

**Plan de mejoramiento para la selección del talento humano para
Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S.**

Angie Daniela Gualguan Joya

Lilia Eulalia Vallejos Benavides

Sonia Maricel Morales Ayala

Wilmer Alexander Sarasty Córdoba

Director

Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Diciembre de 2023

Dedicatoria

A nuestros padres, por su amor incondicional, apoyo y sacrificio a lo largo de nuestra carrera académica, gracias por ser fuente de inspiración y por creer en todo momento.

A nuestro tutor y director del grado por su guía, paciencia y conocimientos compartidos, gracias por asesorarnos constantemente y motivarnos a dar lo mejor en este trabajo de grado.

A nuestros seres queridos y amigos, por permanecer constantes a nuestro lado durante este camino académico.

A todos los profesionales, tutores y directivos que participaron en este estudio, por su colaboración, tiempo y conocimientos compartidos; sin su participación, este trabajo no habría sido posible.

A todas las personas que confiaron en nosotros, quienes nos brindaron la oportunidad de aprender y crecer en el campo de la planificación del talento humano en la empresa Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. gracias por la confianza depositada y por permitirnos contribuir al mejoramiento de la atención en esta área.

Y a todos aquellos que de alguna manera han contribuido en nuestra formación académica y personal, nuestro más sincero agradecimiento, por ser parte fundamental de nuestro camino hacia el éxito.

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que nos brindaron su apoyo y contribución en la realización de este trabajo.

A nuestro asesor Andrés Felipe Pérez Saavedra, por su orientación experta, paciencia y valiosas sugerencias y debates constructivos a lo largo de todo el proceso de investigación. Sus conocimientos y guía fueron fundamentales para dar dirección a este trabajo.

A nuestras familias y amigos, quienes nos brindaron su constante apoyo emocional y aliento durante este desafío. Su confianza en nosotros fue un motor fundamental para superar los obstáculos.

Agradecemos a la UNAD, por proporcionar los recursos necesarios para llevar a cabo la investigación. Su respaldo académico hizo posible la realización de este proyecto.

A todos los participantes de la encuesta/entrevistas, cuyas contribuciones y tiempo dedicado fueron esenciales para recopilar datos relevantes. Sus experiencias y opiniones fueron vitales para respaldar las conclusiones de este trabajo.

Finalmente, queremos agradecer a aquellas personas que de alguna manera haya aportado a este proyecto y que no haya sido mencionada de manera específica. Sus contribuciones son igualmente apreciadas.

Este trabajo no habría sido posible sin el apoyo y la ayuda de todas estas personas y entidades.

Estamos sinceramente agradecidos por su generosidad y compromiso.

Resumen

El proyecto de la empresa Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. tiene como objetivo mejorar la planificación de selección del talento humano para garantizar una atención de calidad en la atención médica pediátrica. El proyecto se divide en tres fases, la primera es el análisis de la situación actual, en esta fase se analiza la situación actual de la planificación de la selección del talento humano en la empresa, identificando los problemas y desafíos existentes. En segundo lugar el reconocimiento de estrategias efectivas, en esta fase se identifican estrategias efectivas de atracción y retención de personal altamente calificado, generando un ambiente laboral atractivo y motivador que fomente la permanencia y compromiso de los profesionales en la empresa, seguido se presenta un plan de formación continua y desarrollo profesional para el talento humano existente en la empresa, alineado con la misión y visión empresarial, con el fin de mantenerlos actualizados en las mejores prácticas y avances en la atención médica pediátrica, promoviendo su crecimiento y compromiso a largo plazo. El proyecto propone una serie de recomendaciones para mejorar dicha selección de talento humano, entre las que se incluyen, desarrollar un plan integral de planificación del talento humano, establecer perfiles de cargos claros, actualizados y utilizar métodos de selección efectivos, generar un ambiente laboral atractivo, ofrecer oportunidades de formación continua y desarrollo profesional. La implementación de estas recomendaciones ayudará a la empresa a mejorar la calidad de la atención médica pediátrica, atraer y retener a profesionales altamente calificados y cumplir con las normativas y regulaciones vigentes.

Palabras clave: planificación, pediátrica, empresa, normativas, selección.

Abstract

The company project “Cardiodiagónico Pediátrico IPS S.A.S.” aims to improve human talent selection planning to guarantee quality care in pediatric medical care. The project is divided into three phases, the first is the analysis of the current situation, in this phase the current situation of planning the selection of human talent in the company is analyzed, identifying existing problems and challenges. Secondly, the recognition of effective strategies, in this phase effective strategies for attracting and retaining highly qualified personnel are identified, generating an attractive and motivating work environment that encourages the permanence and commitment of professionals in the company, followed by a plan. of continuous training and professional development for the existing human talent in the company, aligned with the business mission and vision, in order to keep them updated on the best practices and advances in pediatric medical care, promoting their growth and long term commitment. The project proposes a series of recommendations to improve said selection of human talent, including developing a comprehensive human talent planning plan, establishing clear, updated position profiles and using effective selection methods, generating an attractive work environment, offer opportunities for continuous training and professional development. Implementing these recommendations will help the company improve the quality of pediatric healthcare, attract and retain highly qualified professionals, and comply with current standards and regulations.

Keywords: planning, pediatric, company, regulations, selection.

Tabla de contenido

Introducción	9
Planteamiento del problema.....	10
Justificación	12
Objetivos	15
Antecedentes	16
Marco teórico	18
Marco legal	22
Metodología de la investigación	26
Resultados	29
Conclusiones	41
Recomendaciones	42
Referentes bibliográficos	44
Apéndices.....	48

Lista de tablas

Tabla 1 Talento humano de la Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. encuestados.....	31
Tabla 2 Plan de mejoramiento	39

Lista de figuras

Figura 1 Pregunta 1	32
Figura 2 Pregunta 2	33
Figura 3 Pregunta 3	34
Figura 4 Pregunta 4	35
Figura 5 Pregunta 5	36
Figura 6 Pregunta 6	37
Figura 7 Pregunta 7	38

Introducción

En el desarrollo de la actividad se propone un estudio y análisis de la planeación para seleccionar el talento humano para la atención médica pediátrica, la cual es una disciplina esencial en la salud pública y su calidad depende en gran medida del talento humano que la respalda. En este contexto el servicio de cardiodiagnóstico pediátrico el cual en el desarrollo del curso vamos a desempeñar un papel fundamental para encontrar el personal idóneo en el diagnóstico y tratamiento de afecciones cardíacas en niños. La planificación del talento humano en este servicio es un desafío constante y crucial para garantizar una atención de calidad en los servicios que desde la empresa Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S presta.

