

**Diseño de los Procesos de Gestión Humana en el Instituto Latinoamericano de
Investigaciones Oncológicas S.A.S**

Mayra Elizabeth Flórez Acosta

Yenny Lorena Jaramillo Zambrano

Universidad Jorge Tadeo Lozano Convenio con Universidad de Nariño

Facultad de Ciencias Económica y Administrativas

Especialización en Gerencia de Talento Humano

San Juan de Pasto

2018

**Diseño de los Procesos de Gestión Humana en el Instituto Latinoamericano de
Investigaciones Oncológicas S.A.S**

Mayra Elizabeth Flórez Acosta

Yenny Lorena Jaramillo Zambrano

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Gerencia del Talento Humano**

Asesor:

Mg. Vicente Salas

Universidad Jorge Tadeo Lozano Convenio con Universidad de Nariño

Facultad de Ciencias Económica y Administrativas

Especialización en Gerencia de Talento Humano

San Juan de Pasto

2018

Índice

	pág.
Introducción	4
1. Marco General de la Investigación	5
1.1 Tema.....	5
1.2 Título... ..	5
1.3 Línea	5
1.4 Problema de investigación	5
1.4.1 Descripción del Problema.....	5
1.4.2 Formulación del Problema.....	7
1.5 Justificación	7
1.6 Objetivos.....	9
1.6.1 Objetivo General.....	9
1.6.2 Objetivos Específicos	9
1.7 Delimitación de la Investigación	10
1.7.1 Delimitación Espacial.....	10
1.7.2 Delimitación Temporal.....	10
1.8 Fundamentación Teórica.....	10
1.8.1 Antecedentes.....	10
1.8.2 Reseña histórica Ilios Group.....	17
1.9 Aspectos metodológicos	18
1.9.1 Tipo de investigación.....	18
1.9.2 Método de investigación.....	19
1.9.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información	19
1.9.4 Población	20
2. Cronograma.....	21
3. Presupuesto	21
Referencias Bibliográficas	22

Introducción

El mundo actual trae una nueva visión del talento humano, convirtiéndolo en el elemento más importante para lograr el éxito en el campo empresarial. Es bien sabido que las organizaciones pretenden marcar una diferencia en el terreno empresarial y verdaderamente esto se logra cuando se tiene a favor excepcionales colaboradores dispuestos a emprender nuevos retos en pro de las organizaciones.

Visualizar el talento humano como parte esencial, le representa a las organizaciones un aumento significativo en el valor económico, donde los beneficiados son las empresas y sus colaboradores pues el talento humano posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a las organizaciones, es por ello que las empresas deben estar en la tarea de implementar procesos de gestión humana que permitan identificar las necesidades que en la actualidad se requieren para conformar grupos de trabajo competitivos que aporten nuevas estrategias empresariales.

Partiendo de la necesidad de llevar un adecuado control de los diferentes componentes que influyen en el desarrollo y en la planeación del talento humano, ya sea la selección de nuevo personal, programas de capacitación, carga laboral, salarios, funciones, deberes y responsabilidades del talento humano, es necesario que las organizaciones cuenten con la información básica y actualizada de los diferentes roles que se desempeñan dentro de ella.

En el presente trabajo de investigación pretende abordar las causas por las cuales se ha decidido diseñar los procesos que se van a desarrollar en el área de gestión humana formando bases para potencializar las capacidades de los empleados y generar un cambio de mentalidad, además de llevar al instituto a un nivel competitivo más alto, en donde se vea reflejada la mejora en la calidad del servicio.

1. Marco General de la Investigación

1.1 Tema. Procesos de Gestión humana

1.2 Título. Diseño de los procesos de gestión humana en el Instituto Latinoamericano De Investigaciones Oncológicas S.A.S. “ILIOS GROUP”

1.3 Línea. Estudios organizacionales.

1.4 Problema de investigación

1.4.1 Descripción del Problema

Las empresas se han visto sometidas a presurosos y continuos cambios, estos cambios no sólo son tecnológicos y productivos, sino también abarcan las técnicas y criterios de gestión, en un intento por establecer los procesos administrativos adecuados para maximizar los beneficios y minimizar los costos.

