

Modelo de gestión de talento humano basado en la provisión para la contratación de personal ejecutivo y profesional en la Fundación Centro Nacional de Medicina Popular Tradicional FCNMPT Estelí 2014-2015.

MSc. Raiza Indiana Slinger Rodríguez ¹

Resumen

Cada día se consolida al interior de las empresas la certeza de que su triunfo o fracaso depende de los talentos, competencias, actitudes y motivaciones de sus integrantes. Si se quiere tener una sociedad competitiva se requiere de un clima organizacional caracterizado por una alta satisfacción de sus integrantes. Una fuerza laboral aburrada por las condiciones laborales conduce a la desmotivación y la apatía. Mientras que, la inversión que una empresa realice en el talento humano se reditúa mediante el compromiso e interés de su fuerza laboral. La ocupación laboral le ofrece a cada individuo la oportunidad de desarrollar plenamente sus talentos contribuyendo con su esfuerzo al logro de la misión de la empresa. Esta investigación se realizó en el año 2015 en la Fundación Centro Nacional de la Medicina Popular Tradicional, es de investigación cuali-cuantitativa y se aplicaron técnicas de recolección como: entrevistas semi-estructuradas, observación

y encuestas. La entrevista se aplicó a los jefes de área y la encuesta a colaboradores que laboran en la empresa. El estudio demuestra que la Fundación no cuenta con un departamento de recursos humanos, cada área de la estructura organizativa gestiona las actividades propias de recursos humanos, según la experiencia y necesidades particulares. Este procedimiento concentra el proceso de provisión de recursos humanos. Como resultado, en esta investigación se propone una Normativa de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para los niveles jerárquicos directivo, ejecutivo y profesional para la Fundación Centro Nacional de la Medicina Popular Tradicional, con la finalidad de mejorar algunos aspectos deficientes detectados en dichos procesos y obtener mayores beneficios de los futuros colaboradores que ingresen a la organización.

¹Artículo extraído de la tesis para optar al grado de Master en gestión Empresarial Unan-Managua.

Palabras Claves: Reclutamiento, Selección, Toma de decisiones, inducción, Análisis de puestos, contratación de personal.

Summary

Daily consolidated companies inside the certainty that their success or failure depends on the talents, skills, attitudes and motivations of its members. If you want to have a competitive society required of an organizational environment, characterized by a high satisfaction of its members. A workforce bored by the working conditions leads to discouragement and apathy. While the investment that a company makes in human talent yields through the commitment and interest of its workforce. The employment offers to each individual the opportunity to fully develop their talents by contributing their efforts to the achievement of the Mission of the company. This research was carried out in the year 2015 in the Foundation National Centre of traditional folk medicine, research is qualitative-cuantitativa and applied techniques of collection as: semi-structured interviews, observation and surveys. The interview was applied to area managers and the survey staff working in the company. The study shows that the

Foundation does not have a human resources department, each area of the organizational structure manages the activities of human resources, according to the experience and needs. This procedure focuses the process of provision of human resources. As a result, this research proposes a regulation of recruitment and selection of human resources by skills for managerial, Executive and professional levels for the Foundation Center National medicine Popular traditional, in order to improve some aspects deficient detected in these processes and gain greater benefits of future contributors who enter the organization.

Keywords: Recruitment, selection, decision making, induction, analysis of posts, recruitment of staff.

Introducción

Una organización en su conjunto, está constituida por elementos o recursos tanto materiales como financieros, tecnológicos y humanos que funcionan de manera coordinada y armónica, en función de lograr sus objetivos y metas de acuerdo a la misión y visión que esta tiene. Cabe destacar que, en el caso de los recursos

humanos, las personas tienen un papel protagónico en vista de que estos poseen conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas para el desempeño de las tareas que le son asignadas. En este sentido, quienes administran y dirigen recursos humanos en una organización o empresa, deben reconocer que son los recursos humanos quienes contribuyen al logro de los objetivos organizacionales o individuales, a través de la adecuación y manejo de los otros recursos.

Esta es una investigación cualitativa en la que se analizan los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal para la contratación de personas para cargos ejecutivos y profesionales en la Fundación Centro Nacional de Medicina Popular Tradicional FCNMPT Estelí 2014 – 2015; cuyos resultados se presentan de manera descriptiva narrativa y con elementos gráficos.