Este proyecto de grado se enfoca en explorar los desafíos y estrategias asociados con la planificación del talento humano en un servicio de cardiodiagnóstico pediátrico, específicamente en la empresa Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. a lo largo de este trabajo, analizaremos cómo la atracción, desarrollo y retención del personal especializado en este campo pueden influir en la calidad de la atención brindada a los pacientes pediátricos.

Nuestra investigación se centra en identificar las mejores prácticas y estrategias para abordar estos desafíos y garantizar que el talento humano esté alineado con la misión de proporcionar atención neurológica y cardiológica de alta calidad a niños y niñas desde la etapa neonatal hasta la adolescencia. Además, consideraremos las implicaciones legales y regulatorias que rodean el proceso de contratación y retención de personal en el campo médico.

A través de este proyecto, esperamos contribuir al mejoramiento de la planificación del talento humano en el servicio de cardiodiagnóstico pediátrico, brindando recomendaciones prácticas, basadas en evidencias que puedan beneficiar a la empresa y en última instancia a los pacientes jóvenes que dependen de una atención especializada.

Planteamiento del problema

La atención médica pediátrica es un pilar fundamental en el sistema de salud, ya que garantiza el bienestar de los niños y sus familias. En este contexto, la empresa Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. ha emergido como un referente al especializarse en el diagnóstico y tratamiento de afecciones cardíacas y de segundo nivel de atención en salud en pacientes pediátricos. Su compromiso con la excelencia en la atención médica es indiscutible y su compromiso con la mejora continua es evidente. No obstante, la empresa se enfrenta a un desafío crítico que podría comprometer su capacidad para proporcionar atención pediátrica de alta calidad y continuidad.

La problemática central que afecta a la empresa se relaciona de manera directa con la gestión del talento humano al servicio de Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. por la falta de planificación en la metodología para seleccionar el personal.

Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. es una empresa nueva en el mercado Nariñense, pero tiene el interés pleno de ofrecer al departamento, personas capaces de resolver situaciones y atender al público para el cual fue creado, siendo éste la comunidad infante. Ante los desaciertos que ha tenido en la selección de personal y por ende ha causado equivocación en la contratación poco apropiado se a tomado la decisión de hacer un plan de selección de talento humano.

En este contexto se pretende desarrollar las siguientes preguntas:

¿El talento humano administrativo y asistencial debe tener experiencia en trabajo con niños?

¿El talento humano asistencial debe cumplir con requisitos académicos específicos?

¿El talento humano administrativo debe tener experiencia y formación en salud?

¿Cuáles son las normas específicas a las que debemos atender?

¿Cuál es la demanda en el mercado de los servicios que vamos a ofrecer?

¿Qué capacidad instalada necesitamos para atender la población?

La causa de las equivocaciones en seleccionar el talento humano fue la ausencia de planificación desde la convocatoria de la necesidad del servicio hasta la selección, también no hubo perfiles definidos.

El objetivo principal de Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. es responder todas las inquietudes anteriores y coadyuvar a la elaboración de un plan que contemple las fases de selección de talento humano con disciplina y contribuir a la calidad en la prestación de los servicios que ofrecemos.

Formulación del problema

¿Cuáles son los desafíos y estrategias para mejorar la planificación de la selección del talento humano en un servicio de Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. y así garantizar una atención de calidad?

Justificación

Para llevar a cabo un proyecto integral de planificación de selección del talento humano en Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. es fundamental y se basa en varios aspectos clave.

La atención médica pediátrica es un componente crítico en el sistema de salud, destinado a garantizar el bienestar y la salud de los niños y niñas. En este contexto, la empresa Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. se ha consolidado como un referente en el diagnóstico y tratamiento de afecciones cardíacas en pacientes pediátricos, desempeñando un papel fundamental en la atención de segundo nivel de salud en el departamento de Nariño. A pesar de su compromiso innegable por ofrecer atención médica de alta calidad, la empresa enfrenta un desafío crítico relacionado con la gestión de su talento humano, específicamente en la falta de una metodología de selección de personal adecuada. La empresa ha experimentado dificultades en la contratación de personal idóneo y carece de perfiles definidos para las posiciones requeridas, lo que ha llevado a situaciones de equivocación en la selección de su personal. Esta problemática no solo compromete la calidad de la atención médica brindada a los pacientes pediátricos, sino que también afecta la eficiencia y la efectividad de los procesos internos de la empresa. La ausencia de un plan integral de selección de talento humano ha resultado en la falta de alineación entre el personal contratado y la misión de la empresa, lo que podría poner en riesgo su reputación y su capacidad para ofrecer servicios de alta calidad.

La justificación para abordar este problema y llevar a cabo un proyecto de planificación del talento humano es multifacética y crucial.

Mejora de la calidad asistencial.

La calidad de la medicina pediátrica es esencial para el bienestar de los pacientes jóvenes y sus familias. Asegurar que el personal sea idóneo y esté debidamente calificado para tratar

enfermedades cardíacas en niños es fundamental para mejorar la calidad de la atención y asegurar resultados clínicos óptimos.

Atracción de talento especializado.

La selección y contratación de profesionales altamente capacitados y especializados en cardiología pediátrica es crucial para el éxito de Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. un proceso de selección efectivo ayudará a atraer a los mejores candidatos que puedan contribuir al crecimiento y desarrollo de la empresa.

Eficiencia y productividad.

La falta de planificación en la selección de personal puede dar lugar a una asignación ineficiente de recursos. Esto incluye la contratación de personal no idóneo para las funciones requeridas, lo que puede resultar en errores médicos, demoras en la atención y una gestión deficiente de los procesos internos de la empresa. Un plan integral de selección del talento humano garantiza que los recursos se asignen de manera eficiente, lo que conlleva una mayor productividad y eficiencia operativa.

Cumplimiento de normativas y regulaciones.

La atención médica, especialmente en el contexto pediátrico, está sujeta a normativas y regulaciones estrictas. La falta de un proceso de selección adecuado puede dar lugar a la contratación de personal que no cumple con los requisitos legales y académicos, lo que podría exponer a la empresa a riesgos legales y sanciones.