Tratar a las personas como recursos organizacionales es desperdiciar el talento y la mente productiva, por tanto, para proporcionar esta nueva visión de las personas hoy se habla de gestión del talento humano y no de administración de recursos humanos, y ya no se tratan como meros empleados remunerados en función de la disponibilidad de tiempo para la organización sino como socios y colaboradores del negocio de la empresa.

El Instituto Latinoamericano de Investigaciones Oncológicas S.A.S simbolizado por las siglas “ILIOS GROUP”, es una entidad prestadora de servicios de salud con altos estándares de calidad el cual brinda atención a pacientes con enfermedades de alto costo.

Mediante observación directa se infirió que Ilios Group por ser una empresa relativamente nueva se ha manejado como una empresa informal en la cual existe el área de Gestión Humana pero no se ha diseñado los procesos idóneos necesarios para el correcto funcionamiento de esta como es selección de personal, capacitación, evaluación y compensación de los colaboradores.

En la actualidad, las descripciones de cargos no se encuentran documentadas y en algunas ocasiones se ejecutan actividades de capacitación y evaluación pero no existe un proceso definido ya que se designan a referidos por el gerente impidiendo identificar las habilidades y competencias que realmente los colaboradores pueden desempeñar en los cargos determinados; los procesos de selección de personal son empíricos, se realizan a través de conocidos por los mismos administrativos, apoyado solo en algunas ocasiones por el área de Gestión Humana lo cual evidencia inconsistencias entre lo requerido y en lo que realmente se está realizando en el área. Lo antes mencionado genera inconformismo y malestar entre los empleados, causando reducción notable de las posibilidades de que las funciones sean desarrolladas de manera eficiente, por la escasa claridad en el ejercicio de las actividades a realizar, incidiendo negativamente en los empleados y en el clima laboral, lo cual hace que la rotación del personal sea demasiado alta ocasionando sobrecostos en la inducción y capacitación afectando el rendimiento de la empresa, haciéndola menos competitiva.

En este contexto, se pretende plantear elementos que orienten el diseño de los procesos del área de gestión humana, los cuales garanticen contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización, logrando que el desarrollo de la actividad económica del instituto sea de mayor calidad, alcanzando óptimos resultados en la labor de ofrecer una atención humanizadora a sus usuarios.

Para el desarrollo de la investigación será necesario hacer un análisis y una descripción de los procesos de talento humano, los cuales se describen a continuación:

Vinculación: Se despliegan las siguientes actividades; reclutamiento, Selección, Inducción, Contratación

Capacitación: La cual se centra en proporcionar a los empleados habilidades y conocimientos concretos o en corregir deficiencias en su rendimiento.

Evaluación de desempeño: Consiste en la identificación, medición y gestión del rendimiento humano en las empresas.

Bienestar: Beneficios que constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad.

Plan de Carrera: Actividad organizada estructurada y en continuo proceso cuyo objetivo es preparar a los empleados para futuras vacantes y oportunidades de ascenso.

1.4.2 Formulación del Problema

¿Cómo diseñar los procesos del área de Gestión Humana en el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Oncológicas S.A.S?

1.5 Justificación

Las teorías administrativas han demostrado que la organización del personal es indispensable para tener un crecimiento constante y efectivo en donde el talento humano es el elemento más importante que tienen las organizaciones, lo que conlleva a la búsqueda de la excelencia a través de la identificación de personal competente, capacitado y motivado buscando conjuntamente la efectividad de la organización en las respuestas al entorno empresarial altamente cambiante y competitivo que se presenta actualmente. Las instituciones y empresas contemporáneas deben constituir organizaciones formadas por personas con una filosofía común, caracterizada por la eficacia y la satisfacción laboral; de lo que se deduce que el talento Humano, es de suma importancia para la organización y no debería separarse de la función directiva general, por lo que la Gestión del talento humano, es tarea de todos los integrantes de la organización.

