



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

**Estrategias para Mejorar el Desempeño del Proceso de Reclutamiento y
Selección de Recursos Humanos en la Alcaldía del Municipio**

De Valencia.- Edo Carabobo.

EMPRESA:

ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE VALENCIA

AUTOR: Carmen Henríquez

C.I. 18.193.293

SAN DIEGO, JUNIO 2017



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

CARRERAN RELACIONES INDUSTRIALES

**Estrategias para Mejorar el Desempeño del Proceso de Reclutamiento y
Selección de Recursos Humanos en la Alcaldía del Municipio**

De Valencia.- Edo Carabobo.

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Tutor Académico: Ada colmenarez

C.I.: 12.315.127

Tutor Empresarial: Antonio Llamozas

C.I.: 4.174.353

AUTOR: Carmen Henrriquez

C.I. 18.193.293

SAN DIEGO, JUNIO 2017

AGRADECIMIENTOS

Deseamos expresarle nuestro agradecimiento a: La Universidad José Antonio Páez, por permitirnos lograr nuestras metas, y logro.

A la Lcda. Adán Colmenarez, por sus asesorías necesarias para la realización y culminación de Informen de Pasantía.

De igual manea le agradecemos al Dirección de Recursos Humanos Licdo. Antonio Llamozas por habernos abierto las puertas de la Alcaldía del Municipio de Valencia y permitiéndonos la realización de esta investigación

LISTAS DE GRAFICOS

GRAFICO	Pp
Tabla N°1 La Alcaldía es un Procedimiento para captar personal.....	54
Tabla N°2 Recursos Humanos en un Proceso y Selección.....	55
Tabla N°3 Ingreso al nuevo personal internos.....	56
Tabla N° 4 Personal Calificado que lleva a cabo el proceso de reclutamiento.....	57
Tabla N° 5 Personal de Recursos Humanos Actualizado.....	58
Tabla N°6 Mejorar la Forma de Ingreso en la Institución.....	59
Tabla N° 7 El proceso de reclutamiento y selección es fundamental en recursos humanos.....	60
Tabla N° 8 La Institución lleva a cabo una gestión en el proceso de reclutamiento y selección.....	61

LISTAS DE CUADROS

CUADROS

Pp

Tabla N° 1 La Alcaldía es un Procedimiento para captar personal.....	54
Tabla N° 2 Recursos Humanos en un Proceso y Selección.....	55
Tabla N° 3 Ingreso al nuevo personal internos.....	56
Tabla N° 4 Personal Calificado que lleva a cabo el proceso de reclutamiento.....	57
Tabla N° 5 Personal de Recursos Humanos Actualizado.....	58
Tabla N° 6 Mejorar la Forma de Ingreso en la Institución.....	59
Tabla N° 7 El proceso de reclutamiento y selección es fundamental en recursos humanos.....	60
Tabla N° 8 La Institución lleva a cabo una gestión en el proceso de reclutamiento y selección.....	61

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

“ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y
SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE VALENCIA.- EDO
CARABOBO.”

Autora: Carmen Virginia Henriquez Lozada

Tutor: Adan Colmenarez

Fecha: Junio 2017.

RESUMEN INFORMATIVO

Toda empresa debería contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal para filtrar la calidad de personas que entran a la organización, creando así mejorías para la empresa e incentivando a la sociedad a obtener un mejor estatus académico. La creación de este proyecto de investigación como lo Estrategia para mejorar el Desempeño del proceso de reclutamiento y selección”, presenta como objetivo general, proponer Estrategias para Mejorar el Desempeño del Proceso de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos en la Alcaldía del Municipio Valencia Edo. Carabobo. Este proyecto de investigación se encuentra basado en la estrategia para mejorar el desempeño del proceso; está enmarcada dentro de una investigación aplicada a un proyecto factible con diseño de campo, ya que se ajusta a una necesidad presentada por la organización, la población del proyecto está integrada por el personal de gestión de gente como lo es un Director y tres analistas, y la muestra estará conformada por el Director de Recursos Humanos por esta misma.

Descriptor: Estrategia para mejorar el Desempeño de reclutamiento y selección de personal.

INTRODUCCIÓN

El período de realización del proceso de pasantías corresponde a las actividades vinculadas a los conocimientos teórico- prácticos del alumno, partiendo de la experiencia propia del contenido donde se desenvuelve, conformada por la institución educativa y el campo laboral teniendo como base la formación académica que se imparte en la Universidad José Antonio Páez

De este modo, el cumplimiento de las doce (12) semanas de pasantías en una organización, representa un requisito imprescindible para los estudiantes aspirantes al título de Licenciados en Relaciones Industriales, debido a que este permite la certificación de la calidad del estudiante mediante la aprobación de dicho periodo.

Uno de los pasos fundamentales en la ejecución de una política de personal en cualquier organización es suministrar personal calificado, con la finalidad de obtener éxito en el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales. Sin embargo, es necesario revisar las funciones de reclutamiento y selección de personal, debido a la repercusión que tiene la adecuada aplicación de estos procesos en el futuro desempeño de recursos humanos

Lo anteriormente señalado permite destacar la importancia de realizar un análisis óptimo del proceso de reclutamiento y selección de personal, donde se evalúe la potencialidad física y mental del solicitante, así como su aptitud para el trabajo.

Capítulo I: Denominado El Problema Y Sus Generalidades donde se señala e importancia de las actividades, a que se dedica, contexto histórico y actual, misión, visión y estructura organizacional para conocer más de la organización

Capítulo II: El problema, en el cual se da a conocer el planteamiento del problema y su formulación, los objetivos de las investigaciones tanto generales como específicas, la justificación, alcances y limitaciones del mismo.

Capítulo III: denominado como marco metodológico y destaca los siguientes aspectos: las bases teóricas, las bases legales y se definen todo los términos necesarios que tengan relación con dicho informe.

Capítulo IV fases metodológicas, en el cual se encontrara el análisis detallado las mismas.

Capítulo V: se presenta el resultado de manera concreta

Propuesta: Tiene la finalidad de presentar una estrategia para Mejorar el Desempeño del Proceso de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio de Valencia.

CAPITULO I

LA EMPRESA

1.1 Razón Social de la Empresa

Nombre: ALCALDIA DEL MUNICIPIO VALENCIA

Domicilio Legal: Avenida Henry Ford, Centro Cívico Rômulo Bettancourt.
Edificio Alcaldía de Valencia al Lado del Centro Comercial Paseo las Industrias

RIF: G-20100002-7

1.2 Antecedentes Históricos y Evolución de la alcaldía de Valencia

1.3 Reseña Histórica de la alcaldía de Valencia

Antes de la batalla de Carabobo, Valencia en poder de los realistas, tenía a su ayuntamiento colonial. Recordaremos que el cabildo o ayuntamiento, era una institución correspondiente a lo que es hoy en día el Consejo Municipal, y fue traído por los conquistadores y fundadores españoles a América, dicha Institución administrativa de ciudades había llegado con los romanos que colonizaron por un tiempo a la península ibérica.

El cabildo, constituido por vecinos de la ciudad se ocupaba de gobernarla y de buscarle la solución a los problemas ordinarios y extraordinarios. Venezuela, en un principio, era un conjunto de pueblos y ciudades gobernados por sus cabildos, lo cual era necesario, por cuanto aun no estaban bien definidas las estructuras de las provincias, que poco a poco fueron surgiendo. Constituida la providencia de Caracas

o de Venezuela (que era solamente una parte de nuestro país actual) Valencia pasa a formar parte de la provincia de Caracas, guardando la autonomía de su Cabildo.

La Victoria del 24 de Junio de 1821, en Carabobo, transformo la vida de su ciudad y de su ayuntamiento (Municipio), de la siguiente manera:

Como se ha dicho, antes de la batalla de Carabobo, en Valencia existía un ayuntamiento. Parte de sus miembros (o Regidores), (concejales de hoy), eran realistas pero hay entre ellos algunos que tenían ideas patrióticas.

Consumada la victoria patriota, se van los regidores realistas.

Este ayuntamiento, incompleto, formado por los patriotas que permanecieron en el cuerpo (ayuntamiento intermedio), según se refiere celebró una sesión solemne en honor al libertador y sus oficiales triunfadores en Carabobo. (Sería la primera sección solemne Municipal celebrada en Venezuela liberada).

La figura del alcalde se perdió en el tiempo y entonces la figura ejecutiva del consejo se convirtió en el presidente del mismo. Un papel importante tubo el consejo valenciano en la separación de Venezuela de la gran Colombia. Numerosos procesos de florecimientos y decaídas ha vivido el consejo de la agitada vida venezolana de los siglos XIX y XX, caracterizadas por contiendas civiles y desestabilizaciones, a raíz de la desaparición de la dictadura gomezista, se eligió el consejo, al cual van destacados ciudadanos (antes era nombrado gobierno).

Al Consejo en 1955 le correspondió celebrar el cuatricentenario de la ciudad.

Este cuatricentenario dio lugar para el resurgimiento de Valencia. Los organismos Municipales (consejos e institutos) Municipales crearon la zona industrial en los años posteriores al cuatricentenario, (años 60) lo cual dio origen a la transformación de Valencia en la ciudad industrial. En 1989 se retoma la figura del Alcalde, y se efectúan las primeras elecciones en este sentido. La cámara Municipal cuenta con un vicepresidente que dirige las secciones. El primer alcalde fue el Dr.

Omar Sanoja Breña; Su sucesor fue el Dr. Argenis Ecarri (Segundo alcalde), el tercer alcalde es don Francisco Cabrera Santos. Actualmente, Alcaldía y consejo tienen una estructura más compleja que les permiten ocuparse de los múltiples problemas de la gran ciudad de Valencia y buscar soluciones. La vida Municipal de Valencia que fue cambiada al surgir el parcelamiento del antiguo del Municipio único, en varios Municipios, cada uno con su Alcalde y su consejo y organismos correspondientes. El municipio de Valencia ha visto reducida su área de acción, sin embargo aun conserva la autonomía del municipio. En la actualidad la Alcaldía del Municipio de Valencia es dirigida por el ciudadano Michelle Cocchiola Pugliese, quien salió favorecido en las elecciones para el periodo 2013-2017

1.4 Misión

Actuar en los ámbitos de responsabilidad y funcionamiento del gobierno local, bajo los principios de la inclusión y sostenibilidad, para articular soluciones y una agenda pública de actuación que dé respuestas a las crecientes y complejas demandas ciudadanas. Somos la instancia de gobierno más cercana al ciudadano.

1.5 Visión

Lograr que la Alcaldía de Valencia se consolide como la instancia de gobierno que más y mejor puede hacer por sus ciudadanos. Colocándose al servicio de los habitantes de la ciudad, para el mejoramiento de su calidad de vida urbana. Sustentando las funciones del gobierno local en el marco de los criterios de: eficiencia, eficacia, equidad, transparencia y sostenibilidad.

1.6 Valores

- Profesionalismo.
- Responsabilidad.
- Ética.
- Honestidad.
- Vocación de Servicio.
- Sensibilidad Social.

