“UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

PLAN DE RECLUTAMIENTO ESTRATÉGICO GERENCIAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE FARMATODO. PERIODO 2023 I

Autor:

Calzadilla Ll. Héctor F

CI: 30.006.253

Tutor:

José Hernández

C.I: V-16.575.304

Barinas, junio 2024

“UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

PLAN DE RECLUTAMIENTO ESTRATÉGICO GERENCIAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE FARMATODO. PERIODO 2023 I

Trabajo de Aplicación presentado como requisito para optar al título de Licenciado en Administración

Autor:

Calzadilla Ll. Héctor F

CI: 30.006.253

Tutor:

José Hernández

C.I: V-16.575.304

Barinas, junio 2024

Dedicatoria

Dedico este estudio de investigación principalmente a Dios, por haberme dado el regalo de la vida, salud y fuerza para llegar a este momento tan importante para mí, futuro Licenciado en Administración.

A mi madre hermosa: MSc. Nubis Llovera, a mi padre que desde el cielo me ilumina y hermano Héctor José por todo su apoyo.

Dios les bendiga…

Héctor Fernando Calzadilla

Agradecimientos

A Dios todopoderoso, por sus infinitas bendiciones a mi vida vidas, por darme sabiduría y salud para lograr todas mis metas.

A mis padres, y hermano por su apoyo moral y por darme su amor desinteresado en cada instante que lo he necesitado.

A mi abuela Rosa Llovera , pilar fundamental para la consolidación de esta meta.

A mi primo Miguel José y su familia por brindarme cobijo en su casa,

A mi tutor José Hernández, por su ayuda en la realización del presente.

A mi amada UNELLEZ, por haber sembrado en mi la formación pertinente, espero responder a la labor que se me designe.

Gracias a todos.

Héctor Fernando Calzadilla

Índice General

pp.

Contraportada……..... 1

Constancia de Aprobación del Tutor…… 2

Constancia de ejecución del Trabajo de Aplicación……..……... 3

Dedicatoria…….……..…….…..... 4

Agradecimiento……..…….....…. 5

Lista de cuadros……..... 6

Lista de gráficos…….……..... 7

Resumen……..... 8

Introducción…….……....……..……..…….. 10

Capítulo

I El Problema……..... 12

Planteamiento y formulación del problema……..... 12

Objetivos de la investigación…….....….. 14

Objetivo general...…….……. 14

Objetivos específicos……………………...……………………….…….…………..…... 14

Justificación de la investigación……………………………………………………..... 15

II Marco Teórico o Referencial..………...…………………………...…………...…. 18

Antecedentes de la investigación….…………………………………........................ 18

Bases teóricas………………………………………………………….................... 20

Bases legales……………………………………………………………………….... 28

Sistema de variables………………………………………………………............ 28

Operacionalización de las variables……………………………........................ 30

III Marco Metodológico………………………………...…………………………..… 33

Enfoque de investigación……………………………………………………………….. 33

Tipo de investigación…………………………………….……………………...… 33

Diseño de la investigación………...…………………………….………................. 34

Población y muestra………..…...………………………………..……..………............ 34

Técnicas e instrumentos de recolección de información.……………....................... 35

Validez y confiabilidad……………………………………………………………….… 36

Técnicas de procesamiento y análisis de la información………………………….… 37

IV Análisis de la información…….. 38

V Conclusiones y recomendaciones……………….……………….…………….….... 61

Referencias……….………………………………………………………….………….. 63

Anexos………………………….………………………………….………..………..…. 73

A Instrumento de Recolección de información.. 73

B Validación del instrumento…………………………………………………….... 75

Lista de cuadros

Cuadro	**pp.**
1. Operacionalización de las variables…….……	30
2. Reclutamiento interno…….……	39
3. Reclutamiento externo…….	40
4. Procesos……...	41
5. Políticas……	42
6. Planificación……	43
7. Desarrollo de estrategias……..	44
8. Selección……..	45
9. Preparación……..……	46
10. Control…..……	47
11. Evaluación……...	48
12. Factibilidad técnica……	49
13. Factibilidad operativa…….	50
14. Factibilidad económica…….	51
15. Análisis del currículo…….	52
16. Entrevista personal…….	53
17. Prueba de conocimiento……	54
18. Prueba de habilidades…….	55
19. dinámica de Grupos……..	56

20. inteligencia artificial……..…… 57

21. Contratación……... 58

Lista de gráficos

Gráfico **pp.**

1. Reclutamiento interno…….…… 39

2. Reclutamiento externo……. 40

3. Procesos……... 41

4. Políticas…… 42

5. Planificación…… 43

6. Desarrollo de estrategias…….. 44

7. Selección…….. 45

8. Preparación……..…… 46

9. Evaluación…… 47

10. Control…..…… 48

11. Evaluación……... 49

12. Factibilidad técnica…… 50

13. Factibilidad operativa……. 51

14. Factibilidad económica……. 52

15. Análisis del currículo……. 53

16. Entrevista personal……. 54

17. Prueba de conocimiento…… 55

18. Prueba de habilidades……. 56

19. dinámica de Grupos…….. 57

20. inteligencia artificial……..…… 58

21. Contratación……. 59

PLAN DE RECLUTAMIENTO ESTRATÉGICO GERENCIAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE FARMATODO. PERIODO 2023 I

RESUMEN

El reclutamiento es un proceso importante en las organizaciones sociales y económicas, en ese sentido, el estudio se plantea como objetivo: diseñar un plan de reclutamiento estratégico dirigido al personal de Farmatodo, ubicado en Barinas. Respecto al abordaje metodológico, la investigación parte del enfoque cuantitativo, debido a su naturaleza, asimismo, se apoya en un diseño de campo a través de la modalidad de proyecto factible, la población y muestra, estuvo constituida por doce (12) personas, que integran la gerencia y unidad de Recursos Humanos de Farmatodo, Barinas. En ese orden de ideas, la técnica empleada fue la encuesta apoyada en el cuestionario dicotómico de veinte (20) preguntas, debidamente validado por tres (3) expertos, los cuales revisaron la claridad, coherencia y pertinencia de los objetivos; por su parte, la confiabilidad se determina a través del Alfa de Cronbach. El procedimiento de análisis de información, se realizó a través de la estadística con tabulación y gráficos circulares, posteriormente, la interpretación debidamente sustentada con autores. En conclusión, se da respuesta a los objetivos planteados, logrando el diagnostico, la descripción de la factibilidad y el diseño de la propuesta. Finalmente, se bosqueja el diseño de cuatro (4) actividades enfocadas en el plan de reclutamiento estratégico gerencial.

Palabras clave: Plan, reclutamiento, estrategias gerenciales.

Introducción

En el ámbito organizacional, el éxito de una empresa depende del reclutamiento de personal, los equipos establecen las bases para la prosperidad de una organización al garantizar la eficiencia de sus procesos internos y externo, lo cual pone de manifiesto la importancia de un proceso de contratación objetivo, completo y preciso. En cualquier caso, es una acción constante de la empresa. De ese modo, reclutar significa tomar la iniciativa en lugar de simplemente permitir que los candidatos lleguen a la institución, es parte de una estrategia de recursos humanos en conjunto con la gerencia, que tiene como objetivo atraer y seleccionar talento de manera proactiva.

Debido al aumento de la pandemia, que ha tenido un impacto en toda la economía global, desde las empresas más pequeñas hasta las más grandes, el mundo laboral de hoy ha experimentado una serie de cambios. La falta de trabajo y oportunidades comerciales ha aumentado la competencia en el mercado laboral. Para satisfacer las nuevas necesidades, se ha requerido un sistema de contratación y selección adaptado al teletrabajo, lo que ha llevado a las empresas a utilizar este método de trabajo en línea. La realización de tareas de forma remota ha sido beneficiosa para algunos individuos, mientras que otros han tenido que cesar sus actividades laborales, lo que los ha llevado al desempleo.

En efecto, para adquirir los objetivos de la empresa de contratar empleados que aporten y desempeñen sus funciones de la mejor manera y a satisfacción de los empleados, el reclutamiento y selección del personal deben llevarse a cabo de manera responsable y

profesional en lugar de por simple simpatía o beneficio personal. Es fundamental que los empleados en los puestos sean completamente capacitados en sus áreas de conocimiento. La falta de un sistema adecuado de reclutamiento y selección del personal puede afectar los procesos organizacionales de una empresa, lo que puede resultar en desperdicio de tiempo, dinero y recursos al no disponer de empleados que no cumplan con sus responsabilidades.

En ese orden de ideas, la presente investigación parte de la necesidad de proponer un pland e reclutamiento gerencial en Farmatodo, ubicada en Barinas, estado Barinas. Con respecto a la estructura del estudio, se constituye de los siguientes capítulos: I El Problema, contiene planteamiento, objetivos y justificación; por su parte, el capítulo II Marco teórico, estuvo conformado por los antecedentes, bases teóricas, bases legales, el sistema de variables y la operacionalización de las variables. A su vez, el Capítulo III Marco metodológico, corresponde al enfoque, tipo y diseño de investigación, así como la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información, validez, confiabilidad y técnicas de procesamiento de la información. En lo que concierne al Capítulo IV Análisis de la Información, obedece a la tabulación y traficación de los datos. El Capitulo V Conclusiones y recomendaciones y el Capítulo VI La propuesta.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento y formulación del problema

Desde el enfoque mundial, el proceso de reclutamiento y selección ha ido evolucionando con el pasar del tiempo, en la actualidad incluye medios virtuales, entre las que destacan las redes sociales de ese modo, los procesos de reclutamiento y selección se han virtualizado, pues, las bolsas laborales, las pruebas psicotécnicas, las entrevistas y demás procedimientos se han adaptado al medio remoto; la pandemia por el covid19 también influyó para que esto ocurra, pues el aislamiento social fue causa para que las organizaciones, con el fin de seguir trabajando, virtualizaran muchos procesos, entre ellos el reclutamiento y selección.

En ese orden de ideas, el reclutamiento "es el proceso para conseguir los mejores candidatos posibles, que cumplan con la experiencia, capacidades y cualidades necesarias de acuerdo al perfil requerido para que puedan ocupar una determinada vacante dentro de la empresa" (Saavedra, 2019, p.07). De allí que, se trata del interés de buscar aspirantes a cargos disponibles en la organización, bien sea de modo interna o externa.

Asimismo, se conserva un significado clave en referencia a la gestión de talento humano, este rol se ha ido fortaleciendo en un nivel asesor y participativo en las tomas de

decisiones, con el propósito de reclutar y retener a los mejores colaboradores para lograr aumentar la productividad de la institución sea del sector público como del privado, en cada nación existen normativas que reglamentan, acogen y protegen al capital humano; estas pequeñas, medianas y grandes empresas (Pymes) deben estar preparadas para enfrentar a los desafíos y competencias que existen dentro del ámbito laboral, en ese sentido, Yagual (2023) expresa "es importante realizar un eficiente proceso de selección con la finalidad de escoger al personal idóneo, que a través de una serie de acciones, den respuestas a los problemas laborales y a su vez lograr obtener un buen desarrollo empresarial" (p.13).

En el contexto organizacional actual se considera el reclutamiento como parte fundamental de la gestión de talento humano, en Venezuela muchas instituciones sociales llevan a cabo políticas para el proceso de elección de personal, según Martínez (2018) se requiere de planes estratégicos actualizados para enriquecer el rendimiento institucional de la empresa y elevar la calidad en el trabajo, así como también buscar la manera de satisfacer sus necesidades.

En tanto, la planificación de estrategias que incluye el reclutamiento, constituye un factor característico que va a permitir el logro de las metas, así como el crecimiento individual de los trabajadores dentro y fuera del ámbito organizacional. Por tal motivo, aquellas organizaciones consideradas como las principales poseedoras del talento Humano eficiente, deben mantener programas permanentes de estos procesos a fin de lograr un buen desempeño, productividad y crecimiento de sus trabajadores, sin embargo, hay unas que aún no los aplican.

En consecuencia, se refleja que en el departamento de talento humano de Farmatodo, el plan de reclutamiento estratégico puede ser el recurso más importante para mejorar la selección de empleados. Es importante acotar, que luego de llevar a cabo un diagnostico observacional, se pudo constatar que el mismo se amerita el diseño de planes ajustados a la realidad para el beneficio de dicho departamento, los cuales se enfocan en el aprovechamiento de las redes sociales.

De acuerdo a lo planteado, surgen las siguientes interrogantes: ¿cuáles son las formas de selección y reclutamiento del personal en Farmatodo actualmente?, ¿Cuáles son las etapas del debido proceso de selección y reclutamiento del personal en la institución Farmatodo?? ¿Cuál es la factibilidad técnica, operativa y económica del plan de reclutamiento estratégico para la selección del personal? ?, ¿Cómo sería un plan basado en el reclutamiento estratégico dirigido al personal de Farmatodo, ubicado en Barinas?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Diseñar un plan de reclutamiento estratégico dirigido al personal de Farmatodo, ubicado en Barinas.

Objetivos específicos

Diagnosticar las formas de selección y reclutamiento del personal en Farmatodo.