El diseño de los procesos de gestión humana en el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Oncológicas S.A.S., se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Por tal razón se pretende que el área de gestión humana se convierta en el socio estratégico de las demás áreas del instituto, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Así, el presente trabajo pretende que el diseño de los procesos del área de gestión humana sea un medio para que los colaboradores se desarrollen integralmente de manera individual y grupal en pro del crecimiento de la organización, buscando posicionar a los procesos de gestión humana como una herramienta que permita atender la demanda del personal en los diferentes frentes de trabajo brindándoles un buen soporte para que aporten todas sus capacidades a la empresa haciéndola cada día más competitiva. También se busca concientizar a los directivos sobre la importancia que tiene el talento humano en la empresa y sobre los beneficios que se pueden obtener al establecer los procesos de gestión humana ya que desde el principio se va a poder identificar destrezas y cualidades que van a marcar la diferencia en la ejecución de las actividades asignadas. Además el diseño de los procesos del área de gestión humana en el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Oncológicas S.A.S. permitirá alcanzar la ventaja competitiva a través del talento humano frente a las demás empresas que desempeñan la misma actividad basándose principalmente en la búsqueda y perfeccionamiento de características, ventajas y cualidades en el talento humano que no estén al alcance de la competencia y que no se puedan imitar sus capacidades y contribuciones utilizando como principal herramienta la gestión del talento humano ya que si bien es un proceso complejo, y requiere un trabajo arduo, proporciona una base a largo plazo para realizar las innovaciones y

cambios, desarrollo de productos y servicios en pro del logro de la misión; obteniendo como principales beneficios significativas mejoras en la eficiencia y eficacia del instituto dado que el valor aumenta cuando los colaboradores encuentran medios para disminuir costos, proporcionar algo único a los usuarios, o alguna combinación de estos puntos obteniendo como resultado empleados versátiles que puedan combinar sus talentos y desplegarse para trabajar en nuevas tareas en cuanto la empresa lo requiera o considere necesario.

También se pretende que el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Oncológicas S.A.S. conceptualice y coloque en práctica como cultura organizacional a los procesos de chiaven del talento humano y sean visualizados como el medio para alcanzar la ventaja competitiva siendo el vínculo para el cumplimiento de la misión y visión empresarial. Es decir, una adecuada Gestión del Talento Humano debe contribuir al logro de los objetivos del Instituto Latinoamericano de Investigaciones Oncológicas S.A.S, acercándolo a su visión.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Diseñar los procesos del área de Gestión Humana en el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Oncológicas S.A.S.

1.6.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar la realidad de los procesos del área de gestión humana en el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Oncológicas S.A.S.

Caracterizar los procesos actuales desarrollados en el área de gestión humana del Instituto Latinoamericano de Investigaciones Oncológicas S.A.S.

1.7 Delimitación de la Investigación

1.7.1 Delimitación Espacial

La presente propuesta de investigación se llevara a cabo en el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Oncológicas S.A.S, constituido mediante documento privado el 12 de febrero de 2016, e identificado con Nit 900939033-9. Su domicilio principal se encuentra ubicado en la carrera 41 No. 19D- 147 AV. Panamericana quinto piso en la ciudad de Pasto, departamento de Nariño, la dirección electrónica es ilioshome.group@gmail.com y los número de contacto es 3105037557 – 7382280 Ext. 135.

1.7.2 Delimitación Temporal

El estudio se efectuará tomando como base de estudio el periodo comprendido entre marzo de 2018 hasta diciembre de 2018.

1.8 Fundamentación Teórica

1.8.1 Antecedentes

El diseño de los procesos dentro del área de talento humano se ha visto como primera necesidad para muchas organizaciones y se ha manifestado como problema de investigación para diferentes estudios puesto que el pensamiento humano ha evolucionado rápidamente, especialmente en las últimas décadas, con relación a la importancia e impacto que poseen las personas en las organizaciones. Sin embargo ha costado mucho entender que las personas son la empresa.

