

**OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL
CAPITAL HUMANO EN EL HOSPITAL
DR. ANGEL LARRALDE DEL INSTITUTO
VENEZOLANO DE LOS SEGUROS
SOCIALES (IVSS).**



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

**OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
DEL CAPITAL HUMANO EN EL HOSPITAL DR. ANGEL LARRALDE
DEL INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (IVSS).**

EMPRESA:

HOSPITAL DR. ANGEL LARRALDE DEL INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS
SEGUROS SOCIALES (IVSS).

AUTOR: ARCAYA EULISE

C.I.: V.-16.243.716

SAN DIEGO, NOVIEMBRE 2017



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

**OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
DEL CAPITAL HUMANO EN EL HOSPITAL DR. ANGEL LARRALDE
DEL INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (IVSS).**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Tutor Empresarial: Nila Pérez
C.I. V.- 8.607.694

Tutor Académico: Manuel Cordovés
C.I. V.- 8.936.517

AUTOR: ARCAYA EULISE

C.I.: V.-16.243.716

SAN DIEGO, NOVIEMBRE 2017

INDICE GENERAL

	pp.
INTRODUCCIÓN.....	01
CAPITULO	
I LA EMPRESA	
1.1. Razón Social.....	03
1.2. Descripción de la Empresa.....	03
1.3. Misión.....	04
1.4. Visión.....	04
1.5. Valores.....	04
1.6. Estructura Organizativa.....	05
1.7. Actividades Desarrolladas por el Pasante.....	07
II EL PROBLEMA	
2.1. Planteamiento del Problema.....	09
2.2. Objetivos de la Investigación.....	11
2.3. Justificación de la Investigación.....	11
III MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL	
3.1. Antecedentes de la Investigación.....	13
3.2. Bases Teóricas.....	15
3.3. Bases Legales.....	27
3.4. Definición de Términos Básicos.....	28
IV FASES METODOLOGICAS	
4.1. Fase I.....	30
4.2. Fase II.....	32
4.3. Fase III.....	32
IV RESULTADOS	
5.1. Resultados ..	33
5.2. Análisis General de los Resultados.....	39

VI	PROPUESTA	
	6.1. Planteamiento de la Propuesta	40
	6.2. Visión de la Propuesta	42
	6.3 Misión de la Propuesta	43
	6.4. Objetivos de la Propuesta	43
	6.5. Diagrama de Flujo de la Datos.....	43
	CONCLUSIONES.....	46
	RECOMENDACIONES	47
	REFERENCIAS	48
	ANEXOS.....	50

INTRODUCCIÓN

La administración de recursos humanos surge del crecimiento y la complejidad de las tareas organizacionales, se remontan a los inicios del siglo XX bajo la denominación de relación industrial, los acelerados procesos electrónicos han llevado a las organizaciones a innovar la gestión de recursos humanos reivindicando la combinación plena de esfuerzos de todos los sistemas que ayudan al logro empresarial, logrando así dirigir las organizaciones y adaptando todos los recursos disponibles de la administración al medio ambiente en constante cambio.

Debido a lo antes expuesto, se hace necesario la optimización del proceso de reclutamiento y Selección de personal del Hospital Ángel Larralde ejecutándose de forma eficiente y efectiva, con el fin de traer a la organización personas capaces de ocupar una vacante ajustándose a la misión y los objetivos planteados, la importancia que contiene realmente el proceso es saber quien de los candidatos postulados es el que obtiene mayores competencias, habilidades y aptitudes para realizar eficazmente el trabajo que se le pueda asignar con las debidas especificaciones del puesto, es necesario tomar en cuenta que si lo antes planteado no se realiza puede traer como consecuencias no lograr el éxito en la organización.

A continuación se hace un bosquejo del desarrollo de este proyecto compuesto por cuatro capítulos:

Capítulo I: Esta conformado por la presentación de la empresa, abarca su ubicación, reseña historia, visión, misión valores, estructura organización y una breve explicación de las actividades que realizo en pasante en la organización.

Capítulo II: Se desarrolla el planteamiento del problema de la investigación, formulando el problema basados en los factores que crearon la necesidad de optimizar el proceso de reclutamiento en la empresa, definiendo los objetivos que llevaran a cumplir con la idea propuesta y justificando la investigación de la misma.

Capítulo III: El cual enmarca la parte teórica compuesta por trabajos anteriores que hacen referencia a esta investigación junto con el basamento teórico y la definición de los términos básicos que ayudaran a la comprensión de este capítulo.

Capítulo IV: Esta integrado por las fases metodológicas, basadas en los objetivos específicos, se aplica de manera detallada los instrumentos y técnicas realizadas para llegar a los resultados de la investigación.

Capítulo V: Compuesto por los resultados obtenidos en la técnicas utilizadas en la investigación, utilizando para su mayor comprensión tablas de datos, gráficos y análisis individuales de cada uno de ellos

Capítulo VI: Se define el procedimiento a seguir para la optimización del proceso de reclutamiento y selección de personal llevado a cabo la institución.

Finalizando con las Conclusiones, Recomendaciones y Referencias Bibliográficas que sirvieron de referencia y ayuda para la realización de este proyecto.

CAPITULO I

LA EMPRESA

1.1. Razón Social: Hospital Dr. Ángel Larralde del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

Ubicación: Final de carretera Altos de Colinas de Bárbula Naguanagua Edo. Carabobo, teléfonos: 0241-8672923 (Telefax) 0241-9899055 0241- 8673104 0241-9956057.

1.2. Descripción de la Empresa.

El 9 de octubre de 1944, se iniciaron las labores del Seguro Social, con la puesta en funcionamiento de los servicios para la cobertura de riesgos de enfermedades, maternidad, accidentes y patologías por accidentes, según lo establecido en el Reglamento General de la ley del Seguro Social Obligatorio, del 19 de febrero de 1944. En 1946 se reformula esta Ley, dando origen a la creación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, organismo con responsabilidad jurídica y patrimonio propio.

Con la intención de adaptar el Instituto a los cambios que se verificaban en esa época, el 5 de octubre de 1951 se deroga la Ley que creaba el Instituto Central de los Seguros Sociales y se sustituye por el estatuto Orgánico del Seguro Social Obligatorio. Posteriormente, en 1966 se promulga la nueva Ley del Seguro Social totalmente reformada el año siguiente es cuando comienza a ser aplicada efectivamente esta Ley, que fundan los seguros de Enfermedades, Maternidad, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el seguro de asistencia médica; se amplían los beneficios además de asistencia médica integral, se establece las prestaciones a largo plazo (pensiones) por conceptos de invalidez, incapacidad parcial, vejez y sobrevivientes, asignaciones por nupcias y funerarias.

Se establece dos regímenes, el parcial que se refiere solo a prestaciones a largo plazo y el general que además de prestaciones a largo plazo, incluye asistencia médica y crea el Fondo de Pensiones y el Seguro Facultativo. En 1989 se pone en funcionamiento el Seguro de Paro Forzoso, mediante el cual se amplía la cobertura, en lo que respecta a Prestaciones en Dinero, a los trabajadores y familiares; modificándose posteriormente para ampliar la cobertura e incrementar el porcentaje del beneficio y la cotización. En la actualidad el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.), se encuentra en un proceso de adecuación de su estructura y sistemas a fines de atender las necesidades por la población trabajadora.

1.3. Misión.

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales es una institución pública, cuya razón de ser es brindar protección de la Seguridad Social a todos los beneficiarios en las contingencias de maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, incapacidad, invalidez, nupcias, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso, de manera oportuna y con calidad de excelencia en el servicio prestado, dentro del marco legal que lo regula.

1.4. Visión.

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad para toda la población, avanza hacia la conformación de la nueva estructura de la sociedad, garantizando el cumplimiento de los principios y normas de la Seguridad Social a todos los habitantes del país. El compromiso social y el sentido de identificación con la labor que se realiza, debe ser la premisa fundamental en todos los servicios prestados.

1.5. Valores.

Mantener un ambiente de armonía, colaboración y de gran calidad humana, incrementando así el espíritu de servicio, lealtad y solidaridad en el Instituto,

impulsando los siguientes valores:

Responsabilidad en nuestras acciones y trabajos encomendados para alcanzar los objetivos propuestos. Reflexionar y valorar las consecuencias de los actos.

Respeto a nuestros compañeros de trabajo. Consideración y tolerancia a las diferencias entre los actores internos y externos de la organización.

Excelencia para ser los mejores en todos los aspectos, con una disposición permanente hacia la mejora.

Eficacia para cumplir con todos los objetivos de la institución de una manera óptima y secuencial

Lealtad con la Institución.

Disciplina para ser más eficientes en las actividades asignadas.

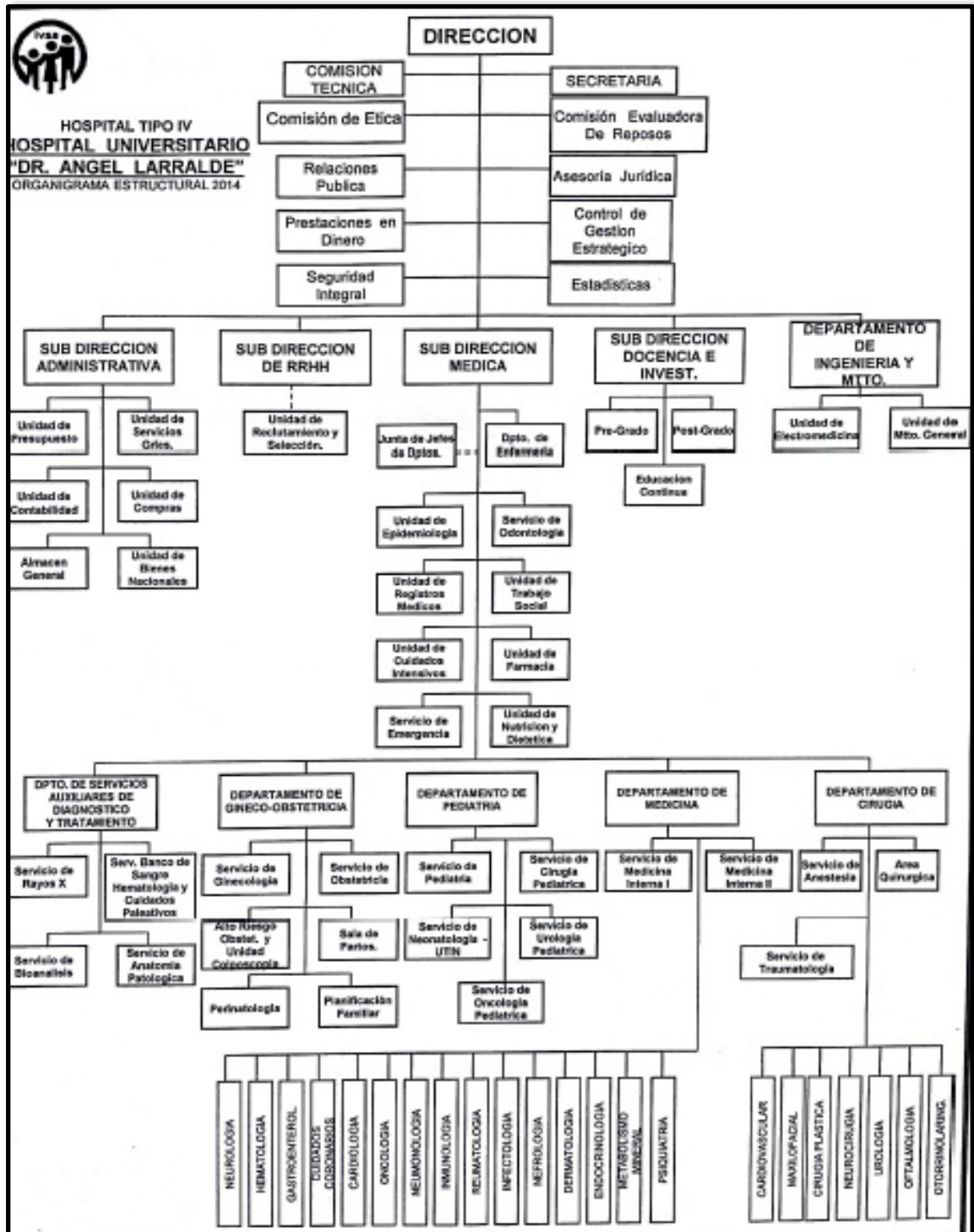
Ética Profesional en el servicio prestado a nuestra Institución.