Imagen y reputación de la empresa.

La falta de planificación en la selección de personal puede afectar negativamente la imagen y la reputación de la empresa. Los errores en la atención médica y la falta de personal calificado pueden generar desconfianza en los pacientes y sus familias, lo que a su vez puede

resultar en la pérdida de pacientes y una disminución en la demanda de servicios. Un proceso de selección efectivo contribuirá a construir una reputación positiva y a ganar la confianza de la comunidad.

Objetivos

Objetivo General

Realizar un plan de mejoramiento para la selección del talento humano para la Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S.

Objetivos Específicos

Analizar la situación actual en relación a la selección, vinculación y contratación del talento humano en Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S.

Definir estrategias efectivas de atracción y retención de personal altamente calificado, generando un ambiente laboral atractivo y motivador que fomente la permanencia y compromiso de los profesionales en la empresa.

Establecer un plan de formación continua y desarrollo profesional para el talento humano existente en la empresa, alineado con la misión y visión empresarial, promoviendo su crecimiento y compromiso a largo plazo.

Antecedentes

La atención médica pediátrica es un componente crítico en el sistema de salud, destinado a asegurar el bienestar y la salud de los niños y niñas. En este contexto, la empresa Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. ha surgido como una entidad especializada en el diagnóstico y tratamiento de afecciones en pacientes pediátricos, desempeñando un papel fundamental en la atención de segundo nivel de salud en el departamento de Nariño. A pesar del compromiso de la empresa por brindar atención médica de alta calidad, enfrenta un desafío crítico relacionado con la gestión de su talento humano, específicamente en la falta de planificación en la metodología de selección de personal y con ello acentuando la problemática por la insatisfacción de los pacientes por los resultados obtenidos.

La empresa ha experimentado dificultades en la contratación de personal idóneo y carece de perfiles definidos para las posiciones requeridas, lo que ha llevado a situaciones de equivocación en la selección de su personal. Dicha problemática no solo compromete la calidad de la atención médica brindada a los pacientes pediátricos, sino que también afecta la eficiencia y la efectividad de los procesos internos de la empresa. La ausencia de un plan integral de selección de talento humano ha resultado en la falta de alineación entre el personal contratado y la misión de la empresa, lo que se logra identificar como un factor de riesgo en su reputación y su capacidad para brindar servicios de alta calidad.

El desarrollo de las entidades prestadoras de salud es un tema complejo como se mira en el proyecto de investigación propuesto, la gestión del talento humano es una problemática que se encuentra en el proyecto a raíz del surgimiento de una incidencia y de una necesidad que nos lleva al estudiar a través de la investigación y análisis de los aspectos que podría afectar la condición humana de los niños y niñas, abordan aspectos de la formación y desempeño del

personal de salud de la empresa Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. que competen también al área administrativa por la falta de integralidad, que dejado a un lado las condiciones de calidad en la atención de la salud; se busca con la investigación identificar y proponen la aplicación de los conceptos e instrumentos que permitan mejorar las condiciones de calidad en la prestación de los servicios de la Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S.

Marco teórico

Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. ha establecido dentro de sus procesos que el proceso de selección de personal consiste en hacer coincidir los requisitos de la organización con habilidades y calificaciones de la persona. Este proceso se da después de la fase de reclutamiento de personal tratando de elegir bien a los solicitantes que continuarán en las otras etapas.

Atención médica pediátrica

Definición y alcance de la atención médica pediátrica

La cual se enfoca en la salud y el bienestar de los niños y adolescentes, desde el nacimiento hasta la adolescencia.

Lo anterior obedeciendo a lo que reza el objeto social empresarial, prestar servicios en salud y atención integral, investigación, educación, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación; alineado con el sistema obligatorio de garantía de calidad en salud a la población infantil, mediante una atención de salud con acceso, integralidad, continuidad y de calidad, con resultados positivos a todos nuestros usuarios y familiares.

Importancia de la atención pediátrica

Esta desempeña un papel crucial en la salud pública, ya que asegura un desarrollo saludable en la infancia y aborda problemas médicos únicos en niños. La calidad de la atención pediátrica tiene un impacto directo en el bienestar a lo largo de la vida.

Gestión del talento humano en el sector de la salud

Gestión del talento en la atención médica, este en el ámbito de la salud implica la identificación, selección, contratación, formación y retención de profesionales de la salud. Garantizar que el personal cuente con las competencias necesarias es esencial para ofrecer atención de alta calidad.

Retos en la gestión del talento humano en salud, la gestión del talento en el sector de la salud enfrenta desafíos específicos, como la escasez de profesionales, la rotación de personal y la creciente demanda de atención médica

Selección y contratación de personal en atención médica pediátrica

Perfiles y competencias para la atención pediátrica

La selección de personal en atención pediátrica debe considerar competencias clínicas, pero también habilidades en comunicación, empatía y la capacidad de trabajar con niños y sus familias.

Procesos de selección

Las mejores prácticas en selección incluyen la revisión de currículums, entrevistas estructuradas, pruebas de habilidades y verificación de referencias. La selección inadecuada puede afectar la calidad de la atención.

Estrategias de atracción y retención de personal

Atracción de profesionales de salud

La atracción de talento implica la promoción de un ambiente de trabajo atractivo, remuneraciones competitivas y oportunidades de desarrollo profesional.

Retención de personal

La retención exitosa implica la creación de un entorno laboral positivo, inversión en el desarrollo y el bienestar de los empleados y reconocimiento por el desempeño.

Formación y desarrollo profesional

Importancia de la formación continua

Esta asegura que el personal esté al tanto de las últimas prácticas médicas y tecnologías, lo que es fundamental en el campo de la atención médica pediátrica.

Programas de Formación

Estos programas pueden incluir cursos, certificaciones y participación en investigaciones clínicas. La inversión en desarrollo profesional beneficia tanto a los profesionales como a la institución.

Importancia de la gestión del talento en Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S.

La misión

Donde se presta servicios especializados, con énfasis en el diagnóstico no invasivo, tratamiento y prevención de enfermedades congénitas como adquiridas a la población infantil del departamento de Nariño y sur occidente colombiano.

