

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
INSTITUTO DE POSTGRADOS- FORUM
RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN (R.A.I)

ORIENTACIONES PARA SU ELABORACIÓN:

El Resumen Analítico de Investigación (RAI) debe ser elaborado en Excel según el siguiente formato registrando la información exigida de acuerdo a la descripción de cada variable. Debe ser revisado por el asesor(a) del proyecto. EL RAI se presenta (quema) en el mismo CD-Room del proyecto.

No.	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE	
1	NOMBRE DEL POSTGRADO	Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización	
2	TÍTULO DEL PROYECTO	Evaluación y Rediseño del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal Para ASSALUD	
3	AUTOR(es)	Fernández Reyes María Angélica Martínez Ospino Xiomara	
4	AÑO Y MES	2015 Septiembre	
5	NOMBRE DEL ASESOR(a)	Villar Duarte María Elvira	
6	DESCRIPCIÓN O ABSTRACT	<p>Estudio cualitativo de evaluación y rediseño del proceso de reclutamiento y selección en ASSALUD, para garantizar la elección de las personas mejor calificadas y lograr los niveles óptimos de eficiencia que requiere la empresa; este objetivo se logró analizando la situación actual y revisando como se viene realizando el proceso de reclutamiento y selección, con el fin de identificar las falencias del proceso. Para lo cual se diseñó una encuesta que evaluó el Conocimiento y la Satisfacción con el Proceso de Selección. Se hizo evidente la necesidad de unificar criterios para la selección de personal, las etapas, los roles y responsabilidades para cada uno de los actores del proceso optimizando tiempos de respuesta y midiendo la efectividad de la ejecución.</p> <p>Qualitative evaluation study and redesign the process of recruitment and selection in ASSALUD, to ensure the election of the best qualified and achieve optimal levels of efficiency for the enterprise; this was achieved by analyzing the current situation and as has been done reviewing the recruitment and selection process in order to identify the shortcomings of the process. For which a survey that evaluated the knowledge and satisfaction with the selection process was designed. The need to unify criteria for recruitment, stages, roles and responsibilities for each of the actors in the process optimizing response times and measuring the effectiveness of implementation became apparent.</p>	
7	PALABRAS CLAVES	Políticas Selección de Personal	Rediseño Proceso Indicadores
8	SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE EL PROYECTO	Salud.	
9	TIPO DE ESTUDIO	Trabajo Aplicado.	
10	OBJETIVO GENERAL	Evaluar y rediseñar el proceso de selección para el área de Gestión Humana de ASSALUD, con el propósito de definir políticas, estandarizar las actividades, los formatos y reportes que se realizan en el proceso, asignación de roles, responsabilidades, y construcción de indicadores.	
11	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Hacer un diagnóstico del proceso de selección y de cada una de sus etapas tal y como se viene desarrollando. Diseñar el proceso de Selección de Personal: políticas, objetivos, alcance, subprocesos, responsables, formatos e indicadores.	
12	RESUMEN GENERAL	<p>En la actualidad, ASSALUD no cuenta con un Proceso de Selección documentado que permita al Área de Gestión Humana, dar respuesta de manera efectiva a las demandas de personal generadas por el constante crecimiento de la organización. La presente investigación buscó evaluar y rediseñar el proceso de selección para el área de Gestión humana de ASSALUD, con el propósito de definir políticas, estandarizar las actividades, los formatos y reportes que se realizan en el proceso, asignación de roles, responsabilidades, y construcción de indicadores. Para dar inicio a esta idea, se realizó el diagnóstico del proceso de selección y de cada una de sus etapas tal y como se viene desarrollando, a través de una encuesta. Durante el proceso investigativo se pudo detectar que las personas encargadas de realizar el proceso tienen una idea general de cómo debería ejecutarse, el uso de algunos de los formatos y su responsabilidad al momento de realizar el mismo, así como también se evidenció descontento con respecto a la duración del mismo y la eficiencia con la que se atendieron sus solicitudes de personal desde el área de Gestión Humana. A partir de estos resultados se realizó una propuesta sobre el proceso de Selección de Personal, que incorpora políticas, objetivos, alcance, subprocesos, responsables, formatos e indicadores.</p>	
		<p>La organización y en particular Gestión Humana, debe responder de manera efectiva a los requerimientos de la misma además de contar con personas calificadas y comprometidas.</p> <p>La selección de personal implica atraer y seleccionar a las personas con los conocimientos, habilidades, potencial y motivación requeridos para desempeñarse en un determinado cargo, aportar valor e integrarse de manera adecuada a una organización. A pesar que la participación del cliente interno se da en diversas actividades del proceso, en ASSALUD IPS las personas manifiestan que el responsable directo del proceso de selección son los jefes inmediatos con el apoyo y retroalimentación por parte del área de gestión humana, lo que les permite</p>	