1.7 Objetivos de la Empresa

- Alcanzar un programa de gobierno dinámico y moderno, adaptado a la situación y necesidades de la ciudad.
- Mejorar el funcionamiento de las instituciones públicas dependientes de la Alcaldía Bolivariana de Valencia, para poder dar un buen servicio a la ciudad.
- Proporcionar las mejores soluciones en el menor lapso de tiempo posible para la comunidad

1.8 Políticas de la Empresa:

Todos los funcionarios que laboren en esta Dirección deben regirse por las leyes, ordenanzas y reglamentos que la condiciones.

Las tramitaciones administrativas deben llevarse a cabalidad ajustadas a la normativa vigente.

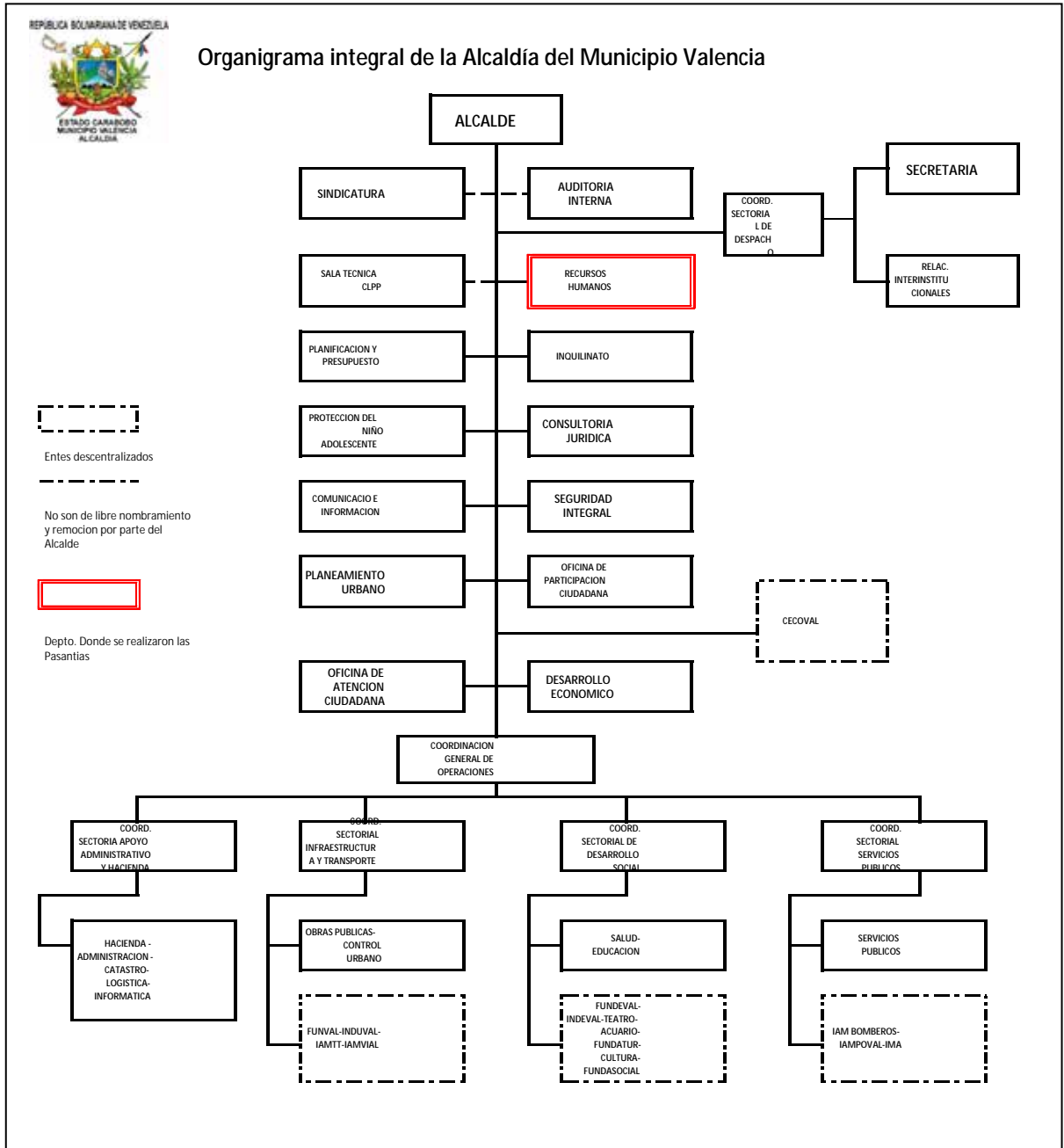
Invertir en el Recurso Humano, con el objeto de obtener un personal capacitado, integrado y altamente motivado.

Captar personal dando prioridad a aquellos residentes en el Municipio Valencia, en procura de elevar el nivel de los habitantes..

Garantizar la paz laboral mediante el cumplimiento de lo establecido en las convenciones colectivas suscritas, en donde prevalezcan las relaciones de armonía y respeto entre quienes representan y liderizan los intereses involucrados.

Mantener registros confiables y sistematizados de toda la información inherente a las diferentes áreas de la Dirección de Recursos Humanos que permitan optimizar los procesos y establecer indicadores de gestión, así como controlar toda la documentación generada para su custodia, localización y conservación en el tiempo.

1.9 Estructura Organizativa de la Empresa



Fuente: Henrriquez 2017

CAPITULO II

EL PROBLEMA

2.1 Planteamiento del Problema

Mundialmente todas las organizaciones están conformados por diversos recursos como son: los recursos financieros, económicos, tecnológicos y humanos, siendo este último el más importante de todos ya que este va permitir a la organización alcanzar las metas que esta se haya trazado. Un buen procedimiento para optimizar todo proceso deseado por las organizaciones.

Hoy en día para llegar a tener una organización participativa y con énfasis en la calidad de los recursos humanos, las empresas necesitan contar con gente capaz para promover el éxito anhelado en su organización. Es por tal razón, que el proceso del reclutamiento y selección de personas en las empresas u organizaciones deben ajustarse a ciertos requisitos para seleccionar a la persona correcta.

Chiavenato, (2009) afirma que el reclutamiento consiste en un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. (p.140) Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

Cabe destacar, que la administración de recursos humanos juega un papel muy importante dentro de una organización ya que esta es la encargada de captar y seleccionar al personal idóneo para ocupar un cargo dentro de la misma. Puede ser que para algunas empresas los recursos tecnológicos y financieros gocen de mayor importancia del los recursos humanos, sin embargo gran parte del éxito que estas

tienen se lo deben al personal laboran, ya constituye el principal activo de la organización.

Según, Chiavenato (2009) define la selección de recursos humanos como:” la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la Empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal”. (p. 111)

El éxito de una empresa depende, en gran medida del acierto en la selección de las personas más adecuadas para el correcto desarrollo de las tareas que se deben realizar. En tal sentido, las empresas toman en cuenta el valor de la selección de personal con el propósito fundamental de buscar a un individuo idóneo para ocupar el cargo, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal

En Venezuela se puede decir que el índice de desempleo presente es razonablemente preocupante, debido a la disminución de ofertas de empleo y el aumento progresivo de recurso humano. Muchas organizaciones optan por reclutar y seleccionar al personal sólo cuando se produce una vacante dentro de la misma y no debería ser así ya que para que una empresa tenga éxito debe tener planes estratégicos a corto, mediano y largo plazo, sin embargo muchas organizaciones no cuentan con estos planes y tienden a responder a la contratación de personal en el último minuto, sin seguir debidamente el proceso de reclutamiento y selección, considerando que gran parte del éxito o fracaso de la organización va depender de la calidad de personal calificado que esta posea para realizar las actividades.

Luego de todo el proceso de la selección de personal se lleva a cabo la realización de un contrato de trabajo. Es aquí donde se establece una relación más formal con el nuevo empleado. En este se detallan las condiciones en la que el trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo bajo la dirección del patrono a cambio de una retribución o salario.

La Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía de Valencia, cumple con los procedimientos que se debe llevar un área tan vital para cualquier organización pero mediante la observación a dicho departamento se hace notar que tiene algunas debilidades como lo es la falta de reclutamiento y selección de personal, con el proceso de captación selección y contratación .En primer lugar, cuando existe alguna vacante en cualquier área, no se toma en consideración el perfil del cargo a ocupar trayendo como consecuencia que el aspirante no realizan las funciones eficaz y eficientemente en sus labores. Por tal motivo es necesario realizar el procedimiento de selección de personal para que pueda mejorar el servicio que presta el municipio.

2.2. Objetivo General

Proponer Estrategias para Mejorar el Desempeño del Proceso de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos en la Alcaldía del Municipio Valencia Edo. Carabobo.

2.3 Objetivos específicos

Diagnosticar la situación en los proceso del Departamento de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio de Valencia.

Analizar en Departamento de Recurso Humano el proceso de Reclutamiento y selección del personal.

Diseñar Estrategia para Mejorar el Departamento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos en la Alcaldía del Municipio de Valencia.

2.4 Justificación

Las organizaciones poseen un elemento en común: todas están integradas por personas, las cuales llevan a cabo los avances, logros y objetivos. Ellas constituyen el recurso más importante y aprovechado. El éxito de la organización es imposible sin una adecuada planeación y administración de los recursos humanos.

De allí que, se hace necesario captar, admitir y seleccionar individuos capaces de desempeñarse en sus funciones, altamente motivado para comportarse dentro de los estándares de la organización; conciliando las aspiraciones del personal contratado con las posibilidades y planes futuros de la empresa.

Las personas constituyen el principal activo de toda organización. Ellas sólo pueden crecer y mantener su continuidad si administran con eficiencia sus recursos humanos. Entre otras cosas, deben ser capaces de captar, escoger e integrar al recurso humano apto para llevar a cabo las actividades orientadas al logro de los objetivos organizacionales.

La aplicación de estrategias para un proceso reclutamiento y de selección de personal ayudará en el mejoramiento de la organización pública, aumentando su personal y así obteniendo mejoras en el manejo de los trabajadores. El costo de una selección eficiente, se verá pronto amortizado por los ahorros que la empresa obtendrá al evitar la rotación de personal, la capacitación continua los períodos de rendimiento limitado de los nuevos empleados y sobre todo por la eficiencia y calidad del trabajo realizado por la persona adecuada, el resultado de este estudio les permitirá a la organización, empleados con un alto nivel de desempeño en la ejecución de sus tareas y actividades laborales. Por lo tanto, el objetivo es colocar al trabajador indicado, en el puesto adecuado y con un costo equitativo.

Del mismo modo, el proceso de selección es una secuencia de pasos a realizar, con la finalidad de obtener aquella persona que reúna los requisitos necesarios para ocupar un determinado puesto, si se omite un paso se corre el riesgo de no obtener el éxito deseado al momento de realizarlo. La selección de personal es un proceso importante para las organizaciones porque es una de las principales maneras como se construyen a sí mismas y como crecen. Y su optimización va a permitir atraer al personal calificado para ocupar los puestos de trabajo.

2.5 Alcance

Este proceso de captación y selección será de aplicación a los procedimientos para la provisión de plazas vacantes de la Relación de Puestos de Trabajo de Personal de Recurso Humano a través de la correspondiente convocatoria de empleo público, que afecta a los aspirantes a Personal de de la Alcaldía de Valencia, Todo departamento tiene entre sus funciones el cumplimiento de los proceso enfocados al logro de las metas y objetivos, los cuales están integrados por pasos que deben ser cumplidos de acuerdo a las políticas y normas de la Alcaldía de Valencia.

2.6 Limitaciones

Estrategias para Mejorar el Desempeño del Proceso de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos en la Alcaldía del Municipio Valencia, no tiene ninguna limitación el tiempo para realizar la propuesta ya que se cuenta con los recurso necesario para cumplir los paso de a nuevo ingreso de personal, la información será otro aspecto, ya que las organizaciones públicas dan pocas informaciones de lo que realizan.

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

El marco conceptual, consiste en integrar o realizar una serie de conceptos de distintos autores, que le permiten al investigador determinar sus propios postulados, partiendo desde las investigaciones anteriores. El fin de este marco teórico, es evaluar el dentro de una serie de conocimientos y ofrecer una adecuada interpretación de los términos que serán utilizados.

3.1 Antecedentes:

Los siguientes antecedentes de la investigación, comprenden en una serie de estudios previos relacionados con el tema planteado. A continuación se mencionan varios autores:

Arca, Hernández y Rodríguez (2013) realizaron un informe presentado en la Universidad de Carabobo. (UC) titulado **“Diagnostico del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo de la empresa Rodovias de Venezuela, C.A. San Antonio de los Altos Edo. Miranda”**. Investigación realizada para la optar al título de Licenciados de Relaciones Industriales

Esta investigación tiene la finalidad de realizar un diagnostico de la gestión del proceso de reclutamiento y selección de personal en el área administrativa de la empresa, permitiéndole conocer sus debilidades para que de esta manera la misma este en condición de aplicar los correctivos necesarios que le permita realizar la contratación del personal que mejor se adecue a los requerimientos exigidos por los cargos existentes. El objetivo fue diagnosticar el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo dentro de la empresa, esta investigación se presento como un proyecto factible y tiene como apoyo una investigación

documental de tipo descriptivo y de campo. El instrumento utilizado para obtener la información fue un cuestionario cerrado de (18) preguntas, el cual arrojó en los resultados que la organización en estudio realizara el sistema tradicional de reclutamiento y selección de personal.

Los investigadores llegaron a la conclusión que la propuesta del modelo basado en competencia para reclutar y seleccionar al personal resulta sumamente útil al momento de tomar la decisión en materia de selección, al mismo tiempo resalta la importancia de que el proceso de selección sea llevado a cabo por personal capacitado ya que esto permite obtener una visión clara de los requerimientos del cargo (en términos de experiencia, conocimientos y habilidades).

Este trabajo brinda aporte a la presente investigación, ya que suministra información comparativa sobre los procesos de selección de personal en una empresa de transporte, con algunas similitudes en cuanto al servicio y atención al público se refiere, sin embargo para efecto de la investigación que se pretende realizar en Servidica que de igual forma está en el ramo de transporte solo abordaremos aspectos relacionados con las competencias necesarias para trabajar en equipo y optimizar el trato a los clientes.

Así mismo, Guevara y Chacón (2014) realizaron un informe presentado en la Universidad José Antonio Páez, (UJAP) titulado **“Diseño de un Programa de Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales en los Profesionales de Seguridad y Orden Público del Instituto Autónomo Municipal Policía de San Diego** “ En sus trabajos de grado para obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales, siguieron medidas metodológicas en la realización de un estudio de campo, tipo descriptivo, donde tomaron una población de ciento treinta y nueve (139) personas que pertenecían al Instituto como muestra para su estudio. Para llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos planteados en la Universidad, diseñaron un instrumento que consistió en un cuestionario de veinte (20) preguntas cerradas, con cinco (5) opciones de respuesta según la escala de Lickert, también tomaron como

base teóricas conceptos de capacitación, así como las actividades planificadas que se enfocan a enseñar a los empleados en sus puestos de trabajo y resaltando sus competencias laborales.

Esta investigación aporta utilidad a la propuesta que se presenta, con respecto a los parámetros metodológicos utilizados y sirve de guía para el diseño del instrumento que servirá para recopilar información de parte de los trabajadores, lo cual permita el estudio y análisis para cumplir con los objetivos de esta investigación. Para finalizar Santos (2010) Gestión por Competencias con Enfoque de proceso para obtener título de Licenciada en Relaciones Industriales en su Trabajo de grado que tenga actual, en el perfil de competencias, se mantenga en consecuencia con esa tendencia, de manera que no signifiquen un encasillamiento o trabaja legal, sino un rango flexible o marco referencial con un perfil amplio propiciando el enriquecimiento del desempeño.

El aporte de este autor con respecto a que las personas que posean características adecuadas, se ha convertido en la directriz de la Gestión de Recursos Humanos, permite cumplir las herramientas informativas para complementar el trabajo propuesto, ya que orienta al diseño de perfiles de competencia mediante la evaluación de cada uno de los puestos de trabajo de la organización y poder ajustarlos a las competencias que posee cada aspirante u ocupante del puesto.

Veroes G. (2014) realizaron un informe presentado en la Universidad de (UCLA) titulado “Propuesta en su trabajo de grado titulado: **“Propuesta de indicadores de gestión para la evaluación de los procesos de reclutamiento y selección de la gobernación del estado Falcón”**

Presentado en la Universidad Centro Occidental “Lisandro Alvarado” convenio UCLA. Este trabajo está basado en el enfoque de la eficacia y en la eficiencia utilizada en el proceso de reclutamiento y selección para el diseño de un sistema de indicadores a través de los enfoques organizacionales explorados para evaluar el

control de la gestión y así determinar los puntos relevantes para el aporte de dicho estudio; los objetivos presentados en la investigación son, diagnosticar la situación actual de del proceso dentro de la gobernación del estado Falcón, evaluar el control interno del proceso para así contribuir en el diseño de un perfil de indicadores de eficiencia y eficacia para la evaluación en el proceso de reclutamiento y selección de la dirección regional de personal de la gobernación del estado Falcón.

La metodología de la investigación se enmarco en un proyecto factible-descriptivo debido a los estudios de fenómenos, situaciones, contexto y eventos manifestados por personas, grupos y comunidades que a través de una entrevista conllevaron al fin de mejorar el desempeño con respecto al proceso de reclutamiento y selección ya que no existe un proceso correcto que contribuya con la mejoría de la administración pública El instrumento utilizado para obtener la información fue un cuestionario cerrado de (18) preguntas, el cual arrojó en los resultados que la organización en estudio realizaran el sistema tradicional en el proceso de Recursos Humanos.

La investigación anterior hace énfasis en la eficiencia y la eficacia presentada en el proceso de reclutamiento y selección de personal haciendo énfasis en la realización del sistema de indicadores, lo que contribuye de manera comparativa con el proceso de la investigación que se está planteando como lo es “sistema de indicadores de gestión para el proceso de reclutamiento y selección de personal de empresa Polar”.

Delgado María (2015); realizaron un informe presentado en la Universidad de Carabobo. (UC) titulado “**Propuesta de un Programa de Reclutamiento Y selección de Personal por Competencia en la Empresa Todo salud Consultora Integral, C.A.**” realizo un informe de pasantías para obtener el título de Licenciada en Relaciones Industriales, en la Universidad José Antonio Páez.

siendo su objetivo general: crear una propuesta de un programa basado en

competencias para el reclutamiento y selección de personal, sustentado con una población de sesenta trabajadores y se tomó una muestra al azar de cuatro trabajadores del Dpto. de Recursos Humanos y seis del área operativa con el objetivo de identificar las competencias de acuerdo a las diferentes áreas, apoyado por la modalidad de una encuesta conformada por preguntas cerradas y preguntas de actitudes ante casos presentados.

El estudio antes mencionado arrojó las siguientes conclusiones: Fundamentado en las tendencias actuales, las cuales están orientadas hacia puestos de trabajos polivalentes, también llamado trabajo de multi habilidades, el perfil por competencia se ha convertido en una directriz de la Gestión de los Recursos Humanos, permitiéndole ampliar las herramientas informativas que complementan el puesto de trabajo, garantizando la eficiencia, eficacia y buen rendimiento de las operaciones de las organizaciones y el enriquecimiento del desempeño de las funciones. El instrumento utilizado para obtener la información fue un cuestionario cerrado de (18) preguntas, el cual arrojó en los resultados que la organización en estudio realizaran el sistema tradicional en el proceso de Recursos Humanos.

Las relación existente de esta investigación con la propuesta planteada, es con respecto a que, las personas que posean características adecuadas, se han convertido en la directriz de la gestión de recursos humanos, ya que permiten ampliar las herramientas informativas para completar el trabajo propuesto, logrando orientar el diseño de perfiles de competencia mediante las evaluaciones de cada uno de los puestos de trabajo de la organización y poder ajustarlo a las competencias que posee cada aspirante u ocupante del puesto.

3.2 Bases Teóricas

Desempeño

Se denomina desempeño al grado de desenvolvimiento que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado. Así, una empresa puede tener buen o mal

desempeño según la calidad de servicios que brinda en función de sus costos, una máquina tendrá un nivel de desempeño según los resultados obtenidos para la que fue creada, un estado tendrá un desempeño determinado según la concreción de las políticas.

3.2.1 El Proceso de Reclutamiento:

Chiavenato (2009) menciona que “El subsistema de pro visión 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” (p. 140) Los mecanismos de oferta y demanda de esos mercados tienen repercusiones tanto para los candidatos como para las organizaciones que actúan en ellos. Además, como sistemas abiertos las organizaciones se caracterizan por la rotación del personal (cuyas causas pueden ser internas o externas), que impone costos primarios y secundarios a la organización.

El reclutamiento representa un sistema que procura atraer candidatos de las fuentes de reclutamiento identificadas y localizadas en el mercado de recursos humanos. El proceso de reclutamiento comienza con la emisión de la requisición de empleo: el departamento que hace la requisición, es quien toma la decisión de reclutar candidatos, el departamento de recursos humanos es el que elige los medios, (reclutamiento interno, externo, mixto), con objeto de tener las mayores ventajas en el proceso y los mejores candidatos, empleando las técnicas de reclutamiento.

Las relación existente de esta investigación con la propuesta planteada, es con respecto a que, las personas que posean características adecuadas, se han convertido en la directriz de la gestión de recursos humanos, ya que permiten ampliar las herramientas informativas para completar el trabajo propuesto, logrando orientar el diseño de perfiles de competencia mediante las evaluaciones de cada uno de los

puestos de trabajo de la organización y poder ajustarlo a las competencias que posee cada aspirante u ocupante del puesto.

3.2.2 El Proceso de Selección:

Según Chiavenato (2009) afirma que: "la selección de personal es escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal", (p. 155). Es de gran complejidad para el departamento de recursos humanos realizar esta continuidad de fases debido a la decisión que se pueda tomar ya que necesita contar con tiempo y no es de completa seguridad que las personas que seleccionen sean las más capaces para ocupar el cargo que se desea cubrir; pero a través de los ejercicios ejecutados se procede a realizar los análisis que determinaran optar por el candidato que se ajuste más a las competencias solicitadas por el cargo.

Para las organizaciones es seguro acudir a las competencias que contenga el candidato para realizar la selección, ya que de esta procede las habilidades, destrezas y conocimientos que parten de la experiencia, el estudio y la cultura originadas por las personas como así también las actitudes con que se desenvuelvan demostrando los valores adquiridos a lo largo de su ejercicio laboral.

Algunas competencias pueden ser identificadas objetivamente ya que se puede medir, colocando directamente la aplicación de la competencia en alguna técnica utilizada en el proceso de selección de personal; pero también existen aquellas competencias que no pueden medirse fácilmente pero si se pueden percibir y se trabaja para el desarrollo de la misma las competencias laborales pueden ser clasificadas de tres maneras:

Competencias básicas: está basado en los comportamientos elementales que posee una persona, como se menciono anteriormente, relacionados con las habilidades, destrezas y conocimientos que contenga el individuo basados en los principios éticos y morales adquiridos a través de la experiencia

Competencias genéricas: se relacionan con la capacidad de trabajar en equipo, planificando, negociando y entrenando de acuerdo a su complejidad, autonomía y variedad. Competencias específicas: son las más examinadas cuando estamos en la búsqueda de una persona que desea ocupar un cargo específico, es por esto que se le llama competencias específicas por que se encuentran vinculadas directamente con un área ocupacional determinada.

Benavides (2010) define las competencias como comportamientos manifiestos en el desempeño laboral que le permiten a una persona actuar eficazmente. Estas competencias pueden ser detectadas en situaciones específicas de la realización de entrevista: Pruebas psicológicas: mide la lógica y el raciocinio, creatividad y personalidad. Pruebas de conocimiento: mide el liderazgo, habilidad verbal y numérica, y aptitud.

Según de desempeño: habilidad para trabajar, coordinación física y simulación del trabajo. Werther (2010), que menciona para obtener la visualización objetiva de las competencias. Estas competencias pueden ser medidas a través de las técnicas utilizadas en el proceso de selección de personal, como lo son las entrevistas que se subdividen de la siguiente manera:

Entrevistas no estructuradas: son las que se le realizan mayormente a candidatos con experiencia donde se puede emplear una conversación, y el entrevistador recopila información a través de preguntas que se van empleando a medida que va transcurriendo la conversación.

Entrevistas estructuradas: cuenta con un marco de preguntas determinadas, que son elaboradas antes de que inicie la entrevista mejorando la confiabilidad, pero en desventaja no permite al entrevistador explorar cualquier otro tipo de pregunta que le demuestre conductas no esperadas.

Entrevistas mixtas: se ejecuta una estrategia que a través de las preguntas estructuradas se despliega el desarrollo de preguntas no estructuradas, el entrevistador suele utilizar esta técnica ya que a través de ella se obtienen resultados de no esperados por las personas.

Entrevistas conductuales: están centradas en la resolución de problemas, buscan que el candidato logre demostrar la capacidad que obtiene, por medio de planteamientos hipotéticos.

Entrevistas de tensión: cuando un puesto debe desempeñarse en condiciones de gran presión puede desearse saber cómo reacciona el solicitante a ese elemento. Existen otros tipos de métodos para determinar lo que deseamos de un candidato tales como:

Pruebas de conocimiento o de capacidad: Técnica para evaluar de manera exhaustiva conocimientos técnicos es a través de las pruebas de conocimientos tal como lo establece Chiavenato (2009) que indica lo siguiente, “Las pruebas psicométricas o de capacidad son instrumentos para evaluar con objetividad los conocimientos y habilidades adquiridos mediante el estudio, la práctica o el ejercicio. Buscan medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos exigidos por el cargo” (p. 160).

Pruebas psicométricas: se basan en el análisis de muestras del comportamiento humano, sometándose a exámenes bajo condiciones normativas, igualmente Alles (2010) establece que:” Las pruebas psicológicas no tienen un propósito de tipo clínico, sino solo evaluar a una persona con respecto a su posible desempeño en un

determinad entorno laboral:” (p. 249) En este sentido por medio de estas evaluaciones se puede elaborar un perfil del trabajador contrastado con el perfil del cargo y de esta manera captar al mejor candidato.

3.2.3 Técnicas de selección.

- 1-. Entrevista de selección.
- 2-. Pruebas de conocimientos o de capacidad.
- 3-. Pruebas psicométricas.
- 4-. Pruebas de personalidad.
- 5-. Técnicas de simulación.

Es de hacer notar, que antes de seleccionar a una persona para un puesto vacante, debe determinarse las cualidades que se han de buscar en el candidato mediante informes confiables del análisis de puesto, estudiándose con máximo detalle el contenido del puesto y las cualidades personales necesarias para desempeñar ese rol. En este sentido, es importante especificar elementos o condiciones necesarias para que el proceso de selección pueda realizarse en condiciones satisfactorias:

Conocer las características y las condiciones de los puestos vacantes para cuya ocupación deben elegirse los candidatos; así como, las tareas exactas que cada uno de ellos requiere, los requisitos psico-físicos, personales y profesionales necesarios para desarrollarlos satisfactoriamente.

Elección de las técnicas de selección más adecuadas al caso, conociendo sus características y modalidad de empleo, determinando en cada situación cuáles son las técnicas de selección más indicadas para obtener candidatos idóneos y con el menor

costo posible. La mejor técnica debe representar el mejor elemento de predicción para un buen desempeño futuro en el cargo.

En relación a lo antes expuesto, el lineamiento de reclutar, seleccionar y desarrollar el recurso humano involucra actividades que van dirigidas al mejoramiento continuo de la calidad de vida en el trabajo. Los empleados son productivos casi inmediatamente, existiendo menos incertidumbre al contratar, ya que se tiene conocimiento de sus aptitudes y habilidades para realizar en una forma satisfactoria su labor. De allí que, el recurso humano es lo más importante dentro de la organización por lo que se debe invertir la mayor parte del tiempo en convertir a éste, en el capital soporte de la empresa.

3.2.4 Reclutamiento interno:

Cuando se presenta una vacante lo primeros en saber son las personas que conforman la organización, la persona que crea obtener las competencias requeridas para ocupar el cargo se postula; estos pueden ser ascendidos, transferidos o transferidos como promoción. El reclutamiento interno presenta ventajas que para la empresa son de fácil visualización como lo es el saber qué tipo de persona se postulo con respecto a las competencias que adquiere en el cargo que ocupa y la manera como se desenvuelve; este método es rápido, presenta cierta economía, tiene un mayor índice de validez, promueve motivación a los trabajadores para ascender de manera profesional y así obtener mayor preparación de cada uno de ellos;

3.2.5 Reclutamiento externo:

Luego que se genera una vacante, los reclutadores acuden a diferentes fuentes tales como anuncios de periódicos, páginas de internet, jornadas de empleo, en la facultad de las universidades, redes sociales, entre otras técnicas utilizadas por la empresa que contengan precisión para así no elevar los costos, debido a la tardanza

que se pueda dar ya que por este medio se presenta mucha más evaluación a los candidatos. Esta técnica tiende a presentar ventajas y desventajas tales como:

3.2.6 El Perfil de un Cargo:

Para Alles (2010): “Un perfil del cargo es la relación cargo-función-responsabilidad como también los componentes, actitud habilidades y destrezas que se requiere para el desempeño de dicho cargo” (p.163). Es decir, que esta identifica las cualidades personales específicas para desarrollar una tarea. Comprende el tipo de empleo necesario en término de habilidades físicas experiencia, educación y otras habilidades que una persona deberá poseer para ser capaz de desarrollar las tareas señaladas. Para obtener un perfil del cargo o profesiograma debemos tener las especificaciones del cargo y del perfil de su ocupante, que debe contener atributos psicológicos y físicos necesarios para desempeñar el cargo considerado.

3.2.7 La selección como proceso de comparación

Chiavenato, (2009) La selección en un proceso de comparación entre dos variable por un lado, criterios de la organización “como los requisitos del puesto por ocupar competencia individuales necesarias para la organización” (p. 145) y por el otro el perfil de los candidatos que se presentan.la primera variable a proporciona la descripción y el análisis del puesto o de las habilidades requerida, y la segunda se obtienen por la aplicación de las técnicas de selección.

3.2.8 La selección como proceso de Decisión

Chiavenato, (2009) Una vez comparado, los requisito del puesto y los de los candidatos puede ocurrir que algunos candidatos tengan requisitos aproximados y quieran proponerse al departamento solicito la ocupación del puesto. El órgano de

selección no puede imponer al departamento solicitante que acepte a los candidatos aprobados en el proceso de comparación”. (p.15) Lo único que puede hacer es proporcionar una asesoría especializada con técnicas de selección para recomendar a los candidatos que juegas más adecuados, la decisión final de aceptación o rechazo de los candidatos es siempre responsabilidad del departamento solicitante.asi la selección es siempre responsabilidad de línea de cada jefe, y función de presentación de los servicios del departamento especializado.

3.2.9 Capacitación de los Entrevistadores

Chiavenato, (2009) “El entrevistador, asumen un papel de vital importancia en el proceso mucha organizaciones investigan la capacitación de los gerentes y sus equipos para entrevistar candidatos” (p.151) El primer paso es eliminar barreras personales de prejuicios para permitir la autocorrección y transformación así la entrevista en un instrumento objetivo de evaluación para lograr la transformación, todo entrevistador debe observar los aspecto.

3.3.1 El Capital Humano en las Organizaciones

Chiavenato, (2009) “: menciona que Con el fin de superar sus limitaciones, las personas se agrupan para formar organizaciones orientadas al logro de objetivos comunes. En la medida en que tenga éxito, las organizaciones sobreviven y crecen”. (p. 109), De manera que cuando crecen, las organizaciones requieren de mayor número de personas para la ejecución de sus actividades. Estas personas, al ingresar a las organizaciones, persiguen objetivos individuales diferentes de los que tenían quienes en principio conformaron las organizaciones.

Siendo que las organizaciones desde siempre son complejas y además en la actualidad muy cambiante y dinámicas, se hace necesario que sus dirigentes apliquen

estrategias que permitan trabajar de manera mancomunada hacia el cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa, tomando en cuenta el aporte del autor en lo que respecta a la agrupación de los individuos y las organizaciones, se considera de gran importancia, establecer técnicas que nos aporten efectividad en los procesos, en este caso un procedimiento de reclutamiento y selección por competencia, el cual busca identificar aquellas competencias necesarias en una persona para desenvolverse en un cargo específico.

3.3.2 Competencias

Alles (2010); define las competencias como: “Características de personalidad, devenida del comportamiento que genera un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”. (p. 82) En tal sentido, se considera como 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 tipifica”.

3.3.3 Definición de términos Básicos

Análisis de puesto: El análisis de puesto constituye uno de los 3 elementos esenciales para lograr el objetivo del proceso de selección. Éste es una herramienta necesaria que se debe de tomar en cuenta puesto que con él se obtiene el perfil, habilidades y demás que requiere el puesto para ser desempeñado de manera efectiva.

Estrategias: Plan que integran las principales metas y políticas de la organización, y a la vez establece la secuencia coherente de las acciones a realizar.