La visión

Para el año 2025 ser líder en el sur occidente de Colombia y norte del Ecuador en servicios de salud supra especializado en diagnósticos, prevención y tratamientos farmacológicos, así como proveer el estudio y tratamiento integral a la población desde su etapa fetal hasta la adultez; con un grupo de profesionales de carácter multidisciplinario y alta tecnología en un ambiente armónico acorde a la necesidad del usuario.

La calidad de la atención y oportunidad

La selección adecuada del personal y la formación continua tienen un impacto directo en la calidad de la atención, dado que dicho personal ofrece todos sus potenciales para darle satisfacción al usuario - paciente.

Impacto de la gestión del talento en la calidad de la atención pediátrica

Impacto en el acierto de diagnósticos y tratamientos

La selección de un buen profesional hace que los usuarios confíen en sus tratamientos y sean los referentes para otros pacientes que lo necesiten. Esto hace que se posicione de buen modo la institución prestadora de servicios de salud.

Satisfacción del paciente

El trato cálido y competente del personal contribuye a la satisfacción de los pacientes y sus familias, lo que fortalece la relación con la institución, ya que el impacto positivo genera emociones que ayudan a sobrellevar cualquier impase de salud que alguien del hogar lo padezca.

Marco legal

Normativas de salud y atención médica

Normativas nacionales de salud

Leyes de salud. Identificar las leyes nacionales que regulan la prestación de servicios de salud y la atención médica pediátrica, incluyendo regulaciones sobre la calidad de la atención, la seguridad del paciente y la formación del personal de salud.

Normas de acreditación. Investigar las normas y regulaciones que rigen la acreditación y la certificación de instituciones de atención médica pediátrica. Estas normas son fundamentales para garantizar la calidad y la seguridad de la atención.

Regulaciones locales y departamentales

Regulaciones departamentales

Comprender las regulaciones específicas del departamento de Nariño relacionadas con la atención médica pediátrica y la operación de centros médicos.

Leyes en Colombia

En relación a la salud que contempla las competencias del talento humano al servicio de las instituciones de salud en Colombia

La presente investigación se enmarca en las siguientes normas y disposiciones legales vigentes en Colombia:

Ley 100 de 1993 creó el sistema de seguridad social integral, que comprende el sistema general de pensiones, el sistema general de seguridad social en salud y el sistema general de riesgos laborales. Regula la prestación de los servicios de salud por parte de las instituciones prestadoras de salud (IPS).

Decreto 1011 de 2006. Establece el sistema obligatorio de garantía de calidad de la atención de salud del sistema general de seguridad social en salud. Dicta disposición en relación con la auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención de salud.

Resolución 2003 de 2014. Definir los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y habilitación de servicios de salud.

Ley 1562 de 2012. Modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Aplica a la prevención de riesgos laborales y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Resolución 2346 de 2007. Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Aplicación para el talento humano de la IPS investigada.

Normas icontec relacionadas con la gestión del talento humano: NTC-ISO 10015, NTC 5581, NTC 5665, NTC 6002.

El cumplimiento de esta normatividad permitirá garantizar una adecuada selección, vinculación, desarrollo y bienestar del talento humano de la IPS, además de brindar una atención médica pediátrica de alta calidad.

Resolución 3100 de 2019 habilitación de IPS. Por medio de la cual se definen procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y se adopta un manual de prestadores y habilitación de servicios de salud.

Ley 1164 de 2007 ley de talento humano en salud.

Regulación del talento humano en salud

Requisitos de licencia profesional

Licencia médica y de enfermería. Investigar las regulaciones sobre la licencia de médicos pediatras y enfermeros pediátricos. Asegurarse de que el personal de Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. cumple con los requisitos de licencia apropiados.

Normas de formación y educación

Requisitos de educación continua. Asegurarse de que el personal médico y de enfermería esté cumpliendo con los requisitos de educación continua necesarios para mantener su licencia y competencias actualizadas.

Normativas laborales

Derechos y obligaciones laborales

Contratación de personal. Asegurarse de que la contratación y las condiciones laborales del personal de Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. cumplan con las leyes laborales nacionales y locales.

Derechos del trabajador. Conocer los derechos de los trabajadores y las regulaciones laborales que deben seguirse en el ámbito de la salud.

Protección de datos y confidencialidad

Privacidad del paciente

Leyes de privacidad de la salud. Asegurarse de que la institución cumpla con las leyes de privacidad de la salud, como la ley de portabilidad y responsabilidad del seguro de salud (HIPAA) en Estados Unidos.

Gestión de datos clínicos. Asegurarse de que los registros médicos y la información del paciente se manejen de manera segura y se cumplan las regulaciones de protección de datos.

Responsabilidad legal

Responsabilidad médica

Responsabilidad del personal médico. Comprender las leyes que rigen la responsabilidad de los profesionales de la salud y cómo se aplican en el contexto de la atención médica pediátrica.

Seguro de responsabilidad profesional

Requisitos de seguro. Investigar los requisitos y regulaciones relacionados con el seguro de responsabilidad profesional para los profesionales médicos y la institución.

Normativas de ética médica

Códigos de ética

Códigos de ética médica. asegurarse de que los profesionales médicos en Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. sigan las directrices de los códigos de ética médica y las normas de conducta profesional.

Metodología de la investigación

Diseño de investigación

El diseño de investigación es mixto, combinando elementos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión integral de los desafíos y estrategias relacionados con la planificación del talento humano en Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S.

Investigación cualitativa

Se llevarán a cabo entrevistas en profundidad con directivos, profesionales médicos, personal administrativo y otros, los cuales sean clave en la institución. Las entrevistas se centrarán en las percepciones y experiencias relacionadas con la gestión del talento humano y la calidad de la atención.

Investigación cuantitativa

Se recopilarán datos cuantitativos a través de encuestas estructuradas destinadas a empleados y profesionales de la salud en Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. estas encuestas se centrarán en aspectos específicos, como la satisfacción laboral, las competencias del personal y la percepción de la calidad de la atención.

Recopilación de datos

Selección de participantes

Se seleccionarán directivos, médicos, enfermeros, personal administrativo y otros empleados de Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. para participar en las entrevistas y encuestas. La muestra será representativa de todas las áreas de la institución.

Entrevistas

Las entrevistas se llevarán a cabo en persona o de manera virtual, según las preferencias de los participantes. Se grabarán y transcribirán para su posterior análisis.

Encuestas

Las encuestas se distribuirán de manera electrónica o en papel, según la disponibilidad de los participantes. Se garantizará la confidencialidad de las respuestas.