Integridad en nuestro trabajo. Actuar con rectitud, honestidad, honradez y transparencia.

1.6. Estructura Organizativa

A continuación se presenta la estructura organizativa con que se sustenta el Hospital Dr. Ángel Larralde del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) el cual está compuesto por los departamentos que se ilustran a continuación:

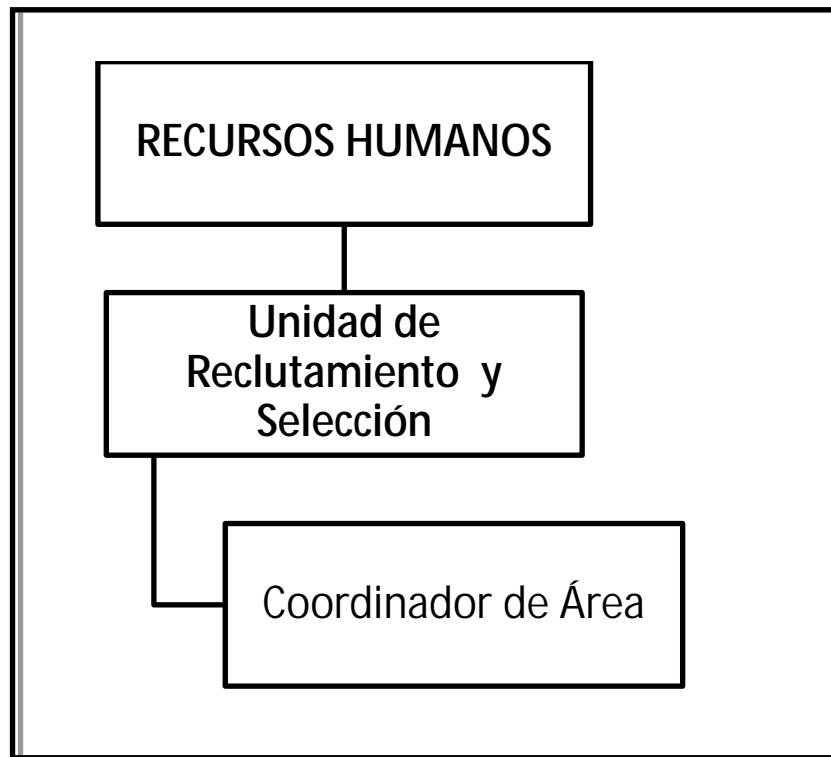
Figura No 1. Estructura Organizativa de la Empresa.



Fuente: IVSS (2011).

Asimismo se presenta la descripción del departamento de RRHH de este centro asistencial, el cual se destaca la unidad de reclutamiento y Selección de personal donde se realizaron las pasantías.

Figura No 2. Estructura Organizativa de la Empresa.



Fuente: IVSS (2011).

1.7. Actividades Desarrolladas por el Pasante

Dentro de la Unidad de Reclutamiento y Selección del Hospital Dr. Ángel Larralde se pudieron desarrollar funciones en el área de Recursos Humanos que sirvieron de base para mi crecimiento profesional, las cuales se definen a continuación:

- 1.- Inducción dentro de la Unidad a fin de conocer todas las normas y procedimiento

generales del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) en sus centros asistenciales en el manejo de personal y recursos.

2.- Entrevista con la Directiva del centro asistencial de las distintas Direcciones que se interrelacionan con la Unidad de Reclutamiento y Selección a fin de comprender los lineamiento y directrices establecidas para cumplir con las metas trazadas.

3.- Realizar las actividades básicas en un proceso de reclutamiento y selección de personal como: Entrevista, verificación de documentación, contratación de personal, informe de análisis de cargo, estadísticas de verificación de requerimientos de puntos de cuenta, entre otros.

4.- Realizar un informe de pasantías que permita diseñar estrategias en la optimización del proceso de reclutamiento y selección de personal para este centro asistencial.

CAPITULO II

EL PROBLEMA

2.1. Planteamiento del Problema.

Con la globalización de los negocios, el desarrollo tecnológico, el fuerte impacto del cambio y el intenso movimiento por la calidad y productividad, surge una elocuente constatación en la mayoría de las organizaciones: La gran diferencia, la principal ventaja competitiva de las empresas depende de las personas que en ellas trabajan. Son las personas quienes producen, venden, sirven al cliente, toman decisiones, lideran, motivan, comunican, supervisan, gerencian y dirigen a los negocios de las Empresas y también dirigen a las demás personas, pues no puede haber organizaciones sin personas. Entonces, hablar de organizaciones es hablar de personas que las representan y que les dan personalidad propia.

Así mismo el factor humano influye de manera directa en el buen desenvolvimiento de la organización en el plano laboral, en donde la unificación de criterios y los valores éticos en todos los procesos, con un mismo horizonte hace posible el alcance de los objetivos internos de la empresa. La tendencia vigente en este campo debe llevar a posibles soluciones que ayude a resolver uno de los principales problemas que aun subsisten dentro del hábito de la selección del recurso humano para las empresas.

Si no se definen las características principales de la posición a cubrir seguramente la búsqueda de dicho talento humano fracasara, debido a que si no se sabe lo que se quiere, difícilmente se podrá establecer una guía clara hacia el éxito que se busca, estableciendo como perfil de cargo el siguiente concepto establecido por Alles (2009) “Equilibrio entre los requerimientos que la línea o cliente interno fija o determina como necesario y las reales necesidades de conseguirlo en el mercado”.

Cabe destacar que hoy en día en Venezuela las organizaciones privadas han afinado detalles en sus procesos de reclutamiento y selección del capital humano, a fin de que sean más asertivo determinando así cual de los solicitantes que se presentan son los que tiene mayor posibilidad de ser contratados para que realicen eficazmente el trabajo que se les asigne, lamentablemente esta misma realidad no ocurre en la administración pública de nuestro país, tal es el caso del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), específicamente en el Hospital Dr. Ángel Larralde en donde estos procesos son llevados de manera “arbitraria” por así decirlo, donde no importa la preparación intelectual, competencias y disposición que tenga el solicitando del cargo sino su condición política, referido por un tercero o enviado por un funcionario importante que se maneja en las altas esferas de esta administración, lo cual trae como consecuencia:

1. Que el personal no se encuentre calificado para realizar funciones al cargo que se esta postulando, dejando de cumplir con las expectativas de la organización para lo cual fue contratado.

2. Retraso en los procesos que se realizan en la organización debido a que el personal ingresado no cuenta con las condiciones y mística necesaria para cumplir con las funciones por lo cual fue contratado.

3. Aumento de costos en partida presupuestaria por concepto de adiestramiento de personal a fin de cumplir con las funciones para lo cual fue contratado.

2.1.1. Formulación del Problema

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente se formula la siguiente interrogante, ¿De qué manera se puede optimizar el proceso de Reclutamiento y Selección del Capital Humano en el Hospital Dr. Ángel Larralde de Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS)?.

2.2. Objetivos de la Investigación.

2.2.1. Objetivo General.

Proponer la Optimización del Proceso de Reclutamiento y Selección del Capital Humano en el Hospital Dr. Ángel Larralde de Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

2.2.2. Objetivos Específicos.

1. Diagnosticar la situación actual, referente a los procesos que se llevan a cabo en la Unidad de Reclutamiento y Selección de Hospital Dr. Ángel Larralde.
2. Analizar la información recabada a fin de determinar la factibilidad de los procesos que interviene en el Reclutamiento y Selección del capital Humano que se lleva a cabo dentro de la Organización.
3. Diseñar la Propuesta adecuada para el proceso Reclutamiento y Selección del Capital Humano dentro de la Organización, a fin de optimizar el proceso que se llevan a cabo actualmente en este Unidad.

2.3. Justificación de la Investigación

A nivel organizacional todo departamento tiene entre sus funciones el cumplimiento de los procedimientos enfocados al logro de las metas y los objetivos, los cuales están integrados por pasos que deben ser cumplidos de acuerdo a las políticas, normas y procedimientos de la empresa. Con la implantación de este proceso de reclutamiento y selección del capital humano en el hospital Dr. Ángel Larralde del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) se pretende establecer los parámetros y directrices que le permitan el desarrollo efectivo de la contratación de personal.

Con la puesta en marcha de este proceso se espera alcanzar un amplio conocimiento frente a la importancia que tiene para una organización mantenerse organizado y actualizado en los procedimientos usados a la vanguardia de la tecnología y a su vez será de gran aprendizaje para todos aquellos que busquen mejorar funciones en las distintas áreas de la organización, constituyendo una herramienta vital basada en la capacitación y selección de personal atendiendo las habilidades y destrezas asignadas por la organización.

Por otra parte, este proyecto ofrecerá a la institución una serie de beneficios prácticos lo cual ayudara a todo el personal que incursiona en el tema de recursos humanos ofreciéndole un apoyo que será de gran ayuda además de servir de antecedente para futuras investigaciones, satisfaciendo las necesidades del patrono traducidas en beneficios para todos los integrantes de la organización.

