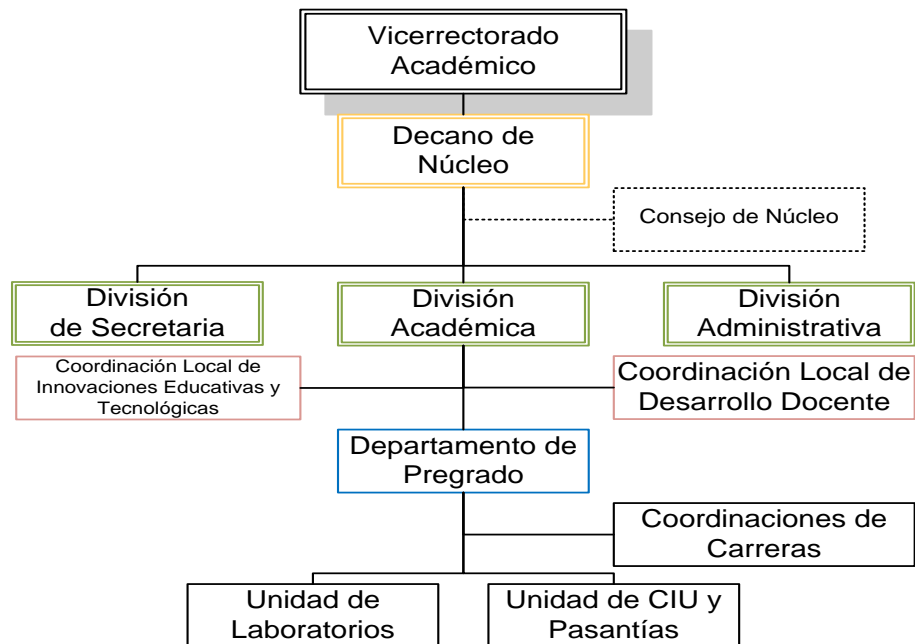


Figura 3. Estructura UNEFA, Núcleos. Fuente: UNEFA. 2008.

La Coordinación de Ciencias de la Salud esta ubicada dentro de la estructura organizativa, en el nivel medio de la institución, es decir; en la Coordinación de Carreras y bajo un esquema piramidal, enmarcado desde el punto de vista funcional lineal en un escenario organizativo que responde a líneas de mando que van desde los niveles jerárquicos superiores estratégicos-tácticos (Rectorado, Vicerrectorados, Decanatos, Divisiones, Departamento de Carreras) hasta llegar al nivel operativo (Coordinaciones de Carreras), y dentro de esta estructura organizativa son las Coordinaciones de carrera las responsables de ejecutar los procesos de selección del RHDS, dentro del marco de la reglamentación vigente.

2.3.- Bases Teóricas

La teoría en una investigación representa un aspecto relevante, siendo de gran ayuda por brindar al investigador el apoyo inicial dentro de los conocimientos del tema estudiado; es decir, la teoría sirve para orientar la investigación y los resultados de ésta. Por ello, las bases teóricas deben ser consideradas como fundamento del estudio. Según Tamayo y Tamayo (2001), las bases teóricas permiten:

Ampliar la descripción del problema e integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas; en una palabra, es la teoría del problema y tiene como fin ayudarnos a precisar y organizar los elementos contenidos en la descripción del problema, de tal forma que puedan ser manejados y convertidos en acciones concretas (p. 179).

Se puede decir, que facilita la comprensión del problema y fusiona la teoría con el problema investigado. En este sentido, se presentan a continuación los temas que conforman el cuerpo conceptual de la investigación.

Recurso Humano

Es tal la importancia que hoy se le otorga al factor humano que se le considera la clave del éxito de una empresa y la gestión de RRHH es considerada como la esencia de la gestión empresarial. De esta manera, una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo. La

gestión de RRHH constituye, por tanto, un factor básico para que la empresa pueda obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad.

Hay consenso entre destacados empresarios de éxito y reconocidos estudiosos de la gestión empresarial, en que la ventaja competitiva básica de las empresas a inicios del siglo XX no radica en los recursos naturales, ni en los recursos energéticos; no radica en los recursos financieros y no radica ni tan siquiera en la tecnología: la ventaja competitiva básica de las empresas a inicio del siglo XX radica en el nivel de preparación y de gestión de los RRHH.

El destino de una nación depende de sus habitantes, los conocimientos, las habilidades, la salud, la ideología, las motivaciones, en resumen los RRHH con que cuenta un país delinearán su propio futuro.

Por lo tanto, se requiere de un esfuerzo tendiente a aprovecharlos de la mejor manera en bien del propio individuo, de la organización donde labora y del país en general.

La selección de personal es una actividad propia de las áreas de RRHH y en la cual participan otros estamentos de la organización. Su objetivo es escoger al candidato o candidata con las competencias más idóneas para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación.

Para llevar a cabo tal oficio, las empresas plantean una serie de pasos muy similares que incluyen entrevistas psicológicas y técnicas, aplicación de pruebas psicométricas, verificación de referencias, visitas domiciliarias, entre otras.

La selección de personal por competencias se diferencia de un proceso de selección tradicional por los métodos que emplea, no por los pasos.

2.3.1. La Gestión de Recurso Humano

En el desarrollo de la actividad empresarial actual la Gestión de Recursos Humanos (GRRHH) constituye un factor estratégico fundamental y de ventaja competitiva. Disponer del personal capacitado, motivado y leal es esencial para el logro de las metas organizacionales.

La tendencia más generalizada y aplicada en las organizaciones de éxito, es la de tratar a los RRHH de forma integral, concentrando lo que tradicionalmente se manejaba por separado en áreas como personal, cuadros, capacitación, organización del trabajo, salarios, protección e higiene, entre otras, en un sistema donde el centro es el hombre, y los planes y las acciones interactúan coherentemente entre sí y el resto de los sistemas existentes en la organización.

Los resultados más notables de este enfoque se asocian a eficiencia, eficacia, calidad, satisfacción, grado de compromiso e implicación del trabajador con la labor que realiza.

Para ubicar el papel de la administración de recursos humanos (ARRHH) es necesario precisar algunos conceptos de administración general.

Arias G., Fernando. (1990), define la ARRHH como: "...la disciplina que persigue la satisfacción de los objetivos organizacionales, contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado..." (p. 23).

Es de hacer notar, que el esfuerzo humano resulta tal para el funcionamiento de cualquier organización; si el capital humano se muestra dispuesto a proporcionar un esfuerzo, la organización marchará. En caso contrario, se detendrá. En consecuencia la organización debe prestar atención prioritaria a sus RRHH.

La GRRHH consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal. Es el proceso racional, equitativo y humano del

personal dentro de la organización, a los fines de lograr los objetivos planteados por la empresa, por lo que los directivos de las organizaciones coinciden en que la administración efectiva de los RRHH es la más importante de todas las funciones gerenciales.

El termino RRHH, sin embargo, es usado en la mayoría de los casos con una gran imprecisión. El objetivo de la GRRHH es crear, mantener y desarrollar un talento humano con habilidades y motivación, así como condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de los RRHH y el logro de los objetivos individuales y organizacionales.

Villegas (1988), define a la administración de RRHH así: “Es la parte de la dirección que tiene como finalidad la planificación, organización y control de las funciones operativas de procuración desarrollo y mantenimiento y utilización de los recursos humanos en la organización.” (p. 20).

En cualquier caso se puede señalar que la misión en sentido sustantivo que tiene una Sección de RRHH, con independencia de su organización operativa, será la de la planificación, adquisición, mantenimiento y desarrollo de los RRHH necesarios para cumplir el proyecto institucional.

De donde, la investigadora, observa que en la UNEFA no se ejecutan las actividades básicas de planeación del RHDS para las carreras, de modo que el ingreso queda abierto a la posibilidad de recomendación del personal ordinario a cargo de las carreras, en base al tiempo de labor bajo contratación que posean, anulando la posibilidad de un proceso justo y delimitado para el ingreso a personal ordinario de la institución.

Lo antes expuesto, comprueba las fallas en la implementación de la reglamentación de ingreso, específicamente en lo concerniente a la evaluación de desempeño, ya que al no existir un proceso definido y la

asesoría oportuna, queda supeditado al interés de la coordinación de la carrera, quien debe evaluar al candidato en periodo de prueba, de investigar los pasos a seguir, formatos y plazos de entrega para la finalización del periodo de prueba establecido.

Aunado a ello, en realidad, no hay registros de caso alguno en que culminado el periodo de prueba no se materialice el ingreso; a pesar de la comprobación del desempeño deficiente del candidato.

2.3.2. Áreas Estratégicas de la Nueva Función de RRHH

Barranco (1993), diferencia, dentro de los ámbitos funcionales de la gestión estratégica de los RRHH, los siguientes grupos:

- Planificación Estratégica.
- Selección por competencias.
- Desarrollo de los RRHH.
- Integración del personal.
- Evaluación del desempeño.

En lo cual otros autores coinciden al definirlos como sigue:

Área de la planificación estratégica: "La estrategia mejor diseñada no asegura el éxito de la empresa si no se sostiene en una contribución plena de su personal a todos los niveles. Inversamente, los más ardientes esfuerzos de motivación de los colaboradores no llevan a ninguna parte si no se estructuran dentro de una buena estrategia bien concebida (Octave, 1989).

Selección por Competencias: La autora afirma que para ejecutar un proceso de selección por competencias "...primero deberán confeccionarse los perfiles..." (Alles, 2004). De tal modo, que los requerimientos estén conformados por competencias derivadas del conocimiento y derivadas de la conducta, que constituirán los perfiles y funciones del cargo.

Área del desarrollo de los RRHH: Se deben diferenciar dos niveles: el del personal directivo y el resto de la plantilla, es decir, mandos medios y operarios, tanto cualificados como no cualificados. La falta de polivalencia del personal y la rigidez de los puestos de trabajo han provocado limitación del contenido y proyección de dichos puestos en el organigrama de la organización (Octave, 1989).

El desarrollo de todos los niveles implica un análisis y valoración de puestos de trabajo, además de un análisis de necesidades del trabajador que repercute en la calidad, productividad y competitividad de la organización (Octave, 1989).

Área de integración del personal: Es fundamental idear y crear sistemas de gestión que permitan contar con todas la inteligencia (racional y emocional) de la empresa. Si se desea ser competitivos frente a las nuevas circunstancias de mercado, si se quieren reducir costes y mejorar la calidad, elevando al tiempo la imagen de la empresa, es necesario: visión estratégica de futuro, gestión eficaz y moderna, directivos Profesionales y personal integrado y motivado (Octave, 1989).

d. **Área de evaluación de desempeño:** Considerando el desarrollo del RH como un proceso que conduce a la optimización de las posibilidades latentes de las personas, es necesario que este proceso sea un esfuerzo congruente con el plan estratégico de la empresa y debe ser el resultado de la convergencia entre las metas de crecimiento de la empresa y las metas de autorrealización de sus colaboradores. Por ello es importante, la evaluación y auto evaluación del personal.

Destaca de todo esto el área de la planificación estratégica de los RRHH (PRRHH) y de evaluación del desempeño, que en caso de la presente investigación, representa el inicio del proceso de selección que se diseñó y la evaluación de una correcta contratación o la prueba de que debe rediseñarse el proceso de selección, de modo que garantice su correcta concepción.

2.3.3. Planificación Estratégica de RRHH

Tradicionalmente, la planificación de recursos humanos (PRRHH) ha sido llevada a cabo de forma reactiva; esto es: las necesidades del negocio determinaban las necesidades de personal y la función de la coordinación de RRHH se limitaba a tratar de evitar que el factor humano entorpeciera o frenara la fase de implantación. Un error frecuente en este contexto consiste en centrar la atención, en materia de personal, en las necesidades de mantenimiento a corto plazo e ignorar la coordinación con los planes de la organización a largo plazo (Byars, 1996).

No obstante, el incremento de la incertidumbre y los relevantes cambios que han presidido el mundo de los negocios en los últimos años, han posibilitado que algunas organizaciones integren la PRRHH en el proceso de planificación estratégico del negocio (Bernardin y Russell, 1993). En efecto, la evolución de un modelo subsidiario a otro de integración plena, presidida por relaciones recíprocas e interdependientes, en la gestión estratégica de RRHH constituye el gran reto que afronta en la actualidad esta función, y una condición indispensable para la eficacia de la PRRHH (Sherman, 1999).

El proceso de planificación estratégica es continuo y orientado a largo plazo. Se trata de definir la misión o razón de ser que justifica la presencia de la institución, y de analizar su ambiente externo e interno. La confluencia

de estos aspectos posibilitará el desarrollo de la planificación estratégica, la cual dará lugar a la determinación de objetivos estratégicos y líneas principales de actuación orientadas a su consecución.

De este plan se derivarán, mediante un proceso en cascada, los objetivos estratégicos y líneas de actuación principales para cada función, entre ellas, RRHH. Lógicamente, para ejecutar los planes estratégicos, éstos han de ser desmenuzados en actividades más concretas y objetivos mensurables a más corto plazo, o metas.

De allí que, una vez definidos las funciones para cada puesto de trabajo, es posible determinar las competencias generales y específicas para cada cargo, en este caso asignatura a impartir por el RHDS, de modo que la selección se ejecute mediante un proceso detallado y planificado estratégicamente, sin dejar cabida a confusión respecto a que candidato es el correcto para cada cargo docente.

2.3.4. Gestión de RRHH basado en Competencias

Hoy en día cuando las empresas y organizaciones se han visto afectadas por unas series de transformaciones de tipos políticos, económicos y sociales, han tenido la necesidad de realizar acciones emprendidas en busca de competencias más aguerridas y maduras, para asumir los retos del mundo moderno, como la globalización y los avances tecnológicos.

Es importante tomar en cuenta, además de lo expuesto, que la gestión por competencia supone una nueva estructura de valoración del conocimiento que forma parte de la cultura organizacional, para ello dentro del marco de un modelo holístico es comprensible que la gestión por competencia tenga la siguiente interacción:

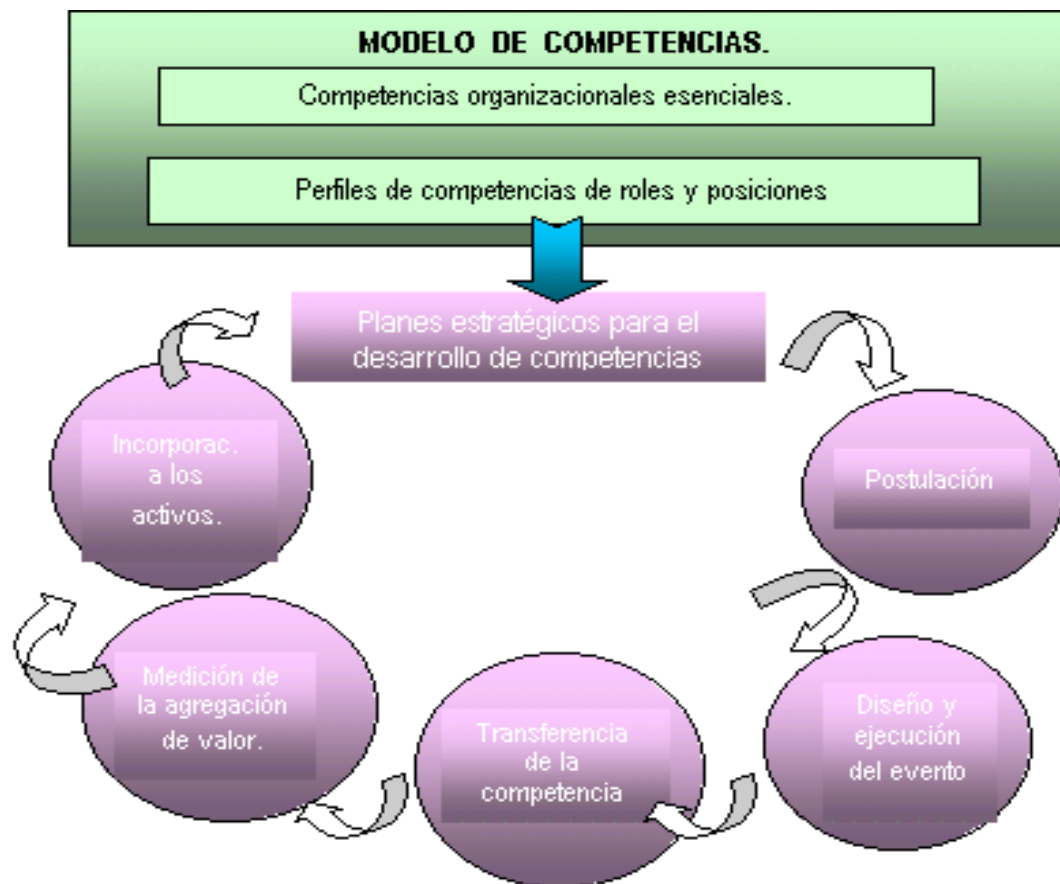


Figura.4 Ciclo del desarrollo de Competencias. Fuente: Delgado (2001).