Análisis de datos

Análisis cualitativo

Las transcripciones de las entrevistas se analizarán utilizando técnicas de análisis de contenido. Se identificarán temas y patrones emergentes relacionados con la gestión del talento humano en Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S.

Análisis cuantitativo

Los datos cuantitativos recopilados de las encuestas se analizarán utilizando software estadístico. Se realizarán análisis descriptivos y comparativos para evaluar la satisfacción laboral, las competencias del personal y la percepción de la calidad de la atención.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Se resumirán las principales conclusiones basadas en los resultados de la investigación cualitativa y cuantitativa. Se destacarán los desafíos y las áreas de mejora identificadas en la gestión del talento humano y la calidad de la atención en Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S.

Recomendaciones

Se propondrán recomendaciones específicas para abordar los desafíos identificados. Estas recomendaciones se basarán en las mejores prácticas y se centrarán en estrategias para mejorar la planificación del talento humano y la calidad de la atención en la institución.

Validación de resultados

Presentación y discusión de resultados

Se dará a conocer los resultados en una presentación a los directivos y otros en Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. se fomentará la discusión y el intercambio de ideas.

Retroalimentación y validación

Se recopilará la retroalimentación de los participantes y se validarán las recomendaciones propuestas a través de un proceso colaborativo.

Documentación y presentación***Documentación del proyecto***

Se elaborará un informe de investigación completo que incluirá la metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. Este informe será parte integral de tu proyecto de grado.

Presentación del proyecto de grado

Se presentarán los hallazgos y las recomendaciones ante el comité evaluador de tu proyecto de grado, utilizando el informe de investigación como guía.

Resultados

Los resultados de las entrevistas

Se realiza la respectiva entrevista a la gerente de la empresa, quién comenta las vivencias que ha tenido dentro de la institución, en el tiempo de su permanencia; manifiesta que al principio hubo muchos desaciertos, que la selección del personal no fue la más apropiada, por tal motivo, se tuvo que ajustar el programa identificando las fallas que se han desencadenado en la mala actuación frente al proceso de selección del talento humano; fallas como, no contar con perfiles claros a la hora de hacer reclutamiento y procesos de selección, así mismo, menciona, que, hicieron de un lado dentro de los requisitos, una consideración primordial, la cual es, que el personal, debe contar con experiencia mínima de un año, con enfoque en atención infantil, puesto que la institución, prioriza atención pediátrica.

A continuación se realiza entrevistas al personal administrativo; en ellas, la contratista quien se desempeña en el área jurídica, la auxiliar contable de la empresa y la personal profesional asistencial en el área de gastroenterología pediátrica, se puede evidenciar en el desarrollo de las entrevistas, como desde la entidad realizaron un proceso de reclutamiento y selección del talento humano con falencias; ya que las personas entrevistadas no contaban con la información acorde frente al cargo o vacante a postularse, siendo un proceso incompleto frente a las pruebas realizadas; con esto se identifica la necesidad de obtención de personal, sin embargo se continuaba descuidando, parte importante como los conocimientos y escenarios de conductas, capacidades y habilidades de los candidatos para una posible contratación.

Por lo anterior y una vez realizadas las entrevistas con el personal de Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. se encontró, que hay un firme interés y total disposición por parte de

directivos, por implementar cualquier acción de mejora, que conlleve a tener éxito con el personal que labora al servicio de la institución.

Hallazgos

Difusión poco efectiva.

Convocatorias de cargos sin perfiles claros.

Dentro de las pruebas a llevar a cabo en el proceso de selección, falta afianzar intervenciones psicológicas.

Al personal seleccionado falta capacitación.

Acciones para plan de mejoramiento

Ampliar la difusión de la necesidad de personal.

Especificar en la convocatoria el perfil profesional requerido, las experiencias generales y experiencias específicas con infantes.

Implementar una prueba psicotécnica que acompañe la prueba de conocimiento.

Implementar capacitación específica y general de la empresa al momento de dar inicio al entrenamiento e inducción.

Los resultados de las encuestas

En la aplicación de la encuesta en la Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. se logró un total de 13 encuestados, en diferentes áreas de la institución: Gerencial, directivo asistencial, directivo administrativo y operativo administrativo, etc.

Tabla 1

Talento humano de la Cardiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. encuestados

Nombre del funcionario	Cargo del funcionario y/o empleado
Lilia Eulalia Vallejos	Gerente
Adriana Quiroz	Profesional de Contratación y Mercadeo
Viviana Montenegro	Contratista de Fisioterapia
Carola Sapuyes	Coordinadora Jurídica
Anyi Tatiana Erazo	Auxiliar Contable
Claudia Jojoa	Auxiliar de servicios Generales
Maricela Gutiérrez	Enfermera jefe
Diana María Revelo	Coordinadora Médica
Álvaro Cabrera	Asesor Administrativo
Jaqueline Sarasty	Contratista psicología
Efraín Huertas	Coordinador financiero
María Camila Pantoja Alvear	Asistente administrativo
Dora Vallejo Pardo	Profesional SG-SST

Fuente: Registro de funcionarios y/o contratistas Cardiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S.

Nota. La tabla 1 muestra el talento humano de la Cardiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S.

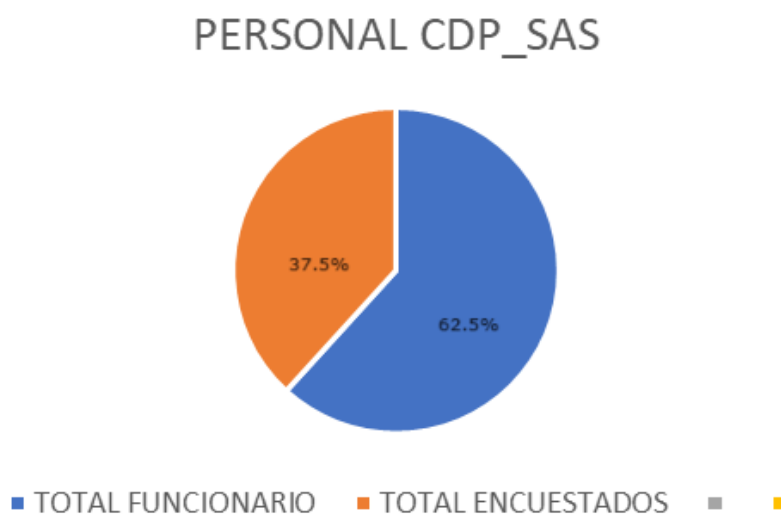
En la tabla 1, encontramos buena participación de los funcionarios de Cardiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. en la actividad realizada, entendieron que es una alternativa gerencial de mejora dentro de los procesos de selección del personal. En cuanto al personal que se cuenta en la empresa es de un total de 21 personas, pero en la tabla se registran a 13 personas encuestadas, lo cual corresponde al 61,9% de la población total, es así que podemos continuar con el proyecto ya que contamos con mas del 60% del total de la población.