El reporte escrito de esta tesis de maestría inicia con una Presentación descriptiva del trabajo investigativo realizado,

En la Introducción se presenta la estructura del informe dividido en los diferentes apartados o capítulos, se describe en forma general la problemática objeto de estudio para llegar particularmente al problema de investigación los antecedentes, que sintetizan los aportes de estudios

realizados sobre el problema de investigación para posibilitar el conocimiento y la comprensión de cómo ha sido estudiado esta problemática. Se aborda el problema y se construye la ruta crítica con preguntas-problema que se ubican en el contexto específico del estudio de caso. La justificación en la cual se resalta la importancia del estudio para la solución del problema, quienes serán los beneficiados con los resultados de la investigación, sean directos o indirectos.

Los Objetivos de la Investigación, tanto el General como los Específicos que fueron formulados con claridad, precisión y orden lógico, éstos fueron derivados del problema de investigación con el propósito de que fueran relacionados y delimitados del mismo. En el Marco Teórico se detallan los aspectos conceptuales necesarios para fundamentar y apoyar el resultado de la investigación, organizando de forma coherente las aportaciones importantes y detalladas de los autores respecto a la problemática en estudio, referenciando correctamente las citas bibliográficas atendiendo a la normativa APA. El cuadro de Operacionalización de la investigación por objetivo específico, considerando el enfoque y tipo de investigación cualitativa, destacando las dimensiones y observables.

En el Diseño Metodológico se estructuró el enfoque y el tipo de investigación, la determinación de la población y la muestra que fue a conveniencia del investigador; así como las técnicas e instrumentos para

recopilar información y las etapas de la investigación, lo cual constituye la base del trabajo de investigación .

En el Análisis y Discusión de Resultados está referido a la presentación, análisis, procesamiento e interpretación de los resultados de la investigación, basándose en las entrevistas, Encuestas, guía observación realizada a los colaboradores, es éste el trabajo de campo realizado del cual dependen las conclusiones presentadas y las recomendaciones que se proponen. .

Las Conclusiones. Surgen del análisis de resultados, están ligadas directamente objetivos planteados. Recomendaciones se establecen de los aportes del análisis que realiza el investigador del tema en relación a la problemática encontrada puedan ser mejorados o superados. Al final del documento se detalla Bibliografía que hace referencia de los documentos citados en el texto, se ordenan alfabéticamente y siguen las Normas APA.

Enfoque de la investigación

El propósito del siguiente tema es el de explicar el enfoque que se utilizara en una investigación científica y que representan la clave y guía para determinar resultados congruentes, claros, objetivos y significativos.

Una vez elaborado el problema de investigación, preguntas, objetivos, marco teórico se elabora el diseño y se selecciona la muestra que se utilizará en el estudio de acuerdo con el enfoque elegido, la siguiente etapa consiste en recolectar datos pertinentes sobre las

variables, sucesos, comunidades u objetos involucrados en la investigación (Gómez, 2006, pág. 121)

Guardando coherencia con el **paradigma crítico propositivo**, seleccionado en la fundamentación filosófica, para la realización de la presente investigación se utilizará el enfoque cualitativo. Se elige el **Enfoque cualitativo** porque interesa por captar la realidad social “A través de los ojos “de la gente que está siendo estudiada, es decir, a partir de la percepción que tiene el sujeto de su propio contexto (Mójica, Junio 2005, pág. 84)

Modelo de enfoque dominante

se lleva a cabo bajo la perspectiva de alguno de los enfoques, el cual prevalece, y el estudio conserva componentes del otro enfoque. (Samperi Hernández, 2003, pág. 21)

Además, permitirá analizar y estudiar el problema en el lugar en donde se da el mismo; su proceso, a fin de establecer en qué momento se producen falencias proponer acciones de mejora en los procesos de selección, inducción y capacitación.

Tipo de estudio

Actualmente las investigaciones sociales utilizan de manera integral los métodos y herramientas viables y confiables que ofrecen los **procesos cualicuantitativos**. En ambos casos se expresa que tienen campos específicos de investigación, pero a su vez pueden complementarse en la comprensión de la realidad Pelekais (2000).

Técnicas de investigación.

Entrevista.

