

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA JUAN MISAEL SARACHO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
FINANCIERAS
CARRERA: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MATERIA: TRABAJO DE PROFESIONALIZACIÓN
MODALIDAD: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



PLAN DE INVESTIGACIÓN

**“DISEÑO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO,
SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PARA EL SEDAG”**

Por:

Romero Pizarro Juana Nelvi

Soruco Zamora Lucio Álvaro

ABRIL 2013

TARIJA - BOLIVIA

DEDICATORIA:

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

De igual forma, dedico esta tesis a mis padres, René Romero y Felipa Pizarro, por ser los pilares fundamentales en mi vida. Sin ellos, jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora alcancé.

Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar, no solo para mí, sino para mis hermanos por la confianza que depositaron en mí.

Juana Nelvi Romero Pizarro

DEDICATORIA:

A las personas que me brindaron todo su cariño y apoyo durante el desarrollo de mi vida muchas gracias queridos padres.

Lucio Álvaro Soruco Zamora

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

Gratifico a mi docente guía Lic. Luis Enrique Gutiérrez por apoyarnos y guiarnos en la realización del trabajo.

Agradecemos a la institución del SEDAG por habernos brindado toda la información necesaria para llevar adelante nuestro trabajo.

Gracias a todas las personas que ayudaron de manera directa e indirectamente en la realización de este proyecto, en especial a la Lic. Roxana por su aporte a nuestro trabajo.

Juana Nelvi Romero Pizarro

AGRADECIMIENTO:

A nuestros docentes que año a año me transmitieron conocimientos y formaron de mi persona un ser capaz de enfrentar la vida sin miedo.

A nuestro docente guía Lic. Luis Enrique Gutiérrez por su colaboración y dedicación para llevar a cabo el presente trabajo muchas gracias.

Lucio Álvaro Soruco Zamora

FRASES CELEBRES

Ser Excelente es saber decir “Me Equivoque” y proponerse a no cometer el mismo error.

MIGUEL ÁNGEL CORNEJO

Considero más valiente al que conquista sus deseos que al que conquista a sus enemigos, ya que la victoria más dura es la victoria sobre uno mismo.

ARISTÓTELES

No puedo cambiar la dirección del viento, pero si ajustar mis velas para llegar siempre a mi destino.

JAMES DEAM

DEDICATORIA
AGRADECIMIENTO
FRASE CÉLEBRE
INFORME EJECUTIVO

PERFIL

1. INTRODUCCIÓN.....	i
2. PROBLEMÁTICA.....	i
3. PLANTEAMIENTO Y FORMULACION DEL PROBLEMA.....	iii
3.1. Formulación del problema.....	iv
4. JUSTIFICACIÓN.....	iv
5. OBJETIVOS.....	v
5.1 Objetivo General.....	v
5.2 Objetivo Específicos.....	v
5. HIPOTESIS.....	v
5.1. Variable Independiente.....	vi
5.2. Variable Dependiente.....	vi
5.3. Unidad de Estudio.....	vi
6. ALCANCE DE LA INVESTIGACION.....	vi
6.1. Alcance Espacial y Temporal.....	vi
6.2. Alcance Sectorial.....	vi
7. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION.....	vi
7.1. Tipos de Estudio.....	vi
7.2. Métodos de Investigación.....	vii
8. FUENTES DE INFORMACION.....	vii
8.1. Secundarias.....	vii
8.2. Primarias.....	viii