Delgado, (2001) clasifica los componentes de la gestión por competencias como sigue:

- a. Modelo de competencias.
- b. Planes estratégicos.
- c. Postulación.
- d. Diseño y ejecución del evento.
- e. Transferencia de la competencia.
- f. Medición de la agregación de valor.

Ampliando, a continuación, la descripción y definición de cada aspecto enumerado, que compone el Modelo de competencias:

a. **El Modelo de Competencias**

El Modelo de Competencias de una organización incluye: las Competencias Organizacionales y los Perfiles de Competencias, que a la vez incluyen las Competencias Corporativas, que son las que debe poseer todo el personal para corresponder con su desempeño a la oferta de valor que hace la institución a sus clientes.

Las competencias de Rol, las comparten los que desempeñan un conjunto de responsabilidades y las Competencias de Posición, contextualizadas en procesos de trabajo específico.

El Modelo de Competencias traduce la estrategia del negocio al lenguaje de la gestión de los RRHH, con base en competencias.

b. **Planes estratégicos para el desarrollo de competencias (PEDC)**

En los Planes Estratégicos para el Desarrollo de Competencias (PEDC), se identifican las competencias clave asociadas con las Competencias Organizacionales, los objetivos estratégicos y los procesos críticos del negocio. Señalan las áreas de competencias que merecen atención prioritaria, así como los indicadores estratégicos y de procesos específicos que deberán ser afectados positivamente por el desarrollo de las competencias clave. Los PEDC, orientan las postulaciones personales y la gestión.

c. **Postulación**

Tomando como base los PEDC, cada actor se propone para desarrollar alguna de las competencias clave para la estrategia del negocio o para el incremento de valor en alguno de los procesos. En la postulación propone también la(s) modalidades(s) (tutorías, adiestramiento formal, participación en proyectos, etc.), mediante las que, la competencia, puede ser desarrollada así como los logros específicos ha de obtener con dicho desarrollo. Las postulaciones pueden surgir también de un proceso de evaluación formal en el que se contraponen los actores con los Perfiles de Competencias del modelo organizacional.

d. Diseño y ejecución del evento

Un diseño hecho a la medida del desarrollo de competencias en el contexto particular de la organización, permitirá dar respuestas adecuadas y acumular experticia para la atención de futuras necesidades. El desarrollo de competencias contempla desde el diagnóstico, hasta el monitoreo de la aplicación.

e. Transferencia de la competencia

Recuérdese que solo se puede hablar de competencia cuando la persona es capaz de transferir lo aprendido a situaciones nuevas y agregar valor. Este enfoque conlleva el involucramiento y el compromiso de quien aprende y de quienes son responsables por la gestión de los procesos, por crear condiciones para que el aprendizaje se convierta en competencia.

f. Medición de la agregación de valor

En contexto de la Gestión por Competencias, valor agregado es aquel que una persona suma a los procesos de trabajo con sus conocimientos, habilidades o aptitudes emocionales. El proceso de medición continua y sistemática de la variable competencias permite identificar tanto las oportunidades para el desarrollo, como la evaluación precisa del aporte con base en la comparación de la data del “antes” y el “después”. Es aquí donde juega el papel primordial la evaluación del desempeño.

Evidentemente, la estrategia de negocio en la gestión por competencia es fundamental, de allí que la cultura de la empresa prevalezca para entender los nuevos valores y paradigmas sobre los cuales se sustenta una nueva acción de la organización. Y es por ello que la gestión por competencia administra un activo intangible: el talento intelectual de los RRHH, que representa su mayor manifestación de las competencias que adoptan las personas.

El ciclo del desarrollo de las competencias inicia con el establecimiento de las competencias organizacionales que permitirán definir los perfiles de competencias según los roles y posiciones a ocupar que generarán los planes estratégicos para el desarrollo de competencias necesarias, para luego postular los candidatos a desarrollar dichas competencias; para lo cual se diseña y ejecuta el evento de transferencia de las competencias aun necesarias para cubrir el ideal, ya capacitado el RHDS se puede medir la agregación de valor obtenido, de modo que RHDS pueda incorporarse a los activos de la institución, de donde continuarán fomentando y nutriendo los planes estratégicos para el desarrollo de mayores y mejores competencias.

La importancia de ello radica en que al capacitar a los candidatos a RHDS de la UNEFA para la carrera de TSUE, previo a su ingreso como docente en período de prueba, se pueden obtener evaluaciones certeras de sus condiciones y predecir su desempeño como profesional.

Minimizando los costos de horas-hombre en planificación, selección, contratación, desarrollo, evaluación y cese de funciones del RHDS que no resultare apto para la carrera.

2.3.5. Modelo de Gestión por Competencias Laborales

Las Competencias Laborales no son tema nuevo ya que data de hace muchos años atrás por la preocupación en ciertos países como EE.UU., Canadá, Australia e Inglaterra que observaron que sus sistemas de educación no los satisfacían los objetivos de sus proyectos educativos. Aunque, la formación no es el único aspecto en el cual se aplican las competencias laborales.

De acuerdo a este modelo la competencia se define como capacidad de desarrollar eficazmente un trabajo, utilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarias, así como los atributos que faciliten solucionar situaciones contingentes y problemas. Podría interpretarse también en el siguiente gráfico:

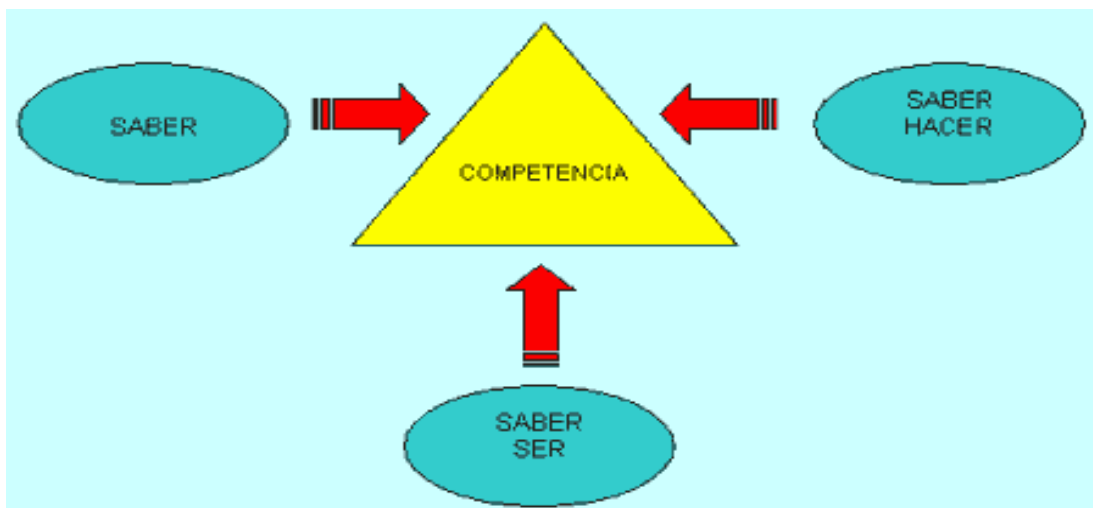


Figura 5. Descripción Gráfica del Concepto de Competencia laboral. Fuente: Mertens, L. (1999)

Lo anterior, diagrama la definición de competencia deseada y necesaria en el RHDS de la carrera de TSUE, definiendo la competencia, en este caso laboral, al compendio de saberes: como el saber-hacer, el saber-ser y el saber-saber; que agrupan la capacidad de un individuo para obtener competencias personales y Profesionales que le permitan desarrollar por autogestión e iniciativa, competencias laborales adaptadas a la necesidad del cargo que ocupa dentro de la empresa.

En el caso de esta investigación, las competencias necesarias en todo candidato a RHDS de la carrera de TSUE, como requisito de ingreso para garantizar la capacidad de auto desarrollar competencias docentes e investigativas y para ser modelo o mentor del estudiantado.

A partir de dicho concepto se han ensayado tipologías, clasificaciones y gradaciones de competencias, desde distintos puntos de vista y tendencias emergentes. De acuerdo Gonzci (1996), las competencias laborales tiene la siguiente tipificación:

Enfoque Tareas Desempeñadas	Enfoque Atributos Personales	Enfoque Integrado (Holístico)
Desempeño que se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas y subtareas especificadas de manera clara.	Enfocada en las características de las personas y su aplicación en diferentes contextos de trabajo.	Dado por la combinación de las tendencias de enfoque de tareas con el enfoque de atributos personales.
Impulsaron las metodologías: DACUM, AMOD y SCID, básicamente orientadas a la formación.	Basada en lo que la persona sabe, puede y quiere hacer. Los atributos se especifican en niveles o grados.	Orientada a la evaluación y certificación de las competencias.

Figura 6. Tipología de Gonzci Fuente: Gonzci, G (1996).

En base a lo anterior, la investigadora considera pertinente el empleo del Enfoque Integrado u Holístico para la presente investigación, como lo plantea Gonzi, G. (1996), combina las tendencias y va orientada a evaluar y certificar las competencias deseables en los candidatos al puesto de trabajo.

Según Mertens (1999) los tipos de competencias se pueden dividir en:

a. **Competencias genéricas:** se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc.

b. **Competencias básicas:** son las que se relacionan con la formación y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.

c. **Competencias específicas:** se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales como: la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc.).

Para la presente investigación, se emplean las tres competencias: genéricas, básicas y específicas; dada la complejidad de las funciones propias del puesto de trabajo dentro de la Coordinación de la Carrera de TSUE, y la variedad-complejidad de labores que debe desempeñar el docente en una institución de educación superior de las fuerzas armadas.

De allí que, el movimiento hacia la adopción del enfoque de competencia laboral se ha relacionado con los cambios que, en diferentes ámbitos, se registran actualmente a nivel global. En particular Mertens (1999), asoció las competencias con la estrategia para generar ventajas competitivas, la estrategia de productividad y la gestión de recursos humanos.

Para ese autor es indudable que el surgimiento del enfoque de

competencia está relacionado con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochenta. La mayor exposición a la competencia mundial y la presión por el mejoramiento de la calidad y la reducción de costos fueron estrategias que rápidamente se difundieron desde el Japón hacia el occidente.

Uno de los componentes clave en esta arquitectura naciente es el factor humano; enfocado en la contribución que efectúan las personas y colaboradores de la organización a favor de los objetivos de la empresa. De allí, que el surgimiento del enfoque de competencia laboral este relacionado plenamente con la estrategia de competitividad, dada la necesidad de las instituciones por diferenciarse de otras, en este caso entre las universidades, a partir del desarrollo de su RHDS.

Al referirse a competencia laboral, es conveniente distinguir entre una de cuatro dimensiones que pueden diferenciarse y significar aplicaciones prácticas del concepto de competencia. Se trata de la Identificación de competencias, la Normalización de Competencias, la Formación basada en Competencias y la Certificación de Competencias. Que a continuación se explican:

a. **Identificación de competencias:** Es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente. Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo, ello implica que se facilite la participación de los trabajadores durante los talleres de análisis. La cobertura de la identificación puede ir desde el puesto de trabajo hasta un concepto más amplio y mucho más conveniente de área ocupacional o ámbito de trabajo.

b. **Normalización de competencias:** Una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las

transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país).

c. **Formación basada en competencias:** Una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización; la elaboración de currículos de formación para el trabajo será mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial.

Es necesario, no solamente que los programas de formación se orienten a generar competencias mediante la base de las normas, sino también, que las estrategias pedagógicas sean mucho más flexibles a las tradicionalmente utilizadas. De este modo, la formación por competencias enfrenta también el reto de permitir una mayor facilidad de ingreso-reingreso haciendo realidad el ideal de la formación continua.

De igual forma, es necesario que permita una mayor injerencia del participante en su proceso formativo decidiendo lo que más necesita de la formación, el ritmo y los materiales didácticos que utilizará en su formación, así como los contenidos que requiere. Todo ello enmarcado en las innovaciones educativas de las cuales la UNEFA es pionera en Venezuela, empleando el Aprendizaje Autogestionado Asistido (AAA), y la formación por

medios virtuales, de los cuales el RHDS debe empoderarse para ser guía de los procesos académicos.

d. **Certificación de competencias:** Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada.

Según Rodríguez Trujillo (2006), se puede concluir respecto a la definición de las competencias que:

1. Son características permanentes de la persona,
2. Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo,
3. Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.
4. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.
5. Pueden ser generalizables a más de una actividad.

De donde se refuerza, la necesidad de identificar las competencias necesarias e ideales del RHDS de la carrera de TSUE, a fin de consolidar la selección y contratación de un personal que genere conocimiento y desarrollo para el estudiantado y para sí mismos, demostrando que realmente la institución gana al contar con su aporte al cumplimiento de la misión y visión de la UNEFA.

2.3.6. Perfil del Docente de Educación Superior

La época actual, está caracterizada por la existencia de una información aplicada a las esferas de la producción, de la distribución y de la

gestión; está revolucionando las condiciones de la economía, el comercio, las bases de la política, la comunicación cultural mundial y la forma de vida y de consumo de las personas. Este nuevo ciclo ha sido denominado *sociedad de la información*, debido a que es la información la que ahora dirige la economía global que está surgiendo.

El incremento y la complejidad de los problemas que este giro promueve es quizá más perceptible en la educación superior, debido al cambio de las estructuras sociales, entre las cuales la globalización (como un factor externo), ha sido un aspecto importante por el hecho de que la educación superior, por sí misma, se ha visto obligada a proponer cambios internos radicales como resultado de la situación explosiva en el incremento de alumnos, profesores y administrativos.

De lo cual la UNEFA es impulsora, ya que al cambiar de IUPFAN a UNEFA se abre al pueblo en el 2004 e incrementa su matrícula en aproximadamente un 1.000 %, ya que sólo en Núcleo Maracay pasó de tener 1.500 bachilleres en 2004 con carreras de ingeniería únicamente, a 15.000 bachilleres en 2009 fundando la carrera de TSUE, seguida por carreras sociales como Economía Social y Administración Mención Municipal, Educación integral, Ingeniería Agronómica, Turismo, entre otras, para ser ahora Núcleo Aragua, con tres extensiones en la Región: Cagua, San Casimiro y Colonia Tovar.

Además, porque al ser el alumno egresado quien se enfrenta precisamente a los nuevos retos de la oferta y la demanda, encara grandes problemas, tales como elegir, analizar y emplear la información, investigar y generar procesos y técnicas innovando los existentes, que hacen evidente la necesidad de un aprendizaje distinto y permanente, los cuales ya hoy recibe en la UNEFA, que esta en la cúspide de las innovaciones educativas.

La educación superior necesita ahora una visión renovada para su planeación, que sea congruente con las características de la *sociedad de la*

información. Por ejemplo, el desarrollo y promoción de las nuevas tecnologías, las cuales en la actualidad amplían las fronteras y transfiguran ya el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por ello, se ha visto que es necesario repensar los conceptos básicos de la planeación estratégica de las universidades y explorar las competencias que, las instituciones de educación superior, forzosamente requerirán para poder anticipar las exigencias a las que sus alumnos se enfrentarán en el siglo XX.

Esta realidad, genera razones justificadas y suficientes para buscar solución al problema planteado en esta investigación, por lo que se hace necesario establecer perfiles de competencias adecuados a las funciones que ejercerá el RHDS en la carrera de TSUE de la UNEFA Núcleo Aragua, los cuales determinaran la calidad de los profesionales que egresen, ya que las limitaciones comprobadas en sus docentes, generaran mas confusión y desconocimiento en el estudiantado, limitándolos a ese saber tan necesario entre los universitarios.

2.3.7. La Educación Basada en Competencias

Para establecer un cambio en la educación a escala mundial que garantice la excelencia y que satisfaga las necesidades de la práctica laboral contemporánea, los investigadores Holland (1997) ha propuesto que este proceso debe iniciarse desde un marco conceptual que cimiente la consonancia entre los conocimientos, las habilidades y los valores. El marco conceptual lo constituyen las características propias de la identidad de cada institución con su misión y sello específicos.

En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (1998), en la sede de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO), se expresó la necesidad de propiciar el

aprendizaje permanente y la construcción de las competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad señalando que las principales tareas de la educación superior han estado y seguirán estando ligadas a cuatro de sus funciones principales:

- Una generación con nuevos conocimientos (las funciones de la investigación).
- El entrenamiento de personas altamente calificadas (la función de la educación).
- Proporcionar servicios a la sociedad (la función social).
- La crítica social (que implica la función ética).