Resultados

Con la participación de 13 integrantes del personal de Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. se llevó a cabo la realización de algunas entrevistas personales, que permitan identificar, las falencias encontradas en la selección del talento humano.

Figura 1

Pregunta 1



Fuente: Elaboración propia.

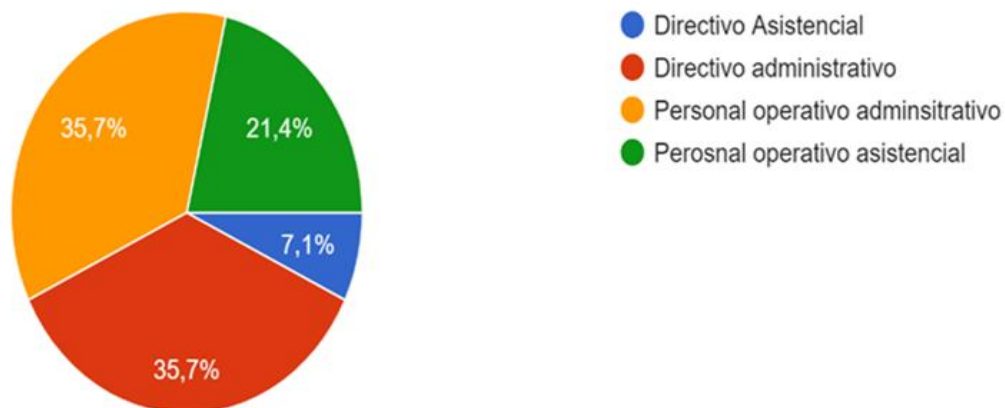
En la figura 1, encontramos que la institución posee 21 personas contratadas por tanto, contar con el 66.6% de población encuestada muestra que podemos continuar con la investigación por tratarse de un porcentaje alto a evaluar y analizar.

Figura 2

Pregunta 2

Cargo que desempeña

14 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

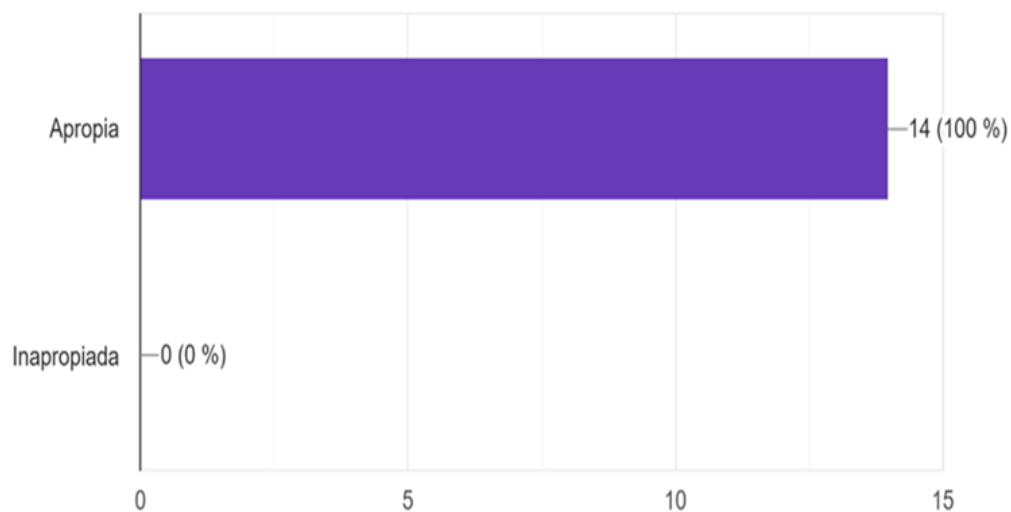
En la figura 2, encontramos la aplicación de la encuesta frente a la pregunta 2, la cual permite ver el estudio de las diferentes áreas al servicio de la institución, siendo la de mayor significado porcentual la suma de personal directivo administrativo y operativo administrativo. Sin embargo, dada la magnitud de la muestra deja abierto la posibilidad de continuar con la investigación debido a que los resultados a obtener serán valiosos para la toma de decisiones.

Figura 3

Pregunta 3

Le parece que la selección de personal es la apropiada?

14 respuestas



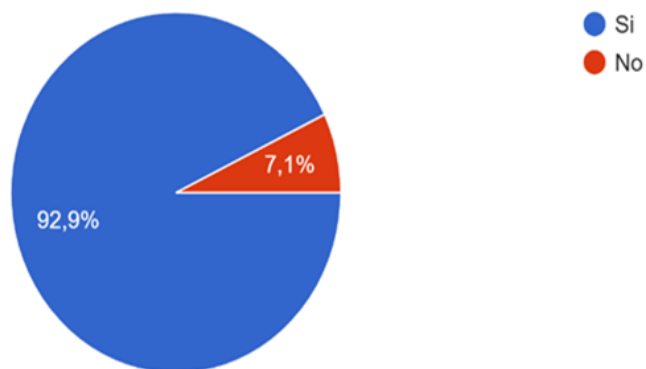
Fuente: Elaboración propia.

En la figura 4, encontramos la aplicación de la encuesta frente a la pregunta 3 donde muestra que los encuestados consideran que la selección de personal es la apropiada, obteniendo un resultado del 100%. Sin embargo, llama la atención que la calidad del servicio no es la indicada, por ello decidimos continuar con la investigación para determinar motivos concretos.

Figura 4

Pregunta 4

¿Citado para su cargo fue claro?



Fuente: Elaboración propia.

