

MODELO ESTRATÉGICO GERENCIAL PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD AGRÍCOLA INTEGRAL COJEDES

(MANAGEMENT STRATEGIC MODEL FOR THE SELECTION OF MANAGING PERSONNEL IN THE NATIONAL INSTITUTE OF COMPREHENSIVE AGRICULTURAL HEALTH COJEDES)

Samuel José Ochoa Farfán

Ingeniero Agroindustrial. Supervisor de Producción de la Empresa Ingeniería Grupo Merino (IGM).
Profesor contratado a tiempo convencional, UNELLEZ. samuel182_4@hotmail.com

Victor Mendoza

Licenciado en Educación mención Biología (UNELLEZ). Magister en Educación Ambiental (UNELLEZ). Doctorante en Educación Ambiental. Profesor Agregado UNELLEZ.
mendezavictor70@gmail.com

Recibido: 30/03/2018. **Aceptado:** 15/06/2018

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general diseñar un modelo estratégico gerencial para la selección del personal directivo en el Instituto Nacional de Salud Agrícola Integral Cojedes. Está planteada bajo el enfoque cuantitativo, modalidad de proyecto factible, tipo de investigación de campo, nivel descriptivo, diseño no experimental, en el tipo transeccional, la población fue de 80 individuos y la muestra estuvo conformada por 45 sujetos. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento cuestionario de preguntas cerradas, con dos alternativas de respuesta (Si y No). La validación del instrumento se realizó por juicio de expertos. El cálculo de la confiabilidad del instrumento se realizó por prueba K20 de Kuder-Richarson dando 0,87 lo cual lo hace altamente confiable, el método utilizado para el análisis de los datos fue el estadístico descriptivo presentado en tablas de distribución de frecuencia y porcentajes. En el diagnóstico, el 98% de los trabajadores del INSAI-Cojedes señaló que la gerencia de la organización está relacionada con los logros de los objetivos institucionales y el 100 % manifiesta que los gerentes actuales no tiene el perfil académico para el cargo que ocupan en la organización.

Descriptor: Selección de Personal, Desempeño Laboral, Gerencia Pública, Modelo Estratégico.

ABSTRAC

The present research has as general objective to design a strategic managerial model for the selection of management personnel in the National Institute of Integral Agricultural Health Cojedes. It is proposed under the quantitative approach, feasible project modality, type of field research, descriptive level, non-experimental design, transectional type, the population was 80 individuals and the sample consisted of 45 subjects. The technique used for data collection was the questionnaire survey and the questionnaire closed questions, with two alternative answers (Yes and No). The validation of the instrument was made by expert judgment. The reliability of the instrument was calculated by Kuder-Richarson K20 test, giving 0.87, which makes it highly reliable. The method used for data analysis was the descriptive statistic presented in frequency distribution tables and percentages. In the diagnosis, 98% of INSAI-Cojedes workers indicated that the organization's management is related to the achievement of

institutional objectives and 100% state that current managers do not have the academic profile for the position they occupy in the organization.

Descriptors: Recruitment, Job performance, Public management, Strategic model.

INTRODUCCIÓN

Para que una organización sea exitosa en la prestación de servicios, con premisa en la calidad del mismo, debe contar no solo con una buena estructura organizativa, sino con personal idóneo que pueda gerenciar y administrar eficazmente el capital humano, los recursos económicos, optimizar la prestación de los servicios y consolidar la visión, misión y objetivos de la organización, en aras de buscar su permanencia en el tiempo, de allí que la selección de personal constituya uno de los aspectos centrales en la gerencia, especialmente en la que compete a este estudio que es la gerencia pública.

Su premisa fundamental, parte de la consideración del capital humano como una ventaja real, más allá de los recursos materiales, financieros o tecnológicos con las que cuenta, pues el capital humano es una inversión de la institución y no un costo de la misma.

Cabe indicar, que toda organización demanda la eficacia y eficiencia de su personal para hacer posible la prestación de un bien o servicio, por lo que necesitan seleccionar profesionales con conocimiento y experiencia en las áreas vacantes para lo cual se deben aplicar técnicas y criterios de selección y emplear fuentes de recolección de información.

En este sentido, el funcionario público tiene la responsabilidad social de atender las necesidades del contexto social donde labora, de allí que Gómez y Salazar (2011), afirman que “Se hace necesario crear conciencia en los líderes, dirigentes políticos y profesionales en general que están al frente de los diferentes entes del Estado para que se preocupen por modernizar la gerencia pública haciéndola más eficaz y eficiente” (p.12), que es precisamente lo que se buscó desarrollar en la presente investigación.