La educación basada en competencias es una nueva orientación educativa que pretende dar respuestas a la *sociedad de la información*. El concepto de *competencia*, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de cognición y básicamente significa *saberes de ejecución*. Puesto que todo proceso de “conocer” se traduce en un “saber”, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás dentro de un contexto determinado.

Chomsky (citado por Mertens, 1999), a partir de las teorías del lenguaje, instaaura el concepto y define *competencias* como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación. La educación basada en competencias (Holland, 1997) se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar, con maestría, las destrezas señaladas por la industria; formula actividades cognoscitivas, dentro de ciertos marcos, que respondan a determinados indicadores establecidos y asienta que deben quedar abiertas al futuro y a lo inesperado.

De acuerdo a todo lo expresado anteriormente, se muestra a continuación un cuadro con las competencias mínima para un docente:

Tabla 1. Perfil Docente

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN
ACADÉMICAS	Asociadas a las exigencias prescriptivas, legales y normativas.
PEDAGÓGICAS	Asociadas a los procesos pedagógicos en el aula: Estrategias de enseñanza, medios y recursos para el aprendizaje, gerencia de la instrucción, e intercambio de experiencias pedagógicas.
PERSONALES	Referidas en especial al campo personal y al desarrollo de la gerencia personal, a su maestría como persona, a su autoestima hacia las relaciones intrapersonales, interpersonal como grupal.
GERENCIALES	Estas competencias se asocian a las ejecuciones de las funciones propias del cargo de supervisor como: planificación, organización, dirección y control.
TÉCNICAS ESPECIALIZADAS	Se refieren al cúmulo de acciones especializadas como: procesos, equipos, herramientas, instrumentos, tecnologías, solución de problemas, algoritmos, heurismo, entre otros.

De donde se toma como guía para la construcción del modelo que se propone en esta investigación, dada la oportuna comunión de competencias en concordancia con el perfil que se requiere en el RHDS para la carrera de TSUE de la UNEFA Núcleo Aragua, y que sirven de guía en la construcción del proceso de selección de los candidatos y las candidatas docentes a integrar el cuerpo académico de la UNEFA.

2.3.8. El Proceso de Selección Basado en Competencias Laborales

Los sistemas de GRRHH basados en competencia facilitan la ejecución de las funciones de la administración del talento, entre ellas la selección. El proceso se inicia con la identificación de las competencias y prosigue con la evaluación del candidato frente a tales competencias, estableciendo de esta forma su idoneidad para la ocupación a la que aspira.

De este modo, el proceso de selección se apoya en las competencias definidas por la organización, bien sea mediante la aplicación de normas de competencia establecidas con el Análisis Funcional (funcionalismo) o, a partir de la definición de las competencias clave (conductismo) requeridas.

Las competencias facilitan un marco de criterios contra los cuales llevar a cabo la selección, pero pueden introducir algunas variaciones en las características tradicionales del proceso. Estas variaciones puede resumirse en: el cambio de énfasis en la búsqueda de un candidato para un puesto, a un candidato para la organización; considerar la diferencia entre competencias personales y competencias técnicas; e introducir ejercicios de simulación para detectar la posesión de ciertas competencias por los candidatos, así como el establecer las bases legales que sustenten el proceso.

2.4. Fundamentación Legal

Las bases legales constituyen una serie de artículos establecidos en las leyes y reglamentos, que legalizan y soportan la elaboración del trabajo de investigación.

Balestrini (2001), indica que las bases legales reflejan “la distancia existente entre la elaboración resumida en el contenido del concepto y los hechos empíricos referidos” (p. 68); es decir, el basamento legal se aplica con la finalidad de establecer el soporte de las interpretaciones en una determinada área.

La fundamentación legal de este estudio se realizó en función al orden o poder legal de las leyes, esto con el fin de presentar detalle de las mismas de manera amplia y clara.

Cabe destacar, que toda investigación debe presentar las leyes que la respaldan o sustentan en relación con la institución u objeto en estudio. De ahí, que todas las actividades relacionadas con la educación a cualquier nivel en Venezuela, se encuentran regidas por la legislación vigente, la cual contiene algunos lineamientos en relación a la investigación.

Partiendo de la Carta Magna, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), La Ley Orgánica de Educación (LOE) y Ley de Universidades (LU), se presenta un resumen de los artículos contenidos en ellas como base para la Reglamentación interna vigente en la UNEFA, de la cual ya se ha descrito lo referente al ingreso del RHDS, y concretando el punto de partida legislativo para el proceso de captación y selección que dará paso a la contratación del mejor candidato o la mejor candidata para cada puesto de trabajo, en cada caso particular, como lo es la asignatura específica a impartir y las competencias necesarias para ello, siempre enmarcado en la ley y sus reglamentos respectivos.

Según lo descrito anteriormente, se analiza en el cuadro siguiente:

Tabla 2. Resumen fundamentación legal

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela			
<i>Título</i>	<i>Cap</i>	<i>Art.</i>	<i>Contenido</i>
III	V	104	“La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica...El ingreso,...responderá a criterios de evaluación de méritos...”
Ley Orgánica de Educación			
<i>Título</i>	<i>Cap</i>	<i>Art.</i>	<i>Contenido</i>
I	V	29	“El ingreso a la docencia en la educación superior se hará siempre mediante el sistema de concursos ... “
I	V	47	“El ingreso como docente..., en,...los cargos temporales.....se llenarán con contrataciones mediante concursos de credenciales”.
Ley de Universidades			
<i>Título</i>	<i>Cap.</i>	<i>Art.</i>	<i>Contenido</i>
I	I	9	“Las Universidades disponen de: ... Autonomía administrativa, para elegir y nombrar sus autoridades y designar su personal docente ...”
III	I	85	“Para ser miembro del personal docente...se requiere:...haberse distinguido en sus estudios universitarios o en su especialidad o ser autor de trabajos valiosos en la materia que aspire...”
III	I	100	“La Universidad podrá contratar Profesores...,... Las condiciones..., así como los requisitos del respectivo contrato, los fijará el Reglamento”.

Como se puede inferir del cuadro anterior, la legislación en lo concerniente a la contratación de docentes a nivel universitario, establece algunos requerimientos que sirven como guía en el establecimiento del perfil,

tales como: moral, idoneidad y rendimiento académicos durante su propia formación universitaria, haber realizado trabajos valiosos en la materia a dictar, así como cumplir con los criterios de evaluación de méritos y/o concurso de credenciales que establezca la universidad

En este caso, la UNEFA se apega a la norma en cuanto a los requerimientos y lo amplía estableciendo el proceso de ingreso del personal docente por concurso de oposición o evaluación de credenciales como personal ordinario o convencional a nivel nacional, dejando a las coordinaciones de carrera la propuesta de los candidatos para lo cual es necesario conocer los perfiles por competencias necesarios para impartir cada asignatura de la especialidad.

2.5. Identificación de las Variables

De acuerdo a lo expresado por Arias (1999), una variable es “una cualidad susceptible de sufrir cambios. Un sistema de variables consiste, por lo tanto, en una serie de características por estudiar, definida de manera operacional, es decir en función de sus indicadores o unidades de medida” (p. 14). Por variable se entiende generalmente, una característica o cualidad de un sujeto, objeto, hecho o fenómeno, susceptible a ser modificado en su magnitud ya que dicha modificación o variación pueda ser cuantificada o medida.

En los trabajos de investigación, las variables constituyen el centro del estudio y se presentan incorporados en los objetivos específicos, correspondiendo al investigador identificarlas y de ser necesario clasificarlas, según sea la relación que guarden entre sí. Las variables pueden ser definidas conceptual y operacionalmente. La definición conceptual es de

índole teórica, mientras que la operacional nos da las bases de medición y la definición de los indicadores.

Una vez identificadas las variables, cada una de ellas debe ser definida conceptualmente. La definición conceptual es la expresión del significado que en este caso deberá atribuir el investigador durante el trabajo especial de grado. La definición de operacionalización de las variables presenta el desglosamiento de las mismas en aspectos cada vez más sencillos, que permiten máxima aproximación para poder medirla; estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones de dimensiones, indicadores y de ser necesarios sub-indicadores.

En esta sección se identificaron las variables de estudio definiéndolas conceptualmente de acuerdo al análisis teórico realizado y guardando estrecha relación con el tema planteado en el estudio, resumido así:

Tabla 3. Identificación y definición de las Variables

Objetivo Específico	Variable	Dimensión	Indicadores	Técnicas	Instrumento	Ítem
1.-Diagnosticar las condiciones actuales del reclutamiento, selección e inducción del recurso humano docente para la especialidad de TSUE en la UNEFA, Núcleo Aragua.	Proceso de reclutamiento, selección e inducción del RHDS.	Reclutamiento Registros documentales Selección Inducción	Reclutamiento y Selección Personal Docente Objetivos y Estrategias de RRHH Proceso de Reclutamiento Proceso de selección e inducción	Entrevista Observación	Texto de la entrevista Lista de cotejo	1,2 y 3
2. Determinar las competencias laborales del RHDS según el perfil de la especialidad de TSUE.	Competencias laborales según el perfil de la especialidad de TSUE	Competencias laborales	Conocimiento experiencias Nivel Académico Aspectos Personales	Revisión de documentos	Textos Bibliografías	4, 5

...Continuación Tabla 3.

Objetivo Específico	Variable	Dimensión	Indicadores	Técnicas	Instrumento	Ítem
3.- Determinar los indicadores del modelo de selección por competencias laborales.	Indicadores del Modelo de selección por competencias	Profesionales Tecnológicos Socioculturales personales	Formación Experiencia Investigación Académica Científica Tecnologías Metodologías Méritos a la gestión	Análisis de la revisión de documentos	Resumen y análisis de los Textos y Bibliografías	6, 7
4.-Diseñar el Modelo de selección del RHDS basado en competencias laborales en la especialidad de TSUE de la UNEFA, Núcleo Aragua	Modelo para la selección del RHDS en la especialidad de TSUE de la UNEFA, Núcleo Aragua	Perfil para la selección del Docente de Educación Superior basado en Competencia	Análisis Organizacional Gestión de RRHH: Misión, Visión, Estrategias y Objetivos. Selección del Modelo de Gestión por Competencia Identificación de Competencias Claves Organizacionales Análisis Funcional del cargo Competencias generales, específicas, Personales y técnicas	Gráficos Diagramas Tablas Relaciones de proceso	Análisis lógico de lo recopilado.	8

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se presenta el diseño metodológico a seguir para llevar a cabo la investigación, indicando las técnicas e instrumentos que permitirán el logro de la investigación llevada a cabo, se definieron los procedimientos sistemáticos permitiendo la exactitud y precisión necesaria para que los datos recolectados cumplan con los requisitos de validez y confiabilidad.

El procedimiento metodológico conlleva al logro preciso del objetivo de la investigación, de allí, que Tamayo y Tamayo (2001), señale: “la metodología constituye la medula del plan; que se refiere a la descripción, la técnica de observación y recolección de datos, los instrumentos, los procedimientos y las técnicas de análisis” (p. 144); es entonces, esta fase del estudio, el soporte elemental de la investigación, ya que por medio de esta, se llegará a conclusiones reales de los hechos.

Cabe resaltar, que toda investigación debe efectuarse de manera sistemática, ya que una vez que se tiene el problema sustancial y se poseen basamentos teóricos que permitan obtener conocimientos idóneos sobre el tema, así como el conocer aspectos generales de la institución donde se realizó el estudio, entonces deberán determinarse las características particulares, que permitan indagar sobre los hechos y acontecimientos planteados.

En el caso particular de este estudio, se tomaron en cuenta fundamentos lógicos para la realización de la investigación, solo de esta forma se garantizó el éxito de la misma.

La metodología es un procedimiento general para lograr de una manera precisa los objetivos de la investigación; presenta los métodos y técnicas a ser utilizados en la misma. Tal y como señala Eximan, T. Bravo, R. y Pina, M. (2000). “El Marco Metodológico, está referido al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación” (p. 32).

3.1 Modalidad y Nivel de la Investigación

Todo estudio debe poseer un nivel de significación, es decir, se debe tener a prioridad cierta seguridad de que se cumplirán los objetivos propuestos, lo que conllevó al estudio a una solución de manera exitosa del problema o tema tratado.

En el caso específico de esta investigación se tiene, que es posible dar cumplimiento a los objetivos planteados y suministrar a la UNEFA, una solución viable a la problemática existente, de allí, que este estudio se enmarca en la modalidad de proyecto factible.

Al respecto la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2006), expresa que el proyecto factible se refiere a:

La investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El Proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. (p.16).

En el Manual de Normas y Procedimientos para la Elaboración y Evaluación del Trabajo de Investigación de la UNEFA (2004), señala:

Un estudio propone la formulación de modelo, sistema, programa, estrategia, metodología y otros....y está orientado a proporcionar solución o .respuesta a problemas .planteados en una determinada realidad: social, económica, política, educativa, organizacional, entre otras. (p. 8).

Los estudios que asumen esta modalidad de investigación, pueden desarrollarse en solo una de las etapas, en varias o en el total (Arias, 2004). Es decir, puede llegar al diseño del proyecto o la propuesta, puede llegar hasta la formulación y demostración de factibilidad o incluir las etapas de ejecución y evaluación. En el caso concreto de esta investigación se llegó hasta la propuesta.

El nivel de investigación seleccionado es el descriptivo, que está dirigida a determinar la situación de las variables que deberán estudiarse en una población; la presencia o ausencia de algo, la frecuencia en que ocurre un fenómeno y quiénes, dónde y cuándo se está presentando determinado fenómeno, por tanto, no se ocupa pues de verificar la hipótesis, sino de la descripción de los hechos a partir del análisis teórico definido previamente (Sabino, 1999).

En atención a esto la investigación es descriptiva porque se detallan las variables en estudio: características del contexto organizacional y perfil de competencias laborales; en cuanto a: la descripción de competencias y capacidades requeridas para el desempeño de una ocupación, así como los inductores, predictores o atributos que faciliten el pronóstico del desempeño docente.

3.2 Diseño de la Investigación

En el marco de la investigación planteada, se define el diseño de la investigación en razón a su propósito, como un estudio de campo no experimental, en estos términos las Normas para la elaboración, presentación y evaluación de los trabajos especiales de grado de la Universidad Santa María (2001) plantea, que los diseños no experimentales son aquellos que:

Aplicados también en investigaciones de campo en las que no hay manipulación de variables, la acción de las variables ya se dio en la realidad, el investigador no intervino en ello; se trata entonces de observar variables y relaciones entre estas en su contexto natural, el investigador toma los datos de la realidad. (p. 25)

En este orden de ideas, de acuerdo con los postulados planteados por el autor antes mencionado, la investigación se realizó en la UNEFA Núcleo Aragua, atendiendo a datos e informaciones recogidas in situ donde se estudia y analiza la temática de planteada.

Igualmente plantea Arias (2004), que el diseño de investigación “es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p. 24).

El presente trabajo asume, de acuerdo con el Manual de Normas y procedimientos para la elaboración y evaluación del trabajo de investigación UNEFA (2004), la investigación de campo, que según Arias (2004): “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna propuesta” (p. 28).

De igual forma se tiene, según Ramírez (1999), que la investigación de campo según el problema y las disciplinas en las cuales se ubique la

temática del estudio, puede ser tipo encuesta, panel, estudios de caso, post-facto.

En el caso específico de este estudio se asume como diseño de investigación de campo, ya que el mismo pretende recolectar los datos directamente de la realidad de la Coordinación de Ciencias de la Salud de la UNEFA Núcleo Aragua, donde se realiza la investigación.

Igualmente, este diseño de investigación de campo será apoyado también en una investigación documental.

3.3 Fases y Procedimientos de la Investigación

Para llevar a cabo la presente investigación es necesario recorrer las siguientes fases metodológicas propuestas por la UNEFA (2004), para ejecutar una investigación proyectiva o proyecto factible, asumidas por este estudio y que se presentan en el siguiente cuadro con los procedimientos que se siguieron:

a.- Diagnóstico e investigación de la situación actual: En esta fase se realizó el diagnóstico del estado actual en que se encuentra del proceso de selección del RHDS para la especialidad de TSUE en la UNEFA, Núcleo Aragua.

b.- Revisión y Análisis: En esta fase se ubicó la literatura referente al tema, se realizó un análisis minucioso, a fin de levantar las bases teóricas que sustentaron el estudio.

c.- Validación: En esta etapa se construyó y validó el cuestionario para la recolección de los datos, el cual se aplicó a una muestra de sujetos seleccionados al azar, a fin de hacer corresponder los factores o elementos de la propuesta con la opinión de los sujetos.

d.- Diseño de la Propuesta: En función a las etapas anteriores se diseña la propuesta, la cual se fundamenta en el modelo de selección del RHDS sustentado en competencias laborales en la especialidad de TSUE de la UNEFA, Núcleo Aragua.