CAPITULO III

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

3.1. Antecedentes de la Investigación.

Para el desarrollo de esta investigación se recopilaron una serie de trabajos de grado a los cuales se les realizaron estudios que sirvieron de referencia a la búsqueda de posibles soluciones al problema existente en la Unidad de Reclutamiento y Selección del Hospital Dr. Ángel Larralde del IVSS. Del material bibliográfico recopilado se realizan las siguientes referencias:

En primer lugar, Rodríguez, R. (2015); Realizó un proyecto de trabajo de grado para obtener el título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales en la Universidad de Carabobo (UC) la cual lleva como título: **“Plan Estratégico para la Dirección de Recursos Humanos que Optimice el Desempeño del Personal de la Alcaldía del Municipio Girardot el Estado Aragua”**, La planificación estratégica como instrumento de gestión proporciona las herramientas para la toma de decisiones dentro de esta investigación, la metodológica se enmarca dentro de un estudio no experimental de tipo transeccional descriptiva, apoyada en una investigación de diseño de campo, bajo la modalidad de proyecto factible. Esta investigación apoyo en las conclusiones tanto para los resultados del diagnóstico, como para el desarrollo de los objetivos de la propuesta y las recomendaciones para la optimización del proceso.

Asimismo, Fernández, J. (2014); Desarrollo un Trabajo de Grado en La Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) que lleva por título **“Prácticas de Reclutamiento 2.0 aplicada por Consultoría de RRHH Versus Empresas del Sector Farmacia en Caracas”**, quien lo mereció del título de Licenciado en Relaciones Industriales (Industriologo), Con esta propuesta innovadora el proceso de reclutamiento y selección se lleva al campo virtual, donde con simplemente dar un

click y responder una serie de preguntas en un sistema automatizado te puede dar la respuesta del perfil ideal que buscas para cumplir con la vacante en un determinado cargo dentro de la organización. Esta propuesta sirvió de base a la automatización de algunos procesos en el reclutamiento y selección de personal en la Unidad en estudio.

Por otra Parte, García, D. (2013); Elaboro un Informe de Pasantías en la Universidad José Antonio Páez (UJAP) a fin de obtener el título de Licenciada en Relaciones Industriales titulado: **“Manual de Políticas, Normas y Procedimientos de Capacitación. Selección y Contratación del Personal de la Empresa Automatismo Ametrade Venezuela C.A.”**, siendo como objetivo general crear una propuesta de un programa basado en competencias para el reclutamiento y selección de personal, este estudio arrojó como conclusión la fundamentación en las tendencias actuales, las cuales están orientadas hacia el puesto de trabajo; debido a que el perfil por competencia se ha convertido en una directriz de la gestión de recursos humanos. Esta investigación aporta datos valiosos para la propuesta ya que identifica tanto las competencias organizacionales, como específicas para los cargos pertenecientes a una organización empresarial.

Otra investigación sobre este tema es el realizado por Tovar, D. (2013); Titulado **“Plan de Incentivos Laborales como Impulso Motivacional para los Trabajadores del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa FEBECA C.A.”** presentado en la Universidad José Antonio Páez (UJAP), optando al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Este trabajo está basado en el enfoque de la eficacia y en la eficiencia utilizada por los trabajadores en sus labores a fin de darles un enfoque organizacional para evaluar el impacto motivacional en la gestión de la organización y así determinar los puntos relevantes para el aporte de dicho estudio; Esta investigación concluyó haciendo énfasis en la eficiencia y la eficacia presentada por el personal por medio de indicadores. Esta fue de gran utilidad para la propuesta que se está realizando, debido a que sirve de guía para la escogencia de los parámetros metodológicos y el diseño que se aplicara en la recolección de datos.

Para Finalizar, Sánchez, R. (2013); Presento una investigación titulada “**Plan Estratégico para medir la Eficacia de Adiestramiento del Personal en Alcave Venezuela, C.C.A**”, en la Universidad José Antonio Páez (UJAP), optando al título de Licenciado en Relaciones Industriales, en esta investigación se explora los elementos necesarios para el conocimiento acerca de cómo la empresa mide sus procesos de adiestramiento de personal. Este estudio es descriptivo y sigue una metodología mixta (cuali-cuantitativa). La importancia de esta investigación radica en que identifica los procesos seguidos por las organizaciones para determinar los aspectos más importantes al momento de la selección del plan de adiestramiento. La propuesta antes mencionada se relaciona con la presente investigación debido a que ambas están enfocadas a fortalecer las debilidades existentes en los procedimientos de recursos humanos, para así garantizar el éxito y lograr los objetivos de la organización.

3.2. Bases Teóricas

Todo trabajo de este tipo debe estar apoyado en teorías ya existentes, que apoyen el estudio, así pues se describen aspectos teóricos que explican los diversos aspectos que engloban el proceso de selección de personal o como lo llaman actualmente la administración de recursos humanos, las bases teóricas que sustentas este trabajo son las siguientes

Reclutamiento.

Proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán posteriormente los nuevos empleados. El proceso de selección se considera independientemente del reclutamiento. Las descripciones de puestos constituyen instrumentos esenciales, proporcionan la información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante.

Proceso de Reclutamiento

Chiavenato (2009; 140), “El sistema de provisión de recursos humanos se dedica al reclutamiento y selección de personal. La organización como sistema abierto, interactúa con el mercado de recursos humanos y sufre profundas influencias del mercado de trabajo”. Los mecanismos de oferta y demanda de estos mercados tienen repercusión tanto para los candidatos tanto como para la organización que actúa en ellos. Los reclutadores llevan a cabo varios pasos. El reclutador identifica las vacantes mediante la planeación de recursos humanos o a petición de la dirección. El plan de recursos humanos puede mostrarse especialmente útil, porque ilustra las vacantes actuales y las que se contemplan a futuro. El reclutador se referirá tanto a las necesidades del puesto como a las características de la persona que lo desempeñe. Siempre que lo juzgue necesario, el reclutador debe solicitar información adicional poniéndose en contacto con el gerente que solicitó el nuevo empleado

Selección de Personal

Chiavenato (1999; 56), define selección como “la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos mas adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño personal”.

Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Esta fase implica una serie de pasos que añaden complejidad a la decisión de contratar y consumen cierto tiempo. Estos pasos específicos se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita el empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. Esta actividad corre el riesgo de ser juzgada como un trámite esencialmente burocrático. En muchos departamentos de personal se integran las funciones de reclutamiento y selección en una sola función que puede recibir el nombre de contratación y constituye con frecuencia la razón esencial de la existencia de los mismos.

Objetivos y Desafíos de la Selección de Personal

El proceso de selección se basa en tres elementos esenciales: la información que brinda el análisis de puesto que proporciona la descripción de las tareas; los planes de los recursos humanos a corto y largo plazos, que permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y permiten asimismo conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y, finalmente, los candidatos que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se puede escoger. Si se obtienen informes confiables de los análisis de puestos, si los planes de recursos humanos son adecuados y la calidad básica del grupo de solicitantes es alta, el proceso de selección puede llevarse a cabo en condiciones óptimas. Hay otros elementos adicionales en este proceso que también deben ser considerados: la oferta limitada de empleo, los aspectos éticos, las políticas de la organización.

Componentes Básicos del Reclutamiento

El reclutamiento implica un proceso que varía según la organización. Consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Para lograr su cometido, el reclutamiento debe atraer suficiente cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Además, consiste en realizar actividades relacionadas con la investigación e intervención en las fuentes capaces de proveer a la empresa el número suficiente de personas para conseguir los objetivos. El reclutamiento exige una planeación rigurosa constituida por una secuencia de tres fases: Investigación interna sobre las necesidades, Investigación externa del mercado y métodos de reclutamiento por aplicar.

La Función del Administrador de Recursos Humanos.

La función del administrador de recursos humanos consiste en ayudar a la organización en encontrar el candidato que mejor se adecue a las necesidades específicas del puesto y a las necesidades generales de la organización.

Acciones que Deben Realizarse Antes de Iniciar el Reclutamiento.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, se puede deducir que las empresas tienen varias alternativas antes de iniciar un proceso de reclutamiento, con el fin de solucionar inconvenientes en materia de personal. Estas alternativas se deben basar en las circunstancias que rodean el entorno: Disponibilidad interna y externa de los recursos humanos, las políticas de la empresa, los planes de recursos humanos, las prácticas del reclutamiento y los requerimientos del puesto. Las prácticas van desde los ascensos o traslados, pagos de horas extras, subcontratación externa de actividades, empleados temporales. La empresa debe considerar como base para desarrollar un esquema de un proceso de reclutamiento información referente a: Indicadores económicos, prácticas de reclutamiento de otras empresas, presupuestos de ventas, metas previstas; políticas de promoción interna de la empresa, políticas salariales.

Competencias

Alles (2007; 82), define competencia como “Características de personalidad, devenidas del comportamiento que genera un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”. De esta manera, el autor antes mencionado comenta que el perfil de competencia requeridas “Es un subconjunto de competencia que hacen referencia a un perfil ocupacional, a una ocupación genérica, presente en el mundo productivo a través de los cargos que cada empresa tipificada”. El concepto de competencias está sólidamente implantado en la gestión de recursos humanos de las compañías. Este concepto significa que a la hora de evaluar, formar, desarrollar y medir la contribución al éxito de una persona en un puesto de trabajo, se tienen en cuenta los llamados “factores diferenciadores de éxito”, eso que hace que unas personas sean mejores en un puesto y que va a determinar quién está mejor posicionado o en mejores condiciones para desarrollar ese puesto con éxito.

Competencia son aquellos factores que distinguen a la persona con un desempeño superior de los que tienen un desempeño "adecuado". Por tanto, las competencias son

aquellas características personales del individuo (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo.

La Selección por Competencias

Los procesos de Selección basados en Competencias ponen el acento en la identificación de las competencias de base del puesto que cumplan las siguientes condiciones:

1. Competencias que los solicitantes han desarrollado y demostrado ya en su vida laboral (Iniciativa).
2. Competencias con las que es posible predecir las perspectivas de éxito a largo plazo del candidato, y que sean difíciles de desarrollar mediante capacitación (Orientación al logro).
3. Competencias que se puedan evaluar de un modo fiable empleando una entrevista focalizada.

Herramientas Utilizadas para la Selección por Competencias.

Anuncios: Para atraer al tipo adecuado de personas y lograr que soliciten el puesto en cuestión. Se consigue ofreciendo información precisa de la naturaleza del puesto y de las competencias que se buscan

La Entrevista Focalizada: Entrevista estructurada, que valora directamente si los candidatos poseen las competencias requeridas para el puesto

Test

- Test de Capacidad Cognitiva: valora los aspectos de las competencias cognitivas, como Pensamiento Analítico.