Equipo de Trabajo: otra opción es pedir equipo de trabajo que evalúe el desempeño de sus miembro y que, con cada uno de ellos tome las medidas necesaria para mejorarlo más y más en este caso, el equipo asume la responsabilidad desempeño de sus participante y definir su metas y objetivos.

Organización: Es el establecimiento de relaciones de conductas entre actividades, personas y lugares de trabajo que se interrelacionan entre sí con cierto propósito aceptablemente explícito y utilizando ciertos recursos para alcanzar un fin determinado.

Puesto vacante: Independientemente del tipo o giro de empresa siempre cuando se realice el proceso de selección debe iniciar con un puesto vacante, el cual no es ocupado por nadie.

Planificación Estratégica de Recursos Humanos: Son actividades sistemáticas en la cual se integran una serie de eventos concatenados metodológicamente y permiten analizar los recursos humanos de una organización, en lo referente a la capacitación, desarrollo, administración y manejo.

Procedimiento: Describe una serie de labores sucesivas y complementarias orientada a un proceso que guardan su orden cronológico y su finalización implica la culminación de una actividad determinada.

Requisición: Una vez que se cuenta con un puesto vacante es necesario dar a conocer la existencia de este, la cual se da por medio de la requisición que es realizada por el jefe inmediato que solicita el puesto y, posteriormente, es enviado al encargado de realizar el proceso de selección.

Solicitud de Empleo: La solicitud de empleo permite que el aspirante tenga una mayor cercanía con la empresa, pero sucede lo mismo con la empresa. Este es un formato que en ocasiones es establecido por la empresa, pero básicamente contiene los datos generales del aspirante, el sueldo que aspira, trabajos anteriores, dirección, entre otros.

CAPÍTULO IV

FASES METODOLOGICAS

4.1 Fases I Diagnosticar la situación en los proceso del Departamento de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio de Valencia.

Diagnosticar la situación en los proceso del Departamento de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio de Valencia. Para llevar a cabo esta fase se utiliza técnicas en instrumento de recolección de datos. Son procedimientos o conjuntos estructurados de actividades mediante las cuales se observan hechos de la realidad. Su finalidad es recoger y analizar los resultados de una investigación, establecido por: (Sabino, 2009 Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Por lo tanto se emplea la dirección directa debido que se visualiza la situación presenta en el área al respecto de la observación directa.

Es la técnica de investigación básica, sobre las que se sustentan todas las demás, ya que establece la relación básica entre el sujeto que observa y el objeto que es observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad. Así mismo se utiliza la entrevista como instrumento que permitirá recabar información relaciones con el proceso de reclutamiento y selección.

Una entrevista es un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre una, dos o más personas donde un entrevistador es el designado para preguntar. Todos aquellos presentes en la charla dialogan en pos de una cuestión determinada planteada por el profesional. Muchas veces la espontaneidad y el periodismo moderno llevan a que se dialogue libremente generando temas de debate surgidos a medida que la charla fluye.

Méndez (2010), se refieren al modo de ejecutar determinando acciones que suele realizarse de la misma forma, con una serie común de pasos investigación, o estudio, se puede aplicar a cualquier empresa en este caso se realiza en funciones de tres fases: Fase I trata del diagnóstico, la fase II de la alternativa de la solución y la fase III la propuesta. se fundamento en la realización de un diagnostico para un instrumento ya diseñada.

Es importante destacar que esta entrevista en dicho estudio está conformada por (8) pregunta, la cual se la aplicara a las personas que elabora en el área de recursos humanos de la Alcaldía de Valencia. Debe mencionar que dicha entrevista permitirá obtener la información a una población

La población es definida como “Es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones” (Sab ino, 2009). La población sobre la cual se basa esta investigación está formada por todo el personal como: Departamento de Recursos Humanos de la Alcaldía de Valencia, Reclutamiento y Selección de personal. Por lo tanto la población en esta investigación está formada en (3) personas que elabora en dicha área.

Por otra parte la muestra se define como: “una parte de un todo que llamamos universo y que sirve para ser representado, es decir, consiste en un fenómeno de sujetos que reúnen las mismas características de la población estudiada y por lo tanto representativa de la misma. La muestra es la parte de la población tomada en consideración para un estudio específico, que permitirá recolectar información necesaria sobre bases reales que establezca mayores resultados.

Según **Arias F (2006)** La encuesta es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular. La encuesta Oral se fundamenta en un interrogatorio “cara a cara” y la encuesta escrita se realiza mediante un cuestionario.

Cuadro N° 1

CARGO	N° DE EMPLEADOS
Jefe del Departamento	1
Analista II	1
Analista III	1
TOTAL	3

Fuente: Alcaldía de Valencia

Autor: Henrriquez (2017).

4.2 Fase II Analizar en Departamento de Recurso Humano el proceso de Reclutamiento y selección del personal.

En este caso se colocaran los resultados de la matriz F.O.D.A, que se aplicó como método de conocer la situación actual presentada. Analizar en Departamento de Recurso Humano el proceso de Reclutamiento y selección del personal. Los índices de personal y su desempeño son de forma variable dentro de la empresa recalando siempre la necesidad de tener un personal con conocimientos experiencias y nivel académico, porque puede generar pérdidas financieras y de tiempo laboral.

4.3 Fase III Diseñar Estrategia para Mejorar el Departamento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos en la Alcaldía del Municipio de Valencia. Para llevar esta fase es necesario llevar a cabo una acción o procedimiento que permite mejorar el proceso de reclutamiento y selección.

CAPITULO V

RESULTADOS

Ítem 1. ¿En la actualidad la alcaldía de Valencia cuenta con un procedimiento al momento de captar personal requerido?

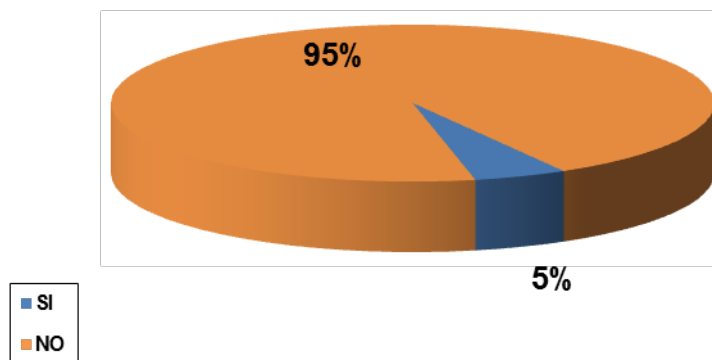
Cuadro N° 1. La Alcaldía es un Procedimiento para captar personal

ITEM	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	1	5%
NO	19	90%

Fuente: Carmen Henrriquez (2017)

Grafico N° 1. La Alcaldía es un Procedimiento para captar personal

Grafico 1



Análisis. El 95% de los encuestados determinaron que la alcaldía no posee un procedimiento al momento de captar el personal requerido.

Ítem N° 2. ¿El Departamento de Recursos Humanos de la Alcaldía de Valencia debería mejorar la calidad en el proceso de reclutamiento y selección?

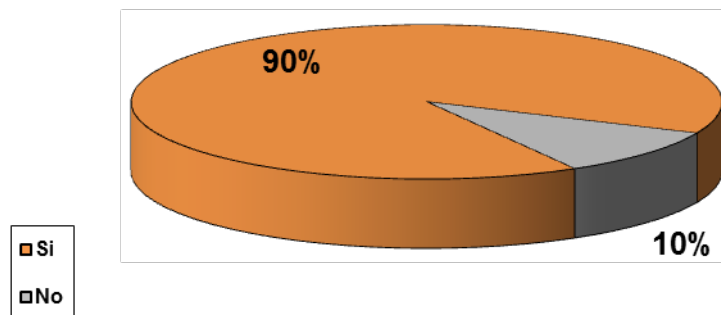
Cuadro N° 2. Recursos Humanos en un Proceso y Selección

Ítems	frecuencia	porcentaje
Si	18	90%
No	2	10%

Fuente: Carmen Henrriquez (2017)

Gráfico N° 2. Recursos Humanos en un Proceso y Selección

Gráfico 2



Análisis: El 90% de las personas encuestadas, señalan que si es importante mejorar la calidad en el proceso de reclutamiento y selección.

Ítem 3. ¿El ingreso del nuevo personal y de los asensos internos se lleva a cabo de una manera eficiente?

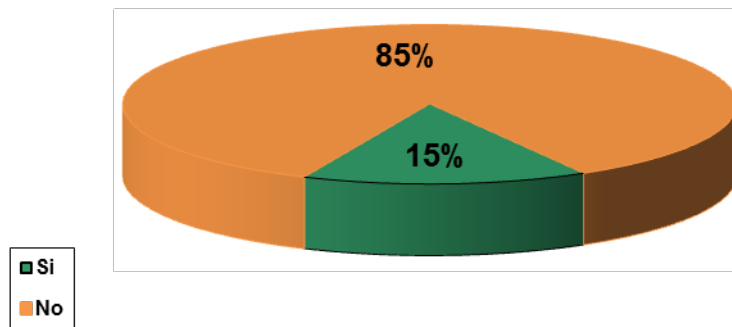
Cuadro N° 3. Ingreso al nuevo personal internos

Ítems	frecuencia	porcentaje
Si	3	15%
No	17	85%

Fuente: Carmen Henrriquez (2017)

Grafico N° 3. Ingreso al nuevo personal internos

Gráfico 3



Análisis: El 85% determina que no es la forma adecuada que lleva a cabo el ingreso de nuevo personal de la manera eficiente.

Ítem 4. ¿Es necesario que la Institución cuente con un personal calificado que lleve a cabo los procesos de reclutamiento y selección del personal?

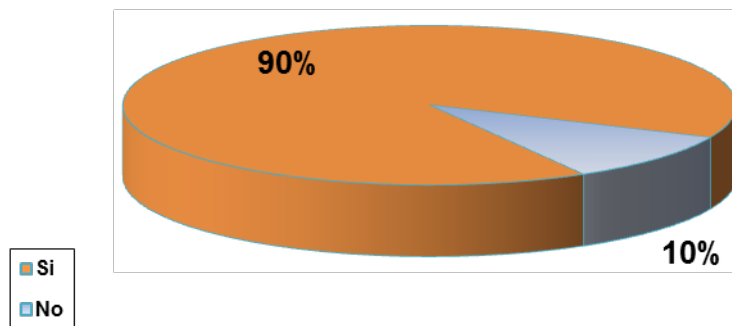
Cuadro N° 4. Personal Calificado que lleva a cabo el proceso de reclutamiento

Ítems	frecuencia	porcentaje
Si	18	90%
No	2	10%

Fuente: Carmen Henrriquez (2017)

Gráfico N° 4. Personal Calificado que lleva a cabo el proceso de reclutamiento

Gráfico 4



Análisis. El 90% de los encuestados, está de acuerdo con personal calificado que lleve a cabo los procesos de reclutamiento y selección.

Ítem 5. ¿Es Necesario mantener el personal de Recursos Humanos en contante actualización?