La historia o evolución de la gestión humana, depende del enfoque o tipo de historicidad, basada fundamentalmente en el cambio en la concepción personal, dejándose de entender como un costo para la organización y ser considerado más bien como un recurso, y hoy día como una fuente generadora de ventajas competitivas sostenidas. Al observar la historia de la gestión del

talento humano, se evidencia la profunda huella que han dejado las relaciones de producción en los planteamientos y desarrollos que se ejercen en las organizaciones:

Según Herrera, P. (2008) La gestión del talento es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta que lo que impulsa el éxito de su negocio es el talento y las habilidades de sus colaboradores, las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención del mismo. El tema es que muchas organizaciones hoy en día, hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su empresa, pero pasan poco tiempo en su retención y desarrollo. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la empresa. No puede dejarse en manos únicamente del departamento de talento humano la labor de atraer y retener a los colaboradores si no que debe ser practicado en todos los niveles de la organización. La estrategia de negocio debe incluir la responsabilidad de que los gerentes y supervisores desarrollen a sus subalternos inmediatos.

Partiendo de opiniones de diferentes autores, la gestión del Talento Humano es la integración de las funciones que permiten administrar adecuadamente las actividades de la organización y el trabajo de las personas. En esta línea de pensamiento y teniendo en cuenta que en la era del conocimiento, el recurso más importante de la organizaciones es su capital humano, es fundamental contar con las herramientas y/o protocolos que permitan un desempeño idóneo. Chiavenato (2002), sostiene que las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate. “La administración de los recursos humanos debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios”:

1) Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión; no se puede imaginar la función del Talento Humanos sin conocer los negocios de una organización. Cada negocio tiene diferentes implicaciones.

2) Proporcionar competitividad a la organización: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.

3) Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño, los objetivos deben ser claros, así como el método para medirlos.

4) Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: los empleados no satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.

5) Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: Calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable.

6) Administrar el cambio: Cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevas tendencias y nuevos enfoques más flexibles y ágiles; que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.

7) Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones sino también, y en especial para las personas que trabajan allí.

Por otro lado, Chiavenato (2002) considera como principales procesos de la gestión del talento, la admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de las personas, retención de personas y monitoreo de personas. La gestión del Talento Humano es saber coordinar el recurso humano, es conocer cómo y de qué forma se pueden alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficaz y eficiente con la ayuda del personal y con las técnicas o estrategias empleadas, siendo estas aprobadas y supervisadas por los directivos de la organización. Además afirma que las empresas se dieron cuenta de que las personas son el elemento central de su sistema nervioso porque introducen la inteligencia en los negocios y la racionalidad en las decisiones.

En la actualidad según Dessler y Varela (2011), el área de talento humano se refiere a los procesos necesarios para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización.

Tales procesos incluyen, por ejemplo, lo siguiente:

- 1) Realizar los análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado).
- 2) Planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto.
- 3) Seleccionar a los candidatos para cada puesto.
- 4) Aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos colaboradores.

- 5) Evaluar el desempeño.
- 6) Administrar los sueldos y los salarios (remunerar).
- 7) Proporcionar incentivos y prestaciones.
- 8) Comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar).
- 9) Capacitar y desarrollar a los colaboradores actuales.
- 10) Fomentar el compromiso de los colaboradores

Con base en estudios de empresas similares se puede determinar que el diseño de los procesos del área de gestión humana es una necesidad que se debe cubrir en todas las organizaciones ya que es esencial crear estrategias que permitan minimizar las amenazas y optimizar las fortalezas, a través de lo cual se puede contextualizar las necesidades de cada organización creando mayores oportunidades de mejora tanto para la empresa como para el empleador, planteando soluciones viables que cubran esos espacios que pueden convertirse en amenazas organizacionales.

Por otro lado, Prieto (2013) habla de una dirección estratégica en la cual propone la existencia de una serie de etapas o procesos intermedios que influyen sobre los comportamientos y actitudes de los empleados, condicionando sus resultados, tales como productividad, satisfacción laboral, rotación voluntaria, etc., y con ellos, los resultados de la organización.

En relación con lo anterior, es preciso tener en cuenta que los procesos en el área de talento humano, están enmarcados en la necesidad del bienestar de los mismos, dirigidos a trabajar por el bien común tanto para la organización como para las personas que colaboran en su desarrollo, a través de la búsqueda constante de profesionales involucrados para tales cambios, mediante la flexibilidad y la rapidez de adaptación. Para lo cual es importante que El Instituto Latinoamericano de investigaciones ILIOS GROUP, disponga tanto de la capacidad de dirigir

personas como de la capacidad para responder con éxito a los cambios organizacionales al cual hoy en día se están sometiendo las diversas empresas, teniendo en cuenta que la organización es el retrato de sus miembros. De esta manera se considera de gran importancia que el talento humano este muy planificado por medio de procesos que se deberán implementar para el buen manejo y control de la empresa, de lo contrario esta área de tan importancia se verá en riesgo y debilitará a sus equipos de trabajo, pues una empresa bien organizada podrá tener mayor éxito. Para tal efecto, la creación de los procesos del área de talento humano permitirán obtener una adecuada división del trabajo, funciones claras para personal idóneo, personal comprometido, capacitado y motivado, siendo utilizados como un recurso de forma estructurada, para poder conseguir unos resultados que se traduzcan en la producción y bienestar de cada una de las personas que la integran, debido a que es en esta área en donde se observa mayor debilidad por el inconformismo que manifiestan los empleados.

El grupo de empleados lo conforman 25 personas, cada uno con conocimientos diferentes pero característicos y necesarios, la dirección y gerencia la lideran sus propios dueños convirtiéndose en una problemática al momento de la organización y toma de decisiones por lo cual es importante e indiscutible conocer, crear e implementar adecuados procesos que se conviertan en mecanismos esenciales para que sean definidos e instaurados para obtener el desarrollo sostenible de la empresa.

Con el desarrollo de la investigación se logrará fortalecer aquellas prácticas que se llevan a cabo dentro de la organización y en la cual se pretende hacer del talento humano el eje fundamental de la organización, esto mediante la creación y formulación de procesos que promuevan el buen desempeño, el logro de resultados y el fortalecimiento del capital humano. Cabe anotar que la información a la cual se ha tenido acceso ha sido bastante escasa, debido a

que en la Región no se han liderado variedad de investigaciones en el tema. No obstante, a través de una mirada directa de los diferentes actores, se ha llegado a determinar la investigación en cuanto a los procesos del área de talento humano como parte fundamental en las empresas.

Por lo anterior, se permite afirmar que estos procesos no son aislados, pues su desarrollo y funcionamiento en coordinación con la estrategia organizacional son de gran importancia para el logro de los objetivos, de ahí la definición de macro- procesos.

Estos macro - procesos, según García (2009) son: 1) Organización y planificación del área de gestión humana: su objetivo es la preparación y definición de las actividades necesarias para el buen funcionamiento y desarrollo de los demás procesos de gestión humana, con el fin de que el área sea estratégica y de apoyo a la organización; 2) Incorporación y adaptación de las personas a la organización: su objetivo es la vinculación y asimilación de las personas a la organización y su alineación con la estrategia y cultura de la misma con el fin de generar valor a la organización; 3) Compensación, bienestar y salud de las personas: tiene como objetivo desarrollar el sistema para mantener motivados a los empleados y generar sostenibilidad dentro de la organización; 4) Desarrollo de personal: busca el desarrollo de las habilidades intelectuales y emocionales a nivel profesional y personal, con el fin de estimular la innovación, la generación de conocimiento y las competencias para que la empresa genere valor; y 5) Relaciones con el empleado: su objetivo es mantener las relaciones laborales empleado-empendedor con el fin de generar estabilidad y aportar a la estrategia de la organización.