- Test de Personalidad: evalúa un gran número de competencias

Simulaciones, Ejercicios Prácticos y Assesment Center: Aporta gran valor añadido al proceso de selección. Se diseñan para simular lo más parecido posible las exigencias en términos de competencias del puesto en cuestión.

Información Biográfica: Estudio, a través del currículum vitae, de situaciones pasadas en la que hubo más posibilidades de desarrollar unas determinadas competencias.

Entrevista Telefónica; Comprobación de criterios que no pueden evaluarse en la entrevista curricular. Es un filtro indispensable en procesos de selección de gran volumen y en Assessment Centre. Los profesionales de los recursos humanos proceden de ramas académicas muy diversas: psicología, derecho, relaciones laborales, ciencias empresariales, ingenierías...también existen, por supuesto, múltiples cursos de postgrado y masters que forman de manera práctica a estos profesionales.

Para una eficiente y eficaz gestión de las personas y el talento de una organización se requiere, además de la formación, unas competencias entendiendo como tales, una combinación de habilidades, conocimientos y valores. ¿Cuáles son esas competencias? Para responder es imprescindible hablar el Estudio de Competencias de Recursos Humanos o HRCS (en sus siglas en inglés) llevado a cabo por David Ulrich y su equipo investigador de la Universidad de Michigan, que lleva 25 años determinando qué competencias diferencian a los mejores profesionales de RRHH. La metodología que utiliza para realizar el estudio es una encuesta de 360º y que, por lo tanto, incorpora la visión de los propios profesionales de la función pero también la de sus compañeros en otras áreas. En la última edición, HRCS concluyó que las 6 competencias fundamentales de los profesionales de los Recursos Humanos son las siguientes.

Competencias de los Profesionales de Recursos Humanos

1.- Credibilidad Personal: Es la competencia más importante, el profesional de recursos humanos debe generar confianza que sea respetado y escuchado por su comportamiento y coherencia. Cumplir los compromisos, ser preciso en las tareas, coherente y predecible, ser íntegro en sus actuaciones y dialogante son las conductas que favorecen la credibilidad.

2.- Gestión del talento y Diseño Organizativo: Conocimiento y seguimiento de la evolución de las personas desde su inicio, ubicándolas según sus cualidades relevantes y adaptando estructuras y procesos de acuerdo a las personas y no al revés.

3.- Cultura y Gestión del Cambio: Los procesos de cambio no son fáciles de manejar, es complejo y requiere el talento y el talante necesario para liderar el cambio, con la necesaria inteligencia emocional y psicología positiva.

4.- Involucrarse en el Negocio: No aislarse en el despacho y en la especialidad. Entender qué es lo que produce o vende la empresa y ser conocedor de cómo funciona el sector y la competencia.

5. Ser Partícipe de la Estrategia de la Organización: Conociendo muy bien a los empleados y colaboradores de la empresa, saber cómo piensan y sienten. Ser partícipe conjuntamente con el equipo directivo en desarrollar estrategias, que desemboquen en prácticas empresariales con diferencias competitivas.

6. Ejecución Operativa: Ser eficaz en todos los procesos propios de sus funciones y siempre ser operativo, rápido y efectivo cubriendo antes las necesidades básicas.

Función

Salinas, Hernán (2008; 65), “Conjunto de procesos (constituidos por actividades) que procuran lograr un propósito dentro de una organización. Las funciones administrativas son cinco: Planificación, Organización, Integración, Dirección y Control”.

Las funciones Administrativas

Chiavenato, I. (2000), “Las funciones administrativas, en conjunto, forman el proceso administrativo; por separado: Planificación, organización, dirección y control”.

Las Funciones del Administrador

Chiavenato, I. (2000), “Según la teoría neoclásica, las funciones del administrador corresponden a los elementos de la administración, que Fayol definió en su momento (planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar), con una apariencia actualizada”.

Gestión de Recursos Humanos

Cejas, M. y Grau, C. (2007; 152), “Aquel factor estratégico en la gestión empresarial la cual es la responsable de todo lo relacionado con las personas que laboran en la empresa, además de las decisiones y controles que han de llevarse a cabo en procura de una mayor productividad y competitividad”. Por otra parte, De La Calle, D. y Martin (2002; .36), analizan la gestión de los recursos humanos en torno a los procesos que se desarrollan en los departamentos productivos. Entre estos procesos figuran:

Procesos Básicos: Aquellos procesos que son previos a que la persona se incorpore a la organización, buscan analizar, por una parte, los puestos de trabajo y por la otra plantear la planificación de los recursos humanos.

Procesos de Afectación: Aquellos procesos donde los individuos se incorporan a las organizaciones. Se destacan dentro de ellos: el reclutamiento, la selección, la contratación, la socialización del individuo al puesto de trabajo y a la organización.

Proceso de Formación y Desarrollo: Se considera aquel proceso que permite el mejoramiento de su formación profesional dentro de la empresa, a fin de que pueda establecerse la conexión entre la formación y las responsabilidades que la empresa le permite asumir.

Proceso de Mantenimiento: Aquellos procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas: higiene, seguridad, sindicatos y calidad de vida.

Procesos Sustractivos: Aquellos que recogen la desvinculación del trabajador a la empresa, bien de forma involuntaria. Ejemplo el despido, o de forma voluntaria admisión o jubilación.

Proceso de Evaluación y Compensación: Aquellos procesos que suponen que todo trabajo debe ser remunerado y compensado, para lo cual es necesario llevar a cabo evaluaciones del desempeño de los empleados con el propósito de registrar sistemáticamente si estos están cumpliendo con las exigencias propias del puesto de trabajo.

Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos

Las dimensiones de la gestión de recursos humanos son: la gestión de personal y la gestión de personas. Ramió (2000), citado por Cuenca Cervera (2010); ha calificado como las dos dimensiones de la gestión de recursos humanos: la gestión de personal y la gestión de personas, atendiendo a las dos acepciones de la dirección de recursos humanos: una de nivel mas organizativo, relacionado con la gestión del talento, las capacidades organizativas y de las prácticas para atraerlo, conservarlo y desarrollarlo;

y otra más individual, que atiende a la justicia con que son percibidas esas prácticas por los empleados y por los estilos de supervisión empleados por los directivos y mandos intermedios, factores determinantes del compromiso.

Proceso de Planificación

1.-Proceso y Plan.

Diversos autores han señalado que más importante que el resultado de la Planificación es el proceso mismo, con lo que intentan destacar es que la planificación contribuye enormemente al éxito de las organizaciones, ya que les proporciona cierta capacidad de anticipación y de control sobre su futuro. Al planificar, las personas dejan de lado sus labores rutinarias y presión para ampliar su enfoque mental y a través de su participación, con toda su capacidad de análisis de información, crean juntas un nuevo paradigma o modelo de organización. Producto de esa participación y de la identificación con el resultado obtenido (posiblemente un plan), las personas se ven motivadas a comprometerse con el esfuerzo que implica la ejecución de ese plan, debido a que formaron parte del equipo que lo formuló.

La Organización

Una vez identificados y definidos propósitos o fines en la planificación, se procede a organizar los recursos para alcanzar esos fines. Los recursos son tanto humanos (el personal con que contamos), como no humanos (ejemplo: la información, la tecnología, la energía, los equipos, los materiales, entre otros), y el dinero. Además, es importante tener en cuenta el tiempo, que puede volverse un limitante.

Comunicación: Que identifica las necesidades de información sobre el cambio y sus fuentes, los distintos públicos a los cuales atenderá, su frecuencia, su costo, los medios que empleará para mantener su flujo bidireccional, etc.

Aprendizaje: Consiste en un Plan de desarrollo que muestre cómo debe evolucionar el sujeto en el tiempo conforme la organización cambia, para evitar su estancamiento, invitándolo a descubrir sus necesidades de los procesos de aprender y desaprender. Está fundamentado en la visión de futuro que se tenga para cada individuo.

Participación: En un marco de respeto mutuo, y a partir de los planes acordados, se llama a las personas a participar en la implementación del cambio, pidiéndoles que identifiquen oportunidades y contribuyan a la toma de decisiones. El beneficio esperado es un incremento en la autoestima, en la madurez y en la confianza de los participantes, así como una mayor identificación y compromiso con los fines estratégicos de la organización.

Adiestramiento: Se fundamenta en la observación que las nuevas situaciones requieren, normalmente, enfoques adecuados así como habilidades, destrezas o capacidades y herramientas nuevas. El beneficio esperado es un conjunto de personas claras, respecto a lo que se espera de ellas y, también capacitadas para asumir la nueva situación propuesta.

La Integración: Las organizaciones son sistemas sociales. En ellas existe un conjunto de personas que se reconocen como pertenecientes a la organización porque comparten cuestiones tan nucleares como un conjunto de propósitos o fines, y cuestiones tan concretas como un inventario de recursos. Los modelos actuales de la organización tienen en cuenta cuidadosamente la naturaleza psicológica y social de quienes la integran. No sólo se trata de gente que trabaja para recibir un sueldo o salario. Por el contrario, para la efectividad de la organización las personas deben ser consideradas como tales. Los mínimos de esa consideración vienen establecidos por las leyes laborales, que es esencial conocer bien y respetar. Pero la empresa puede querer ir más allá a fin de conseguir una mejor integración de sus trabajadores con vistas a la misión organizacional.

Plan Estratégico de Recursos Humanos

El Plan estratégico de los Recursos Humanos es la herramienta fundamental para la integración. La integración intentará la gestión sana de los recursos humanos de una organización, comenzando siempre con un análisis y diagnóstico de los contextos tanto externos como interno. El empleo de una herramienta como la Matriz DOFA aportará información a la organización respecto a las destrezas o capacidades que requiere para aprovechar las oportunidades y enfrentar las amenazas que se pueden identificar en el contexto externo. La misma herramienta presentará la información de las destrezas o capacidades que requiere la organización para explotar sus fortalezas (o ventajas competitivas) y eliminar sus debilidades, que se pueden identificar en el contexto interno.

La Planificación Estratégica de los Recursos Humanos ayuda tanto a identificar las brechas que se anticipan entre el capital humano actual de la organización y aquel que se requeriría en el futuro, como a definir la amplitud de las mismas. Este proceso se ejecuta en cuatro etapas:

1. Anticipar las necesidades de la organización, para lograr sus propósitos o fines.
2. Pronosticar la rotación del personal
3. Planificar el reclutamiento, la selección y la contratación del personal.
4. Planificar el adiestramiento, la capacitación y el desarrollo.