Identificar las etapas del debido proceso de selección y reclutamiento del personal en la institución Farmatodo.

Determinar la factibilidad institucional, técnica operativa y económica del plan de reclutamiento estratégico para la selección del personal.

Diseñar un plan basado en el reclutamiento estratégico dirigido al personal de Farmatodo,

ubicado en Barinas.

Justificación de la investigación

El presente estudio es importante desde diversos puntos de vista, debido a que se realiza en una institución comercial de renombre, como lo es Farmatodo, la cual necesita brindar un excelente servicio de calidad, y la única forma de adquirirlo es contar con personal altamente calificado, además mediante estos procesos se compruebe la capacidad del candidato reclutado, evaluando sus conocimientos, habilidades técnicas y científicas, además deben tener el deseo de trabajar y contribuir de manera efectiva a los objetivos de la empresa.

Desde lo social, el proceso de captación y reclutamiento es uno de los pilares fundamentales de la gestión del talento humano, con el propósito de mejorar la productividad y alcanzar las metas establecidas, se considera el personal reclutado como un diferenciador competitivo que determina la supervivencia de una empresa en el mercado. Por lo tanto, las instituciones deben enfocarse en el proceso de selección óptimo y contribuir a la gestión de su negocio, de la misma manera, este proceso es una herramienta para integrar a las personas a la organización, generando cambios dentro de la misma y fomentando las contribuciones individuales y colectivas.

En cuanto a la justificación teórica, este trabajo aborda la variable referentes al plan estratégico de reclutamiento de personal, igualmente puede servir de referencia a otras instituciones que se encuentran con la misma situación de Farmatodo. Por otra parte, se contará con valiosos antecedente o estudio previo para el fomento de programas específicamente orientados a la temática mencionada.

En el aspecto metodológico, esta investigación se fundamenta dentro del enfoque cuantitativo, el proyecto factible y la investigación de campo, ya que se toman en cuenta las interrelaciones que ocurren entre la situación estudiada, la tarea realizada por el investigador, todo ello visto desde la estadística, donde cada parte del proceso investigativo se organiza en un todo con la finalidad de alcanzar los propósitos del estudio. Desde lo práctico, a través de un plan estratégico se busca un cambio en la institución, por ello se procederá a diseñar un plan acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptarlas a la realidad de la institución.

Capítulo II

Marco Teórico

El marco teórico, es de significancia para el despliegue investigativo, porque en este se desarrollan los constructos que permiten la concepción de los temas en estudio, por tanto, Arias (2016) lo define como: "el producto de la revisión documental – bibliográfica y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones que sirven de base a la investigación por realizar" (p. 106), en esta dirección, es necesario considerar la revisión de diversos aspectos que configuran el presente escenario. Es importante destacar que está compuesto por antecedentes, bases teóricas, bases legales y operacionalización de las variables.

Antecedentes de la investigación

Las investigaciones o estudios previos, según Martínez (2014), "tienen por finalidad exponer lo que se ha hecho hasta el momento para esclarecer el fenómeno objeto de la investigación. Debe referir las principales investigaciones acerca del área o áreas cercanas". (p 77). En esa dirección, se consultan diversos estudios a nivel internacional, nacional y regional que se vinculan a la temática reclutamiento del personal.

En primer orden, Yagual (2023) presento su trabajo titulado: gestión de talento humano: reclutamiento y selección del personal en la Empresa "Audioclinic", Provincia De Santa Elena, año 2022. El mismo fue presentado a la Universidad Estatal Península de Santa

Elena, Ecuador. Tuvo como objetivo principal diagnosticar el procedimiento que aplica la empresa Audioclinic en relación con el reclutamiento y selección del personal. Se utilizó una metodología tipo descriptiva que permitió, analizar y comprender la situación actual de la empresa en relación a este subsistema, con un enfoque mixto de forma cualitativa y cuantitativa con el propósito de alcanzar datos reales del problema a estudiar, del mismo modo, se consultaron en fuentes primarias y secundarias teorías, conceptos y criterios de diversos autores con el fin de reforzar el marco teórico, así mismo se implementó un diseño no experimental – transversal debido a que no se tuvo la necesidad de manipular la variable, mediante la entrevista y las encuestas.

Los resultados reflejaron que la institución maneja un proceso poco estructurado y además deficiente, debido a que la encargada de RRHH realiza este procedimiento de manera empírica consiguiendo que el nivel de productividad sea bajo. Por lo tanto, es necesario que toda organización implemente estrategias, manuales o sistemas que ayuden a mejorar dicho procedimiento y que estos se realicen de manera eficiente y eficaz, obteniendo mejores resultados

Es de relevancia la anterior investigación, ya que, contribuye información relevante a acerca del reclutamiento del personal, seleccionar el personal de acuerdo a los requerimientos y características del puesto, si se emplea un eficiente, estructurado y adecuado proceso de admisión de personal, esto contribuirá con el desarrollo y productividad de la organización.

Por su parte, Ayala, (2019) en sus tesis para optar al título profesional de Magister en Desarrollo de Talento Humano titulado: Propuesta de un Sistema de Reclutamiento, Selección e inducción de personal de la microempresa Coffe Service Cia. Ltda de la Ciudad de Quito, ante la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, tiene como propósito dar

a conocer la influencia de la inexistencia de procesos para el reclutamiento, selección e integración de personal en el desempeño del talento humano,

Se encuentra enmarcada en un estudio de campo, de tipo descriptivo, se utiliza la encuesta y como instrumentos el cuestionario compuestos por 17 items para medir la percepción de los colaboradores de Coffe Service Cia. Ltda acerca de la gestión del talento humano. Asimismo, también se aplicó un cuestionario de 20 items para medir el desempeño laboral de Coffe Service Cia. Ltda. En este sentido, los resultados arrojados en cada estudio determinaron la asociación o dependencia existente entre las variables. En conclusión, permitió comprender cómo influye el reclutamiento y la selección del personal en el desempeño laboral.

Es importante destacar que el estudio que antecede, aporta elementos significativos para construir el plan de reclutamiento con el propósito de agradar y fortificar las funciones del departamento de recursos humanos hacia el reclutamiento de un personal competente, completo e integral que por medio de sus actitudes favorezca la productividad y se logren las metas organizacionales.

A nivel nacional, Oropeza (2020) tituló su trabajo de grado: sistema de reclutamiento, selección e integración de personal por competencias para el departamento de atención al cliente del Banco De Venezuela, presentado a la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, tiene como objetivo de fortalecer los sistema de reclutamiento y selección de personal en las instituciones bancarias, la investigación presenta como objetivo general proponer un sistema de reclutamiento, selección e integración de personal por competencias para el Banco de Venezuela, la razón fundamental para llevar a cabo este estudio está relacionado con la inadecuada aplicación

de procesos de reclutamiento y selección de personal, que ha reflejado considerablemente la calidad del servicio la entidad bancaria.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio estuvo enmarcado en la modalidad del proyecto factible, apoyado en una investigación de tipo descriptivo, fundamentada en un diseño de campo, con una población conformada por 7 trabajadores, aplicando una muestra censal. Como técnicas e instrumentos para recolectar la información se utilizó, la encuesta y el cuestionario conformado por ocho (8) ítems. La información recolectada permitió concluir que el Banco Central de Venezuela presenta debilidades en sus procesos de reclutamiento y selección de personal causado por factores internos y externos entre los que resaltan la falta de recursos para el desarrollo de una adecuada prestación de servicios, remuneraciones al personal, departamento de recursos humanos y centralización.

Respecto a a

De igual forma, Tirado (2022) de la Universidad de Carabobo, realizo un estudio titulado: Estrategias digitales utilizadas para el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Bases teóricas

Reclutamiento

El reclutamiento es un proceso que consisten en seleccionar a las personas calificadas para laborar en una organización con el fin de lograr metas y objetivos organizacionales dentro del área de Recursos Humanos. Según Martínez y Vargas (2019) “es un conjunto de técnicas y procedimientos encaminados a atraer postulantes competentes y capaces para cubrir cargos en la organización. El proceso de reclutamiento varía de acuerdo a la organización y depende del puesto a ser cubierto” (p10). En virtud de lo citado, se trata de

las formas que lleva a cabo la empresa u organización para contratar el personal que ameritan para ciertas funciones disponibles.

Por su parte, Franco y Oquendo (2020) refieren “es el proceso de ubicar e interesar a candidatos capacitados para llenar vacantes de la organización, el cual inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo” (p.13). En la actualidad, el proceso de reclutamiento está evolucionando, la tecnología y la globalización han permitido crear nuevas estrategias y modos de atraer y reclutar colaboradores, entre ellas las redes sociales y bolsas laborales virtuales ayudan enormemente a encontrar los candidatos idóneos al puesto que se pretende cubrir (Hanze, 2020).

Es importante destacar que, en los dos últimos años, la situación global por la pandemia causada por el Covid19, conllevó a que muchos trabajos sean remotos, por lo que el reclutamiento ha tenido una transformación a ser de manera online. Las redes sociales, el marco global de las páginas de internet y diversas fuentes virtuales permiten realizar de una manera más rápida el proceso de reclutamiento, permitiendo encontrar los candidatos idóneos en menos tiempo invertido por el reclutador (Rodríguez y Calcerrada, 2020).

En ese particular, las tendencias actuales hacen hincapié en una nueva forma de encontrar al candidato idóneo para el puesto, convirtiendo así el reclutamiento en atracción de talento, como una manera más fácil, flexible y rápida de incorporar al candidato al puesto. Esto implica mayor capacidad de crecimiento y de desarrollo de habilidades, así mismo, un estudio más detallado de los sueldos y salarios, lo cual evidenciará que las personas tendrán una preferencia en la empresa por el desarrollo de recursos humanos y no necesariamente monetario (Martínez y Vargas, 2019).

Tipos de reclutamiento

Los tipos de reclutamiento, según Alles, citado por Yagual (2023), los cuales son:

a) Interno. - Se denomina reclutamiento interno en el momento que se involucra al personal de la organización mediante una reubicación dentro de la misma, para una determinada vacante disponible, además se actúa con practicidad usando herramientas como el internet, correos electrónicos, solicitud de referidos, bases de datos de hojas de vida.
b) Externo. - En este aspecto, este tipo de reclutamiento es más costoso, aunque se dispone de una amplia red para encontrar posibles candidatos, utilizando portales de empleo, redes sociales, medios de comunicación, ferias de empleo, universidades, etc. Esto se debe a que se necesita mantener una buena relación pública.

En ese orden de ideas, Fierro (2022), detalla que es de suma importancia que el equipo de reclutadores de cualquier organización conozca los tipos de reclutamiento que existen, para disponer de más opciones y aprovechar las oportunidades de localizar al talento más idóneo para el puesto vacante, debido a que los medios de reclutamiento van direccionados al desarrollo y crecimiento laboral. Estos tipos de reclutamiento son; reclutamiento externo y reclutamiento interno.

Importancia del plan de reclutamiento

El reclutamiento es fundamental para el éxito continuo de la organización, contratar y seleccionar empleados puede ser una tarea complicada; sin embargo, si se maneja de manera correcta los procesos y políticas de reclutamiento y selección, se logra reducir significativamente la rotación del personal y la selección de candidatos que no solo cumplan con las habilidades y actividades requeridas para realizar el trabajo, sino que también complementen a los valores fundamentales de la empresa, con el objetivo de

garantizar un proceso de contratación organizado, transparente y justo para que el personal de recursos humanos pueda estar satisfecho con el mejor talento en la empresa.

En ese sentido, parafraseando a Torres, Flores y Hernández (2020), en la actualidad es de suma importancia prestar atención al proceso de reclutamiento de candidatos, puesto que se necesita ser asertivos en el momento de captar a los futuros empleados, debido a que la demanda de mano de obra cada vez es mayor y los mejores candidatos tienden a postularse para las ofertas más destacadas, para el reclutador su objetivo no solo se basa en ofertar la vacante mediante diferentes fuentes, sino hacer que estas ofertas sean atractivas y claras, es hora que las empresas se vean más atractivas y reflexionen sobre cómo cautivar al mercado laboral con buenos empleos, negocios y prácticas comerciales, así como la responsabilidad social.

Procesos

Es importante que la empresa tenga en cuenta que debe manejar distintos procesos de selección ya que dependen de la vacante, teniendo en cuenta los distintos aspectos psicológicos técnicos y elaborando diferentes alternativas para cada área, lo cual ayudará a optimizar los procesos y mejorarlos (Charry, 2020). A ese respecto es fundamental tener un proceso claro y efectivo para prever problemas como seleccionar adecuadamente a los candidatos (si la cantidad de candidatos que se presenten supera el número de vacantes) en consonancia con los requisitos y habilidades requeridos por la organización o cualquier otra entidad.

Políticas

Las políticas de selección se trata de “escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la efciencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”

(Mata y Lenny, 2009). En consecuencia, se trata de las prácticas empleadas en la contratación de personal dentro de una organización, independientemente del área en la que se desarrolle, e incluyen los lineamientos generales del proceso de contratación, incluidas las acciones, decisiones y recursos que lleva a cabo un equipo o departamento para cubrir los puestos vacantes en la empresa.

Planificación

En cuanto a la planificación "consiste en un análisis de oferta y demanda en donde se recopila toda la información posible del cargo, tareas específicas, aptitudes, experiencia, conocimientos y responsabilidades que ayuden con el diseño del potencial candidato" (Espinoza, 2023, p.21). aunado a ello, implica la reducción de las vacantes y la naturaleza de estos trabajos, considerando la cantidad y el tipo de candidato a ser contratado.

Desarrollo de estrategia

Es a bien manifestar que, Pérez (2019) "la estrategia de reclutamiento se puede definir como un proyecto que consiste en atraer talento de calidad al integrarse al equipo de trabajo" (p.12). Seguir mencionado proceso hará que garantices cubrir el puesto de trabajo con los mejores candidatos, por lo que promoverá un ambiente de innovación y surgimiento beneficioso para la empresa.

Selección

De acuerdo con Chiavenato (2017), la selección de talento es el siguiente paso en el reclutamiento y su propósito es seleccionar a la persona más adecuada y calificada para el puesto entre los candidatos reclutados. También se menciona que el objetivo principal de la selección es seleccionar al candidato más adecuado a las necesidades de la empresa. Este modelo implica que el proceso de selección debe ser riguroso para que la persona ideal ocupe el puesto y se desempeñe de manera óptima tanto en términos de conocimiento como

de experiencia en el largo plazo. Utilizar este proceso requiere no sólo entender cómo funciona ahora, sino también predecir cómo funcionará en el futuro y si podrá alcanzar los objetivos de la empresa. Además de los esfuerzos por mantener o mejorar la eficiencia y el desempeño humanos, también se busca la eficiencia empresarial.

Preparación

Es una fase del proceso de reclutamiento que "se basa en la cultura organizacional de la empresa, en donde se investiga la estructura que permitirá conocer a detalle las condiciones de trabajo y sobretodo los cargos de trabajo para tener una idea más clara y precisa de la oferta y demanda del puesto" (Espinoza, 2023, p.21).

Evaluación

Según Reis (2007), la evaluación "es una herramienta de gestión importante en la medida que forma parte del proceso administrativo, cuya finalidad es dar seguimiento y evaluar al personal en el cumplimiento y desempeño en relación a las metas y objetivos organizacionales" (p.12). Es decir, se trata del seguimiento que suele darse al candidatos en la que el gerente y la unidad de recursos humanos puede comprobar que las habilidades y aptitudes manifestadas por el postulante sean las esperadas y puedan satisfacer las necesidades de la empresa.

Control

El control de reclutamiento es una labor que corresponde a los recursos humanos, no se limita a verificar si todo está cumpliendo con el plan, las instrucciones y los principios establecidos. También tiene como objetivo identificar los errores y las fallas para corregirlos y evitar reincidir en ellos. (López, 2020)

Factibilidad Técnica

Se refiere a la infraestructura técnica que posee la empresa puede responder de manera favorable y eficiente para desarrollar el proyecto o negocio que se tiene panificado (Leon, 2024). Asimismo, se debe confirmar si el talento humano poseen los conocimientos técnicos necesarios para llevar a cabo la propuesta.

Factibilidad Operativa

La factibilidad operativa se relaciona con el personal que tiene que realizar el proyecto. Por eso se analiza si el personal posee las competencias laborales necesarias para desarrollarlo y llevarlo a cabo (León, 2024).

Factibilidad Económica

Con respecto a la factibilidad económica, se debe realizar un análisis exhaustivo de la relación costo beneficio del negocio o del proyecto y sopesar ambos aspectos (León, 2024). Implica la inversión que se efectuaría, se trata de analizar los costos, si estos superan a los beneficios se tomaría la decisión de no desarrollarlo.

Análisis del curriculum vitae.

El análisis al curriculum vitae "adquiere una gran importancia y peso para la selección del personal, ya que es donde se detalla la experiencia profesional, formación académica, habilidades, competencias y referencias personales" (Espinoza, 2023, p.24).

Entrevista personal

Martínez (2020) "es uno de los puntos más importantes del proceso de selección; en la entrevista se podrá mirar a los ojos a los candidatos, ver su lenguaje corporal e intentar descubrir de forma directa sus habilidades y su experiencia ("p.24)

Prueba de conocimiento

Cabrera (2022) las pruebas de conocimeinto son técnicas que "ayudan a valorar objetivamente los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas mediante el estudio, la

práctica o el ejercicio, ayudan a medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos que debe poseer un candidato según las exigencias de un cargo" (p.45). Es importante aplicar las pruebas correspondientes con la finalidad de contratar a la persona idónea por medio de un proceso eficaz y eficiente con la finalidad de evitar, reprocesos o pérdidas de recursos para la compañía.

Pruebas de habilidades

Las pruebas de habilidades, están orientadas a medir las aptitudes, destrezas y coeficiente intelectual de los candidatos, mediante la aplicación de instrumentos o técnicas, las cuales deben ser definidas e interpretadas por un psicólogo habilitado en función de las especificaciones del perfil, la naturaleza y la complejidad del puesto (Torres, 2021, p.97.)

Dinámica de grupo

Según Bizneo (2019) "las dinámicas de grupo para selección de personal son pruebas colectivas que se realizan al candidato para ver, más allá del currículum y las pruebas psicométricas, cómo es en todas sus dimensiones". En consecuencia, el objetivo es observar a los candidatos para evaluar sus competencias laborales, habilidades de trabajo en conjunto y otros temas que la empresa necesita conocer para determinar si es adecuado para el puesto.

Inteligencia artificial

La inteligencia artificial representa un papel determinante en: "el reclutamiento, selección de inversiones o la transmisión de información relevante para la dirección, entre otras funciones" (Perdomo & Arango, 2019). Por tal razón, las organizaciones deben estar atentas al enorme potencial de transformación que tienen la inteligencia artificial y el talento humano, como la personalización de procesos como la convocatoria y seguimiento

inteligente, así como la utilización de chatbots que interactúen con los trabajadores para validar dudas o comentarios sobre las jornadas previstas.

Contratación

La contratación según Martínez (2020) "es el paso en el que se incorpora a la organización al candidato elegido; es el momento de explicarle todos los aspectos legales y contractuales de su contratación" (p.25)., es decir se trata de un proceso inductivo, en el cual se le explica la función a desempeñar dentro de la institución y resolverle todas las posibles dudas que pudiera tener antes de su incorporación

Bases legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 87: Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no de pendientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

En correspondencia con lo establecido de en la Carta Magna, todo suejeto tiene derecho al trabajo, en pro de contribuir al desarrollo de la sociedad y para la construcción de un futuro digno para la familia e igualmente la autorrealización como persona.

Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012)

Artículo 20: El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y

equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

El artículo que antecede enuncia que toda persona tiene igualdad en las labores o funciones de trabajo sin distinción de sexo o condición de cada persona, se respeta las situaciones del empleado, es decir, en el momento de selección o reclutamiento no se hará excepción por las condiciones del sujeto.

Plan de la Patria (2019-2025)

El Plan Nacional de la Patria basado en el Objetivo Histórico N° 1 Defender, expandir y consolidar el bien más preciado que hemos reconquistado después de 200 años: la Independencia Nacional, establece en el objetivo nacional Garantizar la continuidad y consolidación de la Revolución Bolivariana, igualmente en el objetivo estratégico y general, estipula lo siguiente: Consolidar la unidad de la clase trabajadora y de sus profesionales, de los pequeños y medianos productores del campo y la ciudad; así como de los movimientos y organizaciones sociales que acompañan a la Revolución Bolivariana.

Con respecto a la vinculación, la clase trabajadora es de los elementos fundamentales para el estado venezolano en la adquisición de los objetivos planteados por cuanto considera al empleado como parte esencial de las instituciones, a los fines de alcanzar las metas que se plantean cada uno en función de su misión y visión institucional.

Sistema de variables

El sistema de variables “puede ser desarrollado mediante un cuadro, donde además de variables, se especifiquen sus dimensiones e indicadores, y su nivel de medición” (Arias, 2016, p. 45). A este respecto, accede identificación de la variable como el carácter,

característica o propiedad inseparable al problema estudiado, a objeto de ubicar la postura teórica del investigador, para adquirir eficazmente el cumplimiento exploratorio de la misma, de forma o modo operacional.

Operacionalización de la variable

Cuadro 1 Operacionalización de la variable

Variable nominal	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Plan de reclutamiento estratégico gerencial	Es un proceso medular en las organización que consta del proceso de selección del personal calificado para el desarrollo de las actividades estratégicas para el logro de los objetivos institucionales.	Tipos	Interno Externo	1 2
		Importancia	Procesos Políticas	3 4
		Etapas	Planificación Desarrollo de estrategia Selección Preparación Evaluación Control	5 6 7 8 9 10
		Factibilidad	Técnica Operativa	11 12

			Económica	13
		Técnicas	Análisis del curriculum vitae.	14
			Entrevista personal	15
			Prueba de conocimiento	16
			Pruebas de habilidades	17
			Dinámica de grupo	18
			Inteligencia artificial	19
			Contratación	20

Fuente: Calzadilla (2024)

Capítulo III

Marco Metodológico

Enfoque de investigación

En primer orden, al iniciar la investigación científica, resulta de suma importancia que el investigador conozca el enfoque para de dar respuesta a un problema de estudio, en ese particular sentido, el paradigma positivista es una perspectiva investigativa de origen primario, se rige por leyes de lógica en la que el investigador no debe llevarse por impresiones personales. En concordancia a lo antepuesto, el presente estudio acerca plan de reclutamiento estratégico gerencial dirigido al personal de Farmatodo, se enmarca en la naturaleza cuantitativa.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2018) “el enfoque cuantitativo usa recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y a el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento (p69). Se emplea lo cuantitativo, puesto que será necesaria la recolección y análisis de los datos utilizados para responder las preguntas de investigación planteada. Es importante destacar, que el enfoque usa la recolección de datos con base en la medición numérica y el análisis estadístico para comprobar teorías.

Tipo de investigación

El estudio formulado se adecua a los propósitos de un proyecto factible que según el

Manual de Trabajos de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2016)) expresa que este tipo de investigación "debe incluir la demostración de la necesidad de la creación o de la importancia del aporte, según el caso, la fundamentación teórica, la descripción de la metodología utilizada y el resultado concreto del trabajo en forma acabada" (p.22). en ese orden dialógico, es necesario considerar que la investigación se convierten en una propuesta hacia la superación de una necesidad latente en el personal de Farmatodo, es importante destacar que, se toman en cuenta las siguientes fases:

Fase I. Demostración de la necesidad: En este caso se define la necesidad que existe en Farmatodo respecto al plan de reclutamiento estratégico gerencial dirigido al personal.

Fase II. Fundamentación teórica: Se establece en este caso las bases teóricas relacionado con cada uno de los objetivos de la investigación, se partió de la consulta a fuentes documentales y bibliográficas.

Fase III. Descripción de la metodología: En este caso, se considera la definición de la población y muestra, así como también el diseño de los instrumentos de recolección de la información.

Fase IV. Resultado Concreto: En este caso, se definirán los resultados que arrojó la encuesta referente al plan de reclutamiento estratégico gerencial dirigido al personal de Farmatodo.

Diseño de la investigación

En el marco de la investigación sobre plan de reclutamiento estratégico gerencial se pretende que aborde integralmente la realidad diagnosticada en la Escuela, el presente trabajo se fundamenta en el diseño de campo "es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurre los hechos."

(Arias, 2016, p. 31). De lo enfocado se puede anunciar que, se entiende por investigación de campo, al análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes. De allí que, el diseño de campo le proporciona a la investigadora la capacidad de recabar los datos directamente de Farmatodo, ubicado en Barinas.

Población y muestra

La población en la investigación es significativa para determinar las variables en estudio, y se define como "un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta quedó delimitada por el problema y por los objetivos del estudio" (Arias, 2016, p.81). Es decir que la población estuvo conformada por doce (12) personas que conforman la grencia y el departamento de recursos humanos de Farmatodo, Barinas.

Con respecto a la muestra, "… no es más que la escogencia de una parte representativa de la población, cuyas características reproduce de la manera más exacta posible" (Palella y Martins, 2016, p.106). En virtud, se trata de la representación de la unidad a investigar, sin embargo, en la presente se toma la totalidad de la población por considerarla pequeña y finita, es decir, será una muestra censal.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica para el estudio, es la encuesta que según Sabino (2018), "se trata de requerir información a un grupo de personas acerca de los problemas, para luego mediante un análisis cuantitativo, sacar conclusiones que se correspondan con los datos recogidos".

(p.71). A partir de lo sugerido, la encuesta pretende recabar los datos del plan de reclutamiento estratégico para la selección de personal dirigido a Farmatodo.

Ahora bien, el instrumento es el cuestionario, definido como "un instrumento compuesto por un conjunto de preguntas diseñadas a fin de generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio" (Chávez, 2017, p.173). a partir de lo citado, es una herramienta que sirve para la recolección de la información sobre el contexto a indagar, en el caso particular del presente, el cuestionario es dicotómico, es decir con alternativas si-no y estructurado por veinte (20) preguntas cerradas.

Validez y confiabilidad

La validez implica que "las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes 45 solo consultarán aquello que se pretende conocer o medir" (Arias, 2016, p.79). en efecto, la validación se realiza a una serie de ítems y que varía según cómo se unen con propósitos. De este modo, en la presente, se lleva a cabo a través de la validación de expertos, los cuales, revisaran de forma exhaustiva el instrumento, los objetivos y a partir de allí corroboran los criterios de claridad pertinencia y coherencia.

En otro orden de ideas, la confiabilidad del instrumento según Hernández y otros (2014) "se refiere al grado en que su aplicación repartida al mismo sujeto u objeto, produce igual resultados" (p. 242). En afinidad con el autor, se trata de la seguridad de los resultados que suministra el instrumento; en el caso particular del estudio, se acude al Alfa de Cronbach, por ser la más oportuna para determinar la consistencia interna de los ítems, "El Coeficiente Alfa de Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y produce

valores que oscilan entre 0 y 1” (Hernández y otros, 2014p.354). La fórmula usada para obtener la confiabilidad se detalla a continuación.

$\alpha = K/K\text{-}1[1-\sum S^2x/ (Sx)^2]$

Técnicas de procesamiento y análisis de la información

En este aspecto se explican las diferentes operaciones a las que se sometieron los datos recolectados: clasificación, registro y tabulación. También se describen las técnicas de análisis utilizadas para descifrar lo que revelaron los datos recolectados. Según Balestrini (2006), el objetivo del análisis de datos es "resumir las observaciones realizadas de tal manera que proporcionen respuestas a las interrogantes de investigación" (p.169). Para determinar la factibilidad de la investigación, se realizó un análisis estadístico de tipo descriptivo con ayuda de cuadros y gráficos para cada ítem, asi como su respectivo análisis y sustentación.

Capitulo IV

Análisis de la información

La presentación y análisis de información, "...se presenta como un conjunto de cuadros, tablas y medidas, a las cuales se les han calculado sus porcentajes y presentado convenientemente" (Sabino, 2018, p. 188). En ese sentido, se apoya en la información numérica consecuencia de la encuesta aplicada, en la cual se emplean cuadros y gráficos con los ítems correspondientes. Posteriormente, se hace un análisis de cada ítem al hacer la presentación de la tabla con los datos simples y porcentuales, así como su representación en gráficos circular que den una idea clara y de esta forma, establecer conclusiones generales, considerando la respuesta de la muestra. A continuación, cada ítem:

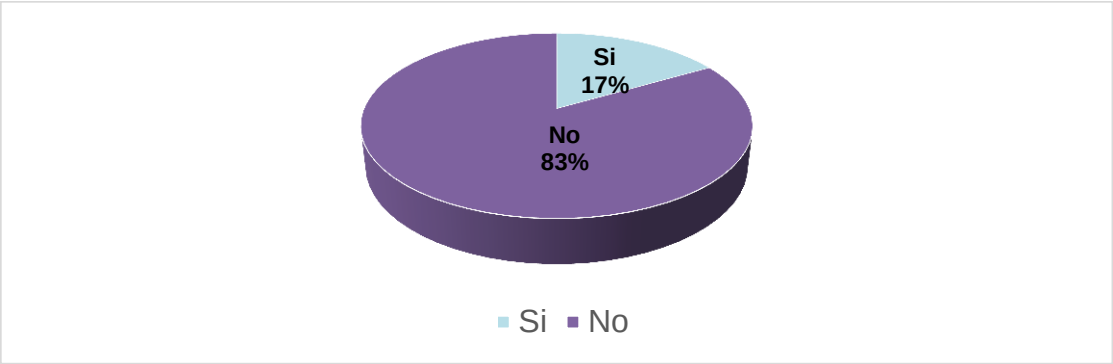
Ítem 1 ¿Considera que el reclutamiento de personal debe ser interno?

Cuadro 2 Reclutamiento interno

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	2	17%
No	10	83%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 1 Reclutamiento interno



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: Los resultados obtenidos en este ítem permiten evidenciar la elección de los encuestados respecto al reclutamiento interno. En este sentido, el 83% en la empresa considera que no debería ser interno, mientras que 13% expresa que sí. Yagual (2023) declara que el reclutamiento interno ocurre en el momento que se involucra al personal de la organización mediante una reubicación dentro de la misma, para una determinada vacante disponible, además se actúa con practicidad usando herramientas como el internet, correos electrónicos, solicitud de referidos, bases de datos de hojas de vida. Por lo cual, se considera pertinente una propuesta que permita un reclutamiento para incluir otras personas.

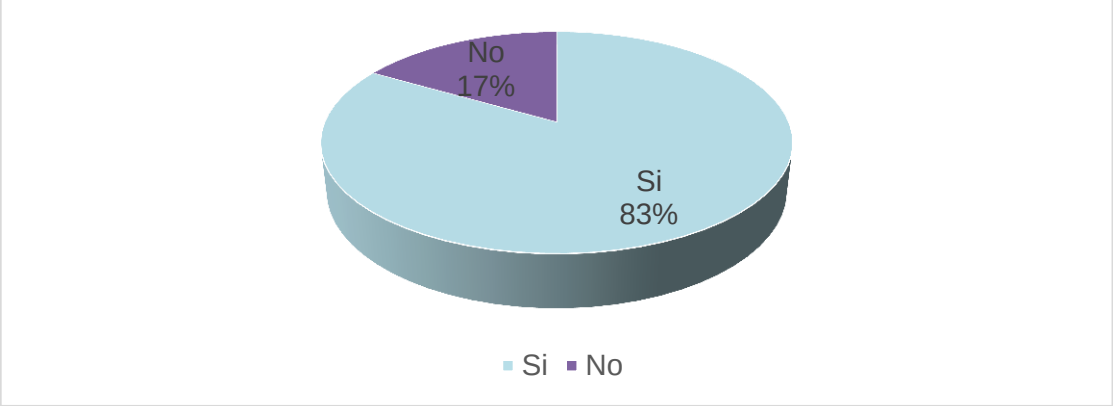
Ítem 2 ¿Considera que el reclutamiento de personal debe ser externo?

Cuadro 3 Reclutamiento externo

Alternativas	Frecuencia numérica	Frecuencia porcentual
Si	10	83%
No	2	17%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 2 Reclutamiento externo



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: en lo que respecta a si el reclutamiento del personal debería ser externo, la mayoría de los encuestados es decir, el 83% se inclina por la alternativa si, mientras que el 17% restante responde que no. en correspondencia, Yagual (2023) Este tipo de reclutamiento es más costoso, aunque se dispone de una amplia red para encontrar posibles candidatos, utilizando portales de empleo, redes sociales, medios de comunicación, ferias de empleo, universidades, etc. Esto se debe a que se necesita mantener una buena relación pública. Debido a esto, el reclutamiento externo debería ser considerado en la empresa.

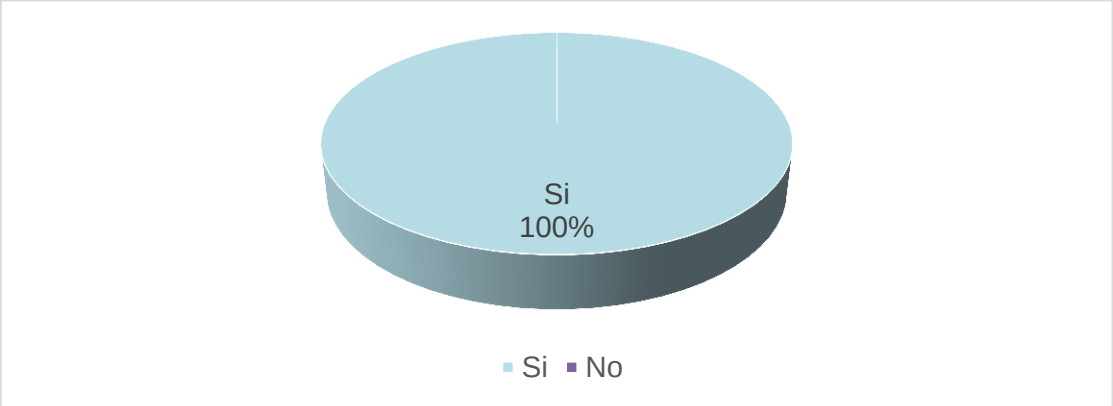
Ítem 3 ¿Es importante mantener procesos lógicos y coherentes al momento de la captación del personal para la empresa Farmatodo?

Cuadro 4 Procesos

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	12	100%
No	0	0
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 3 Procesos



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: la totalidad de los encuestados, en efecto, el 100% refiere que si es propicio mantener procesos lógicos y coherentes al momento de la captación del personal para la empresa Farmatodo, por ello, se debe considerar el plan de reclutamiento basado en estrategias gerenciales porque es importante que la institución disponga de distintos procesos de selección ya que dependen de la vacante, teniendo en cuenta los distintos

aspectos psicológicos técnicos y elaborando diferentes alternativas para cada área, lo cual ayudará a optimizar los procesos y mejorarlos (Charry, 2020).

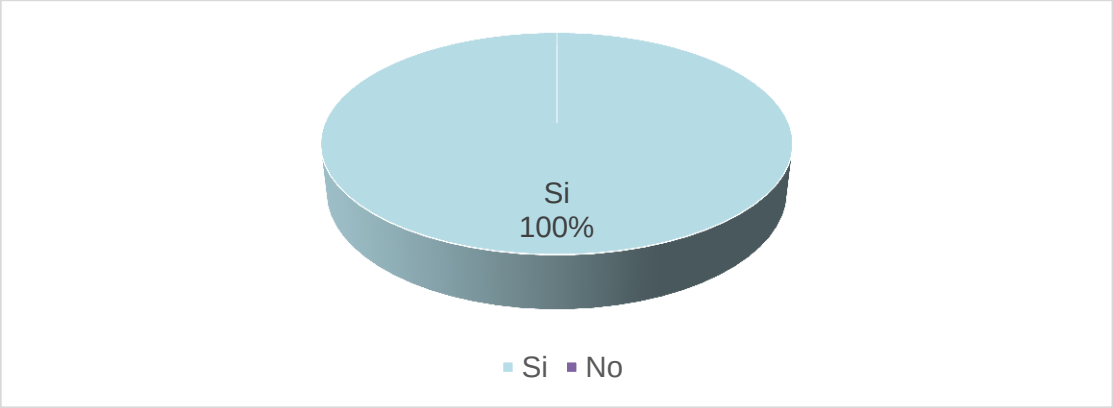
Ítem 4 ¿Las políticas para efecto de captar personal para la institución deben de estar bien establecidas durante el proceso?

Cuadro 5 Políticas

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	12	100%
No	0	%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 4 Políticas



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: se observa que en este ítem respecto a las políticas para efecto de captar personal para la institución deben de estar bien establecidas durante el proceso, todos los encuestados, es decir el 100% seleccionan la opción si, por ello, es importante establecer

las normativas para el reclutamiento de los aspirantes a través de un plan estratégico gerencial.

En virtud, las políticas se direccionan y se refieren a “escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización” (Mata y Lenny, 2009). Se trata entonces, de las normativas y lineamientos de la empresa para la captación de los aspirantes a ocupar funciones.

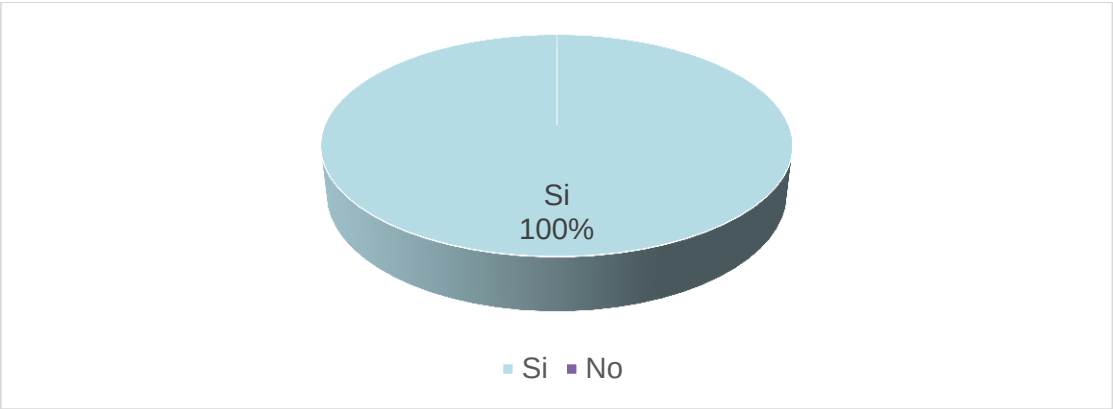
Ítem 5 ¿El éxito del reclutamiento del nuevo personal debe ser minuciosamente planificado por la gerencia institucional?

Cuadro 6 Planificación

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	12	100%
No	0	
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 5 Planificación



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: tal y como refleja en el cuadro y gráfico, el 100% de los encuestados selecciona la alternativa si acerca del éxito del reclutamiento del nuevo personal debe ser minuciosamente planificado por la gerencia institucional, por ello, el presente, se enfoca en un plan estratégico gerencial. En correspondencia a lo anterior, la planificación "consiste en un análisis de oferta y demanda en donde se recopila toda la información posible del cargo, tareas específicas, aptitudes, experiencia, conocimientos y responsabilidades que ayuden con el diseño del potencial candidato" (Espinoza, 2023, p.21). lo que implica un análisis completo a la especificación de la vacante, las funciones que le competen para que de esta forma, el aspirante tenga noción de lo que la empresa busca.

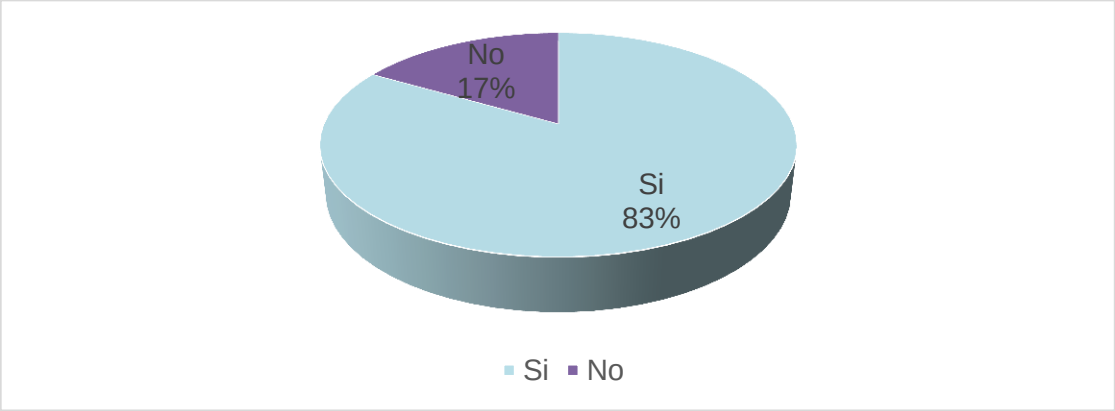
Ítem 6 ¿El desarrollo de las estrategias ha de estar enmarcada en un protocolo asumido desde el inicio del proceso de reclutamiento?

Cuadro 7 desarrollo de estrategias

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	10	83%
No	2	17%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 6 Desarrollo de estrategias



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: Para el 83% de los encuestados afirman que el desarrollo de las estrategias ha de estar enmarcada en un protocolo asumido desde el inicio del proceso de reclutamiento, mientras que 17% responde que no. Por ello, Pérez (2019) expresa "la estrategia de reclutamiento se puede definir como un proyecto que consiste en atraer talento de calidad al integrarse al equipo de trabajo" (p.12). en ese sentido, se trata de las habilidades y pericias de la organización para cautivar a los aspirantes a participar en el proceso de reclutamiento.

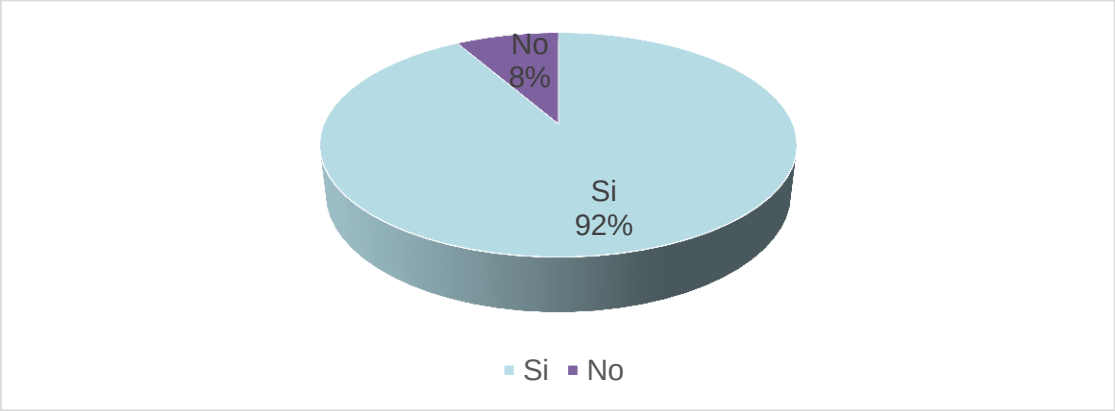
Ítem 7 ¿La selección del personal debe guardar correspondencia con los lineamientos establecidos durante el proceso de reclutamiento?

Cuadro 8 Selección

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	11	92%
No	1	8%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 7 Selección



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: Respecto al ítem la selección del personal debe guardar correspondencia con los lineamientos establecidos durante el proceso de reclutamiento, la mayoría de los encuestados, es decir el 92% eligen la opción si; sin embargo, el 8% restante selecciona no. Es por ello, que en el plan de reclutamiento gerencial se debe consideear esta etapa. Es relevante parafrasear a Chiavenato (2017) la selección de talento es el siguiente paso en el reclutamiento y su propósito es seleccionar a la persona más adecuada y calificada para el

puesto entre los candidatos reclutados. También se menciona que el objetivo principal de la selección es seleccionar al candidato más adecuado a las necesidades de la empresa.

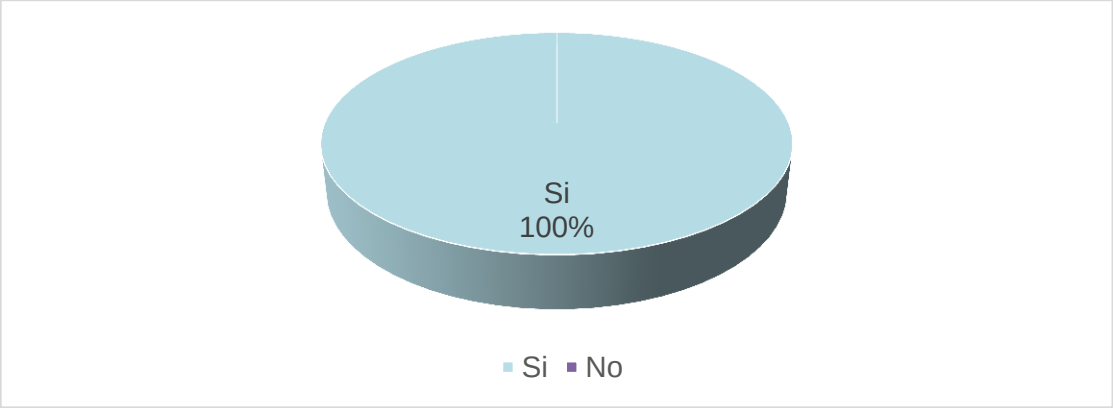
Ítem 8 ¿Una vez seleccionado el personal, el mismo debe iniciar la preparación en correspondencia con las políticas institucionales?

Cuadro 9 Preparación

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	12	100%
No	0	0%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 8 Preparación



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: la totalidad de la muestra encuestada, decide la alternativa si referente a una vez seleccionado el personal, el mismo debe iniciar el proceso formativo en correspondencia con las políticas institucionales. A tales efectos, se deben realizar dinámicas grupales que

permitan el recibimiento del personal en la empresa. De acuerdo con Chiavenato (2017), la selección de talento es el siguiente paso en el reclutamiento y su propósito es seleccionar a la persona más adecuada y calificada para el puesto entre los candidatos reclutados. También se menciona que el objetivo principal de la selección es seleccionar al candidato más adecuado a las necesidades de la empresa.

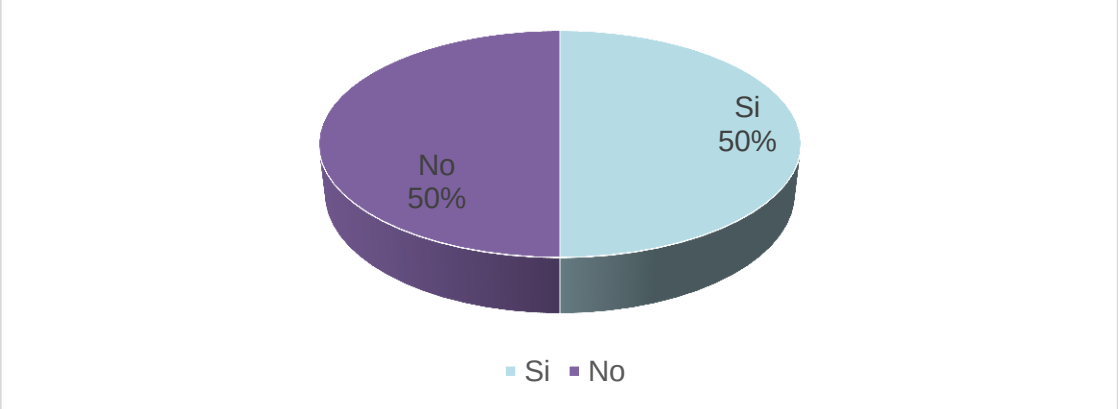
Ítem 9 ¿El proceso de evaluación corresponde con el perfil del cargo?

Cuadro 10 Evaluación

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	6	50%
No	6	50%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 9 Evaluación



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: en este gráfico y tabulación, referido al ítem el proceso de evaluación corresponde con el perfil del cargo se aprecia que las opiniones están divididas en partes iguales, es decir, 50% selecciona que si y 50% que no. Como lo expresa Reis (2007), la evaluación "es una herramienta de gestión importante en la medida que forma parte del proceso administrativo, cuya finalidad es dar seguimiento y evaluar al personal en el cumplimiento y desempeño en relación a las metas y objetivos organizacionales" (p.12).

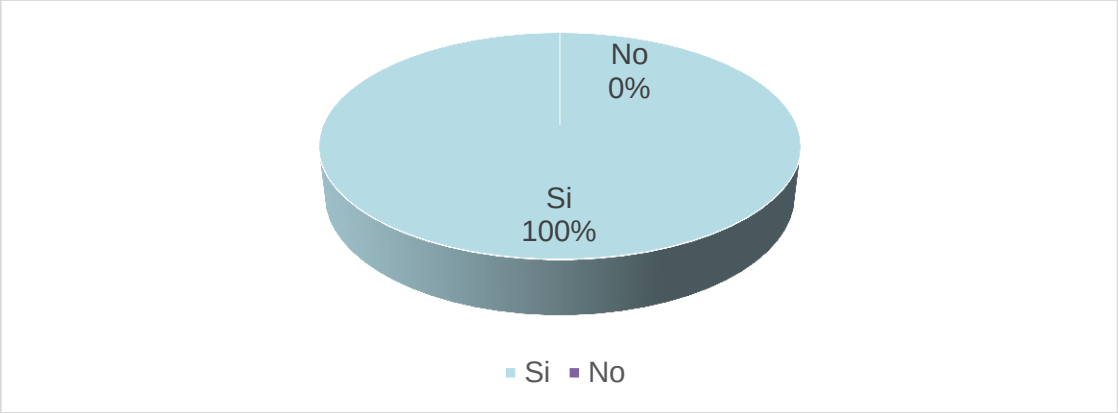
Ítem 10 ¿Cree que es necesario cumplir con el control en el proceso de reclutamiento?

Cuadro 11 Control

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	10	83%
No	20	17%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 10 Control



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: de acuerdo a lo reflejado en el grafico el 100%, es decir, la totalidad de encuestados responden que si es es necesario cumplir con el control en el proceso de reclutamiento. En virtud de esto, permitirá que los empleados tengan conocimiento del proceso de reclutamiento y la gerencia tendrá una forma de respaldar su información. En ese orden de ideas, no se limita a verificar si todo está cumpliendo con el plan, las instrucciones y los principios establecidos.. (López, 2020)

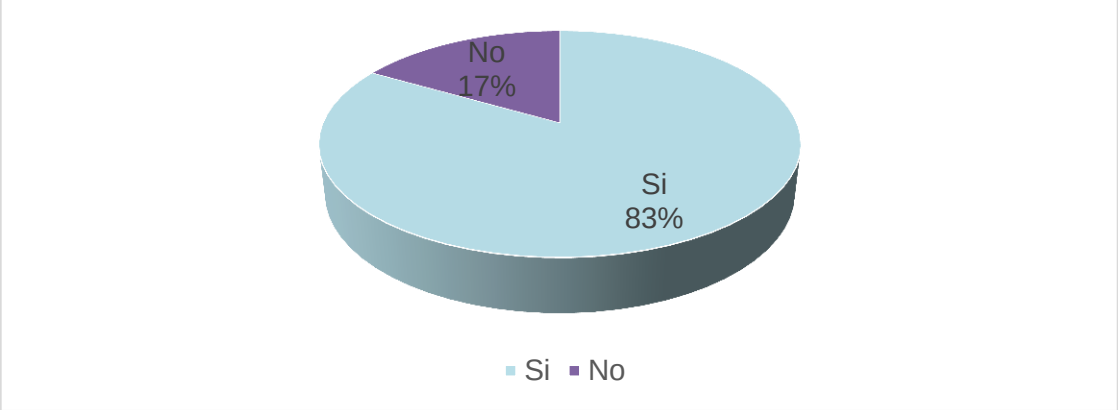
Ítem 11 ¿Considera que técnicamente el proceso de reclutamiento cumple con las exigencias en el desarrollo de las actividades?

Cuadro 13 factibilidad técnica

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	10	83%
No	2	17%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 12 factibilidad técnica



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: en el ítem 12, considera que técnicamente el proceso de reclutamiento cumple con las exigencias en el desarrollo de las actividades de reclutamiento, una parte representativa de la muestra consultada, es decir, el 83% selecciona la opción si, mientras que el 17% selecciona no. Se refiere a la infraestructura técnica que posee la empresa puede responder de manera favorable y eficiente para desarrollar el proyecto o negocio que se tiene panificado (León, 2024).

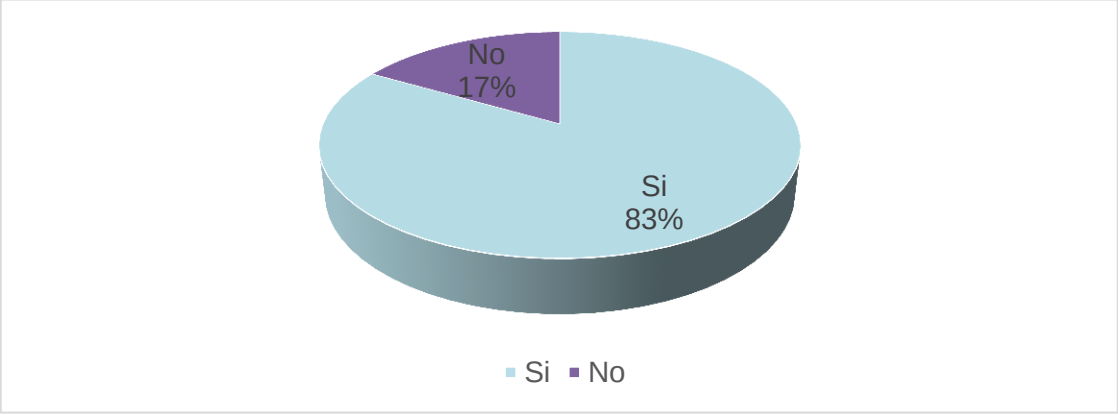
Ítem 12 ¿Cree usted que operativamente el proceso de reclutamiento se ajusta al desarrollo de actividades?

Cuadro 13 factibilidad operativa

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	10	83%
No	2	17%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 12 factibilidad operativa



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: En atención a las respuestas suministradas el 83% responde que, si Considera que técnicamente el proceso de reclutamiento cumple con las exigencias en el desarrollo de las actividades, mientras que 17% elige la alternativa no. respecto a ello, la factibilidad operativa se relaciona con el personal que tiene que realizar el proyecto. Por eso se analiza si el personal posee las competencias laborales necesarias para desarrollarlo y llevarlo a cabo (León, 2024).

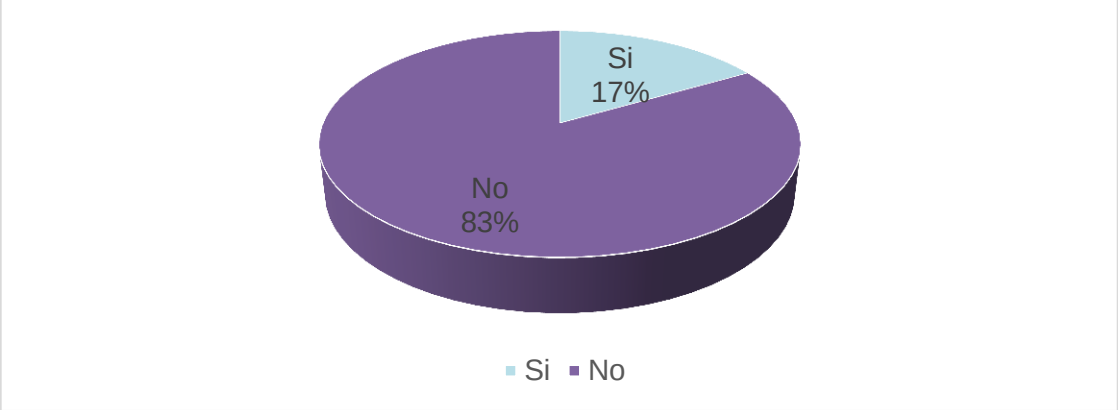
Ítem 13 ¿Considera que el proceso de reclutamiento debe ajustarse a la realidad económica?

Cuadro 14 Factibilidad económica

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	10	83%
No	20	17%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 13 Factibilidad económica



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: Es propicio referir que el 83% de la muestra consultada responde que no considera que el proceso de reclutamiento se ajusta a la realidad económica, por lo tanto, el 17% emite que sí. En ese orden de ideas, la factibilidad económica, se debe realizar un análisis exhaustivo de la relación costo beneficio del negocio o del proyecto y sopesar ambos aspectos (León, 2024).

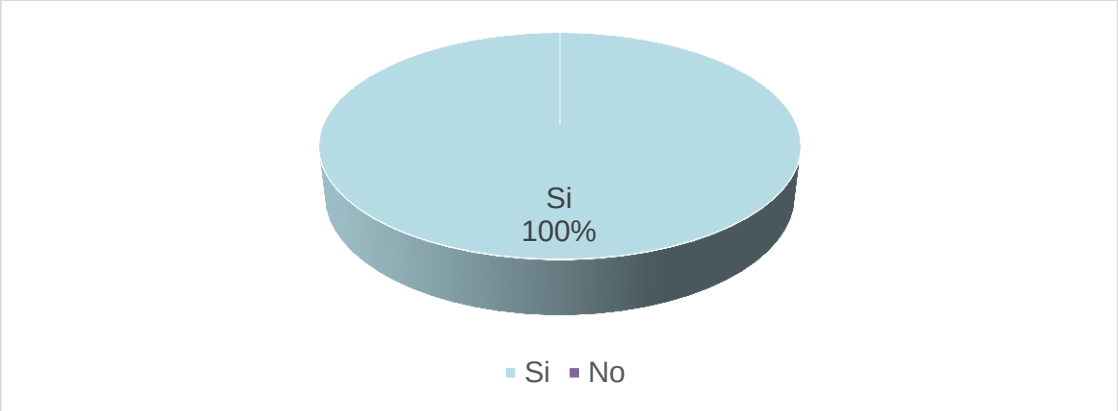
Ítem 14 ¿Es importante realizar un análisis del currículum vitae del candidato a ocupar la función en la empresa?

Cuadro 15 Análisis del currículum

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	12	100%
No	0	
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 14 Análisis del currículum



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: en cuanto a es importante realizar un análisis del curriculum vitae del candidato a ocupar la función en la empresa todos los encuestados seleccionan la opción si, por ello, en el plan de reclutamiento propuesto se considera la apreciación de las competencias del aspirante. En ese orden de ideas, el análisis al currículum vitae "adquiere una gran importancia y peso para la selección del personal, ya que es donde se detalla la experiencia profesional, formación académica, habilidades, competencias y referencias personales" (Espinoza, 2023, p.24). es por ello, que en la empresa Farmatodo, esta técnica es de relevancia, sobre todo cuando el reclutamiento es externo.

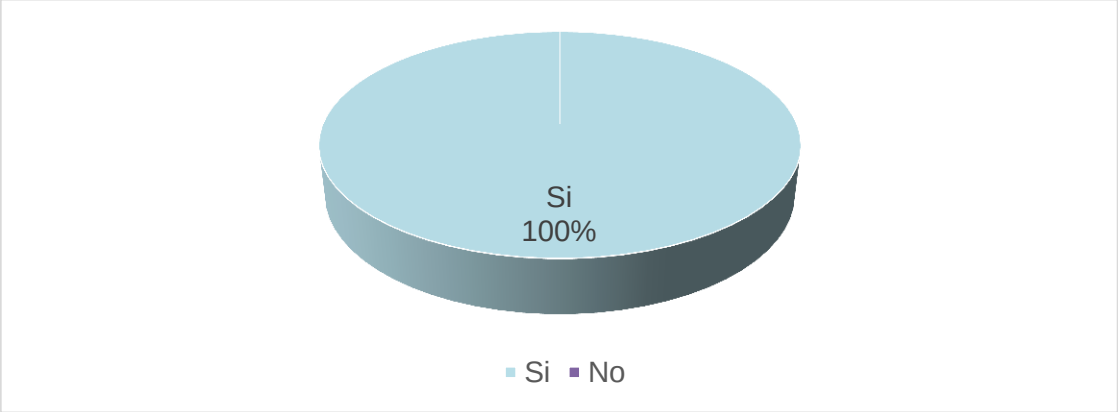
Ítem 15 ¿Es necesario la entrevista personal con el aspirante?

Cuadro 16 Entrevista personal

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	12	100%
No	0	
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 15 Entrevista personal



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: en referencia al ítem es necesario la entrevista personal con el aspirante, todos los encuestados, es decir el 100% responde que sí. En efecto, Martínez (2020) expresa "es uno de los puntos más importantes del proceso de selección; en la entrevista se podrá mirar a los ojos a los candidatos, ver su lenguaje corporal e intentar descubrir de forma directa sus habilidades y su experiencia ("p.24)

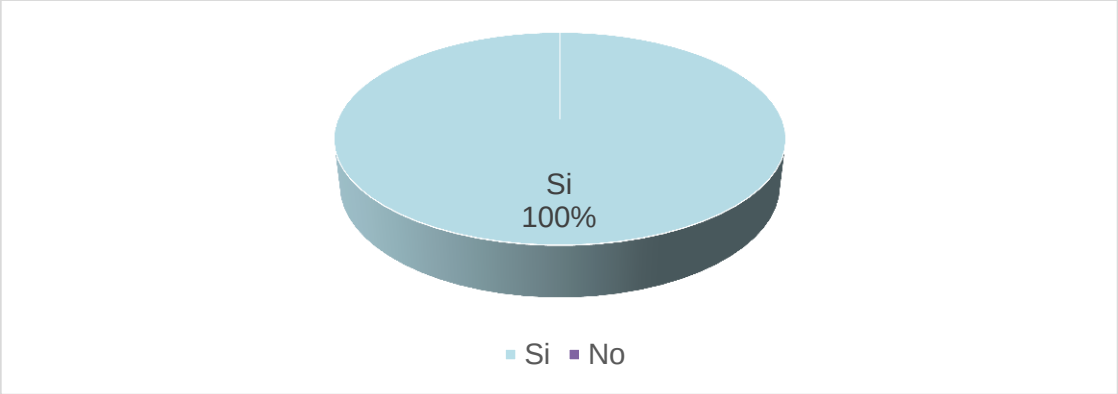
Ítem 16 ¿Cree que se debe realizar prueba de conocimiento en el proceso de selección?

Cuadro 17 Prueba de conocimiento

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	12	100%
No	0	
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 16 Prueba de conocimiento



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: el conjunto de encuestados responde que si cree que se debe realizar prueba de conocimiento para los aspirantes. En ese orden, Cabrera (2022) alude que las pruebas de conocimiento son técnicas que "ayudan a valorar objetivamente los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas mediante el estudio, la práctica o el ejercicio, ayudan a medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos que debe poseer un candidato según las exigencias de un cargo" (p.45). En función de ello, es oportuna la realización de las pruebas de conocimiento a los aspirantes.

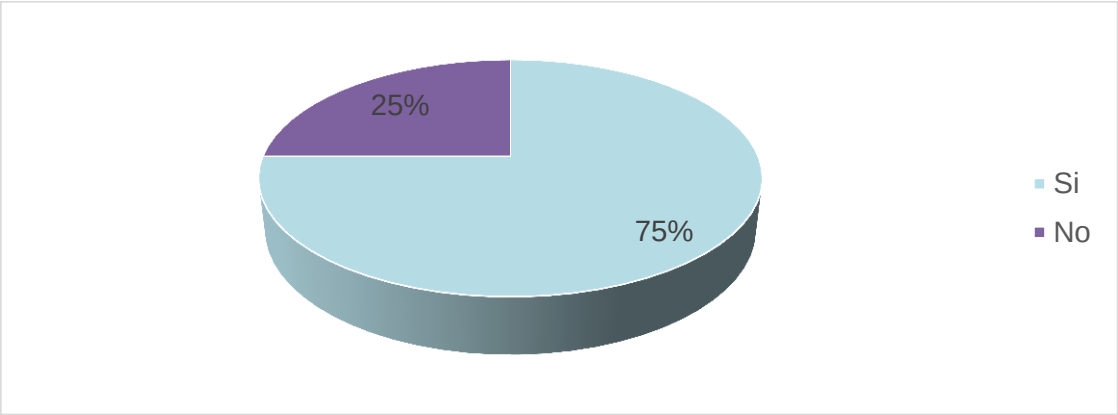
Ítem 17 ¿Considera importante realizar prueba de habilidades a los aspirantes?

Cuadro 18 Prueba de habilidades

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	9	75%
No	3	25%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 17 Prueba de habilidades



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: todos los encuestados, es decir el 100% refieren que si considera importante la las pruebas de habilidades en el proceso de reclutamiento, debido a que sestán orientadas a medir las aptitudes, habilidades y coeficiente intelectual de los candidatos, mediante la aplicación de instrumentos o técnicas, las cuales deben ser definidas e interpretadas por un psicólogo habilitado en función de las especificaciones del perfil, la naturaleza y la complejidad del puesto (Torres, 2021, p.97.)

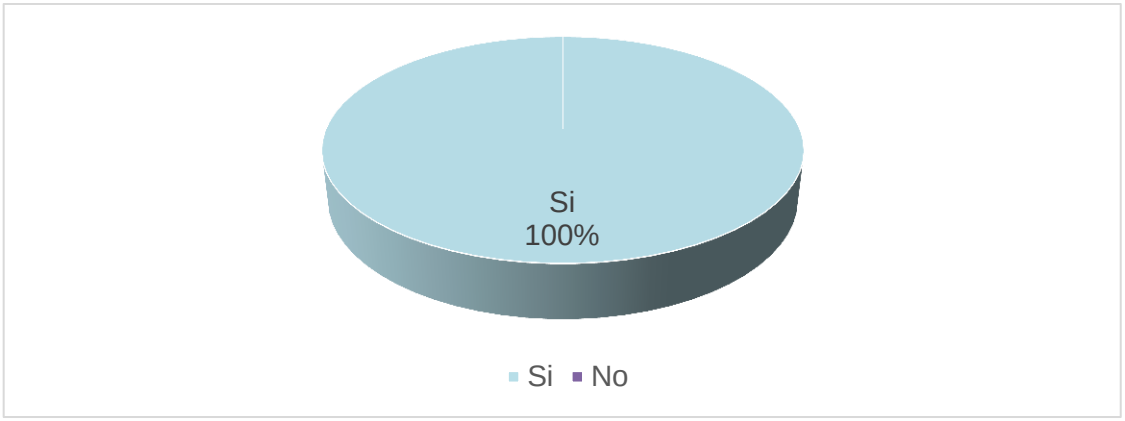
Ítem 18 ¿Considera importante la dinámica de grupo en el proceso de reclutamiento?

Cuadro 19 Dinámica de grupo

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	10	83%
No	20	17%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 18 Dinámica de grupo



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: sobre el item 19, es necesario adaptarse a la inteligencia artificial para proceso de reclutamiento estratégico gerencial, la totalidad de la muestra consultada emite que si.

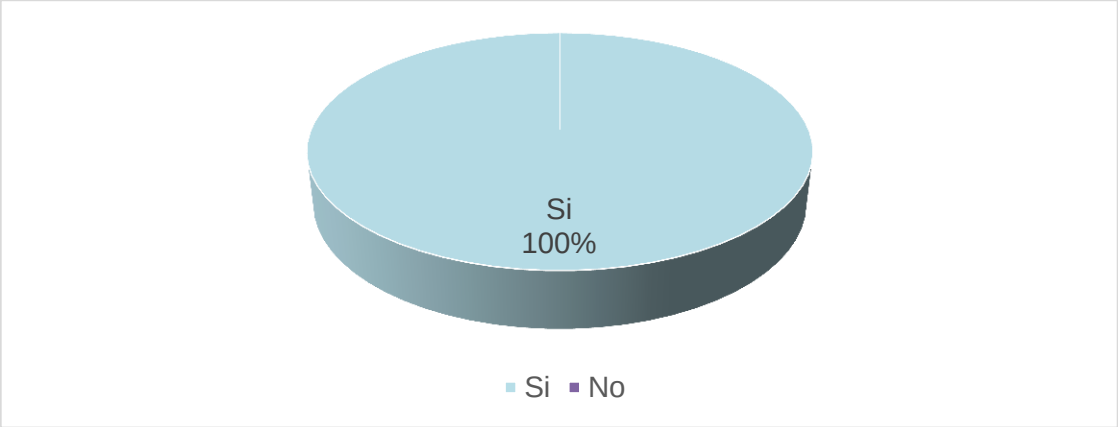
Ítem 19 ¿Es necesario adaptarse a la inteligencia artificial para proceso de reclutamiento estratégico gerencial?

Cuadro 20 Inteligencia artificial

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	10	83%
No	20	17%
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 19 Inteligencia artificial



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: Respecto al ítem 20, considera importante la inteligencia artificial, se observa que el conjunto de encuestados, es decir, el 100% responde que sí. La inteligencia artificial representa un papel determinante en: “el reclutamiento, selección de inversiones o la

transmisión de información relevante para la dirección, entre otras funciones" (Perdomo & Arango, 2019).

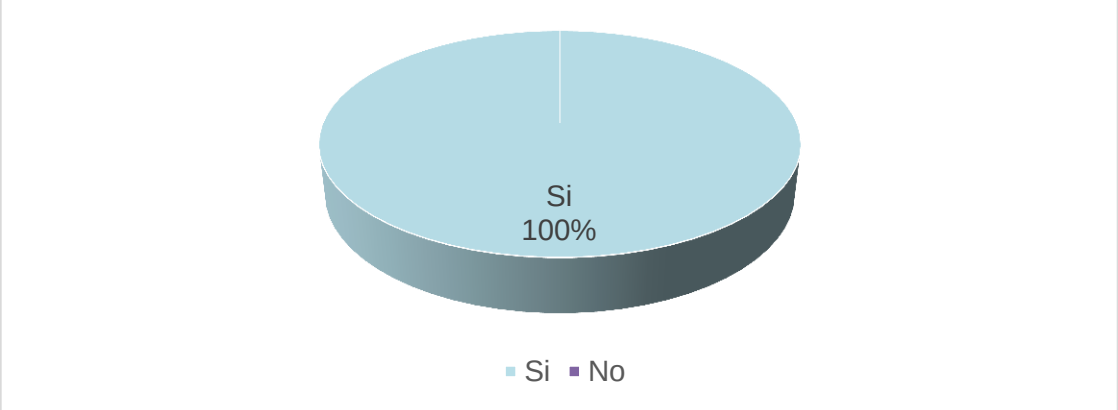
Ítem 20 ¿Es importante realizar una inducción ante la contratación del personal??

Cuadro 21 Contratación

Alternativas	**Frecuencia numérica**	**Frecuencia porcentual**
Si	12	100%
No	0	
Total:	12	100%

Fuente: Calzadilla (2024)

Gráfico 20 Contratación



Fuente: Calzadilla (2024)

Análisis: en lo que respecta a este ítem ¿Es importante realizar una inducción ante la contratación del personal, todos los encuestados que representan el 100% se inclinan por la opción sí, en virtud, Martínez (2020) expresa "es el paso en el que se incorpora a la organización al candidato elegido; es el momento de explicarle todos los aspectos legales y

contractuales de su contratación" (p.25)., se trata de un proceso netamente informativo, en el cual, el departamento de recursos humanos explica al candidato seleccionado todo lo referente a las funciones que efectuara en la empresa.

Capitulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Las conclusiones emanadas están vinculadas al logro de los objetivos planteados en la investigación, por lo cual, se diagnosticaron las formas de selección y reclutamiento del personal en Farmatodo, a través de la aplicación de los veinte (20) ítems a una muestra censal seleccionada intencionalmente para logar el propósito investigativo.

Posteriormente, se identificaron las etapas del debido proceso de selección y reclutamiento del personal en la institución Farmatodo, en función a la planificación, desarrollo de estrategia, selección, evaluación, control y sistematización, los encuestados en su mayoría empresa que si se establecen las etapas.

De igual forma, se describe la factibilidad en diversos aspectos tales como institucional, técnica, operativa y económica del plan de reclutamiento estratégico para la selección del personal, en la cual se emite que la empresa FARMATODO cuenta con el equipo de recursos humanos y la gerencia idónea para llevar a cabo el plan propuesto. Por último, se proponer un plan basado en el reclutamiento estratégico gerencial dirigido al personal de Farmatodo, ubicado en Barinas, la cual consta de cuatro (4) estrategias con sus respectivas acciones, actividades, tiempo, recursos y responsables.

Recomendaciones

A partir de las conclusiones, surgen las siguientes sugerencias o recomendaciones:

- ✔ Continuar con la realización de planes orientados al departamento de recursos humanos, ya que a través de la gerencia estratégica se puede conducir a un optimo reclutamiento de personal.
- ✔ Facilitar la inserción de nuevo personal a la institución y permitir la actualización de los empleados en función de las realidades sociales.
- ✔ Llevar a cabo el plan de reclutamiento estratégico gerencial en FARMATODO.

Capítulo VI

La Propuesta

Plan de reclutamiento estratégico gerencial dirigido al personal de Farmatodo

Presentación de la Propuesta

El termino plan se refiere al diseño de acciones a emprender que aglomera actividades, estrategias y recursos a utilizar, permitiendo obtener los objetivos, metas y propósitos de la organización o entidad institucional, considerando las decisiones de la parte gerencial y el departamento de recursos humanos, en ese orden de ideas, el plan de reclutamiento consiste en el cumulo de estrategias gerenciales que se emplearan desde la unidad de talento humano, para identificar el aspirante apto para la vacante, esto permite apreciar las fortalezas, habilidades y debilidades para saber lo que cada solicitante pueda brindar a la institución, de esta forma, optimizar la demanda y calidad empresarial.

De ese modo, a la gerencia en las las organizaciones no solo le corresponde gestionar procesos administrativos, sino también, reclutar personas que contribuyen al rendimiento general, teniendo como norte asegurar la productividad, pues representa una de las herramientas primordiales que está en manos del capital humano para el buen funcionamiento, para ello se deben considerar planes basados en estrategias gerenciales constituidas por elementos innovadores con los que tal vez se promovería una nueva cultura entre el personal.

Aunado a lo anterior, el plan de reclutamiento estratégico gerencial dirigido al personal de FARMATODO, ubicado en Barinas, estado BARINAS, representa el fortalecimiento del talento humano, a través de ellas se le confiere al departamento de gestión humana a través

de la gerencia, responsabilidad para poder decidir sobre la selección de candidatos a puestos disponibles.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Diseñar un plan de reclutamiento estratégico gerencial dirigido a FARMATODO, ubicada en Barinas, estado Barinas.

Objetivos específicos

Identificar el proceso de reclutamiento interno y externo de la Empresa FARMATODO ubicada en Barinas.

Establecer estrategias gerenciales para el proceso de reclutamiento de personal.

Socializar el plan de reclutamiento estratégico gerencial con el personal de farmaodo

Justificación de la propuesta

El plan de reclutamiento de personal, es un proceso empleado en la institución para incorporar al personal adecuado para ocupar las diversas vacantes disponibles, por ello, el departamento de recursos humanos, conjuntamente, con la gerencia se encarga de efectuar este proceso, para lo cual debe asumir el reto de optar por aspirantes que cumplan con las características solicitadas para ocupar el cargo.

Desde el punto de vista social, es importante que dentro del plan de reclutamiento de FARMATODO se establezca la gerencia estratégica que incluye el reclutamiento y selección de personal, puesto que, considerar un personal competente para la organización forma un significativo punto para lograr los propósitos establecidos y la posibilidad de generar empleos en esta entidad farmacéutica.

Factibilidad de la propuesta

Con el propósito de viabilizar la presente propuesta, a continuación, se refieren los elementos que la factibilizan:

a) **Factibilidad Institucional**, se considera que, en la Empresa FARMATODO, esta integrada por talento humano calificado, distribuidos entre gerentes, administrativos, personal de ventas, personal administrativo y obrero en función de garantizar la puesta en marcha del plan de reclutamiento estratégico gerencial.
b) **Factibilidad Técnica Operativa**, se efectúo a través de la receptividad puesta en manifiesto por el personal de la de la institución durante el desarrollo de la encuesta, lo que facilita el apoyo y el diseño del plan de reclutamiento estratégico gerencial.
c) **Factibilidad Económica**, Con respecto a la factibilidad económica, el presente plan será diseñado bajo propuesta, el desarrollo de la misma exige inversión monetaria en cuanto a adquisición de materiales para ejecutar las dinámicas de grupo igualmente, FARMATODO cuenta con toda la infraestructura tecnológica y con el recurso humano necesario.

Cuadro de factibilidad económica

Materiales a utilizar	Costo
Resma de Hojas blancas	4$
2 cajas de Bolígrafos	4$
Globos (50 unidades	2 $
Refrigerio	10$
Total	20$

Fuente: Calzadilla (2024)

Desarrollo de la propuesta

El plan de reclutamiento estratégico gerencial estará enfocado en las siguientes actividades:

a) Promover la búsqueda de personal calificado, basado en las competencias para el cargo.

b) Exaltar el proceso de reclutamiento a través del diseño de un formulario realizado de forma creativa.
c) Profundizar la oportunidad de selección de personal basado en igualdad de género, asegurando las mismas oportunidades para todos.
d) Desarrollar dinámicas de grupo para recibir el talento humano reclutado interna o externamente.

Estrategia 1

Promover la búsqueda de personal calificado, basado en las competencias para el cargo.

Objetivo: reconocer las competencias de los aspirantes para la vacante disponible en la Empresa FARMATODO				
Acciones	**Actividades**	**Tiempo**	**Recursos**	**Responsables**
Estimular la participación de los aspirantes a través del reconocimiento de sus habilidades.	Talleres de formación	Semestral	Espacio Físico Computadora Video beam Impresora Hojas Blancas Lápices Refrigerio	Gerencia y equipo de RRHH FARMATODO

Fuente: Calzadilla (2024)

Estrategia 2

Exaltar el proceso de reclutamiento a través de las redes sociales de la Empresa FARMATODO.

Objetivo: facilitar la optimización del reclutamiento del personal por medio de las redes sociales.				
Acciones	**Actividades**	**Tiempo**	**Recursos**	**Responsables**
Diseñar cuentas en las diferentes redes sociales para exaltar el proceso de reclutamiento de personal.	Difusión de planes de reclutamiento	Semestral	Computadora internet	Gerencia y equipo de RRHH FARMATODO

Fuente: Calzadilla (2024)

Estrategia 3

Profundizar la oportunidad de selección de personal basado en igualdad de género, asegurando las mismas oportunidades para todos

Objetivo: Fomentar la generación de empleo en igualdad de condiciones y oportunidades.				
Acciones	**Actividades**	**Tiempo**	**Recursos**	**Responsables**
Formular políticas formativas sobre el enfoque de igualdad de genero Propiciar un clima de confianza y apoyo entre el personal.	Buzón de sugerencias Charla motivacional	Semestral	Espacio Físico Computadora Video beam Impresora Hojas Blancas Lápices Refrigerio	Gerencia y equipo de RRHH FARMATODO

Fuente: Calzadilla (2024)

Estrategia 4

Desarrollar dinámicas de grupo para recibir el talento humano reclutado interna o externamente.

Objetivo: propiciar un ambiente laboral agradable a través de dinámicas de grupo para la integración del nuevo personal.				
Acciones	**Actividades**	**Tiempo**	**Recursos**	**Responsables**
Establecer dinámicas de socialización basadas en la comunicación, liderazgo y clima organizacional. Generar círculos de confianza entre el personal.	Reuniones con el personal Mesas de trabajo	Trimestral	Espacio Físico Computadora Video beam Impresora Hojas Blancas Lápices Refrigerio	Gerencia y equipo de RRHH FARMATODO

Fuente: Calzadilla (2024)

Referencias

Arias, F. (2016). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Episteme. 6ta edición. Caracas, Venezuela

Cabrera, M. (2022) Propuesta de mejora al proceso de reclutamiento y selección del personal para la Compañía Seguros Alianza S.A en la Agencia de la Ciudad de Cuenca, Ecuador. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.

Charry, S. (2020). Selección de personal. https://repository.uamerica.edu.co/. https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH.pdf

Chávez, N. (2017). Introducción a la Investigación Educativa. Editorial Ars Grafics. Maracaibo, Venezuela.

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. McGraW-Hill Education. Madrid, España.

Franco, S., y Oquendo, L. (2020). Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logistica de la empresa Ice Man Service S.A.S. Trabajo de grado , Universidad Cooperativa de Colombia, Barrancabermeja, Colombia. Obtenido de https://bit.ly/3virV2Y

Hanze, E. (2020). El reclutamiento a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services .Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.

Hernández S., Fernández, C., y Baptista L. (2018) Metodología de la investigación. 7ma Edición. Editorial McGraw-Hill. México

Martínez, O. (2021) Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en la Empresa Provincial de la Industria Alimentaria de Pinar del Río. Universidad De Pinar Del Río. Cuba.

Martínez, O., y Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. Cooperativismo Y Desarrollo, 7(2), 225–242.

Mata, L. y Lenny, C. (2009). Administración del personal . Santo Domingo USAID.

Perdomo, C., & Arango, A. (2019). Globalización y desarrollo del talento humano vs inteligencia artificial. Revista Sinergia, 6, 59 - 68. recuperado http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/85/67

Pérez, O. (2019) La importancia del proceso de reclutamiento y selección de

Personal. Recuperado de: https://blog.peoplenext.com/la-importancia-del-proceso-dereclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa

Reis, P. (2007). Evaluación de desempeño. Verlag Dashöfer Editorial. Madrid, España

Rodirguez, J. y Calcerrada, S. (2020) La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito. Revista Espacios, 41 (03) recuperado de: https://www.revistaespacios.com/a20v41n03/20410318.html

Rojas, J. (2019). Métodos de Investigación Científica. 6ta Edición. Quirón Ediciones S.A. México.

Sabino, C. (2018). Métodos de Investigación. Ediciones Cooperativa del Magisterio. Colombia.

Torres, D., Velásquez, J., y Hernández, J. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. Revista

Desarrollo Gerencial, 12(1), 1–23. Recuperado de: https://doi.org/10.17081/dege.12.1.3619

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2016) Manual de Trabajo de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales. FEDUPEL. Caracas

Anexos

Anexo A

Instrumento de recolección de datos

“UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

CUESTIONARIO

Instrucciones: En el cuadro se pueden apreciar varios ítem junto a casillas en blanco para reflejar allí su opinión personal y objetiva en relación al plan de reclutamiento estratégico gerencial. Se toma en consideración respuestas dicotómicas en la que se contemplan las opciones SI y NO.

Nº	ÍTEM	SI	NO
1	¿Considera que el reclutamiento de personal debe ser interno?		
2	¿Considera que el reclutamiento de personal debe ser externo?		
3	¿Es importante mantener procesos lógicos y coherentes al momento de la captación del personal para la empresa Farmatodo?		
4	¿Las políticas para efecto de captar personal para la institución deben de estar bien establecidas durante el proceso?		
5	¿El éxito del reclutamiento del nuevo personal debe ser minuciosamente planificado por la gerencia institucional?		
6	¿El desarrollo de las estrategias ha de estar enmarcada en un		

	protocolo asumido desde el inicio del proceso de reclutamiento?		
7	¿La selección del personal debe guardar correspondencia con los lineamientos establecidos durante el proceso de reclutamiento?		
8	¿Una vez seleccionado el personal, el mismo debe iniciar la preparación en correspondencia con las políticas institucionales?		
9	¿El proceso de evaluación corresponde con el perfil del cargo?		
10	¿Cree que es necesario cumplir con el control en el proceso de reclutamiento?		
11	¿Considera que técnicamente el proceso de reclutamiento cumple con las exigencias en el desarrollo de las actividades?		
12	¿Cree usted que operativamente el proceso de reclutamiento se ajusta al desarrollo de actividades?		
13	¿Considera que el proceso de reclutamiento debe ajustarse a realidad económica?		
14	¿Es importante realizar un análisis del curriculum vitae del candidato a ocupar la función en la empresa?		
15	¿Es necesario la entrevista personal con el aspirante?		
16	¿Cree que se debe realizar prueba de conocimiento en el proceso de selección?		
17	¿considera importante realizar pruebas de habilidades a los aspirantes?		

18	¿Considera importante la dinámica de grupo en el proceso de reclutamiento?		
19	¿Es necesario adaptarse a la inteligencia artificial para proceso de reclutamiento estratégico gerencial?		
20	¿Es importante realizar una inducción ante la contratación del personal?		

Anexo B

Validación del instrumento

“UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Cuadro de validación para el cuestionario que será aplicado con la finalidad de recabar información acerca del proceso de reclutamiento en la empresa Farmatodo ubicado en la Avenida 23 de Enero.

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Luis M. Superlano C.

C.I. Nº:V-16.515.849 Profesión: Licenciado en Contaduría Publica y Administración

Fecha de la Validación: 08-04-2024

	Pertinencia		**Coherencia**		**Claridad**		**Recomendación**		
	Si	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Aceptar**	**Modificar**	**Eliminar**
1	✔		✔		✔		✔		
2	✔		✔		✔		✔		

3	✔		✔		✔		✔		
4	✔		✔		✔		✔		
5	✔		✔		✔		✔		
6	✔		✔		✔		✔		
7	✔		✔		✔		✔		
8	✔		✔		✔		✔		
9	✔		✔		✔		✔		
10	✔		✔		✔		✔		
11	✔		✔		✔		✔		
12	✔		✔		✔		✔		
13	✔		✔		✔		✔		
14	✔		✔		✔		✔		
15	✔		✔		✔		✔		
16	✔		✔		✔		✔		
17	✔		✔		✔		✔		
18	✔		✔		✔		✔		
19	✔		✔		✔		✔		
20	✔		✔		✔		✔		

Observaciones:

Firma

“UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Carta de Validación

Yo, **Luis M Superlano C.** titular de la Cedula de Identidad Nº **-16.515.849**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado ““Plan de reclutamiento estratégico gerencial dirigido al personal de Farmatodo, periodo 2023-2024” Caso de estudio: personal de la sede Farmatodo de la 23 de enero, Parroquia Alto Barinas, municipio Barinas del estado Barinas”, presentado por el Bachiller: Héctor Calzadilla titular de la cédula de la Identidad Nº V- CI: 30.006.253 , para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los **24** días del mes de **Abril** de 2024.

Firma del experto

“UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Cuadro de validación para el cuestionario que será aplicado con la finalidad de recabar información acerca del proceso de reclutamiento en la empresa Farmatodo ubicado en la Avenida 23 de Enero.

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Simón Pérez

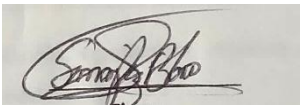
C.I. Nº: V-12.836.827 Profesión: Licenciado en Administración.

Fecha de la Validación: 20-04-2024

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Aceptar**	**Modificar**	**Eliminar**
1	✔		✔		✔		✔		
2	✔		✔		✔		✔		
3	✔		✔		✔		✔		
4	✔		✔		✔		✔		
5	✔		✔		✔		✔		
6	✔		✔		✔		✔		
7	✔		✔		✔		✔		
8	✔		✔		✔		✔		
9	✔		✔		✔		✔		
10	✔		✔		✔		✔		
11	✔		✔		✔		✔		
12	✔		✔		✔		✔		
13	✔		✔		✔		✔		
14	✔		✔		✔		✔		
15	✔		✔		✔		✔		
16	✔		✔		✔		✔		
17	✔		✔		✔		✔		
18	✔		✔		✔		✔		
19	✔		✔		✔		✔		
20	✔		✔		✔		✔		

Observaciones:

Firma



“UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

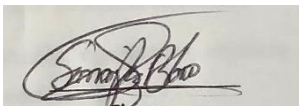
SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Carta de Validación

Yo, **Simón Pérez Blanco** titular de la Cedula de Identidad Nº **-12.836.827**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado ““Plan de reclutamiento estratégico gerencial dirigido al personal de Farmatodo, periodo 2023-2024” Caso de estudio: personal de la sede Farmatodo de la 23 de enero, Parroquia

Alto Barinas, municipio Barinas del estado Barinas", presentado por el Bachiller: Héctor Calzadilla titular de la cédula de la Identidad Nº V- CI: 30.006.253 , para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los **24** días del mes de **Abril** de 2024.



Firma del experto

"UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

"EZEQUIEL ZAMORA"

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Cuadro de validación para el cuestionario que será aplicado con la finalidad de

recabar información acerca del proceso de reclutamiento en la empresa Farmatodo ubicado en la Avenida 23 de Enero.

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Rosa Arrizaga

C.I. Nº 12.836.996 Profesión: Socióloga

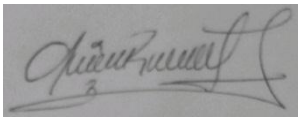
Fecha de la Validación: 24-04-24

	Pertinencia		**Coherencia**		**Claridad**		**Recomendación**		
	Si	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Aceptar**	**Modificar**	**Eliminar**
1	✔		✔		✔		✔		
2	✔		✔		✔		✔		
3	✔		✔		✔		✔		
4	✔		✔		✔		✔		
5	✔		✔		✔		✔		
6	✔		✔		✔		✔		
7	✔		✔		✔		✔		
8	✔		✔		✔		✔		
9	✔		✔		✔		✔		
10	✔		✔		✔		✔		
11	✔		✔		✔		✔		
12	✔		✔		✔		✔		
13	✔		✔		✔		✔		
14	✔		✔		✔		✔		
15	✔		✔		✔		✔		
16	✔		✔		✔		✔		
17	✔		✔		✔		✔		

18	✔		✔		✔		✔		
19	✔		✔		✔		✔		
20	✔		✔		✔		✔		

Observaciones:

Firma



“UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

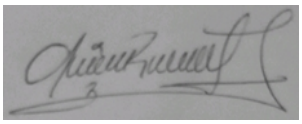
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Carta de Validación

Yo, **Rosa I. Arrizaga P.** titular de la Cedula de Identidad Nº **12.836.996** , por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado ““Plan de reclutamiento estratégico gerencial dirigido al personal de Farmatodo, periodo 2023-2024” Caso de estudio: personal de la sede Farmatodo de la 23 de enero, Parroquia Alto Barinas, municipio Barinas del estado Barinas”, presentado por el Bachiller: Héctor Calzadilla titular de la cédula de la Identidad Nº V- CI: 30.006.253 , para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los **24** días del mes de **Abril** de 2024.



Firma del experto