Tabla 4. Fases y Procedimientos de la Investigación

Objetivos Específico	Fase	Procedimientos	Técnicas	
			Recolección	Análisis
1. Diagnosticar las condiciones actuales del reclutamiento, selección e inducción del RHDS para la especialidad de TSUE en la UNEFA, Núcleo Aragua.	Descriptiva Diagnóstica.	-Diagnóstico Previo de las condiciones actuales de reclutamiento, selección e inducción del RHDS para la especialidad de TSUE en la UNEFA, Núcleo Aragua.	Entrevista. Observación.	Análisis del texto de entrevista. Lista de cotejo, análisis de frecuencia.
2. Determinar el perfil de competencias laborales del RHDS para la especialidad de TSUE.	Revisión y Análisis.	Lectura profunda de los documentos recopilados en la fase anterior, con la finalidad de dar explicaciones acerca del problema planteado, hacer las relaciones y definir acciones e intervenciones orientadas a soluciones el problema de estudio.	Revisión de documentos.	Análisis de contenido.
3. Determinar los indicadores del modelo de selección por competencias laborales del RHDS para la especialidad de TSUE.				
4. Diseñar un Modelo de selección del RHDS basado en competencias laborales en la especialidad de TSUE de la UNEFA, Núcleo Aragua.	Construcción.	Propuesta de trabajo que consiste en la construcción de un modelo de selección del RHDS basado en competencias laborales en la especialidad de TSUE.	-Gráficos -Diagramas -Tablas -Relaciones de Proceso.	Análisis lógico.

3.4 Población y Muestra

La población y la muestra fueron seleccionadas según criterios de la investigadora para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y que se encuentran directamente inmersos en la problemática presente la UNEFA; específicamente en el área de TSUE.

3.4.1. Población

En toda investigación se hace necesario delimitar el conjunto de individuos que rodea el ambiente donde se ha de efectuar la investigación, la cual se denomina población, que puede ser definida como un conjunto de elementos, personas o cosas con características comunes las cuales fueron estudiadas, para obtener las conclusiones o generalizaciones referentes al estudio.

En el caso específico de este estudio, las unidades de análisis objeto de observación o estudio, fue la totalidad del personal convencional, ya que no se cuenta con personal ordinario de la Coordinación de Ciencias de la Salud. Igualmente, se consideró al personal docente en cargos directivo o expertos organizacionales. Todos ellos constituyen la población u universo de estudio para la investigación planteada, conformada por 154 trabajadores.

Tabla 5. Distribución de la Población

DOCENTES	N° DE EMPLEADOS	SEXO	
		f	m
Directivos	1	1	--
Contratados	153	146	7
TOTAL	154	149	7

3.4.2. Muestra

Con el fin de acercarse cada vez más a resultados exactos se hizo necesario tomar una porción representativa de la población total, por lo que debió tomarse una muestra selecta para facilitar el estudio y asegurar así el éxito de los resultado, entendiendo por muestra la parte o conjunto representativo de un universo o población.

Uno de los aspectos que se deben considerar de mayor importancia a la hora de determinar el tamaño de la muestra, es el tipo o forma de realizar el muestreo, el cual se orienta tanto a la constitución de la población, como a los fines de los objetivos de la investigación y que, en este caso, tiene la finalidad de que se proceda con objetividad y que lo resultados del estudio sean válidos y confiables.

La muestra se selecciona a partir de la población, a través de un muestreo que establece el procedimiento mediante el cual es posible generalizar sobre una población.

Una vez definida la población, se determinó la muestra en esta investigación, tal como se indicó anteriormente, el universo de estudio esta integrado 154 trabajadores, dada que las características de esta población pequeña y finita, se tomarán como unidades de estudios e indagación un 30 %.

Se tomó a un grupo relativamente pequeño de la población como muestra representativa apoyándose en el criterio de Ramírez, (1999), que menciona “la mayoría de los autores han coincidido en señalar que para los estudios sociales con tomar un aproximado del 30 % de la población se tendrá una muestra con un nivel elevado de representatividad” (p .91).

Para la selección de la muestra se utilizó la técnica de muestra probabilística, azar simple utilizada de la siguiente manera:

Formula:
$$M = \frac{N \cdot n}{100}$$

De donde:

N: Población Total

n: Porción de la población a representar (30%)

$$M = \frac{N \cdot n}{100} \quad M = \frac{154 \cdot 30}{100} = 46,20 = M = \mathbf{46} \text{ sujetos}$$

Tabla 6 Distribución de la Muestra

DOCENTES	N° DE EMPLEADOS	SEXO	
		F	M
Directivos	1	1	--
Contratados	45	38	7
TOTAL	46	39	7

3.4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Las técnicas de recolección de datos se refiere la implantación instrumental del diseño escogido para desarrollar el proceso investigativo, es decir, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que

corresponden a los indicadores y por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados.

Sabino (2000), argumenta que los instrumentos de recolección de datos “es el principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información que se precisa” (p.129).

Para desarrollar la investigación se tomó como técnicas de recolección de datos la entrevista, la observación directa, el análisis documental y la encuesta. Para cumplir con la técnica de la observación directa, la cual se define por Sabino (2000) “como el uso sistemático de los sentidos, en la búsqueda de los datos que se necesitan para resolver un problema de investigación” (p. 121), se construyó una lista de cotejo que facilitó la recolección de datos para el diagnóstico utilizado en la fase del planteamiento del problema de investigación y que permitió identificar el problema como tal. (Anexo A).

Para recolectar los datos en esta investigación, se hizo necesario aplicar como técnica seleccionada la encuesta, cabe destacar, que es la que se ajusta al estudio desarrollado, en efecto, la investigadora utilizó un cuestionario dirigido al personal que conforma la muestra escogida y permitió recopilar y analizar los datos para determinar la situación de ingreso del personal docente de la Carrera de TSUE de la UNEFA, Núcleo Aragua.

El cuestionario según Arias, (1999), "es un formato que contiene una serie de preguntas en función de la información que desea obtener y que se responde por escrito" (p. 53). De igual manera, Hernández y otros (1998) dicen que "un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir" (p. 80).

Es importante señalar, que la encuesta es una técnica que lograr la información, referente a opinión o actitud de una persona o grupo social. Visto de esta forma, la investigadora decide tomar esta modalidad, ya que la

misma permite que los individuos que forman parte de la problemática planteada interactúen con la investigadora, ofreciéndole la oportunidad de observar el comportamiento del encuestado y así visualizar conductas que puedan afectar la veracidad de los datos obtenidos.

Al respecto, Castro (2001) expresa que "es importante señalar, la incidencia fundamental que tiene la operacionalización de las variables al momento de decidir que tipo de instrumento utilizar y sobre todo cuales son los ítems que deben ir en dicho instrumento". (p.67).

Para realizar la encuesta se utilizó un cuestionario de ocho (8) preguntas cerradas con alternativas fijas de respuestas; evitando de esta forma obtener respuestas que no sean del interés del investigador, es decir, se elaboró un conjunto de preguntas de carácter cerrado con respuestas dicotómicas: "SI" para afirmar y "NO" para negar, aplicadas a la muestra del RHDS contratado de la carrera de TSUE. (Anexo B).

3.4.4. Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos

En toda investigación se hace necesario que los instrumentos posean validez y confiabilidad, ya que ello garantizará la veracidad de los resultados obtenidos, lo que hará y soportará el estudio para que el proyecto posea sentido de factibilidad.

Validez

La validez consiste en captar, de manera significativa y en un grado de exactitud suficiente y satisfactoria, aquello, que es objeto de investigación. Esto, a su vez depende de la adaptación del cuestionario al objeto de la investigación y de la validez de los indicadores que les pregunta.

En el caso de la validez, se realizó un estudio por medio de cuatro (4) expertos en la materia y estos se encargaron de dar valor al mismo por medio de una evaluación asignadas por letras (a, b, c y d); donde cada letra representa un aspecto, (muy bueno, bueno, regular, deficiente y muy deficiente), esto dio basamento para conocer que el instrumento estaba evaluado desde el punto de vista de forma y constructo. La misma se midió por medio de la evaluación del tema tratado y si las preguntas eran acertadas con el tema estudiado, obteniéndose resultados altamente calificativos, lo cual garantiza el éxito de la investigación. Seguidamente se presenta la Tabla 7 que demuestra los resultados de la validación.

Tabla 7. Resultados del Juicio de Experto

EXPERTO	CONTENIDO	CONSTRUCCION	X
1	3	3	3
2	4	4	3
3	4	4	3,5
		Xt	3,5

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos viene dada por la capacidad de obtener resultados iguales o similares aplicando las mismas preguntas acerca de los mismos hechos o fenómenos.

Por lo que es sumamente importante determinar la confiabilidad, centrada en las posibilidades de aplicar el instrumento en distintas ocasiones a otras muestras con características similares, y obtener resultados análogos con un mínimo de repuesta al azar.

A tal efecto, se realizó un estudio piloto con cinco (5) sujetos, quienes respondieron el cuestionario, y sus resultados fueron sometidos al coeficiente de Cronbach:

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \left[\frac{1 - \sum S^2 P}{\sum S^2 t} \right]$$

Para lo cual fue necesario calcular

$$s = \frac{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2}}{N}$$

Donde: α = Coeficiente de Confiabilidad

n = Numero de Preguntas

$\sum S^2 p$ = Sumatoria de la Varianza por Pregunta

$\sum S^2 t$ = Varianza Total del Instrumento

Una vez obtenido los $\alpha = 0,97$ indica que el instrumento es altamente confiable.

3.4.5. Técnicas de Análisis de los Datos

El análisis de los datos obtenidos en la investigación, se realizó a través de técnicas de tipo cuantitativas. Es decir, un análisis interpretativo,

deductivo, hecho por la investigadora de acuerdo con las repuestas dadas como resultado de la encuesta y del registro de la observación directa.

Una vez finalizada la tarea de recolección de datos, la investigadora quedó en posesión de éstos, a partir de los cuales fue posible extraer las conclusiones generales que tratan de solventar el problema formulado en los inicios de la investigación.

Cabe destacar que, el procesamiento de datos es el conjunto de operaciones posteriores a la recolección de datos de una investigación destinada a sintetizar los datos y extraer conclusiones. Cuando se tiene un conjunto numeroso de datos obtenidos a través de diferentes instrumentos de recolección, es difícil describirlo en forma textual, por tal razón se prefiere organizarlo en diversas técnicas estadísticas para el procesamiento de datos.

Para Sabino (2000), el procesamiento de datos tiene como objetivo final “Construir con ellos cuadros estadísticos, promedios generales y gráficos ilustrativos de tal modo que se sinteticen sus valores y puedan a partir de ellos, extraerse enunciados teóricos” (p.192).

Después de recopilar los datos obtenidos de la técnica a través de la aplicación del instrumento, se procedió a cuantificarlos para la representarlos en cuadros y gráficos sectoriales. De donde se prefirió el gráfico circular ya que representa la totalidad o el cien por ciento de los datos de la muestra en él mismo mediante sectores angulares que presentan los valores parciales proporcionalmente.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados

Una vez obtenidos los resultados por medio de los instrumentos, se procedió a realizar un análisis donde se ordenó y relacionó dicha información para llevar a cabo la interpretación de estos, con el fin de diagnosticar la situación actual de la institución, a su vez se fundamentan las conclusiones de la investigación, aportando de esta manera elementos válidos teóricos y técnicos de la situación problemática planteada.

A partir de los datos obtenidos, se pudieron determinar los resultados, los cuales fueron codificados de manera porcentual y representados gráficamente, con el propósito de un mayor entendimiento.

Para interpretar y analizar los resultados se hizo necesaria su cuantificación por medio de cuadros estadísticos descriptivos. (ANEXO C).

Con respecto a lo anterior Sabino (2000), opina que los resultados son: “el análisis que se efectúa cotejando los datos que refieren a un mismo aspecto y tratando de evaluar la fiabilidad de cada información” (p.193).

Basado en ello se presenta a continuación los gráficos, análisis e interpretación de los resultados de la aplicación de la encuesta.

Ítems 1.- ¿Lo entrevistaron a Ud., usando una guía para registrar aspectos relevantes de su perfil profesional para la contratación?

Tabla 9. Entrevista de Contratación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	21	46
NO	25	54
Total	46	100

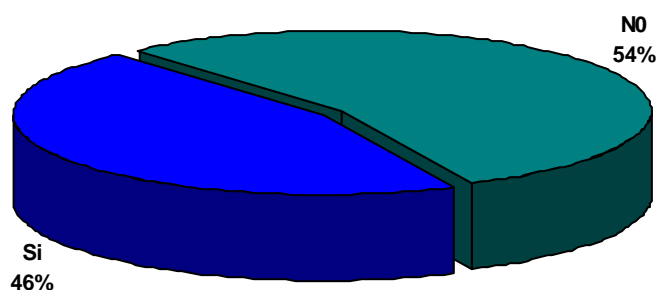


Gráfico 1 Entrevista de Contratación

Análisis: Como se muestra en el grafico anterior el 54 % de los encuestados manifestaron que al momento de entrevistarlos no empleó una guía para registrar aspectos relevantes de su perfil profesional para la contratación, mientras que el porcentaje restante; 46 %, afirmó que sí fue usado un formato para registrar la entrevista, por lo que se infiere que la disparidad de criterios es mínima, lo que permite deducir que existe un formato para la entrevista pero es empleado de manera ocasional.

Ítems 2.- ¿Recibió una inducción previa al inicio de las actividades académico – administrativas?

Tabla 10. Inducción

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	18	39
NO	28	61
Total	46	100

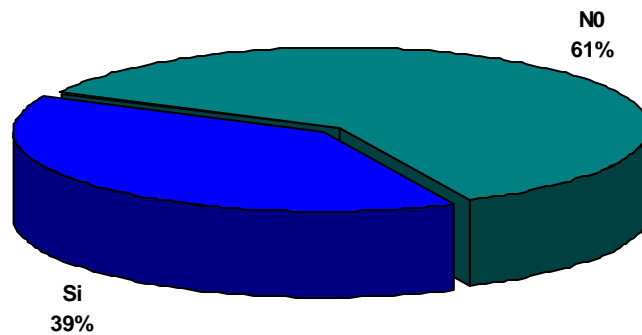


Gráfico 2 Inducción

Análisis: Como se muestra en el grafico anterior el 61 % de los encuestados contestó que no recibió una inducción previa al inicio de las actividades académico – administrativas. El resto, 39 %, manifestó que si a la pregunta realizada. De donde se deduce, que existe una brecha entre la inducción realizada, ocasionalmente, y la que debería estar establecida como parte del proceso de selección del RHDSS.

Ítems 3.- ¿Para la selección de los docentes fijos en la UNEFA se toma en cuenta a los docentes contratados?

Tabla 11. Selección para la Contratación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	38	83
NO	8	17
Total	46	100

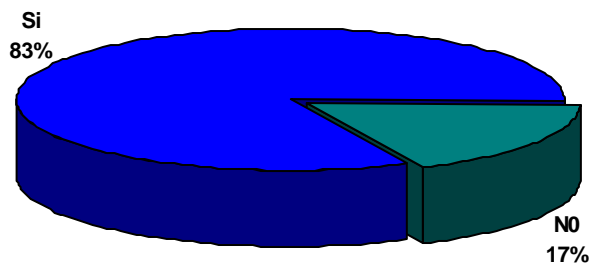


Gráfico 3 Selección para la Contratación

Análisis: Tal como se señala en el gráfico anterior el 83 % de los entrevistados manifestó que para la selección de los docentes fijos en la UNEFA se toma en cuenta a los docentes contratados. El porcentaje restante 17 %, contestó negativamente a la pregunta efectuada. De donde se puede observar el criterio basado en el conocimiento de la inexistencia de procesos de concurso para ingreso del RHDS a la UNEFA.

Ítems 4.- ¿La UNEFA contribuye a su desarrollo profesional al brindarle estudios de mejoramiento?