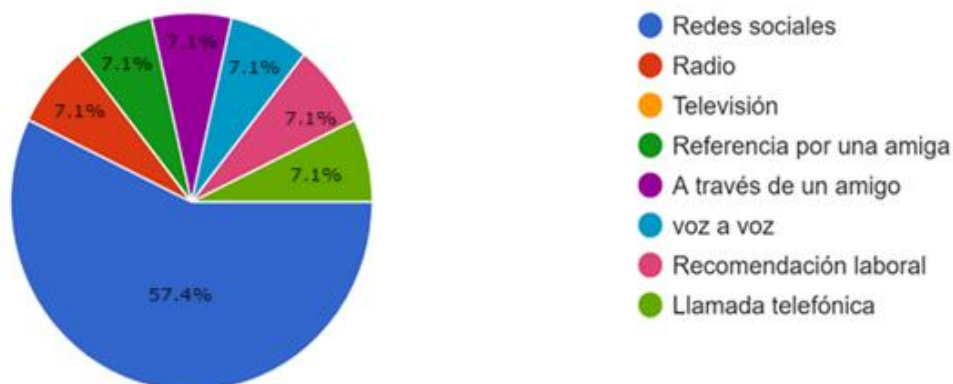
En la figura 4, encontramos la aplicación de la encuesta frente a la pregunta 4 la cual muestra que el 92.9% de encuestados considera que los perfiles para su cargo fueron claros, mientras por otro lado, un 7% manifiesta lo contrario, adicionando que tampoco tenían el manifiesto completo, de los requerimientos que busca la Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. lo que conlleva a reflexionar frente a una mejora en el planteamiento y desarrollo de las convocatorias en ese porcentaje estudiado, ya que nuestro propósito se centra en lograr objetivos al 100%.

Figura 5

Pregunta 5

Cuál fue el mecanismo de convocatoria para la aplicar a la vacante

14 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 5, encontramos que la aplicación de la encuesta frente a la pregunta 5 emite un resultado significativo frente a las demás respuestas, un 57% en base a que el mecanismo de conocimiento frente a la aplicación para las convocatorias, fueron las redes sociales, mecanismo de fácil acceso y gran fuente de consulta por la población, siendo un medio directo y rápido para la postulación de uso constante. Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. tiene facebook, instagram, telegram y varios convenios con tarjetas de descuento. Este ítem también permite identificar que, en el mercado nariñense, hay gran influencia de las redes sociales.

Figura 6

Pregunta 6

Para quedar seleccionado qué medios utilizó la empresa ?

14 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 6, encontramos la aplicación de la encuesta frente a la pregunta 6 donde se identifica que la institución de salud, ha implementado y ha hecho, gran uso de las entrevistas como mecanismo para la selección de personal, con un porcentaje de 85,7%, permitiendo reconocer que ella funciona, como el método descartable para tomar la decisión final de selección de personal, siendo las otras, parte del filtro para llegar hasta aquí. Sin embargo, deja una tarea importante de investigación de otros métodos que pueda utilizarse con el fin de darle mayor efectividad a la escogencia del talento humano.

Figura 7

Pregunta 7

Recomendaciones que haría para seleccionar personal

10 respuestas

recomiendo realizar un tes psicológico, es bueno tener en cuenta el patrón comportamental de las personas en un ambiente laboral como también la salud mental de las mismas.

Dar mayor entrenamiento en la parte asistencial

Ninguna

Recomiendo realizar pruebas a los convocados para evaluar el trabajo con niños por ser un centro asistencial pediátrico

Entrevista y prueba de conocimiento

Importante mejorar el plan de entrenamiento en los procesos institucionales al personal nuevo.

recomendaría tener en cuenta la capacidad intelectual de las personas a la experiencia que esta adquirida en la hoja de vida. Ya que las personas jovenes tienden mas adaptarse a las políticas y normas de una institución.

Fuente: Elaboración propia.

En la figura 7, encontramos el resultado de la pregunta 7 de la encuesta, en el cual se identifica, las falencias que posee la entidad en la actualidad en el proceso de selección del personal en Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. además de las consideraciones que se deben tener en cuenta, para mejorar el ambiente laboral y la prestación del servicio. Se logra evidenciar gracias a la intervención de los colaboradores, que es importante generar capacitaciones y entrenamiento para el talento humano, que permitan llevar a la mejora continua frente a los servicios y a la calidad en la atención del servicio, por cada una de las áreas de la institución de salud.

Tabla 2

Plan de mejoramiento

Objetivos de mejoramiento	Actividad de mejoramiento	Tiempo Recurso	Responsable
Estrategias efectivas de atracción y retención de personal altamente calificado	Utilizar plataformas online y redes sociales para difundir mensajes positivos sobre la empresa.	6 meses	Gerente y profesional de contratación y mercadeo
	Implementar programas de referencias que incentivan a los empleados a recomendar profesionales calificados.	\$ 3000000	
	Asistir y participar activamente en eventos y ferias laborales relevantes para la industria médica y de salud.		
	Colaborar con instituciones educativas y universidades para establecer programas de pasantías y prácticas profesionales.		
	Identificar y reclutar talento prometedor directamente desde el ámbito académico.		
	Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo para que los empleados adquieran nuevas habilidades y avancen en sus carreras dentro de la empresa.		
Plan de formación continua y desarrollo profesional para potenciar el talento humano existente en la empresa.	Aplicar programas de formación basados en las necesidades identificadas.	6 meses	Gerente y profesional de contratación y mercadeo
	Incluir módulos específicos para fortalecer técnicas, habilidades blandas y conocimientos relacionados con la industria de la salud.	\$ 3000000	
	Aplicar una variedad de métodos de aprendizaje, como cursos presenciales, seminarios web, e-learning y talleres prácticos.		
	Fomentar el aprendizaje colaborativo y el intercambio de conocimientos entre los empleados.		
	Establecer programas de mentoring para emparejar empleados con experiencia con aquellos que buscan desarrollarse.		
	Ofrecer sesiones de coaching individualizado para el crecimiento personal y profesional.		

Fuente: Elaboración propia.

Nota. La tabla 1 muestra el plan de mejoramiento para la Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S.

La tabla 2, muestra el plan de mejoramiento propuesto para la selección del talento humano en la institución Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. en el cual se plasman los objetivos a alcanzar de la misma manera se presentan diferentes estrategias a realizar, lo que le permitirá a la empresa fortalecerse y solucionar sus inconvenientes que ha presentado en la selección del talento humano, también encontramos estipulado el tiempo y los recursos necesarios para desarrollar los objetivos y estrategias propuestas. Finalmente encontramos a la persona responsable de llevar a cabo dicho plan y de velar que se ejecute efectivamente para que la empresa pueda dar solución y siga creciendo de manera exitosa.