Procesos Operativos de la Administración de los Recursos Humanos

1.- Debe asegurarse la definición exacta del perfil requerido. Un perfil no es más que la identificación de las distintas destrezas o capacidades que una persona debe tener, en los distintos niveles que cada una de esas destrezas presenta, para poder asegurar el desempeño que la organización espera de ella.

2.- Luego de tener el perfil requerido, la organización entra en la ejecución de los procesos operativos, que son los de reclutar y seleccionar personal.

3.3. Bases Legales

A continuación se presentan leyes o definiciones legales por las cuales se rige la presente investigación, las cuales se desarrollan a continuación:

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela

Artículo 144. La ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública, y proveerá su incorporación a la seguridad social. La ley determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos y funcionarias públicas para ejercer sus cargos. (p.47)

Artículo 147. Para la ocupación de cargos públicos de carácter remunerado es necesario que sus respectivos emolumentos estén previstos en el presupuesto correspondiente. (p.47)

Ley de Estatutos de la Función Pública

Artículo 30. Los funcionarios o funcionarias públicos de carrera que ocupen cargos de carrera gozarán de estabilidad en el desempeño de sus cargos. En consecuencia, sólo podrán ser retirados del servicio por las causales contempladas en la presente Ley. (p.15)

Artículo 78. El retiro de la Administración Pública procederá en los siguientes casos:

1. Por renuncia escrita del funcionario o funcionaria público debidamente aceptada.
2. Por pérdida de la nacionalidad.
3. Por interdicción civil.
4. Por jubilación y por invalidez de conformidad con la ley.
5. Por reducción de personal debido a limitaciones financieras, cambios en la organización administrativa, razones técnicas o la supresión de una dirección, división o unidad administrativa del órgano o ente. La reducción de personal será autorizada por el Presidente o Presidenta de la República en Consejo de Ministros, por los consejos legislativos en los estados, o por los concejos municipales en los municipios.

6. Por cualquier otra causa prevista en la presente Ley.

Los cargos que quedaren vacantes conforme al numeral 5 de este artículo no podrán ser provistos durante el resto del ejercicio fiscal. Los funcionarios o funcionarias públicos de carrera que sean objeto de alguna medida de reducción de personal, conforme al numeral 5 de este artículo, antes de ser retirados podrán ser reubicados. A tal fin, gozarán de un mes de disponibilidad a los efectos de su reubicación. En caso de no ser ésta posible, el funcionario o funcionaria público será retirado e incorporado al registro de elegibles. (p.27)

3.4. Definición de Términos Básicos

A continuación se presentan definiciones básicas de conceptos que permitan comprender de manera más rápida y fluida el desarrollo de esta investigación.

Cargo: Es la posición jerárquica de un conjunto de tareas o atribuciones dentro de una organización formal.

Competencia: Habilidades, destrezas necesarias para el desempeño de una tarea o un conjunto de ellas.

Destreza: Es la habilidad o arte con el cual se realiza una determinada actividad.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que se desea tras la realización de una acción. Es decir cumplir los objetivos con el mínimo de recurso disponible.

Eficiencia: Uso racional de los medios para alcanzar los objetivos deseados

Grafico: Son figuras, diagramas o dibujos representativos de un estado o situación.

Inducción: Es el proceso que debe aplicarse al seleccionado, con el fin de contribuir a una mejor adaptabilidad del mismo en la organización.

Manual: Libro que contiene de manera abreviada las nociones principales de una ciencia u oficio.

Staff: Función dentro de una empresa en la que se colabora, apoya y asiste a las funciones de línea para lograr los objetivos de la organización.

Selección: Es un proceso que consiste en elegir el candidato mas idóneo que desempeñara determinado cargo.

Test: Este concepto hace referencia a las pruebas destinadas a evaluar conocimientos, aptitudes o funciones.

Vacante: Es una posición que debe ser ocupada, ya sea completa o parcialmente. Un responsable técnico a un encargado de personal se encargara de actualizarlas.

CAPITULO VI

FASES METODOLOGICAS.

Hernández (1997) Todo método, esta compuesto por una serie de pasos para alcanzar una meta. De este modo los métodos de investigación describirán los pasos para alcanzar el fin de la investigación. Estos métodos o pasos determinan como se recogen los datos y como se analizan, los cuales llevara a las conclusiones (metas).

Para definir la siguiente propuesta fue necesario llevar a acabo tres (3) fases metodologías las cuales se desarrollan de acuerdo a los objetivos planteados a continuación se describen cada una de las fases:

4.1. Fase I: Diagnostico de la Situación Actual, referente ha como se llevan los procesos de reclutamiento y selección de Hospital Dr. Ángel Larralde. De acuerdo a las características del problema en estudio, esta investigación se enmarca en una investigación de campo, debido a que se recoge la información directa de la realidad y los hechos ocurridos dentro de la Unidad de Reclutamiento y Selección del Hospital Dr. Ángel Larralde. Utilizando el método de análisis en lo procedimiento, logrando caracterizar el objetivo de estudio y agrupando a las personas involucradas en el trabajo con el fin de llegar a la solución más idónea del problema.

Asimismo, Tamayo y Tamayo (1993; 140), conceptualiza la población como “La totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica en común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”, en el caso de esta investigación la población corresponderá al personal que labora en la Unidad de Reclutamiento y Selección del Hospital Dr. Ángel Larralde del IVSS. Específicamente un (1) Coordinador y tres (3) Analistas.

Igualmente, Tamayo y Tamayo (1993; 141) la define la muestra como “Un pequeño grupo o sub grupo de individuos que se encuentran directamente

involucrados en los procesos que se estudian con la investigación”. En el caso de este proyecto la muestra estará integrada por el Coordinador de Reclutamiento y Selección y dos (2) Analista que se encuentra involucrado directamente con los procesos en esa área.

Para recoger los datos evaluados durante el proceso de investigación se deben usar una serie de técnicas de acuerdo a los requerimientos establecidos en la metodología seleccionada, para la recolección de datos del presente planteamiento se evaluaron técnicas e instrumentos como la observación directa y la encuesta, Tamayo y Tamayo en (2007) establecen:

La recolección de datos depende en gran parte del tipo de investigación y de del problema planteado para la misma y puede efectuarse desde una simple ficha bibliográfica, observación, entrevista, cuestionario o encuesta y aun mediante la ejecución de la investigación para este fin (p.77)

La técnica de la Observación directa es la de mayor importancia debido a que conecta al investigador con la realidad, es decir; al sujeto con el objeto del problema. La observación puede ser participante cuando el investigador forma parte activa del grupo que se estudia de tal forma que llega a ser un miembro del mismo; o no participativa cuando el investigador se limita a observar y recopilar información del grupo sin formar parte de este.

Continuando con la recolección de datos la encuesta de tipo cerrada es un instrumento que ofrece al sujeto la posibilidad de elegir entre dos 2 opciones (si/no) dispuestas en los ítems a interrogar, con la finalidad de poder establecer la variable más significativa para la resolución de la problemática existente, en esta investigación se utilizo una encuesta de este tipo conformada por seis (6) preguntas cerradas realizadas a la muestra tomada a fin de verificar los procesos realizados dentro de la organización.

4.2. Fase II: Analizar la Información recabada a fin de determinar la factibilidad de los procesos que intervienen en el reclutamiento y selección que se llevan a cabo en la organización, el análisis de los resultados permite verificar de manera sistemática la veracidad de los resultados obtenidos, Tamayo y Tamayo en el (2007), afirma:

Para analizar el análisis de los resultados de una investigación es necesario realizar una tabla de muestreo que permita interpretar y verificar los resultados obtenidos en el análisis de los procesos llevados dentro de la organización a fin de verificar la forma más idónea de hacerlos (p.85)

Para el análisis de los resultados obtenido en la encuesta de tipo cerrados aplicada para este proyecto se realizó una tabla de muestreo a fin de validar los resultados más repetitivos dentro de las afirmaciones de los encuestados con el fin de tomar la idea más idónea para la solución del problema, arrojando como resultado que es necesario la optimización de los procesos llevados a cabo dentro de la unidad de reclutamiento y selección lo cual afinara el capital humano y fuerza laboral dentro de la organización.

4.3. Fase III: Diseñar la Propuesta adecuada para el proceso de reclutamiento y selección en la organización. Una vez obtenida y analizada la información suministrada en la Fase I y II se procedió a desarrollar la estrategia mas idónea que cumpliera con todas las expectativas necesario de maneja de optimizar el proceso de reclutamiento y selección que se lleva actualmente en la organización.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Resultados

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos en una encuesta realizada al personal involucrado directamente con el proceso de reclutamiento y selección que se lleva a cabo en la institución (Anexo 1), el cual nos permitió brindar información del diagnóstico del sistema actual en la organización. A continuación se especifican los resultados obtenidos:

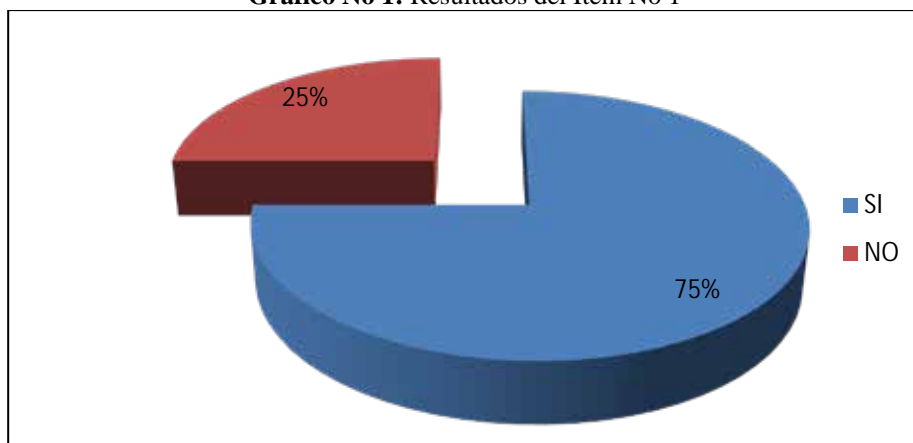
Ítem No 1. ¿Conoce usted los procedimientos que se llevan a cabo en el proceso de reclutamiento de selección de personal en su organización?

Tabla No 1: Resultados del Ítem No 1.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	75%
NO	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Arcaya Eulise (2017).

Grafico No 1: Resultados del Ítem No 1



Fuente: Arcaya Eulise (2017).

Análisis Ítem No 1. El 75% de la muestra encuestado el cual corresponde a 4 individuos dentro del departamento de reclutamiento y selección de la organización manifiestan que conocen las políticas de normas y procedimientos que se llevan a cabo, mientras que un 25% de la misma muestra correspondiente a 1 individuo manifiesta lo contrario.