En este sentido y tomando como punto de partida la organización que ha servido como objeto de estudio, el desarrollo de esta investigación se enfoca en la creación de los siguientes procesos que serán el eje fundamental de la empresa para su respectiva organización:

Reclutamiento: Es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

Selección de personal: La selección es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. En un sentido más amplio escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa

Inducción: Es la integración de nuevos empleados en la empresa y la unidad en la que van a trabajar, es importante que los nuevos empleados se familiaricen con las políticas y procedimientos de la empresa, así como con las expectativas de rendimiento.

Capacitación: De esta depende el funcionamiento que debe tener el trabajador o grupo asociado, la capacitación es el punto fuerte para que haya un desarrollo exitoso.

Evaluación de desempeño: Consiste en la identificación, medición, y gestión del rendimiento humano en las empresas.

Bienestar: Son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresa ofrecen a sus empleados.

Plan de carrera: Se trata de una actividad organizada, estructurada y en continuo proceso que reconoce a las personas como un recurso vital de la empresa.

1.8.2 Reseña histórica Ilios Group

El Instituto latinoamericano de investigaciones oncológicas S.A.S, fue fundada el 10 de febrero de 2016 en la ciudad de Pasto, como una Sociedad Anónima por iniciativa del médico especialista en Oncología Clínica el Dr. Mauricio Rodríguez Pabón y su esposa la Dermatóloga Martha Janeth Sosa reconocidos por su ardua labor en el sector de la salud quien encabezaron la lista de socios y los cuales crearon el proyecto de una institución basada en un trato digno y humanizado a los usuarios direccionando la prestación de los servicios de calidad a los usuarios,

las familias y partes interesadas, el 07 de octubre de 2017 Ilios group, traslada sus servicios a la ciudad de Ipiales para brindar atención al paciente oncológico en la ciudad. Abrió sus puertas con servicios de mediana complejidad, posteriormente creo un programa de atención en cuidados Paliativos especiales basado en atención integral y seguimiento de sus paciente.

Actualmente IPS Ilios Group está ubicada en la Cra 41 No 20 – 60 Barrio Morasurco, ha ampliado su portafolio de servicios que pretende aportar al mejoramiento de la calidad de vida de sus usuarios durante el proceso integral de atención en salud, mediante una atención profesional con estándares de calidad y oportunidad de los servicios, enfocándose en atender las necesidades y expectativas de sus clientes.

1.9 Aspectos metodológicos

1.9.1 Tipo de investigación

La Investigación descriptiva sirve para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. El estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación. Para el caso de esta investigación, realizaremos un estudio de la situación actual de la organización desde el punto de referencia del proceso de gestión humana enfatizando en los procesos de talento humano, para la vinculación, capacitación, evaluación, bienestar, motivación. Esto con el fin de establecer un diagnóstico de la situación vigente y poder diseñar los procesos para mejorar la situación actual. Este tipo de investigación es el más adecuado ya que permite definir de la manera más precisa situaciones reales y plantear situaciones a través del análisis detallado de las actividades que actualmente se ejecutan dentro de la organización.

1.9.2 Método de investigación

El método por utilizar es el método deductivo ya que se trata de un proceso de conocimiento que parte de situaciones generales que se presentan de los procesos de gestión humana. Luego entonces, esto permitirá dar explicación a los hechos o las situaciones particulares que se registran dentro de la organización y así analizar y evaluar la aplicación concreta. Por tanto, será necesario la utilización de técnicas de recolección de información tales como: Observación, entrevista, cuestionario, formatos y/o manuales.

1.9.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la recopilación de la información que permita describir y explicar los hechos que definen el problema de investigación será necesario recurrir a: La utilización de fuentes primarias, que son las que han tenido relación física directa con los eventos que se están construyendo.