Conclusiones

Se analizó la situación actual en relación a la selección, vinculación y contratación del talento humano en Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S.

La investigación reveló falta de perfiles definidos en las convocatorias, procesos de selección ineficientes y la carencia de capacitación específica, desmejorando así la calidad del servicio.

Dentro de la planeación estratégica de la institución se tuvo en cuenta la selección del talento humano como línea principal para ofrecer un servicio con calidad y mejoramiento continuo con un plan de capacitaciones a nivel empresarial y de manera específica en el cargo a desempeñar.

El plan de mejoramiento le dio importancia a todos los procesos de selección de talento humano para que sean empáticos con el Sistema de gestión de calidad empresarial.

Recomendaciones

Basándonos en los hallazgos y resultados derivados de la investigación realizada en Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. se proponen claves recomendaciones para abordar los desafíos identificados en la gestión del talento humano y mejorar la calidad de la atención pediátrica brindada por la institución.

Optimización de estrategias de difusión

La efectividad de la difusión de convocatorias es esencial para atraer a profesionales altamente calificados. Se propone una estrategia de comunicación más integral, que incluye no solo las redes sociales de la institución, sino también la implementación de una página web así mismo buscar la colaboración con instituciones educativas locales y la participación en ferias de empleo especializadas en salud pediátrica. Se sugiere la creación de videos informativos, que destaquen la cultura organizacional, los beneficios laborales y las oportunidades de desarrollo en Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. esta estrategia diversificada, no solo aumentará la visibilidad de la institución en el mercado laboral, sino que, también atraerá a candidatos más alineados con los valores y objetivos de la organización.

Refinamiento continuo de procesos de selección

La introducción de pruebas psicotécnicas es crucial para evaluar las habilidades técnicas, emocionales y sociales necesarias para el trabajo en un entorno pediátrico. Se recomienda establecer un comité de revisión, que evalúe periódicamente la eficacia de los perfiles de las convocatorias, ajustándolos según las necesidades cambiantes de la institución y del campo de la salud pediátrica. La estructuración de entrevistas basadas en competencias, también podría ser beneficiosa, para evaluar la idoneidad de los candidatos para el ambiente específico de atención a niños. La inclusión de referencias específicas a la atención pediátrica en las convocatorias

garantizará que los candidatos comprendan la naturaleza única de la institución y permitirá una selección más precisa.

Fortalecimiento de programas de capacitación

Reconociendo que el personal seleccionado, puede requerir capacitación adicional para adaptarse completamente a las necesidades de la Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S. se sugiere implementar programas de inducción y capacitación específicas. Estos programas deben abordar tanto los aspectos técnicos del trabajo, como las competencias emocionales necesarias para interactuar eficazmente con los pacientes pediátricos y sus familias. La inversión en el desarrollo profesional continuo, asegurará que el personal se mantenga actualizado con las mejores prácticas médicas y tecnologías, contribuyendo así a una atención pediátrica de alta calidad.

Evaluación periódica de resultados

Es fundamental establecer un sistema de evaluación continua de los resultados obtenidos a través de los procesos de selección y capacitación implementados. La retroalimentación del personal y los indicadores de desempeño, pueden proporcionar información valiosa sobre la eficacia de las estrategias adoptadas. Esta evaluación periódica, permitirá ajustes y mejoras constantes, asegurando una adaptación continua a las dinámicas cambiantes del entorno de la salud pediátrica y las necesidades específicas de la institución.

Referentes bibliográficos

- Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. (pp.175-205). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66638?page=175>
- Alles, M. A. (2016). Selección por competencias. (2a. ed.). Ediciones Granica. (pp.20-74). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/114189?page=20>
- Baz Rodríguez, J. (2021). Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, big data. Wolters Kluwer España. (pp.228- 267) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/176326?page=228>
- Cabezas, L. J. y Rodríguez, L. R. (2021). Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. [Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>.
- Cardiodiagnóstico Pediátrico IPS S.A.S, 2023, Manual de Talento humano.
- Crespo, G. (2021). La gestión moderna de recursos humanos. Eudeba. (pp.113- 118). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.29-54). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.296-298). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=296>

- Dolan, S. L., López Cabrales, A. y Valle Cabrera, R. (2014). (pp.107-130). La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGrawHill.
<https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=107>
- Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pp 48-94). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>
- García, M. (2009).Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.107-109). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=107>
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.170- 198). (pp.250-291). (pp.300- 326). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=170>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.30-35). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.70-120). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=70>

- González Ariza, A. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp. 329- 339). (pp.235-264).
https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a
- Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura De Prevención Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano. *Advocatus*, 14(28). (pp. 1-15). <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>
- Herrero Blasco, A., Perello Marin, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>
- Iglesias Álvarez, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
- Mendez, A. (2006).Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención.<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Mintrabajo.gov.co (2019). Conoce los tipos de contrato de trabajo. Empleo sin fronteras.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

Murillo Vargas, G., García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.18-51).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Perdomo, S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado.

Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>.

Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55-142-188). [https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=)

[page=](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=)

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.21-40).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>

Apéndices

Apéndice A Encuesta

ENCUESTA PARA PLAN DE MEJORAMIENTO DE SELECCION DE PERSONAL EN CARDIODIAGNOSTICO PEDIATRICO IPS SAS

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Nombre del encuestado *

2. Cargo que desempeña *

Marca solo un óvalo.

Directivo Asistencial

Directivo administrativo

Personal operativo adminsitrativo

Perosnal operativo asistencial

3. Le parece que la selección de personal es la apropiada? *

Selecciona todos los que correspondan.

Apropia

Inapropiada

4. El perfil solicitado para su cargo fue claro? *

Marca solo un óvalo.

Si

No

5. Cuál fue el mecanismo de convocatoria para la aplicar a la vacante *

Marca solo un óvalo.

Redes sociales

Radio

Televisión

Otro: _____

6. Para quedar seleccionado qué medios utilizó la empresa ? *

Marca solo un óvalo.

Entrevista

Prueba de conocimientos

Prueba sicotécnica

Otro: _____

7. Recomendaciones que haría para seleccionar personal *

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios