

## **1. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día el Recurso Humano es considerado de vital importancia para las Empresas ya sean grandes o pequeñas, el cual coadyuva al mejor desempeño y desarrollo de las organizaciones como también a generar ventajas competitivas frente a la competencia.

El Proceso de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos para todas las organizaciones es la búsqueda de la persona potencial competente, pero el cual tiene que estar basado en el marco de la ley que la establece.

La importancia que tiene la Selección del personal es buscar entre sus candidatos reclutados a la persona adecuada para el puesto adecuado que existen en la empresa y mercados demandados, con el propósito de mantener o aumentar la eficiencia, eficacia de la organización.

Toda organización al momento de Reclutar y Seleccionar al personal para un puesto vacante debe utilizar las técnicas apropiadas para encontrar al personal idóneo ya sea interno o externo.

Es importante que las empresas realicen una Evaluación continua a su personal para verificar el desempeño laboral en cada unidad de trabajo y también da la oportunidad de crecimiento y condiciones de efectividad participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta los objetivos organizacionales e individuales.

## **2. PROBLEMÁTICA**

El rubro de la Agricultura y Ganadería se encuentra dentro del sector primario de la economía, que hoy en día es considerado de vital importancia para la sostenibilidad económica del país.

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

En muchos países y sobre todos los clasificados en vías de desarrollo, el sector agrario se caracteriza por su heterogeneidad en el uso de sistemas de producción, ya sea una sociedad campesina tradicional orientada a la subsistencia cuya producción se realiza con insumos locales, prácticas conservacionistas y mano de obra familiar; sociedades campesinas en transición con una agricultura mixta parcialmente orientada al mercado basada en una mezcla de tecnología tradicional y moderna y relaciones recíprocas de trabajo.

Por tanto a nivel mundial dentro sector primario de la economía hubo un incremento notorio, principalmente en el rubro agropecuario que a principios de Enero del 2012 registro un crecimiento de 2.24% respecto a anteriores años y en cuanto al sector ganadero tuvo un crecimiento de 3.62%.

En Bolivia la situación Agropecuaria y Ganadera, representa cerca del 16% del PIB nacional, que en este último tiempo ha venido decayendo debido a los cambios climáticos y otros factores que afectaron negativamente al sector, provocando que una parte de la población dedicada a esa actividad ha optado por otras fuentes de ingresos y emigrar a otros lugares, al no existir las condiciones para seguir con la producción agropecuaria.

En la ciudad de Tarija, tanto en el sector Agropecuario como Ganadero, se mantiene en desarrollo constante con apoyo de diferentes instituciones entre una de ellas, el SEDAG, el cual coadyuva a los pequeños productores coordinado con las organizaciones comunales y sectoriales, también desarrolla proyectos en apoyo a la producción (Provisión de diferentes variedades de semilla, Plantines cítricos, etc.), que posteriormente se les capacitan a los productores para la transformación de la materia prima, por otro lado se encarga de fortalecer la producción ganadera campesina del departamento de Tarija (Mejoramiento Genético, Pastos y Forrajes para los animales, etc.).

El Servicio Departamental Agropecuario es una institución desconcentrada de la Gobernación sin fines de lucro que maneja una gran cantidad de personal para

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

desempeñar cada una de sus funciones, se realizó una entrevista no estructurada con el Gerente de Recursos Humanos que nos mencionó que no se da a conocer el puesto vacante mediante convocatorias, Radio, Televisión entre otros sino que mayormente es por política, amistad, entre otros. Tampoco se convoca a concurso de méritos, examen de competencia, en su gran mayoría se contrata por designación de libre nombramiento, lo cual se observa que existen personas que no están ocupando un puesto de acorde a su profesión pesar que a un principio se analiza su currículum vitae para designarle el cargo pero al transcurso de su labor se lo va rotando de puesto.

El SEDAG, actualmente no cuenta con un proceso de Evaluación de Desempeño establecido, se dice que en algunas ocasiones solo cada encargada o encargado de unidad realiza un cuestionario para ver su rendimiento, pero todo queda ahí y no se toma ninguna medida para que la persona pueda mejorar sus falencias en cuanto a desempeño laboral y también por parte de la Gobernación realiza una evaluación una vez por año pero solo a trabajadores que están con ítem y no así a aquellos trabajadores que tiene otra modalidad de contrato.

Por otro lado al personal no se otorga ningún tipo de incentivos para que ellos se sientan comprometidos con la institución, se observa en algunas personas que trabajan solo por contar con una remuneración segura y no les importa en alcanzar los objetivos institucionales esto se da por falta de la no existencia de motivación hacia a su personal.

### **3. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Para el planteamiento del problema se realizó una investigación exploratoria basada en una herramienta metodológica como la entrevista no estructurada, con el Director y el Gerente de Recursos Rumanos, obteniendo así información valiosa que nos permitió identificar las falencias que atraviesa la institución. (Ver en Anexo N° 1 y 2: Entrevistas).

Según los resultados de la entrevista se percibe que la institución no da a conocer la existencia de puestos vacantes mediante lanzamiento de convocatorias, como ser en medios escritos, radio y televisión, en su mayoría es por política o por libre

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

nombramiento, al mismo tiempo se percibe que no dan la oportunidad a presentarse en concurso de méritos o examen de competencia. El SEDAG no cuenta con un proceso propio para Reclutar y Seleccionar al personal idóneo en la institución, lo cual hace que no exista la persona correcta en el puesto vacante de la misma.

La institución no cuenta con herramientas técnicas, para medir el desempeño de los trabajadores, solo se realiza cuestionarios por parte de cada encargada o encargado de unidad una vez por año, pero lastimosamente no se da a conocer los resultados obtenidos de la evaluación al empleado, esto da a que la persona evaluada quede en la misma situación.

Por otro lado los trabajadores no se sienten comprometidos con la institución al momento de desarrollar sus actividades debido a que no existen incentivos ni motivación por parte de la institución.

### **3.1 . Formulación del Problema**

¿Limitados procesos de Reclutamiento, Selección y de las herramientas técnicas para evaluar el desempeño de los recursos humanos en SEDAG que dificulta el logro de los objetivos organizacionales?

## **4. JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo, contribuirá en diseñar el proceso de Reclutamiento, Selección y la Evaluación del desempeño de los Recursos Humanos en la institución “SEDAG”, a objeto de que dé respuesta al problema que enfrenta.

Al contar con un adecuado diseño del proceso de Reclutamiento y de Selección de los recursos humanos contribuirá que los futuros empleados que formaran parte del colectivo laboral se garantizara que estos sean las personas más adecuadas a un puesto determinado con efectividad. Asimismo una apropiada Evaluación de Desempeño a todo el personal que trabaja en el Servicio Departamental Agropecuario tributara a su logro.

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

Es importante recalcar que el SEDAG como institución pública se basa en la ley 1178 “SAFCO”, para la administración del personal y específicamente el Subsistema de Administración de recursos humanos.

Según la ley 1178 “SAFCO”, establece que los Gerentes de Recursos Humanos deben asumir un conjunto de responsabilidad en relación a la implementación del Sistema de Administración de personal, que no puede ser atribuido solo a la unidad personal de cada entidad ya que esta actúa únicamente como unidad especializada que brinda asesoramiento y asistencia técnica.

En el art. 9 de la Ley 1178, constituye que el sistema de administración de personal, en procura de la eficiencia en la función pública, determinara los puestos de trabajo efectivamente necesarios, los requisitos y mecanismos para proveerlos, implantara regímenes de evaluación y retribución de trabajo que desarrollara las capacidades y aptitudes de los servidores y establecerá los procedimientos para el retiro de los mismos.

### **5.OBJETIVOS**

#### **5.1 . Objetivo General**

“Diseñar un proceso de Reclutamiento, Selección y Evaluación del desempeño de Recursos Humanos que permita al SEDAG contar con la persona adecuada en el puesto adecuado, para el mejoramiento del desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales”.

#### **5.2 . Objetivo Específicos**

- Identificar los factores internos y externos que afectan el desempeño laboral.
- Realizar un diagnóstico general de la empresa.
- Conocer como divulgan la existencia de un puesto vacante de trabajo en la institución.
- Analizar la matriz FODA del SEDAG.
- Conocer las modalidades de contratación.

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

- Establecer técnicas para el Reclutamiento y Selección del personal entrante.
- Implantar herramientas técnicas para la Evaluación del personal.

### **6. HIPÓTESIS**

“Diseñando un proceso de reclutamiento, selección y las herramientas técnicas para el SEDAG que le permitirá evaluar el desempeño de los recursos humanos, así mismo lograr sus objetivos organizacionales”.

**6.1. Variable Independiente:** Diseñando un proceso de reclutamiento, selección y las herramientas técnicas para el SEDAG.

**6.2. Variable Dependiente:** Que le permitirá evaluar el desempeño de los recursos humanos, así mismo lograr sus objetivos organizacionales.

**6.3. Unidad de Estudio:** Servicio Departamental Agropecuario “SEDAG”.

### **7. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **7.1. Alcance Espacial y Temporal**

##### **Espacial**

El trabajo de investigación, se llevara a cabo en la zona del mercado campesino, Calle Comercio Km.2 carretera a Tomatitas en las instalaciones del Servicio Departamental Agropecuario de Tarija (SEDAG).

##### **Temporal**

El presente trabajo de investigación tomará como referencia información registrada en los últimos diez años, es decir, datos comprendidos entre los años 2010 al 2012.

##### **Temático**

El siguiente trabajo comprende el área de Recursos Humanos.

#### **7.2. Alcance Sectorial**

El sector económico en el que se desenvolverá la investigación, corresponde al Sector Primario, donde está relacionado con la transformación de los recursos naturales en productos primarios no elaborados.

## **8.METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **8.1.Tipos de Estudio**

#### **Exploratorio o Formulario**

Para el presente trabajo, se utiliza la herramienta de investigación exploratoria, para facilitar una mayor penetración y comprensión del problema.

#### **Explicativos**

Se utilizará este método ya que busca encontrar el por qué y cómo ocurren ciertos fenómenos y en qué condiciones se da, como también está orientado a la comprobación de la hipótesis.

### **8.2.Métodos de Investigación**

#### **Métodos de Observación**

Se utilizara el método de la observación no estructurada, que se basa en supervisar todos los fenómenos relevantes, sin especificar los detalles con anterioridad y también mediante una observación natural que consiste en observar el fenómeno conforme se presenta.

#### **Método Deductivo**

Se empleará el método deductivo, que parte de lo general a lo particular, es decir que se estudiara de lo más amplio hasta llegar a lo concreto de nuestro estudio que se refiere a la provisión y evaluación de recursos humanos en la institución.

#### **Método de Análisis**

Este método se utilizara en la parte del diagnóstico que permitirá conocer más el objeto de estudio.

## **9.FUENTES DE INFORMACIÓN**

### **9.1. Fuentes Secundarias**

#### **Internas**

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

Se recabara información, como datos de la empresa, Informes, memorias, entre otros, ya que serán datos complementarios a nuestra investigación.

### **Externas**

Se recorrerá a información como, Internet, periódicos, documentos, publicaciones gubernamentales, entre otro, que nos coadyuvarán a mejorar nuestra investigación.

Por otro parte se basó en los siguientes autores:

- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto: Metodología de la Investigación, Editorial Mc Graw Hill, 3ra. Edición, México DF, 2010.
- CHIAVENATO Idalberto: Administración de Recursos Humanos, Editorial Mc Graw Hill, 8va. Edición, México DF, 2007.
- CHIAVENATO Idalberto: Administración de Recursos Humanos, Editorial Mc Graw Hill, 5ta. Edición, México DF, 2001.
- Ley SAFCO N°1178 de 20 de Julio de 1990
- MALHOTRA Naresh K: Investigación de Mercados; 2da Edición; Editorial Pearson Educación; México 1997.

### **9.2. Fuentes Primarias**

#### **Entrevista**

Se hará entrevistas preliminares y también a profundidad, al Director, Gerente Administrativo y al Gerente de Recursos Humanos, que constan con un grado de conocimiento y percepción del objeto a estudiar, y tiene por objeto recabar información, actitudes, y en virtud de las cuales se toman determinadas decisiones.

#### **Aplicación de Cuestionarios**

Para llevar cabo el trabajo de campo, se aplicara un cuestionario a todos los trabajadores administrativos y de proyectos de la institución del SEDAG.