Para la recolección de datos se implementaron las siguientes técnicas:

Observación: Observar es advertir los hechos como se presentan de una manera espontánea y consignarlos por escrito. Es el método fundamental de obtención de datos de la realidad, toda vez que consiste en obtener información mediante la percepción intencionada y selectiva, ilustrada e interpretativa de un objeto o de un fenómeno determinado. Esta observación es participante directa, porque a través de esta se obtendrá la información necesaria con el fin de conocer los comportamientos, percepciones e inquietudes de la población a estudiar para luego diseñar un plan de gestión humana para corregir las debilidades actuales e implantar las no existentes encontradas en los diferentes procesos ejecutados actualmente por la organización.

Cuestionario: Se hacen a través de la aplicación de un cuestionario, el cual permite el conocimiento de las percepciones y opiniones de los empleados en cuanto a su situación actual en la organización.

Entrevista: Permite al entrevistado proporcionar detalles específicos a las respuestas enfocándolas hacia los diferentes procesos que se llevan a cabo en los procesos de talento humano y en la forma en cómo estos son desarrollados por la persona encargada en este caso el coordinador de talento humano.

Formatos y/o manuales: Se hace necesario que en el transcurso del trabajo se presenten formatos y manuales los cuales permiten la estructuración adecuada de cada uno de estos procesos. La aplicación de cada uno de estos procesos estará determinada de acuerdo con la existencia o no de los mismos en la empresa. Esta es una de las herramientas más importantes utilizadas, pues permite la unificación de la información de cada uno de los procesos y a su vez provee la información necesaria de cada uno de estos, para su posterior aplicación en la empresa.

1.9.4 Población

Para el presente análisis se tendrá en cuenta como población al personal que integra el área directiva de la IPS ILIOS GROUP en la Ciudad de San Juan de Pasto, ubicada en la Carrera 41 No 20- 60 Barrio Morasurco, las cuales la integran 13 personas que estarían directamente vinculadas con el resto de personal.

2. Cronograma

ACTIVIDADES	MESES																											
	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPT				OCT				NOV				DIC			
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión bibliográfica																												
Ajuste de la propuesta																												
Presentación primer informe																												
Desarrollo de marco de antecedentes y ajuste de propuesta																												
Determinación y ajuste marco metodológico																												
Revisión y ajuste de instrumento (cuestionario)																												
Recolección de información																												
Elaboración de informe de análisis																												
Análisis y descripción de resultados																												
Elaboración y sustentación de informe final																												

3. Presupuesto

TIPO	CATEGORÍA	RECURSO	DESCRIPCIÓN	FUENTE	MONTO
Recursos disponibles	Insumos	Equipo de computo	Computadoras portatil e impresora	Personal	
		Horas de internet	Internet	Personal	30.000
		Transporte	Para traslados a la empresa para acercamiento a los colaboradores y a la aplicación de cuestionario	T. público	10.000
Recursos necesarios	Gastos de trabajo de campo	Fotocopias	25 fotocopias	Servicio prestado	5.000
		Transporte	Pago servicio transporte público	T. público	10.000
	Materiales	Resma de Papel e impresiones	Hojas de impresión de trabajos de avances	Personal	25.000
	Presentación trabajo final	Impresión	Impresión y rganización de trabajopara su respectiva entrega	Servicio contratado	50.000
TOTAL					130.000

Referencias Bibliográficas

- Bavaresco de Pietro AM. (1997). *Proceso Metodológico de la Investigación (Como hacer un Diseño de Investigación)*. Venezuela: editorial de la Universidad del Zulia.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: editorial McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: editorial McGraw-Hill.
- García Solarte, M. (2009). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana*. Pensamiento & Gestión, (27), 162-200.
- Hernández M. Fernández J, Baptista R. (1991). *Metodología de la investigación científica*. Buenos Aires: editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, Fernández Baptista (1994). *Metodología de la Investigación*. Colombia: editorial McGraw Hill
- Herrera, P. (2008). Gestión de lo Humano. *Historia de la Gestión del Talento Humano*. Disponible en Internet: gestiondelohumano.wordpress.com/historia-de-la-gestion-del-talento-humano.
- Peiró Silla, J.M. y Prieto Alonso, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: editorial Síntesis, S.A