Tabla 12. Desarrollo Profesional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	11	24
NO	35	76
Total	46	100

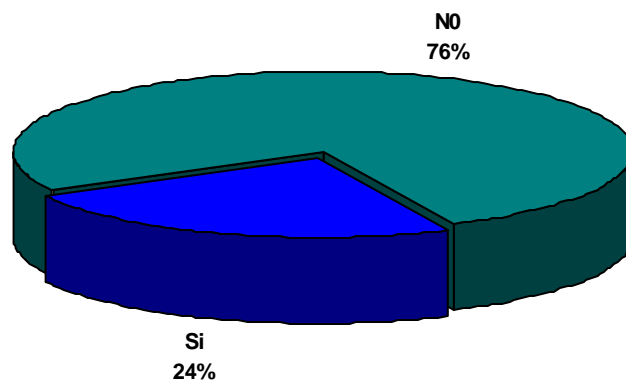


Gráfico 4. Desarrollo PROFESIONAL

Análisis: El gráfico muestra que el 76 % de los respondientes manifestaron que la UNEFA no contribuye a su desarrollo profesional al no brindarle estudios de mejoramiento. El restante de los encuestados (24%), contestó afirmativamente a la pregunta realizada. De donde se infiere desconocimiento o desinterés de los encuestados de los cursos de extensión y postgrado que ofrece la UNEFA al RHDS incluso con descuento en su mensualidad.

Ítems 5.- ¿Los docentes poseen el nivel de conocimientos necesarios para la asignatura que dictan?

Tabla 13. Nivel de Conocimiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	40	87
NO	6	13
Total	46	100

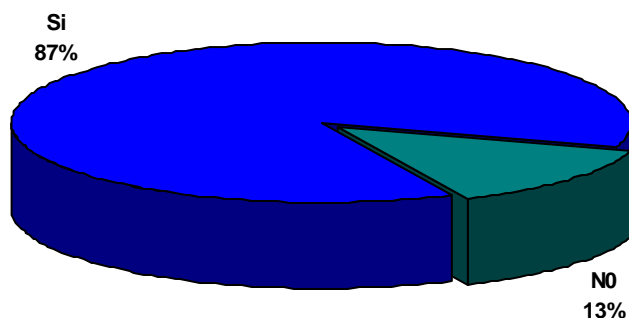


Gráfico 5. Nivel de Conocimiento

Análisis: Como se muestra en el gráfico el 87 % de los encuestados respondieron que los docentes poseen el nivel de conocimientos necesarios para la asignatura que dictan. El restante 13%, contestó negativamente a la pregunta planteada, permitiendo deducir que los resultados se corresponden con el porcentaje de aciertos en la selección y contratación del RHDS de acuerdo a las competencias necesarias, debiéndose estar entre 95 y 100% para garantizar la excelencia educativa.

Ítems 6.- ¿Los docentes de TSUE deben poseer competencias específicas para la asignatura que dictan?

Tabla 14. Competencias Académicas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	46	100
NO	--	--
Total	46	100

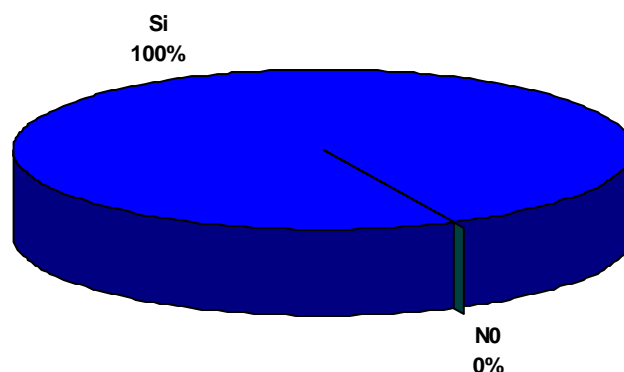


Gráfico 6. Competencias Académicas

Análisis: Tal como señala el gráfico el total de los encuestados 100 % manifestó que los docentes de TSUE deben poseer competencias específicas para la asignatura que dictan. Lo cual evidencia la necesidad de alcanzar un nivel óptimo de desempeño por cada competencia necesaria en el RHDS de la carrera.

Ítems 7.- ¿Los docentes del TSUE deben aprobar una evaluación medico-odontológica-psicológica para su ingreso como fijos a la UNEFA?

Tabla 15. Evaluación de Ingreso

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	43	93
NO	3	7
Total	46	100

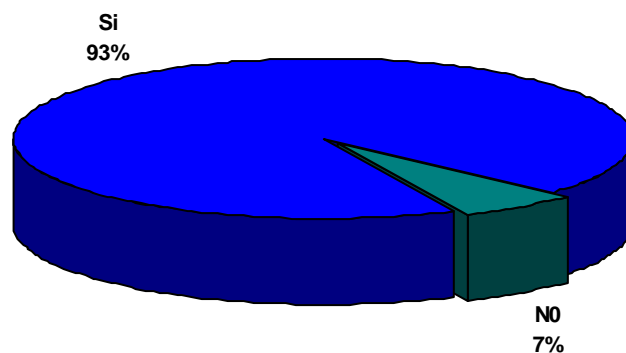


Gráfico 7. Evaluación de Ingreso

Análisis: En el gráfico se evidencia que el 93 % de las personas encuestadas coinciden en afirmar que para el ingreso de los docentes del TSUE como fijos a la UNEFA, deben aprobar una evaluación medico-odontológica-psicológica. El resto 7 %, representa una minoría con respuesta negativa a la pregunta realizada, permitiendo inferir la importancia de estas evaluaciones para determinar la selección del RHDS que contribuirán a garantizar el acierto de la contratación, disminuyendo el porcentaje de ausentismo laboral por causas medicas previsibles.

Ítems 8.- ¿Los docentes del TSUE deben dominar las tecnologías de la información como herramienta para el trabajo académico-administrativo?

Tabla 16. Tecnologías de Información

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	38	83
NO	8	17
Total	46	100

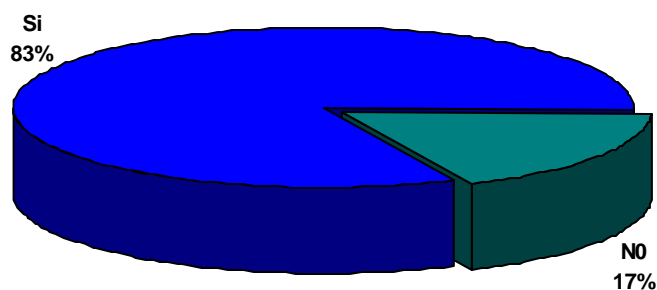


Gráfico 8. Tecnologías de Información

Análisis: El gráfico muestra que el 83 % de los encuestados contestaron que los docentes del TSUE deben dominar las tecnologías de la información como herramienta para el trabajo académico. El porcentaje restantes 17%, contestó negativamente a la pregunta. Se demuestra, entonces, que el dominio de las Tic's es requisito indispensable para el desempeño académico y administrativo del RHDS universitario para el TSUE de la UNEFA, Núcleo Aragua.

Conclusiones que sustentan la propuesta

Una vez obtenidos los resultados, en función de la recolección de datos por medio de la encuesta, el registro de información y la entrevista; es posible interpretar globalmente los resultados estadísticos, de donde se puede afirmar lo siguiente:

- El reclutamiento, selección e inducción evaluado mediante los instrumentos, denota la inexistencia de un proceso funcional y eficiente para la carrera, establecido previamente por la institución en su Manual de organización, o en el Reglamento de Ingreso, Ascenso y Reclasificación del Personal Docente de la UNEFA.
- El bajo nivel de empleo de profesionales según su perfil laboral queda contrastado con un porcentaje importante que manifiesta inconformidad con los procesos actuales para designar los profesores según las asignaturas ofertadas en el semestre académico, ello basado en la ausencia de competencias laborales específicas para el puesto que se debe ocupar.
- Las respuestas sobre los indicadores del modelo de selección por competencias para la carrera de TSUE, coincidieron en su mayoría en la necesidad de establecer las competencias mínimas pedagógicas, académicas, personales, gerenciales, de dominio de la tecnología de los sistemas informáticos, así como realizar evaluaciones médicas específicas, para garantizar la idoneidad del profesional y, minimizar el ausentismo laboral y costes de seguridad social, por causas médicas previsibles.

Es necesario señalar, que lo antes expuesto, refuerza la necesidad que presenta la Coordinación de la carrera de TSUE de la UNEFA, Núcleo Aragua, en relación a contar con un modelo de selección del RHDS para la

Carrera de TSUE, que sirva de herramienta básica para seguir los procedimientos fundamentados en las estrategias institucionales, garantizando un proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción que garantice el empleo del RHDS idóneo para dar respuesta a las innovaciones educativas, como parte de las nuevas realidades académico-administrativas de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Bolivariana, tal como lo reza su slogan: ¡EXCELENCIA EDUCATIVA, ABIERTA AL PUEBLO!

Con base en lo anterior, se presenta la propuesta, la cual fundamenta este estudio, y garantiza una estructuración acorde a las necesidades de la institución, optimizando el proceso académico de la Carrera de TSUE del Núcleo Aragua.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

MODELO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE BASADO EN GESTIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES PARA LA ESPECIALIDAD DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ENFERMERÍA. CASO: UNEFA, NÚCLEO ARAGUA

Presentación de la Propuesta

La propuesta consiste en formular un Modelo de Selección del Recurso Humano Docente de Salud (RHDS) basado en gestión por competencias laborales para la especialidad de Técnico Superior Universitario en Enfermería (TSUE) de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), Núcleo Aragua, con el propósito de mejorar los procedimientos de selección por competencias profesionales, garantizando la contratación de personal docente idóneo para esta institución.

Durante la investigación se determinaron aspectos relevantes e incidentes de la situación planteada, por lo que una vez obtenidos los datos mediante entrevistas, observación directa y encuesta se determinaron resultados confiables y veraces, los cuales arrojaron la necesidad que tiene la Coordinación de la especialidad de TSUE de la UNEFA, Núcleo Aragua, de implementar un proceso de ingreso para el personal docente, que congregate las condiciones necesarias para impartir las asignaturas propias de ciencias de la salud, dentro de un contexto social con características

variables pero con una sola visión; la de formar excelentes profesionales de TSUE que contribuyan en la solución de los problemas de salud que aquejan a la población venezolana.

Justificación de la Propuesta

La propuesta que se presenta en esta investigación se justifica, en virtud de que constituye una herramienta de gran utilidad para el personal directivo de la institución, ya que a través de ella se establece estrategias y mecanismos para la selección y contratación del RHDS de la Carrera de TSUE.

De este modo se pretenden obtener soluciones a los problemas presentes en este ámbito, ya que en los actuales momentos se puede observar que no están definidas las condiciones de selección y contratación docente que permitan una mayor eficiencia tanto para la institución como para el estudiantado.

Por lo que se hace necesario proponer un Modelo diseñado con base en la gestión de las Competencias Laborales requeridas, que permita a la Coordinación de Ciencias de la Salud incrementar su calidad académico-administrativa mediante un acertado proceso de selección del RHDS responsable de desarrollar los programas de asignaturas en cada período académico.

Generando, de este modo, una formación académica de mayor nivel, al estar guiada por profesionales con un nivel académico óptimo, capacidades personales, gerenciales y humanas que los hacen capaces de desarrollar los contenidos de la asignatura a impartir a la par de incentivar al estudiantado a participar, desde una perspectiva Andragógica, en su propio proceso de formación, con el compromiso de generar conocimiento en la relación

docente-estudiante, mientras que permite la comprensión de los contenidos de su asignatura como un componente transversal dentro de los conocimientos necesarios para que el estudiante compendie como un todo el aprendizaje obtenido para el empleo durante el ejercicio profesional de la TSUE en todos sus ámbitos.

Objetivos de la Propuesta

Objetivos Generales

Establecer el proceso de selección del RHDS, basado en gestión por competencias laborales en la especialidad de TSUE de la UNEFA, Núcleo Aragua.

Objetivos Específicos

1. Establecer las fases del proceso de reclutamiento, selección y contratación del RHDS en la Coordinación de Ciencias de la Salud de la UNEFA Núcleo Aragua.
2. Aplicar la selección del RHDS de la carrera de TSUE, basada en los perfiles por competencias académicas, pedagógicas, personales, gerenciales y técnico-especializadas en la Coordinación de Ciencias de la Salud de la UNEFA Núcleo Aragua.
3. Implementar el modelo de selección del RHDS por gestión de competencias laborales para las asignaturas a impartir en la carrera de TSUE en la Coordinación de Ciencias de la Salud de la UNEFA Núcleo Aragua.

Factibilidad de la Propuesta

El hecho de conocer la factibilidad de la propuesta permite determinar que realmente no existirá impedimento para que dicha propuesta pueda ser implementada, por cuanto ésta ayudará a solucionar una problemática existente y además servirá de apoyo para cualquier investigación, que de una u otra forma, guarde relación con este estudio, es por ello que se presenta lo siguiente:

Factibilidad Técnica

Técnicamente la propuesta es factible, ya que el Estado Aragua con un contingente importante de profesionales de las ciencias de la salud potencialmente seleccionables como RHDS de la carrera de TSUE de la UNEFA.

De igual modo, el Núcleo Aragua de la UNEFA dispone de personal profesional calificado para ejercer como jurado evaluador junto al personal directivo, debiendo invitar a personal de universidades hermanas a participar como jurado seleccionador de las asignaturas específicas, dado que no hay personal ordinario en las diferentes cátedras que se dictan que evalúe el dominio teórico-práctico, con el fin de lograr un modelo integrado y de éxito.

Factibilidad Económica

En este aspecto se puede afirmar, que la UNEFA Núcleo Aragua posee los recursos financieros básicos necesarios para poner en marcha esta propuesta, aunado al hecho que en Aragua, existe una diversidad de centros asistenciales, públicos y privados, que con sus instalaciones y personal capacitado en el ejercicio profesional en salud, podrán integrarse

como candidatos al reclutamiento y concretar el ingreso del RHDS a la carrera de TSUE, como docente ordinario o convencional de la UNEFA.

Esta propuesta funcionará apegada a las normas establecidas por instituciones y entes encargados de regularlas. Cabe destacar, que la propuesta no genera altos costos, ya que la misma se basa en procedimientos o estrategias relacionadas con la selección y contratación del RHDS, esto en función de la carencia de un modelo adecuado y claro, que garanticen alcanzar las metas establecidas.

Factibilidad Social

Para realizar esta investigación se contó con el apoyo de las autoridades de la institución, así como con el personal de ésta, ya que con la experiencia y conocimientos que poseen del problema en estudio suministraron datos relevantes e importantes, lo cual pone en evidencia la aceptación y necesidad de ajustarse al cambio, esto a través de un Modelo Basado en Competencias Laborales para la selección y contratación del RHDS de la carrera de TSUE de la UNEFA, Núcleo Aragua.

De igual modo, a pesar de establecer perfiles de selección, se presenta bajo un enfoque de inclusión; donde todos los Profesionales que consideren que poseen las competencias personales y Profesionales para impartir clases en la carrera de TSUE de la UNEFA Núcleo Aragua, puedan participar libremente en el proceso de selección, sin discriminación por sexo, clase, color, status social, grupo etario, discapacidad física u origen. Únicamente deberá demostrar que posee las competencias establecidas y aprobar el concurso de oposición para ingresar como miembro ordinario en esta casa de estudios superiores.

Estructura de la Propuesta

Con el fin de tener soporte y basamentos lógicos de la propuesta sobre el modelo de selección del RHDS basado en gestión por competencias laborales en la especialidades de TSUE de la UNEFA Núcleo Aragua, se procede a estructurar la misma en fases y niveles que de una u otra forma están interrelacionadas y guardarán sistemáticamente un orden lógico para sus procedimientos y desarrollo.

Cada fase estará dirigida a mejorar los procesos de selección y contratación del RHDS de la carrera de TSUE de la UNEFA, Núcleo Aragua.

Cabe señalar, que las fases de la propuesta presentada están fundamentadas en principios relacionados con aspectos teóricos de autores e investigadores dedicados al estudio del tema.

Fase 1. Planificación del Recurso Humano

En esta etapa se pretende implementar el proceso de selección del RHDS necesario para desarrollar la carrera según las asignaturas y horas a dictar ajustados a la oferta académica correspondientes al semestre a iniciar y el volumen de estudiantes a distribuir en secciones, que conformará la planificación del recurso humano docente de Salud (PRHDS) para la Coordinación de Ciencias de la Salud de la UNEFA Núcleo Aragua.

De tal modo, que se debe identificar la disponibilidad de docentes cualificados para tal fin con contrataciones anteriores (mercado laboral interno), susceptibles de ser reevaluados basándose en los perfiles por competencias laborales, para lo cual se diseñó una tabla de cálculo (Anexo D).

De allí que el diferencial restante entre la demanda de trabajo (docentes necesarios) y la oferta de trabajo (docentes disponibles), permitirá estimar la oferta y demanda para definir cuantos docentes es necesario reclutar (mercado laboral externo) para el semestre a desarrollar, permeando el terreno para diseñar la PRHD equilibrado y adecuado a la realidad de la carrera de TSUE de la UNEFA Núcleo Aragua.

Tras disponer de las estimaciones de oferta y demanda de trabajo del futuro semestre, la gerencia de la carrera de TSUE de la UNEFA Núcleo Aragua, puede enfrentar tres posibles condiciones:

1. Necesitar más docentes de los que se disponen;

En cuyo caso se debe iniciar una campaña corta de reclutamiento difundiendo entre los docentes disponibles el inicio del proceso, que concretará la contratación de personal externo.

2. Ofertar más de lo que se demanda realmente;

Al planificar con base a pronóstico de número de cursantes y secciones, cuando los estudiantes deciden retirar o no inscribir alguna asignatura ofertada, se genera una reestructuración inmediata y obligada de las secciones según las asignaturas que se impartirán en ellas, a fin de dar empleo racional al RHDS y minimizar costos por contrataciones innecesarias mediante la reducción de las horas de contratación inicialmente convenidas en acuerdo con el docente para evitar su despido.

3. Demandar a la par con la oferta:

Esta situación es la ideal, y paradójicamente; poco común. Donde el requerimiento docente puede ser cubierto con los

disponibles cualificados para las asignaturas, horarios y carga laboral necesaria.

De este modo se prevé la oferta y demanda laboral, semestralmente, permitiendo ejecutar la PRHDS y ejecutar un proceso de selección exitoso según se presente alguna de las tres condiciones expuestas.

Fase II. Proceso de Selección

Una vez determinadas las necesidades del RHDS en la carrera de TSUE, se persigue la meta de contratar a los mejores candidatos para ocupar las plazas disponibles. Por tanto, en esta etapa de la propuesta, se realizará la contratación resultante del proceso de selección precedido del reclutamiento. Para lo cual se organiza en niveles de actuación, como sigue:

Nivel I. Reclutamiento

La convocatoria a los candidatos a ingresar como docentes convencionales según la PRHDS para la carrera de TSUE de la UNEFA Núcleo Aragua, en las asignaturas correspondientes al semestre ofertado, se circulará por medio de oficios remitidos a modo de anuncios a quienes administran RRHH de salud en el Estado Aragua, entre ellos; la Corporación de Salud del Estado Aragua (CORPOSALUD), las Direcciones Municipales de Salud del Estado, los hospitales adscritos al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) con sede en el Estado Aragua, Hospital de Clínicas “Simón Bolívar” en Mariara Estado Carabobo, Hospital Central de Maracay

(HCM), Hospital Militar “Cnel. Elbano Paredes Vivas” (HOMELPAVI), Ambulatorio del Norte, y demás redes ambulatorias del Estado.

De igual modo, los medios de publicidad informáticos, se presentan como una excelente herramienta para la convocatoria a los candidatos, bien sea en paginas especializadas o en el portal de la UNEFA, también la prensa local y solicitando al RHDS ordinario de la UNEFA referencia de colegas que cumplan el perfil deseado, los anuncios pueden ser publicados en centros asistenciales y universidades de la región.

Se debe tener en cuenta indicar la fecha de inicio y finalización del proceso, así como de consignación de recaudos, generando así una excelente convocatoria que garantizará fuentes de reclutamiento económicamente eficientes, además que permite brindar la información exacta a los candidatos.

Se remitirá anexo a los oficios, circulares y anuncios con los requisitos mínimos exigidos a los optantes, aclarando que de no reunir dichos requisitos deberán abstenerse de concursar para la contratación. (Anexo E).

Todo ello enmarcado en la Normativa denominada Reglamento de ingreso, ubicación, ascenso y permanencia de la UNEFA, (2008), donde se establece el procedimiento general para el ingreso y el perfil básico común.

Tal como lo establece el Reglamento precitado, en su art 41. “...el aspirante además de reunir las condiciones generales de orden moral, cívico y científico señaladas en las leyes que regulan la materia, deberá presentar solicitud de inscripción contentiva de la manifestación de voluntad de participar en el concurso,...” (P. 5), acompañada de los siguientes recaudos, a vista del original, establecidos en el RESÚMEN CURRICULAR, con los soportes que lo acrediten, en carpeta marrón tamaño carta. (Anexo F)

Una vez registrados los candidatos, consignados y verificados los recaudos, se dará fecha, hora y lugar de la entrevista para luego continuar con el proceso de selección basado en gestión por competencias laborales,

donde se tomarán en cuenta los candidatos que reúnan los requisitos aquí establecidos; bajo un enfoque de igualdad de oportunidades, diversidad y en un entorno legal, para lo cual se continuará con el siguiente nivel:

Nivel II. Verificación del perfil

Será en este aparte donde se establecerán las competencias en base al análisis del puesto de trabajo, tomando como asientto las siguientes competencias laborales:

- a) Académicas.
- b) Pedagógicas
- c) Personales.
- d) Gerenciales.
- e) Técnicas Especializadas.

Académicas:

- Capacidad para preparación y participar activamente en los temas contenidos en la asignatura.
- Capacidad de actualizar constantemente las clases, mediante revisiones bibliográficas exhaustivas, tomando en cuenta el contenido programático.
- Capacidad para mantenerse actualizado(a) académica, formal y laboralmente en las áreas específicas relacionadas al contenido a desarrollar en la asignatura.

Pedagógicas:

- Disponibilidad para asesoramiento docente a estudiantes que cursan la asignatura.
- Idoneidad para evaluar el rendimiento estudiantil mediante el diseño, realización, aplicación, revisión y corrección de las pruebas parciales y de recuperación necesarias.
- Capacidad de recuperar a los estudiantes que han sido reprobados en la asignatura que dicta.
- Disposición de velar porque los alumnos alcancen el dominio de los aprendizajes que se establezcan como fundamentales en el área, a fin de evitar la acumulación de deficiencias en lo aprendido al pasar de un nivel educativo al siguiente.
- Destrezas para la participación en actividades de promoción y desarrollo comunal.

Personales:

- Relaciones interpersonales: Respeto hacia los demás, colaboración, amabilidad y observación de las normas de educación.
- Extroversión; capacidad de la persona para comunicarse y expresar lo que piensa, siendo sociable, activa, etc.
- Ser agradable; la confianza que demuestre con la gente; que sea amistosa, generosa, tolerante, honrada, cooperativa y flexible.
- Emocionalmente estable; la evidencia de seguridad, tranquilidad, independencia y autonomía que demuestre.

- Interacción verbal, que permita un dialogo dinámico y sencillo, tal como; extensión, clarificación, justificación, re-dirección y elogio.
- Desarrollo de habilidades y destrezas aplicando los conocimientos teóricos bien fundamentados.
- Demostración de actitudes flexibles, afecto, honestidad y ayuda.
- Fomento de los valores en el hombre y en la sociedad.

Gerenciales:

- Comprensión de las normativas institucionales y cumplimiento de las mismas.
- Manifestación de disciplina y organización referente a los controles académico-administrativos propios de la carrera docente.
- Implementación de dinámicas de trabajo centradas en el intercambio de experiencias, la confrontación de ideas y establecimiento de alternativas para solucionar problemas.
- Demostración de dominio del grupo de estudiantes, evitando las situaciones conflictivas.
- Administración y evaluación del proceso académico generado en el aula.
- Madurez, ante situaciones difíciles, autocontrol y sensatez en el manejo de situaciones delicadas y confidenciales.
- Poseer Iniciativa, acción independiente, espíritu de superación y actualización, promueve acciones: toma decisiones, liderazgo operativo con perspectivas psicológicas.

Técnicas Especializadas:

- Diseño de presentaciones multimedia de los temas de estudio del programa.
- Manejo de intercambios académicos mediante plataformas informáticas, para los contactos y clases virtuales mediante la modalidad virtual y de Aprendizaje Autogestionado Asistido.
- Dominio de Tecnologías de la Información y comunicaciones (Tic's), específicamente conocimiento básico de los programas disponibles en software libre, búsquedas en internet, chat, navegación, blogs, grupos, mails,
- Capacidad de comprensión de los procesos académico-administrativos, como el vaciado de actas manuales al sistema informático establecido por la División de Secretaría, etc.

Los candidatos a ingresar al proceso de selección deben cumplir con los requisitos que se especifican a continuación, para la asignatura que aspire impartir, basados en los programas sinópticos y analíticos de la carrera:

Tabla 16. Perfiles para la carrera de enfermería.

SEM	ASIGNATURA	PROFESIÓN	REQUISITOS MÍNIMOS EXIGIDOS
1º	PSICOLOGÍA GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> LICENCIADA EN PSICOLOGÍA 	<ul style="list-style-type: none"> 2 AÑOS MÍNIMO DE EXPERIENCIA LABORAL EN ATENCIÓN DIRECTA. 2 AÑOS MÍNIMO DE EXPERIENCIA DOCENTE PROFESIONALMENTE ACTIVA.
	SALUD Y DESARROLLO ECONÓMICO SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> LIC. ENFERMERÍA MEDICO SOCIOLOGO 	<ul style="list-style-type: none"> ESPECIALISTA EN SALUD PÚBLICA EXPERIENCIA LABORAL EN EL SECTOR SALUD PÚBLICA.
	ENFERMERÍA BÁSICA	<ul style="list-style-type: none"> LIC. ENFERMERÍA 	<ul style="list-style-type: none"> 2 AÑOS MÍNIMO DE EXPERIENCIA LABORAL EN ATENCIÓN DIRECTA. 2 AÑOS MÍNIMO DE EXPERIENCIA DOCENTE PROFESIONALMENTE ACTIVA.
	NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	<ul style="list-style-type: none"> LIC. EN NUTRICIÓN Y DIETÉTICA 	<ul style="list-style-type: none"> EXPERIENCIA LABORAL MÍNIMA 2 AÑOS EXPERIENCIA DOCENTE
	MORFOLOGÍA.	<ul style="list-style-type: none"> PROFESORA DE BIOLOGÍA LIC. EN BIOLOGÍA LIC. EN BIOANÁLISIS MEDICO CIRUJANO 	<ul style="list-style-type: none"> CAPACIDAD PARA DESARROLLAR EL CONTENIDO PROGRAMÁTICO. EXPERIENCIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA A IMPARTIR.
2º	BIOQUÍMICA	<ul style="list-style-type: none"> LIC. EN BIOANÁLISIS LIC EN FARMACIA MEDICO GENERAL 	<ul style="list-style-type: none"> CAPACIDAD PARA DESARROLLAR EL CONTENIDO PROGRAMÁTICO. EXPERIENCIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA A IMPARTIR.
	INGLÉS INSTRUMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> PROFESOR DE IDIOMAS MODERNOS LIC EN IDIOMAS MENCIÓN DOCENCIA 	<ul style="list-style-type: none"> POST GRADO EN ENSEÑANZA DEL IDIOMA INGLÉS. POST GRADO EN ENSEÑANZA DEL LINGÜISTA.
	ÉTICA DE LA ENFERMERÍA	<ul style="list-style-type: none"> LIC. EN ENFERMERÍA 	<ul style="list-style-type: none"> EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA. EXPERIENCIA Y/O DOMINIO DEL ÁREA DEONTOLÓGICA, JURÍDICA Y GREMIAL. MÍNIMO 2 AÑOS DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LA ENFERMERÍA.
	SOCIOANTROPOLOGÍA	<ul style="list-style-type: none"> SOCIOLOGO PSICÓLOGO SOCIAL 	<ul style="list-style-type: none"> CAPACIDAD PARA DESARROLLAR EL CONTENIDO PROGRAMÁTICO. EXPERIENCIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA A IMPARTIR.
	ENFERMERÍA MATERNO INFANTIL I	<ul style="list-style-type: none"> LIC. EN ENFERMERÍA 	<ul style="list-style-type: none"> ESPECIALISTA EN GINECOOBSTETRICIA. EXPERIENCIA LABORAL MÍNIMA 2 AÑOS. EN EJERCICIO PROFESIONAL EN GINECOOBSTETRICIA. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA.

2º	BIOESTADÍSTICA EPIDEMIOLOGÍA	Y	<ul style="list-style-type: none"> • LIC. EN ENFERMERÍA • MEDICO 	<ul style="list-style-type: none"> • ESPECIALISTA EN EPIDEMIOLOGÍA. • ESPECIALISTA EN SALUD PÚBLICA. • EPIDEMIÓLOGO. • EXPERIENCIA LABORAL EN EPIDEMIOLOGÍA. • EXPERIENCIA DOCENTE EN LA ASIGNATURA.
3º	ANATOMÍA HUMANA		<ul style="list-style-type: none"> • MEDICO GENERAL 	<ul style="list-style-type: none"> • EXPERIENCIA DOCENTE IMPARTIENDO LA ASIGNATURA.
	FARMACOLOGÍA		<ul style="list-style-type: none"> • LIC. EN FARMACIA • MEDICO GENERAL 	<ul style="list-style-type: none"> • CAPACIDAD PARA DESARROLLAR EL CONTENIDO PROGRAMÁTICO. • EXPERIENCIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA A IMPARTIR.
	MICROBIOLOGÍA PARASITOLOGÍA	Y	<ul style="list-style-type: none"> • LIC. EN BIOANÁLISIS • MEDICO GENERAL 	<ul style="list-style-type: none"> • CAPACIDAD PARA DESARROLLAR EL CONTENIDO PROGRAMÁTICO. • EXPERIENCIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA A IMPARTIR.
	ENFERMERÍA INFANTIL II	MATERNO	<ul style="list-style-type: none"> • LIC. EN ENFERMERÍA 	<ul style="list-style-type: none"> • ESPECIALISTA EN MATERNO INFANTIL. • EXPERIENCIA LABORAL 2 AÑOS MÍNIMO. • EN EJERCICIO PROFESIONAL EN PEDIATRÍA. • EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA
	ENFERMERÍA QUIRÚRGICO I	MEDICO	<ul style="list-style-type: none"> • LIC. EN ENFERMERÍA 	<ul style="list-style-type: none"> • EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA. • ESPECIALISTA EN CUIDADOS INTENSIVOS. • EN EJERCICIO PROFESIONAL EN ÁREAS CRÍTICAS. • EXPERIENCIA LABORAL 2 AÑOS.
	FISIOLOGÍA FISIOPATOLOGÍA	Y	<ul style="list-style-type: none"> • MEDICO 	<p>PREFERIBLEMENTE ESPECIALISTA EN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TRAUMATOLOGÍA. • GINECOOBSTETRICIA. • PEDIATRÍA. • INTERNISTA. • FISIATRÍA, ETC. <ul style="list-style-type: none"> • EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA.
4º	ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRÍA		<ul style="list-style-type: none"> • LIC. EN ENFERMERÍA 	<ul style="list-style-type: none"> • EXPERIENCIA LABORAL MÍNIMA 3 AÑOS EN EL ÁREA PSIQUIÁTRICA. • EJERCENDO LA PROFESIÓN. • EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA
	ENFERMERÍA COMUNITARIA E INVESTIGACIÓN APLICADA		<ul style="list-style-type: none"> • LIC. EN ENFERMERÍA 	<ul style="list-style-type: none"> • ESPECIALISTA EN SALUD PÚBLICA. • ESPECIALISTA EN COMUNITARIA • EN EJERCICIO PROFESIONAL EN ÁREA AMBULATORIA. • EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA.
	ENFERMERÍA QUIRÚRGICO II	MEDICO	<ul style="list-style-type: none"> • LIC. EN ENFERMERÍA 	<ul style="list-style-type: none"> • EN EJERCICIO PROFESIONAL EN ÁREA QUIRÚRGICA. • EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA.

4º	ADMINISTRACIÓN DE LA ATENCIÓN DE ENFERMERÍA	• LIC. EN ENFERMERÍA	<ul style="list-style-type: none"> • EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA. • EXPERTICIA EN SUPERVISIÓN DE SERVICIOS DE ENFERMERÍA. • JEFE DE SERVICIO EN ÁREAS HOSPITALARIAS.
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	• LIC. EN ENFERMERÍA	<ul style="list-style-type: none"> • EJERCICIO EN EL AMBITO DE LA INVESTIGACIÓN. • ESPECIALIZACIÓN Y/O MAESTRÍA APROBADA. • EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA. • EXPERIENCIA EN TUTORIA DE TESIS.
5º	INTERNADO ROTATORIO ASISTENCIAL	• LIC. EN ENFERMERÍA	<ul style="list-style-type: none"> • SUPERVISOR POR ÁREA ASISTENCIAL. • EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA.
	INTERNADO ROTATORIO COMUNITARIO	• LIC. EN ENFERMERÍA	<ul style="list-style-type: none"> • ESPECIALISTA O MAGISTER EN ENFERMERÍA COMUNITARIA O SALUD PÚBLICA. • EJERCICIO PROFESIONAL EN AREA COMUNITARIA. • EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA EN LA ASIGNATURA.