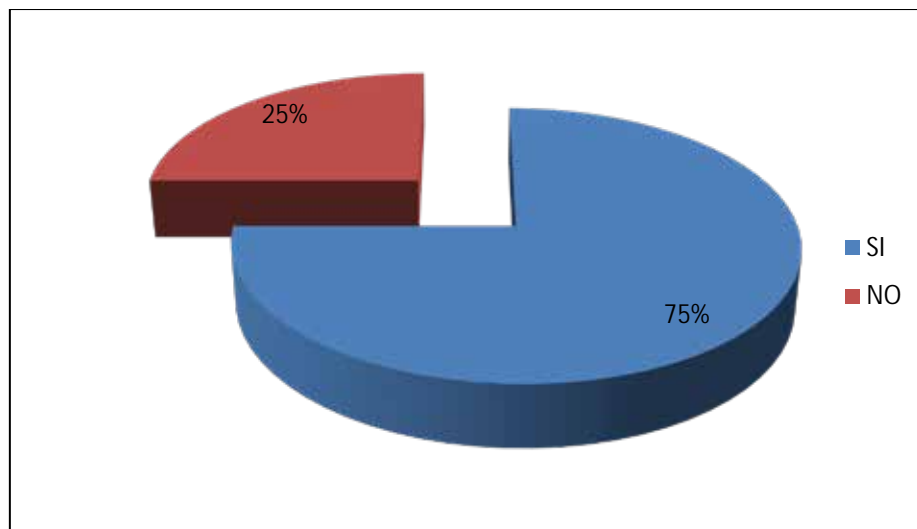
Ítem No 2. ¿Considera usted necesario la actualización del proceso de reclutamiento de selección de personal que se lleva a cabo en su organización?

Tabla No 2: Resultados del Ítem No 2.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	75%
NO	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Arcaya Eulise (2017).

Grafico No 2: Resultados del Ítem No 2



Fuente: Arcaya Eulise (2017).

Análisis Ítem No 2. El 75% de la muestra encuestado (4 individuos) consideran necesaria la actualización del proceso de reclutamiento y selección que se lleva

actualmente dentro del departamento, mientras que 1 individuo correspondiente al 25% de la muestra manifiesta que no es necesario esta actualización..

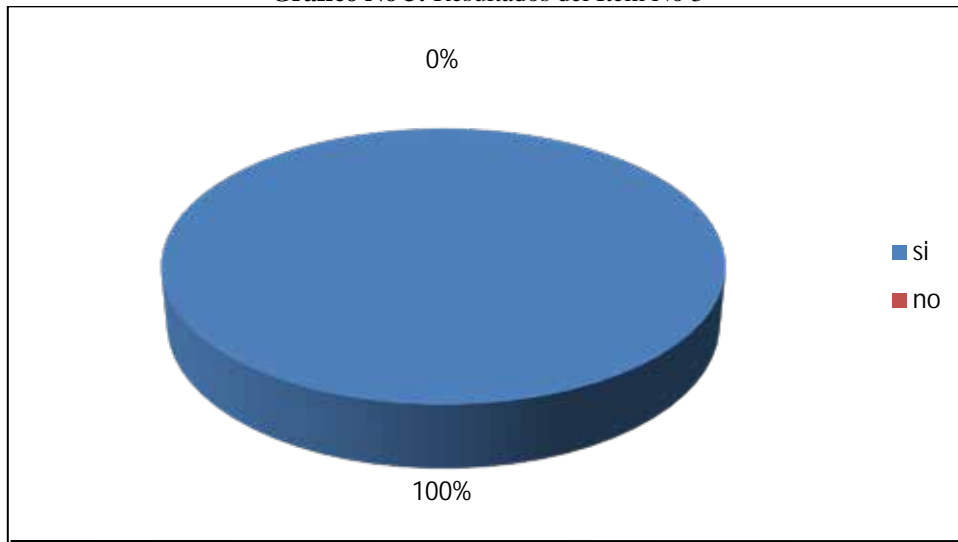
Ítem No 3. ¿Considera usted que la unidad de reclutamiento y selección de recursos humanos es importante para una organización?

Tabla No 3: Resultados del Ítem No 3.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	100%
NO	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Arcaya Eulise (2017).

Grafico No 3: Resultados del Ítem No 3



Fuente: Arcaya Eulise (2017).

Análisis Ítem No 3. La totalidad de la muestra consultado (100%) correspondiente a 4 individuos manifiestan que es importante la unidad de reclutamiento y selección de recursos humanos en una organización.

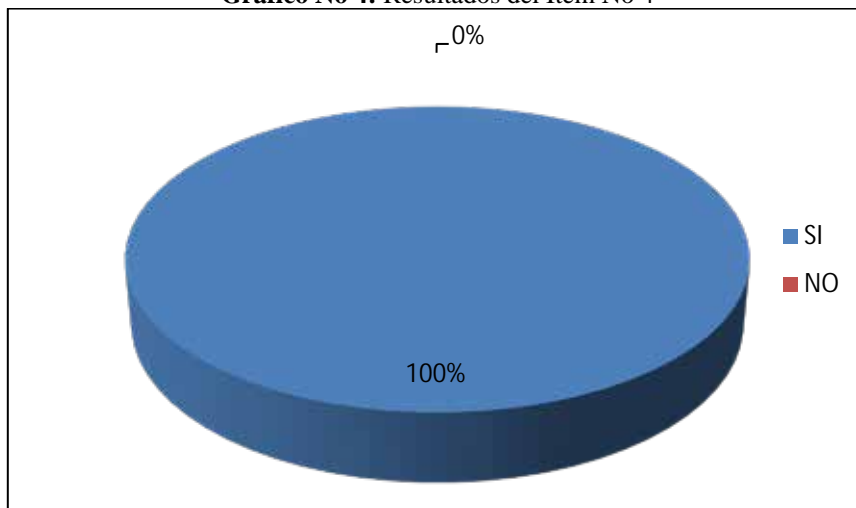
Ítem No 4. ¿Considera usted necesario que todas las personas que participen el proceso de reclutamiento y selección en la organización conozcan los pasos que deben cumplir?

Tabla No 4: Resultados del Ítem No 4.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	100%
NO	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Arcaya Eulise (2017).

Grafico No 4: Resultados del Ítem No 4



Fuente: Arcaya Eulise (2017).

Análisis Ítem No 4. 4 individuos correspondientes al (100%) de la totalidad de la muestra manifiestan que es necesario que las personas que participen en el proceso de reclutamiento y selección conozcan los pasos que deben seguir.

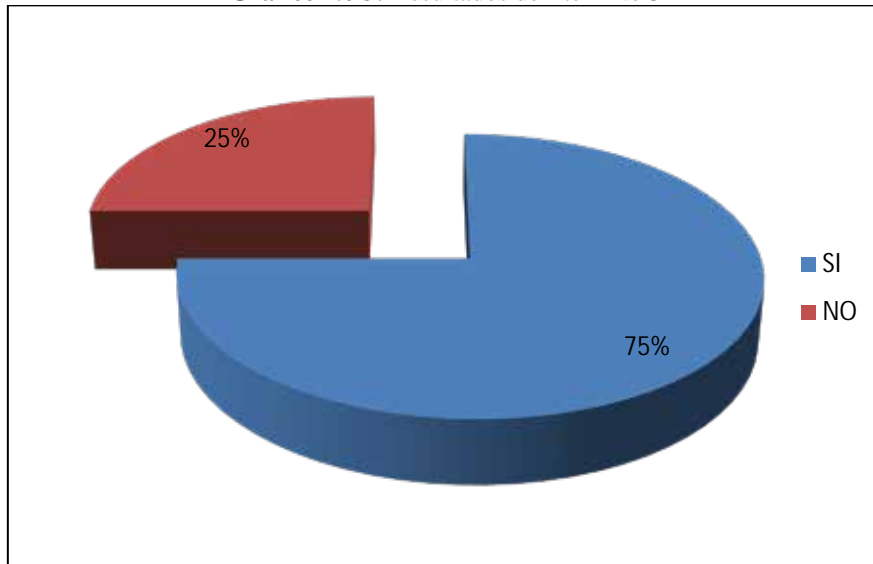
Ítem No 5. ¿Considera usted que el proceso que se lleva actualmente de reclutamiento y selección del capital humano debe ser optimizado?

Tabla No 5: Resultados del Ítem No 5.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	75%
NO	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Arcaya Eulise (2017).

Grafico No 3: Resultados del Ítem No 3



Fuente: Arcaya Eulise (2017).

Análisis Ítem No 5. Referente a esta pregunta el 75% de la muestra considera que si es necesario la optimización del proceso mientras que el 25% considera que el método actual cumple con las expectativas para la organización.

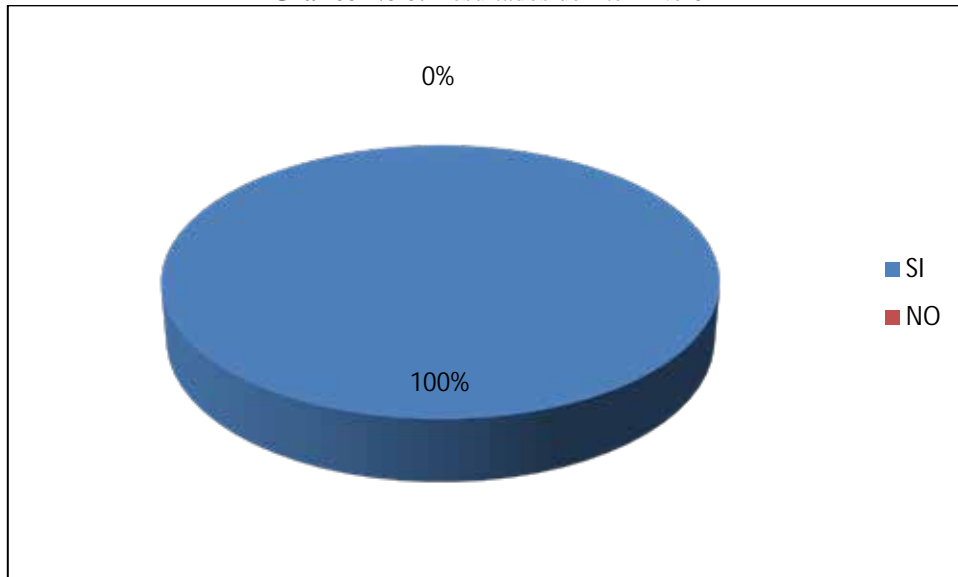
Ítem No 6. ¿Está de acuerdo con la optimización del proceso de reclutamiento y selección de personal que se lleva a cabo en la organización?

Tabla No 6: Resultados del Ítem No 6.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	75%
NO	0	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Arcaya Eulise (2017).

Grafico No 6: Resultados del Ítem No 6



Fuente: Arcaya Eulise (2017).

Análisis Ítem No 6. El 100% de la muestra correspondiente a 4 individuos coinciden es que es necesario la optimización del proceso de reclutamiento y selección que se lleva a cabo en la organización.

5.2. Análisis General de los Resultados Obtenidos

De los resultados obtenidos en la encuesta realizada al personal seleccionado en la unidad adscrita se puede evidenciar la necesidad de optimizar el proceso de reclutamiento y selección del Capital Humano en el Hospital Dr. Ángel Larralde del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, debido a que este permitirá garantizar a la institución la escogencia adecuada y oportuna del personal calificado que cumpla con los objetivos organizacionales.

Es importante evidenciar que según los resultados obtenidos en esta encuesta, el personal involucrado con este proceso se encuentra consciente que actualmente las técnicas llevadas a cabo para realizar esta selección de personal se encuentran obsoletas y no son las más idóneas para realizar la selección del mismo, de hecho en algunas encuestas los mismos trabajadores involucrados en el proceso manifestaron sentirse en desconocimiento de los procedimientos actuales utilizados, asimismo estos declararon en ocasiones los mismos candidatos o postulados desconocen el procedimiento a seguir a fin de pertenecer a la plantilla de personal activo del hospital, lo cual hace que dicho proceso sea más tedioso y complicado. Por lo cual se concluye que es necesaria la optimización de este proceso en la institución.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

6.1. Planteamiento de la Propuesta

Toda institución a nivel organización debe realizar la optimización de sus procedimientos organizacionales, debido a que esto afina la relación laboral tanto en los empleados como en la alta gerencia garantizando un buen clima Organizacional. Es importante destacar que los procedimientos para el ingreso de personal en las empresas privadas son muy distintos a los de las instituciones públicas, por ejemplo en la empresa privada el proceso comienza con la requisición de personal haciendo la solicitud de ingreso en virtud a la necesidad que se tenga, el aspirante a la vacante seleccionada realiza primero el proceso de captación, selección y contratación con el área de recursos humanos, luego este mismo personal va a una inducción en el departamento a laborar que puede durar desde días, semanas o meses dependiendo de las políticas de la organización y el cargo a desempeñar a fin de afinar los detalles del rol a desempeñar, dejando claro que si no cumple las expectativas de la organización se puede prescindir de sus servicios en cualquier momento.

Mientras que en caso de las instituciones públicas el procedimiento es distinto, debido a que estas son instituciones que se rigen por la Ley de Carrera Administrativa y la Ley de Estatutos de la Función Pública, tal es el caso de Instituto Venezolano de los Seguros Sociales el cual se rige por la Ley del Estatuto de la Función Pública en donde se establece que los únicos causales de retiro del empleado público son; renuncia del funcionario, pérdida de nacionalidad, interdicción civil y por jubilación o invalidez,

Es este orden de ideas el proceso de ingreso de personal en esta institución cambia en algunos aspectos, debido a que se inicia con la requisición de personal dependiendo de la partida presupuestaria asignada, una vez que se tenga la partida asignada para el

ingreso del cargo, se contacta al candidato a ingresar sin ninguna preselección, se hace su proceso de contratación ante la dirección de recursos humanos y el ente público central emite una resolución donde se especifica su ingreso a la instrucción, dejando casi nulas las posibilidades de prescindir de sus servicios, a excepción de los establecido en el artículo 78 de la Ley del Estatuto de la Función Pública por la cual se rige esta institución.

Es por ello que la estrategia para la optimizar el proceso de reclutamiento y selección del capital humano no es más que la implantación de un sistema de inducciones previo al proceso de ingreso, con la finalidad de garantizar que este personal seleccionado sea el idónea para cumplir con las funciones dentro de la institución. Dicho modelo de inducción funcionaria de la siguiente manera:

El aspirante o candidato a nuevo ingreso de la institución solicitara ante la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal del centro Asistencial una inducción en los distintos servicios existentes en el hospital dependiendo de su especialidad, Para lo cual debe consignar los siguientes requisitos:

- 1.- Copia de la CI
- 2.- Síntesis Curricular Actualizada con foto
- 3.- Copia del Registro de Información Fiscal RIF actualizado
- 4.- Copia del Título de Especialidad (TSU, Licenciado, Bachiller, otros)
- 5.- Certificado de Salud y Salud Mental

Una vez consignada la documentación solicitado se arma un expediente y el aspirante pasa a un entrevista previa con el analista de la unidad de Reclutamiento y Selección de la dirección de Recursos Humanos donde se le realiza una explicación del proceso a realizar el cual consiste en definir que la inducción tiene un periodo de duración de 21 días hábiles donde el candidato estará laborando en un servicio dentro de la institución con un supervisor inmediato, a fin de observar su desempeño y desenvolvimiento en el área laboral, y esto le abrirá las puertas de la institución

para poder realizar suplencias o nuevos ingresos dependiendo de la disponibilidad. Es de hacer notar que al terminar su proceso de inducción el supervisor inmediato del aspirante debe llenar un instrumento de evaluación donde se valora cuantitativamente en una escala numérica el desenvolvimiento en esa área del candidato y esto permitirá tener una idea de cómo estuvo su desenvolvimiento en dicha inducción (Anexo 2)

Por otro lado, debido a la naturaleza de las funciones a realizar una vez terminada la entrevista y aclarado todos los por menores del proceso, este personal es referido al jefe de servicio donde realizar la inducción a fin de que este conozca el servicio donde estará y le informe los por menores de las actividades realizadas en dicho lugar.

Cabe destacar, que en un periodo no mayor a 48 horas una vez terminada la inducción, el servicio debe consignar ante la unidad de reclutamiento y selección la evaluación de inducción del candidato la cual será revisada y cargada a una base de datos de inducciones con el fin de tener digitalizada la información y por ultimo archivada para reposar en su expediente

Con esta estrategia se pretende garantizar la selección del personal más idóneo y así cumplir con los objetivos de la institución. A fin de que el proceso de escogencia del participante sea lo más transparente posible. Debido a que utilizando esta técnica la unidad de reclutamiento y selección contará con la información oportuna, veraz, y precisa al momento realizar el proceso de captación y selección de personal que cumpla oportunamente con las funciones establecida dentro de este centro asistencial.

6.2. Visión de la Propuesta

Desarrollar el procedimiento para optimizar el proceso de reclutamiento y selección del capital humano en la organización realizando todos los pasos a seguir para garantizar el buen funcionamiento de dicha propuesta en los distintos departamentos del centro asistencial.

6.3. Misión de la Propuesta.

Ejecutar el procedimiento desarrollado en la unidad de reclutamiento y selección de recursos humanos en toda la organización buscando la optimización del capital humano.

6.4. Objetivo de la Propuesta.

6.2.1. Objetivo General

Optimizar el proceso de reclutamiento y selección del capital humano en el Hospital Dr. Ángel Larralde del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).

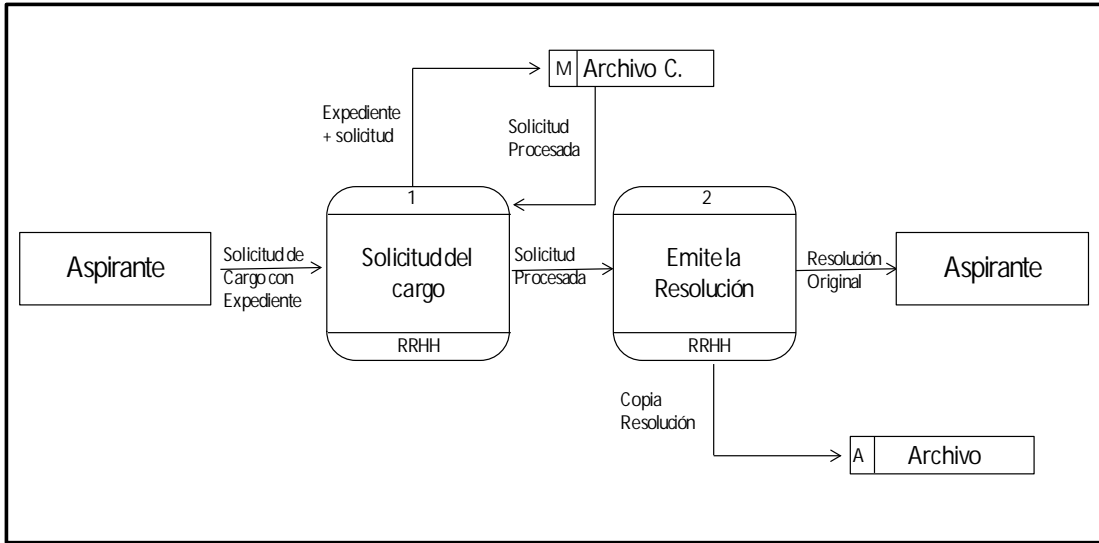
6.2.2. Objetivos Específicos

1. Ejecutar el procedimiento seleccionado tanto para las mejorar del departamento de recursos humanos como de toda la empresa.
2. Facilitar la ejecución y comprensión del procedimiento seleccionado.
3. Agregar un valor de seguimiento a cada una de las funciones realizadas a fin de garantizar su buen desenlace.

6.5. Diagrama de Flujo de Datos

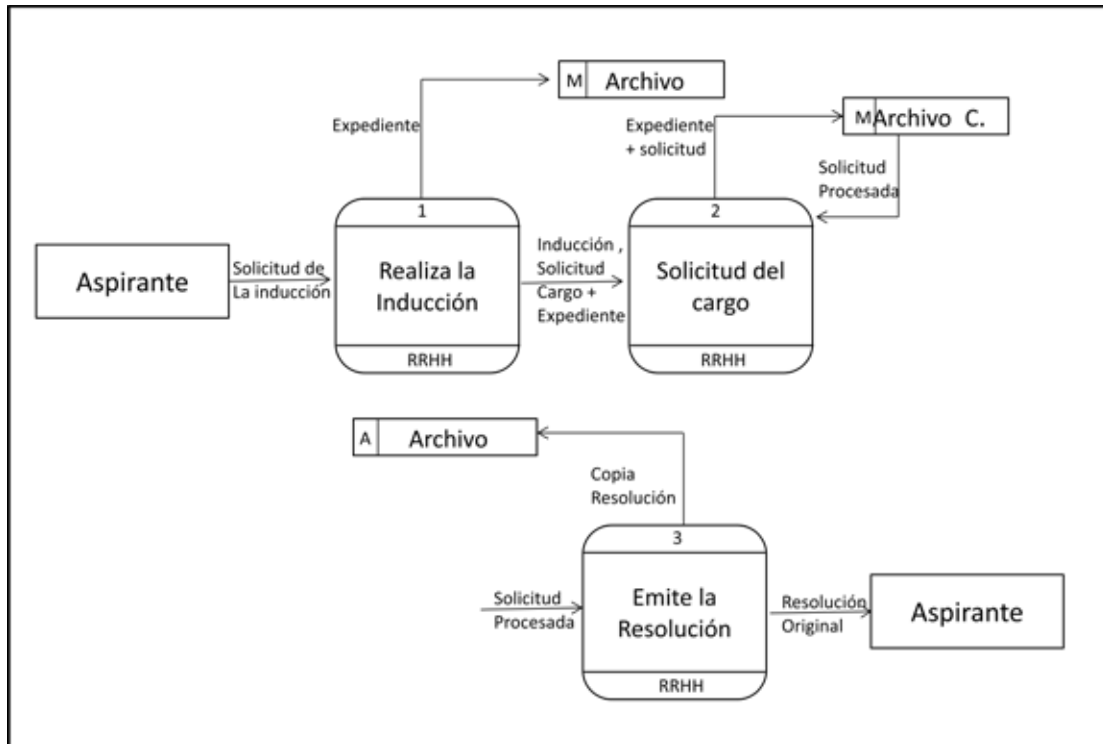
A continuación se indica la representación grafica del sistema actual y la propuesta a fin de constatar lo innovador en términos de eficiencia y productividad de la optimización del proceso de reclutamiento y selección del capital humanos en el hospital Dr. Angel Larralde.