Planteamiento del Problema

Por ser las organizaciones entes intangibles, deben buscar su supervivencia amparados en el capital humano que las conforman y que son las bases sobre las cuales se sustenta su funcionamiento, más allá de cualquier infraestructura y presupuesto, es el capital humano quien lleva al éxito o al fracaso a las instituciones, especialmente en estos tiempos de complejidad y postmodernidad.

Es innegable que a nivel mundial, las naciones buscan afanosamente consolidar sus instituciones como garantes de la marcha eficiente del estado, pues al ser las instituciones públicas partes de un todo engranado y articulado para el funcionamiento del Estado, es allí, en la base conformada por las

organizaciones públicas donde se fortalece un Estado, más que su ideario político, su modelo económico, son las instituciones quienes le dan la verdadero significado de Estado a una nación, pues las instituciones son el reflejo del manejo del mismo y la evidencia de la eficacia y la eficiencia de la prestación de los servicios públicos, que es el fin último de una institución pública, prestar un servicio a la comunidad donde desarrolla su accionar.

Desde ésta perspectiva, la presente investigación propone el diseño de un modelo estratégico gerencial para la selección del personal directivo con la finalidad de mejorar la operatividad en el Instituto Nacional de Salud Agrícola Integral (INSAI) - Cojedes, es oportuno señalar, que se desconoce el modelo estratégico operativo gerencial de selección del personal directivo actual implementado por él instituto, por lo que dicho proceso presenta debilidades, tales como se seleccionan los gerentes del instituto sin considerar la formación académica y experiencia que éste debe poseer en el control fito y zoonosanitario, control de plagas, manejo sustentable de recursos naturales, y roles gerenciales y administrativo, entre otros, lo cual incide negativamente en el desarrollo de las actividades realizadas en el instituto.

Por otra parte, el personal profesional y técnico que allí labora es altamente calificado en las áreas del conocimiento propias del instituto, lo cual por su responsabilidad y

compromiso personal e institucional ha permitido mantener un ritmo de trabajo de alta calidad pero por debajo de los estándares de productividad, eficacia y eficiencia para los cuales fue creado el INSAI - Cojedes.

Cabe destacar, que la selección de personal asumida por la institución en estudio, la hace vulnerable y susceptible a la inoperatividad debido a la falta de experiencia, compromiso, responsabilidad y humanismo en el personal directivo, acotando que muchos de estos cargos en la administración pública provienen de compromisos políticos, los cuales en la mayoría de los casos resultan en una decepción y una situación que va llevando continuamente a un punto de quiebre a las instituciones de la administración pública.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Gestión de Recursos Humanos

La gestión de los recursos humanos, es definida por Stoner y otros (2000) como “Las actividades implicadas en la búsqueda, contratación, formación, desarrollo de competencias, compensaciones de todo tipo del personal y fomento de una cultura competitiva, entre otras. Respalda tanto a las actividades primarias como a las de soporte” (p.39)

Estas ocurren en diferentes partes de una empresa, Bateman y otros. (2001t), sostienen que “Su dispersión puede llevar a políticas inconsistentes afectando las ventaja competitiva, a través de su papel en la

determinación de las competencias, la motivación de los empleados, así como el costo de contratar y entrenar” (p.132)

Por otra parte es oportuno señalar, que el INSAI - Cojedes, es un organismo público, razón por la cual se rige por los lineamientos de la administración pública, que De Pedro (1997) la define como:

Un conjunto de órganos que tienen a su cargo la actividad de administrar los bienes del Estado y la actividad en sí misma, nace, necesariamente, tanto de una normativa reguladora y organizadora de la propia estructura administrativa de los órganos y entes administrativos como aquella capaz de establecer las relaciones de trabajo generales con sus servidores (p.15)

La administración pública, tiene por objetivo según De Pedro (ob.cit) “La acción de administrar la satisfacción de necesidades de la población mediante la ejecución de políticas, planes y programas desarrollados por las distintas dependencias que la integran, por lo cual es obvia la importancia del rol del funcionario público” (p.21). De esta manera, se evidencia la íntima relación existente entre la concepción, estructura y organización de la función pública, con la estructura y la organización de sus organizaciones.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación está dada en primer lugar, bajo un enfoque cuantitativo, que según Hernández, Fernández y Batista (2009), señalan

que: “El enfoque cuantitativo intenta explicar y predecir fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos” Es decir, que con este enfoque se pretende demostrar la necesidad de utilizar criterios diferentes a los actualmente utilizados para la selección del personal directivo del Instituto Nacional de Salud Agrícola Integral (INSAI) – Cojedes.