Las asignaturas señaladas en el cuadro anterior, se corresponden con el programa sinóptico y analítico establecido en enero de 2009 para la carrera de TSUE de la UNEFA, a partir de las cuales, se diseñaron los requisitos necesarios para seleccionar al RHDS con competencias para desarrollar íntegramente la programación académica.

En caso que los candidatos o candidatas, se ajusten a los perfiles necesarios, se verificará la disponibilidad horaria semanal reflejada en el Resumen curricular consignado por el mismo, a fin de asignar las secciones que correspondan.

En este punto serán clasificados en:

- Los que poseen el perfil de competencias específicas para ocupar el cargo, y
- Los que no poseen el perfil de competencias específicas para ocupar el cargo.

De donde los primeros podrán continuar al próximo nivel del proceso de selección.

Nivel III. Evaluación de credenciales

Una vez identificados los candidatos que poseen el perfil para ocupar el cargo; se hará la evaluación de las credenciales consignadas empleando el BAREMO UNEFA 2008 (Anexo G), esto permitirá clasificar a los candidatos por asignaturas a las cuales aspiren contratación en la carrera de TSUE de la UNEFA Núcleo Aragua, fundamentados en la clasificación resultante que engloba la interpretación de su desarrollo profesional en una perspectiva de: niveles de estudio, experiencias, formación pedagógico-andragógica, entre otros.

Nivel IV. Entrevista

Los candidatos seleccionados asistirán a la convocatoria con la Coordinación de la Carrera de TSUE de la UNEFA Núcleo Aragua, en la cual se concretará la información perteneciente al candidato mediante la entrevista previamente estructurada, que intenta descubrir el modo en el cual responderá el candidato o candidata ante determinadas situaciones propias del cargo que aspira ocupar.

Dicha entrevista, será planificada por asignaturas y desarrollada por turnos y en días continuos a fin de comparar a los candidatos y sus respuestas.

Para ello se diseña la Ficha Resumen de la entrevista al candidato a RHDS de la Carrera de TSUE, a fin de facilitar la verificación de los aspectos mas resaltantes de cada candidato para la exploración de sus competencias laborales y el libre intercambio de información durante la entrevista (Anexo H).

Nivel V. Selección y Contratación

Una vez cumplidos todos los niveles, se determinarán los seleccionados para contratación por asignaturas y secciones, según corresponda a lo planificado, y se remitirá formato de Registro del RHDS para asignación de carga académica (Anexo J), al Departamento de pregrado a fin de ser ubicados en los horarios correspondientes por el Departamento de Planificación Académica, luego de lo cual, se notificará mediante sus correos electrónicos y mensajería de texto al RHDS seleccionado a fin de acudir a la Inducción y socialización dirigida por la Coordinación de la Carrera de TSUE de la UNEFA Núcleo Aragua, con

antelación al inicio del período académico en el cual los seleccionados deberán laborar.

Se generarán las nóminas académica y administrativa correspondiente a cada semestre ofertado, aunado a la nomina de solicitud de apertura de cuenta en el Banco Nacional de Venezuela a cada RHDS de nueva contratación, a fin de recibir la cancelación oportuna por sus labores, bajo la responsabilidad de la División de Administración.

Esto a modo de concretar todo lo referente al inicio de su contratación y notificación formal de las funciones específicas del cargo a ocupar, las metas trazadas en los períodos académicos establecidos en la planificación semestral, y que el RHDS de TSUE cuente con un periodo suficiente para la preparación de clases y material didáctico de modo que se desarrolle la carga académica correspondiente.

Este procedimiento debe realizarse en un lapso que no exceda los quince días, desde que el candidato presenta sus credenciales, hasta que obtiene la decisión de su contratación.

Fase III. Desarrollo y Evaluación del Modelo

En esta última etapa de la propuesta, se debe hacer un seguimiento al RHDS con el fin de conocer su desempeño en el cargo; para así comprobar la solidez de la selección mediante el modelo diseñado, o si por el contrario éste requiere de revisión para efectuar los correctivos necesarios.

Para ello se debe establecer una revisión de la evaluación de credenciales y competencias del RHDS en función de la asignatura que imparte, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

1. Genéricos: Conocimiento y Preparación.
 - 1.1. Formación.
 - 1.1.1. Grado de Preparación (nivel y Notas obtenidas).

2. Específicos: Experiencias en el área.
 - 2.1. Conocimiento del área.
 - 2.1.1. Verificar grado de conocimiento.

- 3.- Personales: Nivel académico y desarrollo personal.
 - 3.1. Desarrollo académico, personales y méritos obtenidos.
 - 3.1.1. Aplicación de Conocimiento y certificaciones.

- 4.- Técnicas: Niveles Desarrollados.
 - 4.1. Experiencias y Aportes.
 - 4.1.1. Desarrollo profesional, duración y ascensos obtenidos.

Una vez realizada la revisión, debe ser comparada con el resultado obtenido de la evaluación de desempeño ejecutada por la Coordinación de la Carrera, en conjunto con el Departamento de Pregrado y estudiantes cursantes de la asignatura que dicta el profesor o profesora, a fin de identificar las debilidades y brindar un plan de desarrollo acorde a la situación del profesional, de modo que se incrementen las capacidades y supere la situación presentada, quedando la posibilidad de concursar para el ingreso como docente ordinario de la UNEFA Núcleo Aragua, mediante el concurso de oposición que se oferte.

Con el fin de que estos datos sean confiables, se debe aplicar un instrumento de evaluación del docente por parte de los estudiantes, a fin de que la coordinación de la carrera de TSUE pueda determinar a corto plazo

las debilidades y fortalecerlas, de allí que el test de evaluación no identifique al estudiante que lo aplica.

De igual modo, deben emplearse preguntas abiertas que puedan responderse con las siguientes opciones: SIEMPRE, CASI SIEMPRE, NUNCA. De donde se elabora un cuestionario para el estudiantado como una opción de la Coordinación para ejecutar internamente la retroalimentación de la evaluación docente con el estudiantado (Anexo I).

El producto de este cuestionario permitirá concretar la correspondencia o no de la propuesta fundamentada en fases y niveles, la cual será objeto de evaluaciones periódicas con el fin de efectuar las correcciones necesarias a lo largo de su aplicación.

Fase IV. Administración de la Propuesta

Este diseño esta dirigido a la UNEFA, Núcleo Aragua, específicamente a la Carrera de TSUE, con el fin de establecer los aspectos necesarios para la ejecución, dirección, supervisión, control y evaluación del modelo de selección del RHDS basado en competencias laborales.

De tal manera que, para garantizar el éxito de la propuesta, se debe comunicar e integrar a todos los niveles de la institución, de donde resalta el personal de la Coordinación de Ciencias de la Salud; bajo un paradigma de corresponsabilidad, y de esta forma se logren los objetivos planteados para el provecho eficiente del modelo de selección del RHDS, basado en competencias laborales, por lo que este aspecto fundamentará la misma.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a la metodología utilizada en esta investigación y de los resultados obtenidos de la observación y las encuestas aplicadas a la muestra en estudio, la autora del mismo considera pertinente formular conclusiones y recomendaciones para consolidar el éxito de la presente propuesta como un aporte decisivo a la UNEFA, Núcleo Aragua.

CONCLUSIONES

1. Se detectó que, el nivel de contratación es deficiente ya que no se ha implementado una estructura que oriente en referencia a la aplicación de evaluaciones acordes para las debidas contrataciones. Ello fundamentado en el hecho de que a pesar de que existe un formato para la entrevista se emplea de manera ocasional, debiéndose implementar como parte fundamental del proceso de selección.
2. Se comprobó que, no se realiza inducción de manera uniforme a la mayoría de los docentes, debiendo estar establecida como parte importante del proceso de selección del RHDS, para garantizar la seguridad respecto de lo que se espera de su labor docente durante el periodo de contratación en la UNEFA.
3. Se detectó que, los docentes desconocen la inexistencia de procesos de selección para ingreso, en periodos previos, por lo que consideran que serán tomados en cuenta, dejando ver el natural interés de ingresar a la universidad, pero sin tener como requisito la aprobación

de un concurso con exigencias en lo referente a competencias preestablecidas.

4. Se consiguió que, la mayoría del personal docente acepta la posibilidad de comprobar su buen estado de salud mediante la evaluación integral como parte del proceso de selección para su ingreso, conscientes de que la comprobación de alguna enfermedad pudiera descartarlos del ingreso, dando fuerza a la teoría de que estas evaluaciones garantizaran la disminución del porcentaje de ausentismo laboral por causas medicas previsibles.
5. Se determinó que, no se realizan evaluaciones periódicas del ingreso docente con el propósito de conocer el nivel de desarrollo y las deficiencias de éste, a pesar del riesgo que para la institución representa el ingreso de personal docente fuera de un proceso regulado de contratación.
6. Se comprobó que, la mayoría de los docentes no toman en cuenta la capacitación que ofrece la UNEFA en cuanto a las actualizaciones educativas y tecnológicas, ya que no le da valor al progreso de sus potencialidades en lo referente al dominio de los sistemas informáticos como una herramienta para incrementar el perfeccionamiento de la comprensión de la asignatura que imparte, a pesar de que se especifican desde un inicio las funciones a cumplir con el fin de medir el alcance de este con respecto a las metas propuestas. Convirtiendo al dominio de las Tecnologías de la información y la comunicación, en requisito imprescindible para el desempeño académico y administrativo del RHDS universitario, y por ende, una de las competencias requeridas para los candidatos a ingresar.
7. La investigación permitió demostrar que, se justifica la implementación de un modelo de selección y contratación del RHDS en la Coordinación de la carrera de TSUE de la UNEFA con la finalidad de

prever un cuerpo académico de elevado nivel, certificando la obtención de beneficios para la institución, los estudiantes y el docente mismo; en cuenta de la posibilidad y necesidad de seguir evaluando los procesos para continuar perfeccionándolos.

RECOMENDACIONES

Luego de expuestas las conclusiones anteriores, es oportuno recomendar lo siguiente:

- Implementar el modelo propuesto en la presente investigación, a fin de materializar la solución para la selección y contratación del RHDS en la Coordinación de la carrera de TSUE de la UNEFA, Núcleo Aragua, con el propósito de alcanzar el éxito académico en el estudiantado, ayudando esto al alcance de los objetivos propuestos y maximizar el nivel académico de la institución, esto ayudará a posicionar la UNEFA en el marco educativo.
- Realizar frecuentemente un análisis del modelo ejecutado, a fin de identificar posibles debilidades que deban ser fortalecidas estratégicamente, así como adecuar el modelo a los cambios estructurales de la institución, para mantener su vigencia y pertinencia gerencial.
- Intercambiar con otras universidades, el modelo propuesto, con la finalidad de que pueda; ser adaptado a las características propias de su cultura organizacional, implementado en caso de desarrollar la carrera de TSUE, o como fundamento para otras investigaciones.

REFERENCIAS

- Allés, M, (2004) *Gestión por Competencias. El Diccionario*. Ediciones GRANICA S.A. 1ra Edición. 2da. Reimpresión. Buenos Aires.
- Arias., F (2004). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. 4ta. Edición. Caracas: Editorial Epísteme.
- Arias Galicia. Fernando (1990). *Administración de Recursos Humanos*. México. Trillas, 4 Edición.
- Barranco, Francisco Javier (1993): *Planificación Estratégica de Recursos Humanos*. Del marketing interno a la planificación. Madrid: Pirámide.
- Baird, D.C. *Experimentación, una introducción a la teoría de mediciones y al diseño de experimentos*. Cap. 4 Pensamiento científico y experimentación.
- Balestrini Acuña, M. (1998): *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas. BL Consultores Asociados Servicio Editorial.
- Bernardin, P., y Russell, M. (1993). *Manejo de Personal y Relaciones Industriales*. México: Editorial Continental S.A.
- Byars, Lloyd L. (1996). *Gestión de Recursos Humanos*. España.: Editorial Irwin.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª edición). Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- David, F & Newstrow, W. (1991). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid. Ediciones McGraw-Hill
- De Cezo y Robbins (2003). *Administración de recursos humanos*. Editorial Limusa, S.A. México, D. F.
- Delgado M, D (2001) *Gestión del Conocimiento*. Documento en Línea. Disponible: <http://www.Gestión del conocimiento. com/ documento 2>

- Escat, M (2001) *Estrategias de Recursos Humanos*. Documento en Línea. Disponible en ÁREA RH.com. www.ÁREARh_com.htm.
- Eximan, T. Bravo, R., y Pina, M. (2000). *Evaluación Pedagógica y Cognición*. México: Mc Graw Hill.
- Gardner (1998) *El Proceso Administrativo en la Organización Moderna*. México: Prentice Hall
- Gómez – Mejía, L. R.; Balkin D. B. y Cardy, R. L. (2001) *Dirección y gestión de recursos humanos*. Tercera edición. Editorial Pearson Educación, S.A., Madrid.
- Gonzci (1996) *Nueva Gerencia de Recursos Humanos. Calidad y Productividad*. (2ª edición). Caracas: Ediciones FIM Productividad
- Gramigna M R. (2001). *Gestión por Competencia*. Documento en Línea. Disponible: <http://www.confía.Net/documento/estudio/hr/ander.htm>.
- Hernández, R., Fernández, C. Y Batista, P. (2000). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Holland, (1997) *El Desarrollo del Sistema de Calificación PROFESIONAL Nacional en el Reino Unido*". En: Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, México, Limusa editores, 1996.
- Humphrey Watts (1979). *Grandes Ideas en la Dirección de Empresas*. Madrid: Ed. Díaz de Santos, S.A.
- Hurtado de H., J. (2000). *El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística*. Venezuela: Sypal.
- Jiménez C., W. (1982). *Introducción al Estudio de la Teoría Administrativa*. México. FCE
- Koohtz H. (1995), *Administración, una perspectiva global*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Koohtz, H. y otros (1974). *Elementos de Administración Moderna*. Bogotá: McGraw Hill.

- Mertens, L. (1999) *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*, Montevideo, Cinterfor/OIT,
- Mitrani, A. Dalziel, M. y Suarez, I. (1992). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Mornell Pierre (2004) *¡Seleccione Ganadores!, en ellos está el futuro de su empresa*. Editorial Norma S.A. Colombia.
- Murdick, R. (1994). *Sistemas de Información basados en computadoras*. México: Edit. Diana.
- Nieves R., Eddie. (2001). *Modelo de selección de Recursos Humanos Basado en Competencias*. CAS: C.S.O.P.E.A. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional, Núcleo Aragua, Aragua.
- Pineda H., Aura J. (2004). *Sistema de planificación estratégica de recursos humanos para la UNEFA*, Tesis de Maestría no publicada, Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional, Núcleo Aragua, Aragua.
- Octave, L. (1989) *La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana, S.A.
- Ramírez T. (1999) *Cómo hacer un Proyecto de Investigación*. Venezuela. Editorial Carthel C.A.
- República de Venezuela. *Constitución Nacional Venezuela. Gaceta Oficial de Venezuela 18701, Junio, 18, 1938*.
- República Bolivariana de Venezuela. (1938). *Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial de Venezuela 19648, Agosto, 18*.
- República Bolivariana de Venezuela. (Julio, 2003). *Ley Orgánica de Educación (LOE) Gaceta Oficial de Venezuela. 2342*.
- Rodríguez Mancilla, Darío (1991). *Diagnóstico Organizacional*. México. Editorial Tamayo.

- Rodríguez Trujillo, Nelson (2006): *Selección Efectiva de Personal Basada en Competencias*. Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela
Psico Consult C.A.
http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/i.htm.
- Sabino C. (2000) *Proceso de la Investigación*. Caracas. Editorial Panapo.
- Sánchez A., Eglys J. (2003). *Diseño de Estrategias para la Selección de Profesionales de la salud. Caso: Gremio de Bioanalistas del Servicio Autónomo Hospital Central de Aragua*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional, Núcleo Maracay.
- Serrano N., C. R. (2003). *Estrategias de cooperación con los países*. Informe de situación sobre desarrollo de recursos humanos en salud. OPS/OMS. Venezuela.
- Sherman y Col. (1999). *Administración de recursos humanos*. 11º Edición. Internacional Thompson Editores. México, D. F.
- Salio, E. (1995). (1995) *Planificación Estratégica Empresarial*. México: Mc Graw Hill.
- Sosa, M (1995) *La Planificación del Negocio es la Planificación de las Personas*. Editorial Prentice Hall.
- Souto, M. (1996). *Formación de Profesores Universitarios: Condiciones para la formulación de una carrera docente*. Revista IGLU. N° 11. Québec.
- Stoner, J. y otros. (1996). *Administración*. México: Prentice - Hall Interamericana.
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El Proceso de Investigación Científica*. (3ª Ed.). México: Editorial Noriega.
- UNESCO (1998) *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. México. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), (2004). *Manual de Normas y procedimientos para la*

elaboración y evaluación del trabajo de investigación. Caracas. Venezuela.

Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), (2000). *Manual de Organización. Caracas. Venezuela.*

Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Bolivariana (UNEFA), (2008). *Manual de Organización. Caracas. Venezuela.*

Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Bolivariana (UNEFA), (2004). *Reglamento sobre el ingreso, clasificación y ascenso del personal docente y de investigación. Caracas. Venezuela.*

Universidad Santa María (USM), (2001). *Normas para la elaboración presentación y evaluación de los trabajos especiales de grado. Caracas, Venezuela.*

Vain, (1998). *La evaluación de la docencia universitaria: Un problema complejo.* CONEAU: Argentina.

Villegas, J. (1988). *Administración de Personal.* Caracas: Vegas.

Wether y Davis (1991) *El Proceso Administrativo en la Organización Moderna.* México: Prentice Hall.

ANEXOS

ANEXO A

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
 MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA DEFENSA
 UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL POLITECNICA DE LA
 FUERZA ARMADA NACIONAL BOLIVARIANA
 NUCLEO ARAGUA



A. LISTA DE COTEJO PARA LA ENTREVISTA

Adecuado manejo de:

1. Lenguaje:

- a. Expresión (Coherencia, claridad y precisión): Verbal. Oral. Escrita.
- b. Dicción.
- c. Tono de voz.
- d. Vocabulario.

2. Imagen Personal:

- a. Vestimenta acorde al ámbito universitario.
- b. Conducta adecuada.

3. Actitudes, habilidades y valores:

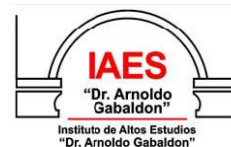
- a. Ecuanimidad, proactividad, disciplina, organización, responsabilidad, honestidad e imparcialidad en el desarrollo de sus tareas.
- b. Actitud motivadora, creativa e impulsora del afán de conocimiento en el alumno.
- c. Capacidad par trabajar en equipos multidisciplinarios, resolviendo problemas de diversa índole y asesorando en relación a su área de desempeño.
- d. Destreza para manejar diversos grupos, empatía y capacidad para actuar como mediador y resolver adecuadamente conflictos dentro del aula.
- e. Proclive al trabajo en equipo, a la actualización constante en su área, a la innovación e incorporación de nuevas estrategias, herramientas y tecnologías en el desempeño diario.
- f. Manejo de equipos electrónicos: Entre ellos Computadores y programas que lo componen.

Observaciones: Apto_____ No Apto_____ En espera_____

Evaluador: _____ Fecha:_____ Firma _____

ANEXO B

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA SALUD
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS EN SALUD PÚBLICA
"DR. ARNOLDO GABALDON"



B. CUESTIONARIO

Por medio de presente, le solicito su valiosa colaboración para la recolección de información que contribuya con la investigación titulada **PERFILES DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE SALUD BASADO EN GESTION POR COMPETENCIAS LABORALES PARA LA ESPECIALIDAD DEL TSUE. CASO: UNEFA, NÚCLEO ARAGUA - SEDE ARAGUA**

INSTRUCCIONES GENERALES:

- El instrumento consta de ocho (8) preguntas, cada una de ellas corresponde a un aspecto analizado en la temática de estudio.
- Marque con una equis (x) en la casilla SI, en caso de que su opinión sea favorable y NO en caso de no estar de acuerdo con cada pregunta formulada y enumerada en los recuadros que aparecen a la izquierda.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Continuación Anexo B

PREGUNTAS	SI	NO
1.- ¿Lo entrevistaron usando una guía para registrar aspectos relevantes de su perfil profesional para la contratación?		
2.- ¿Recibió una inducción previa al inicio de las actividades académico – administrativas?		
3.- ¿Para la selección de los docentes fijos en la UNEFA se toma en cuenta a los docentes contratados?		
4.- ¿La UNEFA contribuye a su desarrollo profesional al brindarle estudios de mejoramiento?		
5.- ¿Los docentes poseen el nivel de conocimientos necesarios para la asignatura que dictan?		
6.- ¿Los docentes de TSUE deben poseer competencias específicas para la asignatura que dictan?		
7.- ¿Los docentes de TSUE deben aprobar una evaluación medico-odontológica-psicológica para su ingreso como fijos a la UNEFA?		
8.- ¿Los docentes de TSUE deben dominar las tecnologías de la información como herramienta para el trabajo académico y administrativo?		

ANEXO C



C. CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Experto en **EDUCACIÓN SUPERIOR**.

Quien suscribe, **LCDA. GLORIA E. MALDONADO G.**, titular de la C.I.N° **11.559.053**, mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos del Trabajo de grado de Especialización titulado: **MODELO DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE SALUD BASADO EN GESTION POR COMPETENCIAS LABORALES PARA EL TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE ENFERMERÍA. CASO: UNEFA, NÚCLEO ARAGUA.** Cuya autora es la Ciudadana **ALTAHIR DEL CARMEN DOMÍNGUEZ CAMEJO DE RUJANO**, titular de la Cédula de Identidad N° **10.629.024**, aspirante al título de **ESPECIALISTA EN GESTION EN SALUD PUBLICA**, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerado válido, por lo cual, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que desea obtener.

Constancia que se expide a petición de la parte interesada a los **15** días del mes de **septiembre** de **2008**.

Atentamente:

C.I.N°: _____

Telf.: _____

“2006 AÑO BICENTENARIO DEL JURAMENTO DEL GENERALÍSIMO FRANCISCO DE MIRANDA Y DE LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA Y DEL PODER POPULAR



Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios en Salud Pública “Dr. Arnoldo Gabaldón”
 Av. Bermúdez Sur, N° 93, “Antiguo Edificio Malariología”, Maracay, Estado Aragua - Venezuela
 Telfs.: (0058) (0243) 232.0833 / 6733 / 8217 / 5633 / 8531 - Fax: (0058) (0243) 232.6933

www.iaesp.edu.ve

Continuación Anexo C



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

EXPERTO EN: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Quien suscribe, **LCDA. LIGIA BURGOS.**, titular de la C.I.N° **10-272.263,** mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos del Trabajo de grado de Especialización titulado: **MODELO DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE SALUD BASADO EN GESTION POR COMPETENCIAS LABORALES PARA EL TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE ENFERMERÍA. CASO: UNEFA, NÚCLEO ARAGUA.** Cuya autora es la Ciudadana **ALTAHIR DEL CARMEN DOMÍNGUEZ CAMEJO DE RUJANO,** titular de la Cédula de Identidad N° **10.629.024,** aspirante al título de **ESPECIALISTA EN GESTION EN SALUD PUBLICA,** reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerado válido, por lo cual, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que desea obtener.

Constancia que se expide a petición de la parte interesada a los **15** días del mes de **septiembre** de **2008.**

Atentamente:

 C.I.N°: _____
 Telf.: _____

"2006 AÑO BICENTENARIO DEL JURAMENTO DEL GENERALÍSIMO FRANCISCO DE MIRANDA Y DE LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA Y DEL PODER POPULAR



Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios en Salud Pública "Dr. Arnoldo Gabaldon"
 Av. Bermúdez Sur, N° 93, "Antiguo Edificio Malariología", Maracay, Estado Aragua - Venezuela
 Telfs.: (0058) (0243) 232.0833 / 6733 / 8217 / 5633 / 8531 - Fax: (0058) (0243) 232.6933
www.iaesp.edu.ve

Continuación Anexo C



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

EXPERTO EN: **PSICOLOGÍA.**

Quien suscribe, **LCDA. JENIFFER DEL V., MONTENEGRO B.**, titular de la C.I.N° **15.979.305**, mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos del Trabajo de grado de Especialización titulado: **MODELO DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE SALUD BASADO EN GESTIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES PARA EL TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE ENFERMERÍA. CASO: UNEFA, NÚCLEO ARAGUA.** Cuya autora es la Ciudadana **ALTAHIR DEL CARMEN DOMÍNGUEZ CAMEJO DE RUJANO**, titular de la Cédula de Identidad N° **10.629.024**, aspirante al título de **ESPECIALISTA EN GESTION EN SALUD PUBLICA**, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerado válido, por lo cual, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que desea obtener.

Constancia que se expide a petición de la parte interesada a los **15** días del mes de **septiembre** de **2008**.

Atentamente:

 C.I.N°: _____
 Telf.: _____

“2006 AÑO BICENTENARIO DEL JURAMENTO DEL GENERALÍSIMO FRANCISCO DE MIRANDA Y DE LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA Y DEL PODER POPULAR



Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios en Salud Pública "Dr. Arnoldo Gabaldón"
 Av. Bermúdez Sur, N° 93, "Antiguo Edificio Malariología", Maracay, Estado Aragua - Venezuela
 Telfs.: (0058) (0243) 232.0833 / 6733 / 8217 / 5633 / 8531 - Fax: (0058) (0243) 232.6933

www.iaesp.edu.ve

Continuación Anexo C



CONSTANCIA DE VALIDACION

EXPERTO EN: **EDUCACIÓN SUPERIOR.**

Quien suscribe, **Inq. MSc. Stella Jiménez de Maitán.**, titular de la C.I.N° **9.708.452.** mediante la presente hago constar que el instrumento de recolección de datos del Trabajo de grado de Especialización titulado: **MODELO DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO DOCENTE DE SALUD BASADO EN GESTION POR COMPETENCIAS LABORALES PARA EL TECNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE ENFERMERÍA. CASO: UNEFA, NÚCLEO ARAGUA.** Cuya autora es la Ciudadana **ALTAHIR DEL CARMEN DOMÍNGUEZ CAMEJO DE RUJANO**, titular de la Cédula de Identidad N° **10.629.024**, aspirante al título de **ESPECIALISTA EN GESTION EN SALUD PUBLICA**, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerado válido, por lo cual, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que desea obtener.

Constancia que se expide a petición de la parte interesada a los **15** días del mes de **septiembre** de **2008**.

Atentamente:

 C.I.N°: _____
 Telf.: _____

"2006 AÑO BICENTENARIO DEL JURAMENTO DEL GENERALÍSIMO FRANCISCO DE MIRANDA Y DE LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA Y DEL PODER POPULAR



Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios en Salud Pública "Dr. Arnoldo Gabaldon"
 Av. Bermúdez Sur, N° 93, "Antiguo Edificio Malariología", Maracay, Estado Aragua - Venezuela
 Telfs.: (0058) (0243) 232.0833 / 6733 / 8217 / 5633 / 8531 - Fax: (0058) (0243) 232.6933

www.iaesp.edu.ve

ANEXO E

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
 MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA DEFENSA
 UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL POLITECNICA DE LA
 FUERZA ARMADA NACIONAL BOLIVARIANA
 NUCLEO ARAGUA



E. RECLUTAMIENTO

Recaudos a consignar por Candidatos a Personal Docente UNEFA

Dos (02) carpetas de fibra marrón, tamaño carta, (documentos sujetos con gancho en la parte media izquierda), debe estar organizado de la siguiente manera: Resúmenes Curriculares (según formato anexo), organizados de la siguiente manera:

1. La primer carpeta (destinada a la División Académica) debe contener:
 - a. Resumen Curricular (según el modelo). **Firmar última hoja.**
 - b. Foto reciente tipo carnet, a color, en espacio destinado para ello.
 - c. Anexando seguidamente y en el siguiente orden:
 - Fotocopia ampliada de CI laminada. (Legible) a media pág.
 - Copia de Partida de Nacimiento.
 - Fondo Negro Títulos Obtenidos: Pregrado, y Post grado, debidamente certificados y registrados en Registro Principal y MPPS en caso de ser profesional de la salud. (en casos haber sido obtenidos en el Exterior; validados por Universidad venezolana).
 - Copia de notas certificadas de Pregrado, y Post-grado.
 - Diploma y calificaciones de Componente para Profesionales No Docentes (realizado en Universidad, mínimo 220 horas).
 - Fotocopia ampliada del RIF.
 - Certificado Original de Salud Mental expedido por un organismo oficial del Estado.

- Certificado Original de salud expedido por Centro Asistencial del MPPS.
 - Puesto o lugar ocupado en la promoción.
 - Copia de todos los documentos que respalden lo indicado en el Currículo.
 - Si pose Cuenta Bancaria BNC: Copia de Cheque o libreta (donde aparezca claramente N° de cuenta), con copia C.I. (misma pág.)
2. La segunda carpeta (respaldo de la Coordinación) debe contener sólo:
- a. Resumen curricular con fotografía reciente tipo carnet.
 - b. Copia simple de Título de pregrado y/o postgrado y notas certificadas indicando lugar ocupado en la promoción.
 - c. Constancia de trabajo actual.
 - d. 2 copias ampliadas de C.I. laminada (Legibles), a media pág.,
 - e. Copia de Cta. BNC (de poseer) con C.I. (misma pág.)

Esta documentación deberá ser consignada a la brevedad y presentar los originales de todos los documentos al momento de la entrega. (Incluida Cédula de Identidad laminada).

Organización del Expediente:

- La Portada del expediente debe indicar nombre del docente y Núcleo.
- Los documentos deben estar organizados en el mismo orden como aparecen relacionados en el punto N° 1.
- En el reverso de cada uno de los documentos consignados debe colocarse el sello COPIA FIEL DEL ORIGINAL, indicando nombre, cédula y firma del quien lo valida. (un miembro del Comité de Análisis).

ANEXO F

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA DEFENSA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL POLITECNICA DE LA
FUERZA ARMADA NACIONAL BOLIVARIANA
NUCLEO ARAGUA



F. RESUMEN CURRICULAR

FOTO

A.- DATOS PERSONALES:

NOMBRES Y APELLIDOS:

CEDULA DE IDENTIDAD:

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

PROFESIÓN:

FECHA DE NACIMIENTO:

LUGAR:

MUNICIPIO:

ESTADO:

ESTADO CIVIL:

DIRECCIÓN DOMICILIO:

TELÉFONOS:

DIRECCIÓN DE EMERGENCIA:

TELÉFONOS:

FECHA DE ELABORACIÓN:

HORARIO DISPONIBILIDAD:

DIRECCIÓN ELECTRÓNICA (email):

B.- CURSOS:

NOMBRE DEL CURSO	INSTITUTO/ UNIVERSIDAD	DURACIÓN HORAS	FECHA	PAÍS

C.- DIPLOMAS DE ESTUDIOS:

GRADO OBTENIDO	UNIVERSIDAD	LUGAR – FECHA OBTENCION

D.- COMISIONES DESEMPEÑADAS:

MOTIVO	COMIENZO	TERMINO	PAIS	CALIFICACION

E.- CONDECORACIONES:

NOMBRE DE LA CONDECORACION	MOTIVO	CLASE	FECHA

F.- MENCIONES HONORÍFICAS:

RECONOCIMIENTO	FECHA	MOTIVO	ENTIDAD	OTORGANTE

G. CARGOS DESEMPEÑADOS

CARGO	INST/ORGANISM/EMPRESA	COMIENZO	TERMINO

H. EXPERIENCIA DOCENTE:

CARGO / CATEGORIA	INSTITUTO / UNIVERSIDAD	ASIGNATURA	COMIENZO	TERMINO

I. PUBLICACIONES CERTIFICADAS

J. ACTUALMENTE EN CURSO:

FIRMA

ANEXO G

ANEXO I

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
 MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA DEFENSA
 UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL POLITECNICA DE LA
 FUERZA ARMADA NACIONAL BOLIVARIANA
 NUCLEO ARAGUA



I. CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIANTE

Docente: _____ Asignatura: _____

A continuación se presentan una serie de preguntas, las cuales debe contestar de manera objetiva y responsable, esto con el fin de conocer detalles para el mejoramiento académico del estudiante y el desarrollo profesional del docente: Por favor no personalice este documento.

1.- ¿El docente llega a tiempo a su clase?

Siempre ____ Casi Siempre ____ Nunca ____

2.- ¿El docente interactúa de manera agradable sin alteraciones de conducta con el estudiantado?

Siempre ____ Casi Siempre ____ Nunca ____

3.- ¿El docente posee buena presencia?

Siempre ____ Casi Siempre ____ Nunca ____

4.- ¿El docente utiliza material didáctico?

Siempre ____ Casi Siempre ____ Nunca ____

5.- ¿El docente es claro, objetivo y preciso ?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____

6.- ¿El docente utiliza línea investigativa?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____

7.- ¿El docente se adapta a los objetivos establecidos en la materia?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____

Gracias por su valiosa colaboración, la cual brindará aportes valiosos tanto para usted, el docente y la institución y servirá de apoyo para la formación profesional requerida.

**COORDINACIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNEFA NÚCLEO ARAGUA**