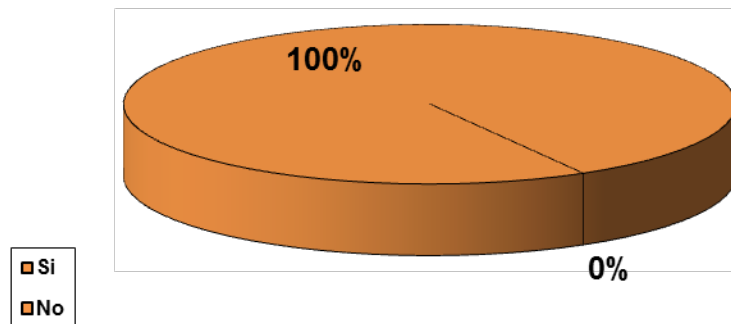
Cuadro N° 5. Personal de Recursos Humanos Actualizado

Ítems	frecuencia	porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%

Fuente: Carmen Henrriquez. (2017)

Gráfico N° 5. Personal de Recursos Humanos Actualizado

Gráfico 5



Análisis. El 100% de los encuestados. Señala que es muy importante tener conocimientos sobre las actividades que deben tener los cargos para el buen funcionamiento de la organización pública.

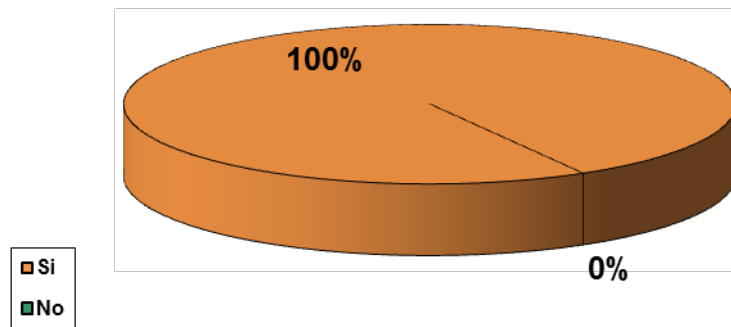
Ítem 6. ¿Es necesario mejorar la forma de ingreso y ascensos de los trabajadores en la Institución?

Cuadro N° 6. Mejorar la Forma de Ingreso en la Institución

Ítems	frecuencia	porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%

Fuente: Carmen Henrriquez. (2017)

Grafico N° 6. Mejorar la Forma de Ingreso en la Institución



Análisis. El 100% de los encuestados, señala que es muy importante mejorar tanto el ingreso de nuevo personal como los ascensos internos.

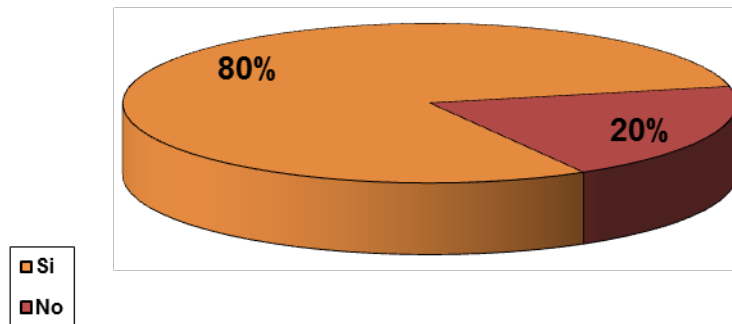
Ítem 7. ¿El proceso de reclutamiento y selección de personal es parte fundamental para gerencial en Recursos Humanos en la Institución?

Cuadro N° 7 .El proceso de reclutamiento y selección es fundamental en recursos humanos

Ítems	frecuencia	porcentaje
Si	16	80%
No	4	20%

Fuente: Carmen Henrriquez (2017)

Grafico N° 7. El proceso de reclutamiento y selección es fundamental en recursos humanos



Análisis. El 80% de los encuestados, está de acuerdo con que si es de gran importancia el proceso de reclutamiento y selección de personal.

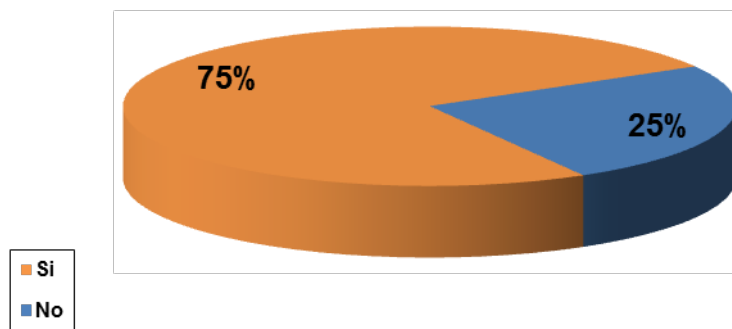
Ítem 8. ¿La Institución lleva a cabo una gestión con visión de futuro en los proceso de reclutamiento y selección?

Cuadro N° 8. La Institución lleva a cabo una gestión en el proceso de reclutamiento y selección

Ítems	frecuencia	porcentaje
Si	15	75%
No	5	25%

Fuente: Carmen Henrriquez. (2017)

Grafico N° 8. La Institución lleva a cabo una gestión en el proceso de reclutamiento y selección



Análisis. Un 75% de los encuestados. Es consciente que la alcaldía tiene visión de futuro al mejorar las formas internas y externas de ingreso del personal. El 25% restante no ve como relevante que se mejore el trabajo en la alcaldía de reclutamiento y selección.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

6.1 Estudio De La Factibilidad

Para llevar a cabo la estrategia reclutamiento y selección de personal para los nuevos ingresos de la Alcaldía de Valencia a los integrantes del departamento de RRHH, se requiere de una serie de recursos que determinan la factibilidad técnica, de RRHH y económica

6.2 Factibilidad Técnica

La empresa cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de la propuesta ya que cuentan con los equipos necesarios para dicha implementación.

6.3 Factibilidad De RRHH

El personal de la empresa está dispuesto a contribuir con la propuesta planteada

6.4 Factibilidad Financiera Y Económica

Propuesta altamente factible ya que para su desarrollo e implementación no se requiere de una mayor inversión de dinero y la empresa cuenta con el material que se necesita para el desarrollo del mismo.



Estrategias para Mejorar el Desempeño del Proceso de Reclutamiento y Selección de
Recursos Humanos en la Alcaldía del Municipio
De Valencia.- Edo Carabobo.

Autor: Carmen Henríquez

San Diego Junio 2017

INTRODUCCION

Es un proceso mediante el cual la Alcaldía de Valencia trata de descubrir empleados potenciales, que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo, atrayéndolos en cantidad suficiente de modo que sea posible una posterior selección de personal idóneo, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos; teniendo en cuenta que el primer paso para atraer candidatos, es que cumpla con las características que el puesto requiere; para realizar un reclutamiento externo la Alcaldía de Valencia cuenta con varias opciones para poder lograrlo como son: base de datos de las solicitudes de personal, entre ellas(páginas web, Redes sociales como facebook, twitter).

JUSTIFICACION

Identificar los elementos de fortaleza en un proceso de investigación y vulnerabilidad en la captación y pre - selección de personal, definiendo en primer lugar las fuentes más adecuadas para la selección y las técnicas que permitan determinar en la práctica el personal idóneo para optar por el cargo.

OBJETIVO

Es proceso que define un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo reclutar y seleccionar al candidato apropiado para un puesto adecuado; Los pasos comienzan con el desarrollo de una estrategia para reclutar y culminan con la selección de un candidato cuyas calificaciones, competencias e intereses se encuentren alineados con los objetivos de la organización.



ESTRATEGIA

1

**PUBLICACIÓN INTERNA DE LA ALCALDIA
MUNICIPAL DE VALENCIA**

- 1- Búsqueda e incentivación a nuevos candidatos para cubrir las vacantes requeridas de propuestas de empleos; se inicia con la publicación en algún medio que posibilite un acceso masivo a la información.
- 2- Recepcion de sintesis e informacion requerida por la Direccion de Recursos Humanos para la ocupacion de vacantes disponibles.
- 3- Se obtiene así un grupo de aspirantes, del cual posteriormente se pre-seleccionan los futuros nuevos trabajadores.
- 4- Posteriormente se inicia el proceso de selección del personal que cumple con el perfil.
- 5- El perfil de cada cargo constituye instrumentos esenciales que proporcionan la información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante.
- 6- El personal encargado lleva a cabo diversos pasos para identificar las vacantes, según la petición de las direcciones que requieran personal.
- 7- El personal encargado de la selección, solicitara información adicional, si la misma es requerida, poniéndose en contacto con la Dirección que solicitó el nuevo empleado.
- 8-El candidato una vez cumplido con el perfil es seleccionado por el personal encargado, para ocupar el cargo dentro de la Dirección que lo requiera.
- 9-Finalmente, una vez que se ha seleccionado el candidato, es contratado.

8- Dentro del proceso de selección el personal encargado realiza lo siguiente:

- **Entrevista Preliminar:** consiste en tomarle al postulado una primera entrevista informal en la cual se le efectúan preguntas abiertas con el fin de comprobar si cumple con los requisitos que se ha solicitado.
- **Prueba de conocimiento:** consiste en realizar al postulado una prueba oral y/o escrita con el fin de determinar si cumple con los conocimientos necesarios para el puesto vacante.
- **Prueba Psicológica:** consiste en realizar una prueba psicológica con el fin de determinar su equilibrio emocional, para lo cual se contrata los servicios de un psicólogo.
- **Entrevista Final:** consiste en realizar una entrevista formal y estricta, en donde se le efectúan preguntas abiertas y cerradas con el fin de conocerlo más, la cual puede ser realizada por el jefe del área a la cual postula.

Funcionarios de Carreras dentro de la Alcaldía de Valencia

Una vez que ingrese el personal a la Alcaldía del Municipio de Valencia se aplica la Ley Del Estatuto De La Función Pública en relación a los Concurso; dentro de la Oficinas de Recursos Humanos de la Alcaldía de Valencia, serán atribuciones en los órganos y entes de la Administración Pública Nacional Organizar y realizar los concursos que se requieran para el ingreso o ascenso de los funcionarios o funcionarias de carrera, según las bases y baremos aprobados por el Ministerio de Planificación y Desarrollo.

Toda persona podrá optar a un cargo en la Administración Pública, sin más limitaciones que las establecidas por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes. Para ejercer un cargo de los regulados por esta Ley, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Ser venezolano o venezolana.
2. Ser mayor de dieciocho años de edad.
3. Tener título de educación media diversificada.
4. No estar sujeto o sujeta a interdicción civil o inhabilitación política.
5. No gozar de jubilación o pensión otorgada por algún organismo del Estado, salvo para ejercer cargos de alto nivel, caso en el cual deberán suspender dicha jubilación o pensión. Se exceptúan de éste requisito la jubilación o pensión proveniente del desempeño de cargos compatibles.
6. Reunir los requisitos correspondientes al cargo.
7. Cumplir con los procedimientos de ingreso establecidos en esta Ley y su Reglamento, si fuere el caso.
8. Presentar declaración jurada de bienes.
9. Los demás requisitos establecidos en las leyes.

Los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública serán de carrera o de libre nombramiento y remoción. Serán funcionarios o funcionarias de carrera, quienes habiendo ganado el concurso público, superado el período de prueba y en virtud de nombramiento, presten servicios remunerado y con carácter permanente. Serán funcionarios o funcionarias de libre nombramiento y remoción aquellos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en esta Ley.