PARTE I
MARCO TEÓRICO

1.1. SISTEMA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.....	1
1.1.1. Los Recursos Organizacionales.....	1
1.1.2. Estilos de Administración de Recursos Humanos.....	3
1.1.2.1. La Teoría “X” y la Teoría “Y” (Mc Gregor).....	3
1.1.3. Enfoque Sistemático y Situacional de la Administración.....	5
1.1.4. La Administración de Recursos Humanos	6
1.1.5. Carácter múltiple de la Administración de Recursos Humanos	6
1.1.5.1. Técnicas para ambientes externos e internos de la organización	6
1.1.5.2. Técnicas de la ARH Aplicadas sobre las Personas.....	7
1.1.6. Carácter Contingencial de la Administración de Recursos Humanos.....	7
1.1.7. La ARH como Responsabilidad de Línea y Función de Staff	7
1.1.8. La ARH como Proceso.....	8
1.1.9. Procesos y Subproceso de Administración de Recursos Humanos	9
1.2. La Administración General	10
1.3. La Gestión de Recursos Humanos y la Actividad Empresarial.....	10
1.4. Naturaleza y Alcance de los Recursos Humanos	11
1.5. Objetivos de la Administración de Recursos Humanos	13
1.6. Políticas de Recursos Humanos	14
1.7. Dificultades Básicas de la Administración de Recursos Humanos	15
1.8. SUBSISTEMA DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	16
1.8.1. Mercado de Recursos Humanos y Mercado Laboral	16
1.8.2. Reclutamiento del Personal	16
1.8.2.1. Investigación Interna	17
1.8.2.1.1. Planeación del Personal	18
1.8.2.2. Investigación Externa	18
1.8.3. Reclutamiento del Personal Interno y Externo	19
1.8.3.1. Reclutamiento Interno	19

1.8.3.2. Ventajas del Reclutamiento Interno	20
1.8.3.3. Desventajas de Reclutamiento Interno	20
1.8.4. Reclutamiento Externo	20
1.8.4.1. Ventajas del Reclutamiento Externo	20
1.8.4.2. Desventajas del Reclutamiento Externo	20
1.8.5. Técnicas del Reclutamiento del Personal	21
1.8.6. Medios de Reclutamiento	21
1.8.7. El Proceso de Reclutamiento	22
1.8.8. Evaluación de los resultados	22
1.8.9. Selección del Personal	23
1.8.9.1. Proceso de Selección	23
1.8.9.2. Técnicas de Selección	24
1.8.9.3. Examen medico de admisión	24
1.8.9.4. Selección como un Proceso de Decisión	24
1.8.9.5. Bases para la Selección de Personas	25
1.8.9.5.1. Recolección de Información acerca del Cargo	25
1.9. SUBSISTEMA DE APLICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	26
1.9.1. Socialización Organizacional	26
1.9.2. Métodos para Promover la Socialización	27
1.9.3. Diseños de Cargos	27
1.9.4. Descripción y Análisis de Cargos	28
1.9.4.1. Análisis de Cargos	29
1.9.5. Objetivos de la Descripción y Análisis de Cargos	29
1.9.6. Evaluación del Desempeño Humano	30
1.9.6.1. Responsabilidad por la Evaluación del Desempeño	30
1.9.7. Objetivos de la Evaluación De Desempeño	30
1.9.8. Métodos para la Evaluación del Desempeño.....	31
1.9.9. Beneficios de la Evaluación del Desempeño.....	31
1.9.10. Aplicaciones de la Evaluación de Desempeño	32
1.9.11. Evaluación de Desempeño mediante Escalas Graficas	33

1.9.11.1. Ventajas	33
1.9.11.2. Desventajas	33
1.9.12. Evaluación de Desempeño por Selección Forzada	33
1.9.12.1. Ventajas	33
1.9.12.2.Desventajas	34
1.9.13. Evaluación de Desempeño mediante Investigación de Campo.....	34
1.9.13.1.Ventajas	34
1.9.13.2.Desventajas	34
1.9.14. Evaluación de Desempeño mediante Incidentes Críticos.....	34
1.9.14.1.Ventajas	35
1.9.14.2. Desventajas.....	35
1.9.15. Principios de la Evaluación del Desempeño	35
1.9.16. Consecuencias De No Realizar Evaluaciones Del Desempeño.....	36