El presente estudio de acuerdo a la naturaleza de su investigación y nivel de profundidad, de sus objetivos es descriptivo, el cual según Arias (2006), “Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento...” (p.24). De igual manera, el tipo de investigación en el cual se inserta es de campo por cuanto “Cada una de las operaciones que el investigador debe realizar para obtener la información directamente de la realidad, sin ningún tipo de intermediación”. Rangel (2002).

La modalidad adoptada en este estudio es la del proyecto factible que según Veliz (2004), es “Cuando el trabajo representa una solución operativa al problema.” La población estuvo representada por todo el personal que labora en la mencionada institución incluyendo a todos los obreros y empleados técnicos y profesionales que corresponde a ochenta (80) personas que representan los sujetos de estudio, la muestra queda conformada por cuarenta y cinco (45) sujetos, teniendo una confiabilidad

estadística de 95,5% y un error muestral de 10%.

La recolección de datos se realizó bajo la modalidad de encuesta, para la cual el instrumento utilizado fue un cuestionario, con quince preguntas de tipo dicotómicas con dos opciones de respuesta (si y no), la validez del instrumento se realizó por juicio de expertos y la confiabilidad se calculó mediante el Coeficiente K20 de Kuder-Richarson, la cual arrojó como resultado 0,87, lo cual le confiere al instrumento una confiabilidad muy buena.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Entre la información que arrojó el diagnóstico, destaca que la capacitación de los actuales gerentes para desenvolverse en el

que es necesario seleccionar apropiadamente el personal directivo del instituto objeto de estudio. Por todo lo antes planteado, se confirma la necesidad de seleccionar al personal directivo del INSAI – Cojedes por criterios de competencia gerencial, perfil académico y capacitación para los cargos antes señalados.

Ante la situación descrita, y asumiendo la corresponsabilidad social consagrada en el artículo 4 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), que establece la obligatoriedad de colaborar en las funciones públicas del Estado de aras de fortalecer la eficacia y eficiencia del mismo, se plantea como alternativa de solución un modelo estratégico gerencial para la selección del

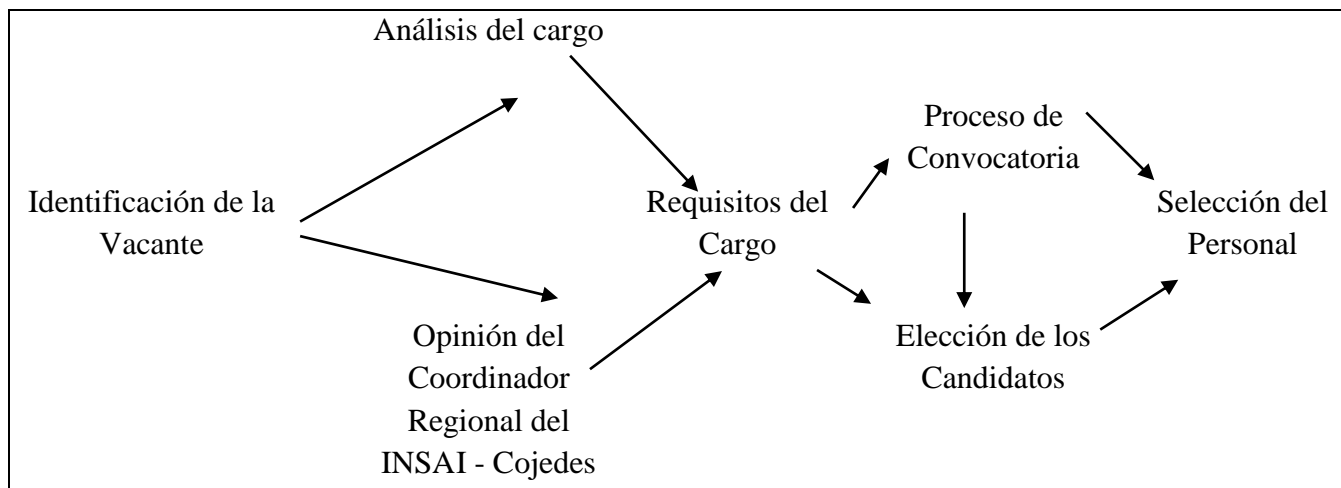


Figura 1. Planeación para la selección de personal Directivo en el INSAI – Cojedes.

Fuente: Adaptación Werther, (2000).

cargo que ocupan, el 93 % del personal encuestado del INSAI – Cojedes manifestó que los mismos no están capacitados para ocupar el cargo que ostentan, esta información ratifica

personal directivo, basado en el perfil profesional, la experiencia laboral y en las responsabilidades inherentes a los cargo gerenciales.