El proceso de selección de personal tendrá como objeto garantizar el ingreso de los aspirantes a los cargos de carrera en la Administración Pública, con base en las aptitudes, actitudes y competencias, mediante la realización de concursos públicos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes posean los

requisitos exigidos para desempeñar los cargos, sin discriminaciones de ninguna índole.

Serán absolutamente nulos los actos de nombramiento de funcionarios o funcionarias públicos de carrera, cuando no se hubiesen realizado los respectivos concursos de ingreso, de conformidad con esta Ley.

Corresponderá a las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración Pública la realización de los concursos públicos para el ingreso de los funcionarios o funcionarias públicos de carrera. Las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración Pública llevarán los registros de elegibles, a los cuales se les dará la mayor publicidad, de conformidad con lo establecido en los reglamentos de la presente Ley.

La persona seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba. Su desempeño será evaluado dentro de un lapso que no exceda de tres (03) meses. Superado el período de prueba, se procederá al ingreso como funcionario o funcionaria público de carrera al cargo para el cual concursó. De no superar el período de prueba, el nombramiento será revocado. Una vez adquirida la condición jurídica de funcionario o funcionaria público de carrera, ésta no se extinguirá sino en el único caso en que el funcionario o funcionaria público sea destituido.



ESTRATEGIA

2

Publicación Externa: Medios de comunicación en una Página Web

Toda publicación de oferta de empleo deberá efectuarse en el portal de la Alcaldía de Valencia pagina Web.

Pasos que debe llevar la publicacion:

- Ø Se publica en el portal de la Alcaldía de Valencia
- Ø Documentos de Uso Interno de la Dirección de RRHH
- Ø Ingresar tus datos de Identidad
- Ø Enviar Síntesis Curricular
- Ø Email: rrhh@alcaldiadevalencia.gob.ve
- Ø Se llenan los campos requeridos para publicar el aviso en la web.
- Ø Se hace la publicacion especificando el tiempo que estara vigente
- Ø Anuncios: Los anuncios en los periódicos y revistas es considerado como una forma de incentivación más eficiente para atraer candidatos a la empresa.

· Dentro de este proceso, el primer paso es la captación y selección de personal, o lo que es lo mismo, encontrar y seleccionar candidatos para un puesto determinado.

- Pagina Web especializados en sectores o en perfiles en concreto, permitiendo la búsqueda de candidatos muy especializados, bien por sector o bien por puesto de trabajo.

- La página web de Internet, es una ventana donde se realiza un proceso de captación y selección de personal por la gran cantidad de ventajas que ofrece sobre los procedimientos tradicionales. utiliza Internet para buscar de empleo.

- Internet es una aplicación informática a través del sitio Web propio o de un sitio dedicado a tal efecto, donde se simplifican enormemente los procesos ya que a medida que los candidatos introducen sus datos en el sitio Web, éstos se organizan directamente en una base de datos relacional.

- Estas tareas pueden ser llevadas a cabo por una aplicación desarrollada a medida, o al menos parcialmente, por los Sistemas de Información para el área de Recursos Humanos o el correspondiente módulo de un Sistema de Información.

Perfil de Cargo Analista

Recursos Humanos Alcaldía de Valencia

REQUISITOS:

Lcdo. Relaciones Industriales

Residenciado en Carabobo Preferiblemente.

Sexo: Femenino

Edad: Entre 28 a 35 años

Disponibilidad inmediata.

Lugar de Trabajo: Alcaldía del Municipio de Valencia

Publicado: Publicado hace 2 días

Salario: No especificado

Área: Recursos Humanos

REQUISITOS INDISPENSABLES:

* Experiencia y conocimiento en cálculo de nóminas, vacaciones, liquidaciones entre otros.

* Manejo de sistemas de nómina (TIACA).

* Capacidad analítica y orientación a resultados.

* Proactivo y con capacidad de generar nuevas propuestas.

* Trabajo bajo presión.

Importante que la Alcaldía de Valencia se encuentra en búsqueda de Analista de RR.HH que cumpla con las siguientes funciones:

1. Realizar las nominas semanales y quincenales de las tiendas a nivel nacional y empresas filiales (oficina central) oportunamente a fin de que sean calculados todas las asignaciones y deducciones correspondiente a cada trabajador.
2. Emitir los reportes del Régimen Prestaciones de Vivienda y Habitación, Seguro Social y de INCES para entregarlas al departamento de cuentas por pagar a fin de mantener al día las obligaciones legales.
3. Realizar los cálculos de vacaciones, anticipos de prestaciones, utilidades, liquidaciones y prestaciones sociales de todos los trabajadores de las tiendas y empresas filiales (oficina central) a fin de que estas sean canceladas oportunamente y registradas en los libros exigidos por los entes gubernamentales.
4. Elaborar y presentar ante el ministerio del trabajo las declaraciones trimestrales de las empresas filiales y tiendas del estado Carabobo a fin de cumplir con las obligaciones legales.
5. Elaborar y entregar ante el Instituto Nacional de los Seguros Sociales las planillas correspondientes a ingreso, egreso y reposos de los trabajadores según sean las necesidades del departamento.
6. Emitir, revisar y cargar en el sistema la relación de cesta ticket para que esta sea canceladas al día.
7. Calcular los intereses sobre prestaciones sociales anualmente de todos los trabajadores de las tiendas y de las empresas filiales a fin de mantener los cálculos actualizados según los intereses que correspondan.
8. Elaborar la planilla de Constancia de Trabajo del Seguro Social (14-100) a las personas que laboraron en las tiendas y empresas filiales

Perfil de Cargo Asistente Administrativo
Recursos Humanos Alcaldía de Valencia

REQUISITOS:

Técnico Superior en Administración

Residenciado en Carabobo Preferiblemente.

Sexo: Femenino

Edad: Entre 20 a 28 años

Disponibilidad inmediata.

Lugar de Trabajo: Alcaldía del Municipio de Valencia

Publicado: Publicado hace 7 días

Salario No especificado

Área: Recursos Humanos

RESPONSABILIDADES:

Llevar el control diario de facturación y gestiones de cobranza.

Atención al Cliente (Interno-Externo)

Cobranza diaria.

Labores generales administrativas y de oficina.

Conocimientos Contables.

Análisis de Cuentas.

COMPETENCIAS PERSONALES:

Ser una persona honesta, responsable, organizada, puntual, excelentes relaciones interpersonales, dinámica y proactiva.

Bienvenido a Bumeran, por favor completa tus datos personales.

Nombre(s)

Apellido(s)

E-mail
 ronaldsanchez@outlook.com

Teléfono celular

Teléfono fijo

Nacionalidad
 Venezolana

Estado civil

Tipo de Documento

Sexo
 Masculino
 Femenino

Fecha de nacimiento
 - -

Poso algún tipo de discapacidad

Tu CV está al 0%

- Cargar tu empleo actual +20%
- Cargar los estudios +10%
- Cargar un empleo anterior +10%
- Agregar tu teléfono celular +5%
- Agregar tu objetivo +10%
- Agregar tu foto +5%
- Cargar tus conocimientos +5%
- Activar tu cuenta +15%
- Indicar tu lugar de residencia +10%

Mis Preferencias

- Datos Personales
- Perfil Social
- Contraseña
- Careos y notificaciones
- Privacidad
- Vinculación Facebook

Consejos

- Refleja en el curriculum que reseras las exigencias del puesto de trabajo al que buscas postular.
- Evita "frases hechas" y redundancias.
- Expresa una idea en cada frase.
- NO ESCRIBAS TODO EN MAYUSCULAS.**
- NO** emplees dos palabras para lo que puedes decir en una.
- NO** comiences en "Buenos días" o "Buenas tardes".

Mi CV

Tu CV está al 55%

Completar descr. de tu empleo actual - 5%

Cargar un empleo anterior - 15%

Cargar tu objetivo en detalle - 5%

Cargar tus conocimientos - 5%

Activar tu cuenta - 15%

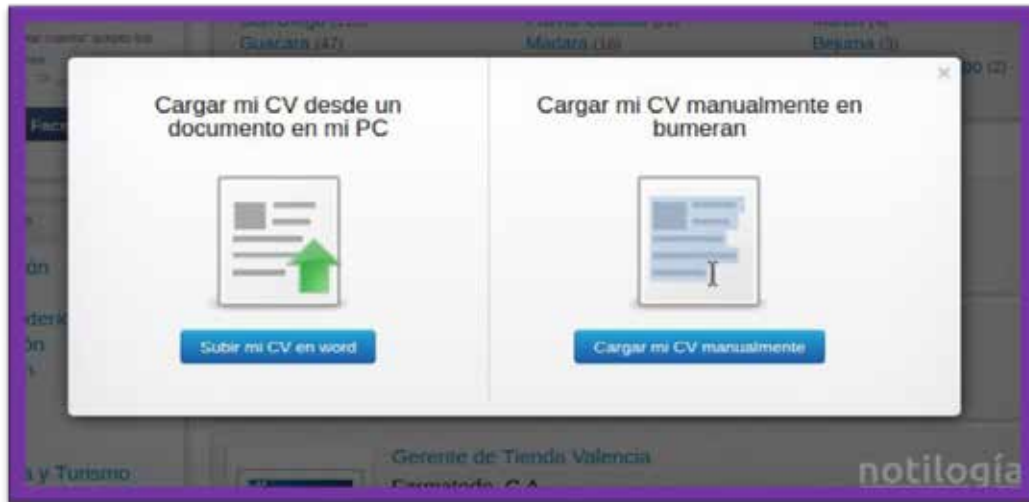
Datos Personales [Edita](#)

 **Carlos Sanchez**
 carlos@sanchez.com
 29 años, Soltero
 30759401
 Cel: 04167987275
 Tel: 510102869515172

Lugar de Residencia [Edita](#)