PARTE II

DIAGNOSTICO

ANÁLISIS DEL MICRO ENTORNO DE LA EMPRESA

2.1.INTRODUCCIÓN	38
2.2.ANTECEDENTES GENERALES.....	38
2.2.1. Reseña Histórica del SEDAG	38
2.2.2. Antecedentes del SEDAG	39
2.3.ANÁLISIS DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL SEDAG	40
2.3.1. Visión	40
2.3.2. Misión.....	41
2.3.3. Objetivos.....	41
2.3.3.1.Objetivo General.....	41
2.3.3.2.Objetivo Especifico.....	41
2.3.4. Estrategias Plan Nacional de Desarrollo (PND).....	42
2.4.ANÁLISIS DE LOS RECURSOS DEL SEDAG	42

2.4.1. Análisis del área de Mercadotecnia	42
2.4.2. Análisis del Área Financieras	43
2.4.3. Análisis del área de Producción	44
2.4.4. Análisis del área de Recursos Humanos	46
2.4.4.1. Proceso de Reclutamiento y Selección	48
2.4.4.2.Modalidades de ingreso	50
2.4.4.3.Movilidad del Personal	51
2.4.4.4.Evaluación de desempeño del personal	52
2.4.5. Análisis del Área Organizacional	54
2.4.5.1.El Manual de Organización y Funciones	55
2.4.5.2.Reglamento Interno	55
2.4.5.3.Manual de Procedimientos	56

ANÁLISIS DE MACRO ENTORNO DE LA EMPRESA

2.5. INTRODUCCIÓN	57
2.6.ENTORNO POLÍTICO – LEGAL	57
2.6.1.Órgano Legislativo	57
2.6.1.1.Ley del Servicio Nacional de Reforma Agraria “Ley 1715 (18-October-1996)”	58
2.6.2. Reglamento Interno de Administración de Personal de la Gobernación del departamento de Tarija	60
2.6.3. Ley SAFCO N° 1178	61
2.6.3.1.Ley N° 2027 “Ley del 27 de Octubre de 1999”	61
2.6.4. Conflicto Sociales	63
2.7. AMBIENTE LEGAL	63
2.8.ENTORNO ECONÓMICO	65
2.8.1. PIB por Departamentos	65
2.8.2. PIB Tarija	65
2.8.3. PIB por Actividad Económica	66

2.8.4. Inflación	67
2.8.5. Inflación por Departamentos	68
2.8.6. Distribución de Regalías	69
2.9. ENTORNO SOCIAL-DEMOGRÁFICO-CULTURAL	70
2.9.1. Entorno Socio cultural	70
2.9.2. Entorno Demográfico	70
2.10. ENTORNO TECNOLÓGICO	71
2.10.1. Bolivia Concreta el Plan Nacional Ciencia Tecnología e Innovación durante el 2012.	71
2.10.2. El Desarrollo de la Tecnología Agrícola permitirá la Seguridad Alimentaria en Bolivia	72
2.11. ENTORNO AMBIENTAL	73
2.11.1. Marco normativo Ambiental	74
2.12. MATRIZ FODA DEL SEDAG – TARIJA	75
2.12.1. FORTALEZAS	75
2.12.2. OPORTUNIDADES	76
2.12.3. DEBILIDADES	77
2.12.4. AMENAZAS	78

PARTE III
TRABAJO DE CAMPO

3.1. INTRODUCCIÓN	80
3.2. DISEÑO DEL CUESTIONARIO	80
3.3. PROCESO DEL DISEÑO DE LA MUESTRA	80
3.3.1. Definición de la Población Meta	80
3.3.2. Marco de la Muestra	80
3.3.3. Técnica de Muestreo a emplear	81
3.3.4. Determinación del tamaño de la Muestra	81

3.3.5. Aplicación de la Encuesta	83
3.3.6. Interpretación de resultados	84
3.4. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN DE MERCADO	95