Para seleccionar al personal apropiado para la institución, se plantea el proceso que se presenta en la figura 1, correspondiente a la

planeación que se debe realizar en la oficina de Recursos Humanos para la selección de personal directivo en el INSAI – Cojedes y que corresponde al modelo que se propone en la presente investigación.

incorporar buenos gerentes a la planta laboral del Instituto Nacional de Salud Agrícola Integral (INSAI) Cojedes.

CONCLUSIONES

La evaluación del modelo estratégico

Cargos Directivos

Tabla 1

Modelo de Descripción de Cargos Directivos en el INSAI – Cojedes

Cargo	Nivel	Perfil	Requisito	Experiencia
Coordinador Regional	Alta Gerencia	Ingeniero en Producción Agroindustrial o Carreras equivalentes	Estudios de cuarto nivel académico	04 años de experiencia en cargos similares
Director Salud Animal Integral	Gerencia Media	Médico Veterinario, Ingeniero en producción Animal o carrera equivalente	Estudios de cuarto nivel académico	03 años de experiencia en cargos similares
Director Salud Vegetal Integral	Gerencia Media	Ingeniero Agrónomo carrera equivalente	Estudios de cuarto nivel académico	03 años de experiencia en cargos similares
Director Agroecología	Gerencia Media	Ingeniero Agrónomo, Ingeniero Agroindustrial o carrera equivalente	Estudios de cuarto nivel académico	03 años de experiencia en cargos similares
Director Laboratorio Zoosanitario	Operativo	Médico veterinario, T.S.U. Zootecnia	Especialista en control Zoosanitario o carreras equivalentes	02 años de experiencia en cargos similares
Director Laboratorio Fitosanitario	Operativo	Ingeniero Agrónomo, Ingeniero Agrícola, T.S.U. Fitotecnia	Especialista en control Fitosanitario o carreras equivalentes	02 años de experiencia en cargos similares
Director Lucha Biológica	Operativo	Biólogo, Ingeniero Agrícola	Especialista en biotecnología o equivalentes	02 años de experiencia en cargos similares

Fuente: Ochoa, Mendoza (2018)

En el mismo orden de ideas, en la tabla 1, se describen los cargos necesarios para la institución y las características mínimas necesarias que se deben considerar para

gerencial para la selección del personal directivo en el INSAI – Cojedes, indica que el mismo es viable en su estructura, contenido y aplicación, dependerá de los entes regionales

con competencia para tal fin realizar los ajustes que consideren necesarios para su implementación.

La investigación concluye que: La selección de personal en una organización es un hecho social, importante para el adecuado desempeño laboral de un individuo y determinante para el éxito organizacional. Se recomienda: Que la Oficina de Recursos Humanos del INSAI – Cojedes, asuma su rol en materia de selección y ascenso del personal que labora en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. 2006. El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica (5a ed.). Caracas. Editorial Episteme.
- Bateman y Otros. 2001. Competencias Gerenciales.[Documento en Línea]. Disponible en [www.http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/481/1189](http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/481/1189), [Descargado el 12-11-2016].
- De Pedro, P. 1997. Problemática de RRHH. Resumen N° 3. Función Pública y Privada. [Documento en Línea]. Disponible en: <http://venomsystems.blogspot.com/2008/04/resumen-n3-funcion-publica-y-privada.html>. [Descargado el 15-08-2016].
- Gómez, J y Salazar, J. 2011. Modelo de gerencia municipal basado en la cultura organizativa para optimizar el funcionamiento de la Alcaldía del municipio Tinaquillo del estado Cojedes. [Documento en Línea]. Disponible en: <https://www.clubensayos.com/temas-variados/modelo-de-gerencia-municipal-basado-en-la-cultura/845564.html>. [Descargado el 14-01-2017].
- Hernández, Fernández y Baptista. 2009. Metodología de la investigación. Tercera

- Edición. Editorial McGraw-Hill. Internacional México.
- Rangel, 2002. Cuidados de Ambiente, Disponible en: <http://cuidadodelambientealexandraamaya.blogspot>. Consultada el 15-03-2016.
- Stoner y Hellriegel 2000. El Gerente y su Función en la Organización. [Documento en Línea]. Disponible en http://www.academia.edu/9352938/Administraci%C3%B3n_6ta._edici%C3%B3n. [Descargado el 12-11-2016].
- Veliz, 2004. Como Hacer y Defender una Tesis, Editorial McGraw Hill, México. Disponible en: <http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-14-7/articulo-7.pdf>. Consultada el 28-03-2016
- Venezuela 1999. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 1999. Gaceta oficial de la República de Venezuela N° 36860. Diciembre 30, 1999.