Figura No 3. Diagrama de Flujo de Datos General del Sistema Actual



Fuente; Arcaya Eulise (2017)

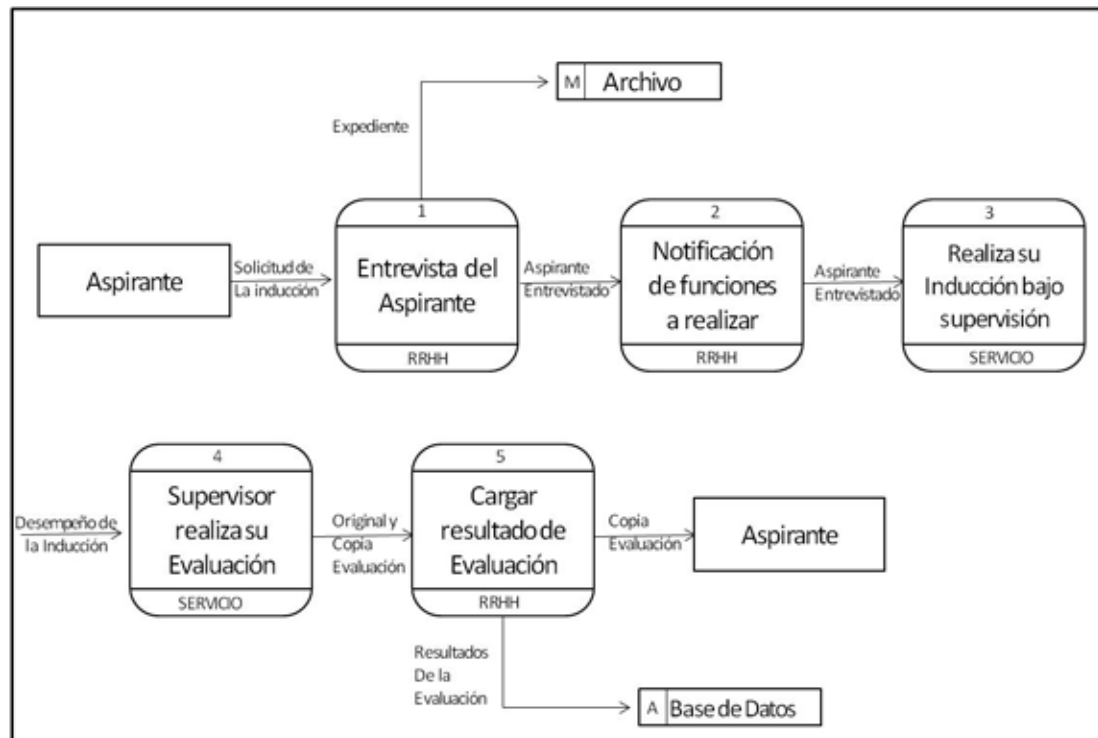
Figura No 4. Diagrama de Flujo de Datos General de la Propuesta



Fuente; Arcaya Eulise (2017)

A continuación se especifica gráficamente el proceso de la inducción que representa la diferencia entre ambos diagramas y es la estrategia utilizada en la propuesta realizada

Figura No 5. Diagrama de Flujo de Datos Especifico de la Propuesta



Fuente; Arcaya Eulise (2017)

CONCLUSION

Una vez realizados todos los procedimientos necesarios para el desarrollo de esta investigación como lo fue el conocimiento de la empresa, el desarrollo de la problemática, las bases teóricas en donde se sustenta, La metodología utilizada para resolver la problemática y los resultados obtenidos por medio de la recolección de la información del sistema actual se pudo evidenciar que en la gestión de recursos humanos es necesario estar a la vanguardia y actualización de todos sus procesos, ya que esto permitirá el buen funcionamiento de los procesos llevados en recursos humanos garantizando así las estrategia más idóneas para el manejo del capital humano de la Organización.

Optimizar el procedimiento de reclutamiento y selección de recursos humanos en la organización permitirá afinar los detalles en el manejo del capital humano en la institución, dado respuesta a la alta gerencia referente a la eficiencia y eficacia en los procesos y garantizando un personal idóneo dedicado y óptimo que cumplirá a cabalidad con sus funciones.

El diagnostico de esta investigación se realizo de la observación directa de los procedimientos que se llevan a cabo en la unidad de estudio, realizando encuestas al personal involucrado directamente con los procesos de reclutamiento y selección de personal, en donde se pudo evidenciar la falta de una optimización en el proceso llevado actualmente en la organización que arrojará mejores resultados generando mayor rendimiento y productividad dentro de la institución Por ultimo y menos importante se debe destacar la importancia que tiene todo el personal involucrado en el proceso de reclutamiento y selección de personal, por lo cual estos deben tener claros los conocimientos y dominios de las aplicaciones pasos y procedimientos a seguir para cumplir con su labor, lo cual garantizara el buen funcionamiento de dicha optimización.

RECOMENDACIONES

Una vez finalizado el desarrollo de los instrumentos y tomado en cuenta las conclusiones, se plantea ciertas recomendaciones que servirán de apoyo para garantizar la optimización del procedimiento de reclutamiento y selección de personal en la organización, en función de la investigación realizada se recomienda lo siguiente:

1.- Implementar la optimización del proceso de reclutamiento y selección de capital humano ya que esto permitirá evitar fallas durante este proceso, disminuir gastos operativos por este proceso y garantizar la eficiencia y eficacia en los procesos realizados en la organización.

2.- Otro aspecto importante resaltar es que la Unidad de Reclutamiento y Selección de recursos humanos debe laborar como un equipo de trabajo con la finalidad de garantizar los objetivos organizacionales de una manera optima.

3.- En el caso de que surjan cambios, modificaciones y actualizaciones, dichas modificaciones deben ser notificadas de inmediato al personal involucrado directamente con los procesos de reclutamiento y selección de personal, a fin de manejar toda la misma información y estar actualizados en los cambios suministrados por la alta gerencia.

4.- Es fundamental la realización de reuniones periódicas para evaluar la eficacia en los procedimientos aplicados durante el proceso de reclutamiento y selección debido a que esto permitirá la optimización de cada uno de los procesos referentes al capital humano.

REFERENCIAS

Alles Martha (2006). Selección por Competencia. Ediciones Granica. Buenos Aires, México, Santiago y Montevideo

Alles Martha (2009). Reclutamiento de Personal. Primero Edición. Argentina Editorial Globol C.A.

Arias Fernando (2006) El Proyecto de Investigación. 5ta Edición. Editorial Episteme C.A. Caracas Venezuela.

Chiavenato Idalberto (1999) Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Caracas Editorial MC Gil Internacional de SA de CV.

Chiavenato Idalberto (2001) Administración de Recursos Humanos. Colombia. Mc Graw Hill.

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial No 5.457 del 24 de Marzo del 2000. Caracas Venezuela

Fernández Jesús (2014). Practicas de Reclutamiento 2.0 aplicada por Consultoría de RRHH Versus Empresas del Sector Farmacia en Caracas. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Caracas Venezuela.

García Doris (2013). Manual de Políticas, Normas y Procedimientos de Capacitación. Selección y Contratación del Personal de la Empresa Automatismo Ametrade Venezuela C.A. Universidad José Antonio Páez (UJAP). Valencia Edo Carabobo Venezuela.

Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial 37.482 del 11 de julio del 2002. Caracas Venezuela

Rodríguez Roberto (2015). Plan Estratégico para la Dirección de Recursos Humanos que Optimice el Desempeño del Personal de la Alcaldía del Municipio Girardot el Estado Aragua. Universidad de Carabobo (UC). Aragua Venezuela.

Sabino Carlos (2000). El Proceso de Investigación. Editorial Panapo. Caracas Venezuela.

Sánchez Ricardo (2013). Plan Estratégico para medir la Eficacia de Adiestramiento del Personal en Alcave Venezuela, C.C.A. Universidad José Antonio Páez (UJAP). Valencia Edo Carabobo Venezuela.

Tamayo Tamayo (1993). Proceso de la Investigación Científica. Editorial Prentice Hall. México

Tamayo Tamayo (2007). Proceso de la Investigación Científica. Editorial Prentice Hall. México

Tovar Daniel (2013). Plan de Incentivos Laborales como Impulso Motivacional para los Trabajadores del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa FEBECA C.A. Universidad José Antonio Páez (UJAP). Valencia Edo Carabobo Venezuela.

ANEXO

Anexo 1



MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO
INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES
Hospital universitario Dr. "Ángel Larralde"
Carabobo – Venezuela

ENCUESTA

Marque con una X la opción que considere correcta

No	ITEMS	SI	NO
1	¿Conoce usted los procedimientos que se llevan a cabo en el proceso de reclutamiento de selección de personal en su organización?		
2	¿Considera usted necesario la actualización del proceso de reclutamiento de selección de personal que se lleva a cabo en su organización?		
3	¿Considera usted que la unidad de reclutamiento y selección de recursos humanos es importante para una organización?		
4	¿Considera usted necesario que todas las personas que participen el proceso de reclutamiento y selección en la organización conozcan los pasos que deben cumplir?		
5	¿Considera usted que el proceso que se lleva actualmente de reclutamiento y selección del capital humano debe ser optimizado?		
6	¿Está de acuerdo con la optimización del proceso de reclutamiento y selección de personal que se lleva a cabo en la organización?		