La entrevista utilizada en esta investigación incluye 15 preguntas abiertas dirigidas al personal del equipo de dirección y demás colaboradores. (Ver guías de entrevista en Anexo No.1)

Observación.

Mediante esta técnica la correcta la Gestión del Talento Humano, utilizando como instrumento la guía de observación, estuvo dirigida a hacer una serie de acercamientos de la realidad cotidiana de los colaboradores.

Permite obtener descripciones de los acontecimientos, las personas y las interacciones que se observan, pero también la vivencia, la experiencia y la sensación de la propia persona que observa. (Ver Guía de observación en Anexo No.2)

Encuestas

Las preguntas que integran el cuestionario 35 preguntas otorgan plena libertad a los informantes claves para responder fluidamente y mencionar aquellos aspectos que los mismos consideraron necesarios con relación al punto investigado según cada ítem. De la misma forma, la repregunta permitió enriquecer las respuestas dirigidas a la consecución de los objetivos propuestos. (Ver formato de encuesta en Anexo No 3).

Resultados.

En el organigrama se observa que la fundación carece del Área de recursos humanos que facilite los procesos en la fundación y así garantizar la eficiencia. Existen igualmente evidencias que la claridad de un enfoque o la articulación creativa y crítica de varios, es de suma importancia en la definición de una voluntad colectiva que se oriente a la conducción más coherente, frente a las necesidades estratégicas de las instituciones, pero igualmente y esto en instancias como estas es de suma importancia, con relación a las prioridades que puedan marcar como las políticas, evaluación de desempeño, contratación, capacitaciones.

La documentación y recepción de información del aspirante es de suma importancia en el proceso de selección ya que en documentos como la solicitud de empleo, currículo vitae y referencias laborales se puede constatar la información de cada candidato, por lo tanto deben ser lo más completos posibles y evitarse inscribir en ellos ningún dato que pueda influir o formar parte de la decisión o conocimiento del contratante.

De acuerdo a lo expuesto la fundación de estudio no es la excepción, para ser una empresa competitiva no basta con tener un buen producto, se debe tener un excelente personal, que si bien puede ser captado y reclutado de manera tradicional, al

identificar sus competencias la probabilidad de éxito puede ser mayor al encontrar un candidato apto para el puesto vacante.

Conclusiones.

1. No cuentan con un Jefe de Departamento de Recursos Humanos que realice el proceso de provisión, si no, que ésta recaerá en los coordinadores de área.
2. La junta directiva toma decisiones en caso que sea de gran magnitud el puesto de trabajo, principalmente puesto de confianza, y administrativos.
3. Que la propuesta presentada como resultado del estudio, sea considerado un instrumento efectivo y eficaz para los propósitos.

Recomendaciones.

1. Crear un Departamento de recursos humanos que garantice los diferentes procesos o funciones de personal como: reclutamiento, selección, toma de decisiones, contratación, inducción capacitación, y cuyo jefe de área cuente con el personal calificado: psicólogo, especialistas en recursos humanos y contar con los recursos necesarios para el ejercicio de sus funciones.
2. Establecer políticas claras en materia de reclutamiento, selección e inducción de personal, así como las normas y procedimientos que deben seguirse en tales procesos. En concreto, se sugiere el

diseño de una Normativa de Reclutamiento, Selección, contratación e Inducción para el personal interno de la Fundación; a fin de que estas sirvan como una herramienta técnica y administrativa al departamento de recursos humanos.

3. Que la propuesta de Gestión de talento humano presentada como resultado del estudio, sea considerado un instrumento efectivo y eficaz para los propósitos requeridos por la fundación, ya que en esta se contemplan además de normativas, las tendencias actuales de competitividad exigidas en el mercado laboral.

Bibliografía.

- Chiavenato, I. (2007). *Capital Humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill, Interamericana Editores.
- Mojica, V. A. (Junio 2005). *Administración de conflictos*. Puerto Rico, Mexico: Amarrorttu Editores.
- Pelekais, C. (2000). *Métodos cuantitativos y cualitativos, diferencias y tendencias*. (Vol. 2). Venezuela.
- Samperi Hernandez, R. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Werther, D. (2004). *Administración de recursos Humanos, el capital humano de la empresa*. México: Mc Graw Hill, Interamericana.