PARTE IV

PROPUESTA

4.1. INTRODUCCIÓN	97
4.2. SUBSISTEMA DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	98
4.2.1. RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL	98
4.2.1.1. Objetivo	98
4.2.1.2. Características del Reclutamiento de Personal	98
4.2.1.3. Principios del Reclutamiento	98
4.2.1.4. Políticas del Reclutamiento	98
4.2.1.5. Procesos de Reclutamiento del Personal	99
4.2.2. SELECCIÓN DEL PERSONAL	103
4.2.2.1. Objetivo	103
4.2.2.2. Características de la Selección del Personal	103
4.2.2.3. Principios de la Selección	103
4.2.2.4. Políticas de Selección	104
4.2.2.5. Proceso de Selección	104
4.3. SUBSISTEMA DE APLICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	109
4.3.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	109
4.3.1.1. Objetivo de la Evaluación de Desempeño	109
4.3.1.2. Principios de la Evaluación de Desempeño	110
4.3.1.3. Pasos para realizar la Evaluación del Desempeño	110
4.3.1.4. Indicadores para la Evaluación del Desempeño	111
4.4. DESCRIPCIÓN DE LOS MÉTODOS PROPUESTOS	112
4.4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO	112
4.4.1.1. Características	112

4.4.1.2.Pasos para la aplicación del método de Investigación de Campo.....	112
4.4.1.3.Ventajas de la Investigación de Campo	113
4.4.1.4. Desventajas de la Investigación de Campo.....	113
4.4.2. MÉTODO DE EVALUACIÓN POR OBJETIVOS.....	115
4.4.2.1.El proceso del método de evaluación por objetivos.....	115
4.4.2.2.Formulario de Evaluación por Objetivos.....	116
5.1.CONCLUSIONES	120
5.2.RECOMENDACIONES	121
5.3.BIBLIOGRAFÍA	
5.4.ANEXOS	

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Los cinco grupos de Recursos.....	2
Cuadro N° 2: Los procesos básicos en la administración de personal.....	8
Cuadro N° 3: Proyectos en ejecución en las diferentes zonas del departamento.....	45
Cuadro N° 4: El número de personal que fueron contratados hasta la fecha	51
Cuadro N° 5: Inflación por Departamentos.....	69
Cuadro N° 6: Marco de la Muestra.....	81
Cuadro N° 7: Aplicación de la Encuesta	84
Cuadro N° 8: Motivos por los que se dan las vacantes.....	99
Cuadro N° 9: Modelo de un perfil del puesto.....	100
Cuadro N° 10: Pruebas de Inteligencia.....	106
Cuadro N° 11: Concurso de Méritos.....	107
Cuadro N° 12: Niveles de Objetivos de Supervisión.....	116

ÍNDICE DE GRAFICAS

GRÁFICO N° 1: PIB por Departamentos	65
GRÁFICO N° 2: PIB (A precio de mercado) de Tarija.....	66
GRÁFICO N° 3: PIB Por actividad económica en Bolivia.....	66

GRÁFICO N° 4: Inflación en Bolivia.....	67
GRÁFICO N° 5: Inflación por Departamentos.....	68
GRÁFICO N° 6: Nivel de Estudio	84
GRÁFICO N° 7: Sector en el que trabaja dentro de la institución	85
GRÁFICO N° 8: Ha sido promovido de cargo durante el tiempo que presta sus servicios.....	85
GRÁFICO N° 9: Mediante qué movimiento fue transferido.....	86
GRÁFICO N° 10: Mediante qué medios de publicación se enteró de la vacancia del puesto.....	87
GRÁFICO N° 11: Instancias de ingresos a la institución	88
GRÁFICO N° 12: Técnicas de selección del personal reclutado	88
GRÁFICO N° 13: Al ingreso a su trabajo se le proporciona.....	89
GRÁFICO N° 14: Tiempo que lleva trabajando en la institución	90
GRÁFICO N° 15: Participación de eventos que contribuyen al mejoramiento de funciones laborales.....	91
GRÁFICO N° 16: Las condiciones en las que desenvuelve en el trabajo.....	91
GRÁFICO N° 17: Evaluación del desempeño al personal de la institución.....	92
GRÁFICO N° 18: Encargado de realizar la Evaluación del Desempeño.....	93
GRÁFICO N° 19: Métodos de Evaluación.....	93
GRÁFICO N° 20: Períodos de Evaluación del Desempeño.....	94
GRÁFICO N° 21: Conocimiento de los resultados de la Evaluación de Desempeño.....	95