 2202-2300 Catamarca,
 Parque Patricios, Buenos
 Aires, Argentina





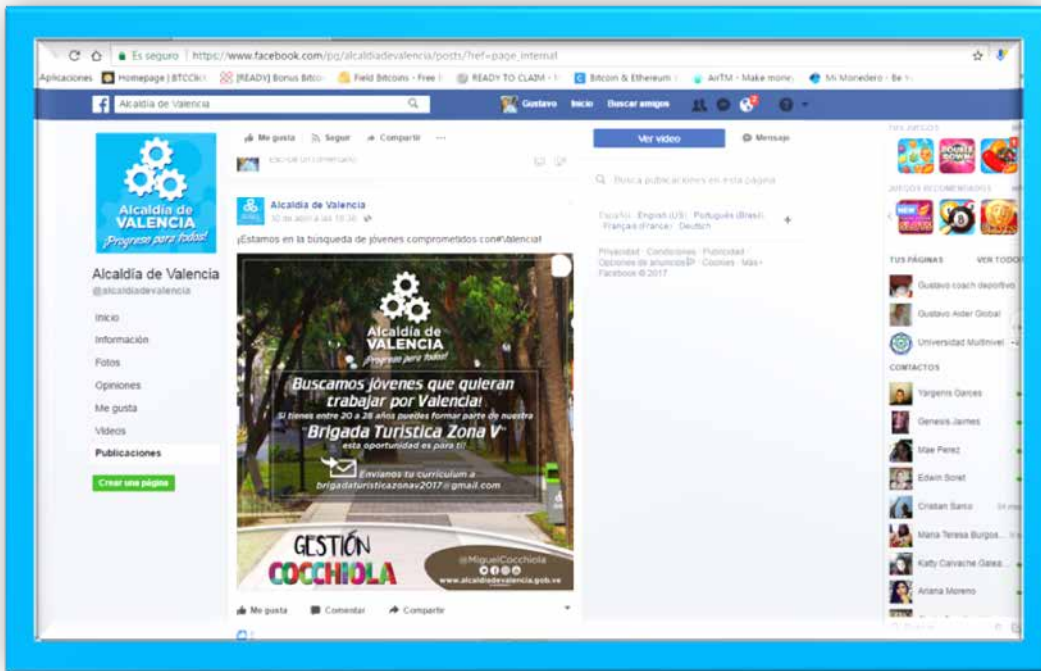


ESTRATEGIA

3

Empleo en Red Social Facebook y twitter

1. Regístrate en Facebook y comienza a buscar ofertas de trabajo en la red social
2. Localiza el buscador que hay en la parte superior de las páginas de Facebook y realiza la búsqueda que más te interese. Por ejemplo, si eres Analista, Coordinadora, Asistente introduce datos de identidad
3. El buscador te mostrará los resultados encontrados y podrás seleccionar la opción que resulte adecuada para tu caso.
4. Se publica el anuncio buscando el personal adecuado o idonio para desempeñar el perfil o cargo como en el ejemplo: Cordinadora Asisten Administrativo, Ingeniero, Analista, Topografo en otro.
- 5 Facebook es la red de redes información que se publica a diario en páginas, muros y grupos es inabarcable. Es por ello que si quieres usar Facebook, twitter para encontrar ofertas de trabajo.
6. Aprovecha el buscador: la herramienta de búsqueda de Twitter es mucho mejor que la de Facebook y admite búsquedas avanzadas. Puedes acceder a ella desde el enlace o bien introduciendo Así, es mucho más fácil afinar las búsquedas.







ESTRATEGIA

4

Selección de personal para la Alcaldía del Municipio de Valencia para Encontrar un candidato para cubrir un puesto vacante.

Análisis del puesto de trabajo. Existen tres elementos fundamentales en el análisis del puesto de trabajo: en primer lugar, identificar los requisitos y responsabilidades propias del puesto de trabajo que vamos a cubrir. Después, identificar los conocimientos, habilidades, destrezas... que se necesitan para desempeñar ese puesto con eficacia y finalmente identificar las características psicológicas que necesitaría nuestro candidato ideal.

La selección del personal de la Alcaldía define su candidato ideal, el siguiente paso es buscarlo. La forma de reclutar también es otra de las claves para el éxito. Sin embargo, establece que existen tres niveles bien marcados y señala que las operaciones más exitosas optan por los dos primeros:

- 1) los referidos de los propios agentes;
- 2) la búsqueda en reuniones sociales o de negocios;
- 3) la búsqueda en centros de influencia. Por ejemplo, algunas empresas hacen desayunos de trabajo con empresarios para preguntarles a quién conocen ellos que esté insatisfecho en su trabajo y que esté buscando una gran oportunidad dentro de los servicios financieros.

El proceso de reclutamiento y selección de personal, Anuncios: en periódicos y revistas es considerado como una forma de incentivación más eficiente para atraer candidatos a la empresa es una modalidad utilizada en la página del portal Alcaldía de Valencia como: REDES SOCIALES facebook y twitter entre otra.

Pasos a seguir para una selección

Los pasos a seguir para una eficaz selección de personal pasan por una fase previa (análisis del puesto y del perfil y establecimiento de los criterios de selección); una fase operativa (oferta y preselección de candidatos, entrevista personal, valoración psicológica, análisis de los datos y elaboración del informe.) y una última fase de incorporación.

Establecer los criterios de selección. En base a ese análisis del puesto de trabajo que ya hemos realizado, se debe redactar una lista con los requisitos que los candidatos han de cumplir para incluirlos o no en el proceso de selección. Hablamos de requisitos en cuanto a las capacidades necesarias para el desempeño del trabajo, los requisitos de orden cualitativo y los de orden psicológico.

Entrevista personal. este proceso en dos partes. “En primer lugar, realizar una entrevista breve (puede ser por teléfono), con el fin de comprobar los datos consignados en el currículum, la disposición del candidato, su interés por el puesto, la coherencia entre la información escrita y esa primera impresión que recibiremos a través de la conversación”.

Posteriormente será preciso realizar una entrevista en profundidad y, en este caso, “es imprescindible que sea en persona. Es el momento de conocer al candidato, apreciar sus características personales, los datos de su historia académica y laboral, sus intereses, sus proyectos y expectativas con respecto al puesto que ofrecemos, su jerarquía de valores, etcétera.

Análisis de datos. Ha llegado el momento de poner nota a los candidatos, que serán calificados en función de las características requeridas para el puesto y clasificados

siguiendo la lista de criterios establecida en la fase previa. Así, los candidatos que cumplan con un mayor número de criterios -o que los cumplan en un nivel más elevado son situados en primer lugar.

Elaboración del informe. El evaluador debe redactar un informe del candidato (o candidatos) con mejor valoración. En el informe tienen que constar las características intelectuales de la persona elegida, la estructura de su personalidad, su comportamiento en las entrevistas y su evaluación psicológica. Datos con los que se podrá considerar al candidato apto ó no apto.

Verificación documental. Una vez considerada la aptitud del candidato, todavía queda algo importante por hacer y es verificar la documentación que nos ha presentado ó que le hemos solicitado.

Para ello, la empresa debe fijar con claridad los documentos que va a exigir a los candidatos (títulos académicos, diplomas de formación, certificado de residencia, permiso de trabajo, permisos de capacitación especial, certificados de méritos, etc.).

A partir de ahí, debe tomar las medidas de precaución que dicta el sentido común: no aceptar documentos digitalizados o fotocopias sin compulsar, prestar atención a aquellos documentos que tienen su origen en otros países, etcétera.

Es muy importante también exigir al candidato referencias profesionales y comprobarlas, mejor si es a través de una llamada telefónica. De esta forma, nos garantizamos la espontaneidad en la respuesta de nuestro interlocutor y podemos comprobar a quién llamamos y con quién hablamos.

Una de las más habituales causas de fracaso en el proceso de selección consiste en entender que el mismo termina una vez que el trabajador firma el contrato y se incorpora al puesto.

La empresa ha de considerar, explicaba, que -por muy capacitado que esté el nuevo empleado, por muy adecuado que sea su perfil y por mucha urgencia que su incorporación requiera- éste se encuentra en un entorno desconocido, con métodos de trabajo nuevos -o al menos distintos- y ante la necesidad de adaptarse a nuevos equipos de trabajo, a nuevos compañeros, a nuevos superiores, etcétera. “El estrés que puede producir la combinación de todas estas variables influirá de manera determinante en el comportamiento, productividad y rendimiento iniciales del trabajador”.

Periodo de prueba. “Indudablemente es la fase que pone en valor la eficacia o no de la selección efectuada”. Hay que considerarla, por tanto, como una fase de prueba para el trabajador, pero también para el propio sistema de selección empleado.

Sala de espera por la selección



Entrevista



seleccionado



CONCLUSIÓN

En base a los resultados obtenidos y a la experiencia de las observaciones realizadas en la Alcaldía de Valencia , permitieron establecer algunas inferencias de manera concluyente al análisis de los mismos. Al plantar la situación que vive la empresa se unen a ella los puntos de mayor relevancia en los que se demuestra claramente la problemática existente en cuanto al proceso de reclutamiento del personal de la empresa en estudio. Lo que permitió al investigador dar respuestas a las interrogantes planteadas.

Es de señalar que la Alcaldía., se realizó un diagnostico a cada uno de los pasos del proceso de reclutamiento de personal, se detectaron debilidades y carencias que afectan la efectividad de los trabajadores en su puesto de trabajo al no estar aptos, lo cual inside directamente en la práctica del proceso productivo de la organización por tal motivo se desarrolló esa investigación, que trata endar estrategias para organizar el proceso de reclutamiento de la empresa ya nombra, ya que permite mejorar el método e isntrumento que den garantía de la factibilidad de este proceso.

Es por ello que la persona responsable de realizar el proceso de reclutamiento debe estar calificado y poseer los conocimiento necesarios ara ejeutar la propuesta y logre los objetivos planteados. Por otro lado esto permitirá obtener conocimientos generales, en cuanto al prceso de reclutamiento y se logre que todos los trabajadores de la organización realicen sus tareas de manera eficiente y con eficacia, cabe destacar la frase “la persona indicada en el puesto indicado”.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones al Departamento.

Realizar una revisión durante en proceso de reclutamiento y selección del personal indicado en el puesto correspondiente.

Hacer uso de todas la herramientas que sea necesaria para aplicar un plan de reclutamiento y selección del personal.

Finalmente se recomienda elegir al personal adecuado a través de un mecanico de reclutamiento para que los reclutados cumplan con su labor acorde a su perfil .

REFERENCIAS

Chiavenato (2000), Administración de recursos humanos. Mc Graw Manual de Administración de Sueldos y Salarios Tomo IV. Mc Graw-Hill Bpgptá 1989.

Balestrini (2006), como: el conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación.

Malcovich (1997), Manual de Recursos Humanos Mc Graw-Hill.

Werther, William B. Jr. (2000), Administración de personal y recursos humanos. 5ta. Edición. Editorial Mc Graw-Hill.

ANEXO



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada pregunta antes de contestar.
- Señale con una X la alternativa a seleccionada.
- Este instrumento es anónimo, no requiere de sus datos personales
- Agradecemos altamente su colaboración

A continuación se presenta un cuestionario que contiene una serie de preguntas la cual deberá responder conforme a su criterio.

1. ¿En la actualidad la alcaldía de Valencia cuenta con un procedimiento al momento de captar personal requerido?

SI_____ NO_____

2. ¿El Departamento de Recursos Humanos de la Alcaldía de Valencia debería mejorar la calidad en el proceso de reclutamiento y selección?

SI_____ NO_____

3. ¿El ingreso del nuevo personal y de los ascensos internos se lleva a cabo de una manera eficiente?

SI_____ NO_____

4. ¿Es necesario que la Institución cuente con un personal calificado que lleve a cabo los procesos de reclutamiento y selección del personal?

SI_____ NO_____

5. ¿Es Necesario mantener el personal de Recursos Humanos en contante actualización?

SI_____ NO_____

6. ¿Es necesario mejorar la forma de ingreso y ascensos de los trabajadores en la Institución?

SI_____ NO_____

7. ¿El proceso de reclutamiento y selección de personal es parte fundamental para gerencial en Recursos Humanos en la Institución?

SI_____ NO_____

8. ¿La Institución lleva a cabo una gestión con visión de futuro en los proceso de reclutamiento y selección?

SI_____ NO_____