

ÍNDICE

CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. ANTECEDENTES GENERALES DEL PROYECTO.....	2
1.2. ANTECEDENTES DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS	3
1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.5. OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	7
1.5.1. Objetivo general.....	7
1.5.2. Objetivos específicos	8
1.6. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	8
1.6.1. Justificación académica	8
1.6.2. Justificación metodológica.....	8
1.6.3. Justificación práctica.....	8
1.7. ALCANCES DEL PROYECTO.....	9
1.7.1. Alcance científico	9
1.7.2. Alcance espacial.....	9
1.7.3. Alcance temporal	10
1.7.4. Alcance de contexto	10
1.8. METODOLOGÍA	11
1.8.1. Enfoque de investigación.....	11
1.8.2. Tipo de investigación.....	12
1.8.3. Instrumentos de recolección de datos	12
1.8.4. Fuentes de información.....	14
1.8.4.1. Fuentes primarias	14
1.8.4.2. Fuentes secundarias	14
1.8.4.3. Participantes.....	15
CAPÍTULO II	16
2. MARCO TEÓRICO	16

2.1.	MARCO CONCEPTUAL.....	16
2.1.1.	Gestión del talento humano	16
2.1.1.1.	Objetivos de la gestión del talento humano	17
2.1.1.2.	Procesos de la gestión del talento humano	19
2.1.2.	Competencias.....	23
2.1.2.1.	Componentes de las competencias.....	24
2.1.2.2.	Factores que influyen en las competencias.....	25
2.1.2.3.	La jerarquización de las competencias	25
2.1.2.4.	Diccionario de competencias	27
2.1.2.4.1.	Grados de competencia.....	28
2.1.2.5.	Diccionario de comportamientos.....	29
2.1.2.6.	Diccionario de preguntas	30
2.1.3.	Reclutamiento por competencias	31
2.1.3.1.	Headhunting.....	33
2.1.3.1.1.	Procesos del Headhunting.....	34
2.1.4.	Selección por competencias.....	34
2.1.4.1.	Entrevista por competencias	35
2.1.4.2.	Entrevista por incidentes críticos o behavioural interview	37
2.1.4.3.	Método STAR Situation (Situaciones), Task (Tarea), Action (Acción) y Results (Resultados)	38
2.1.4.4.	Assessment center method (ACM).....	39
2.2.	MARCO REFERENCIAL	40
2.2.1.	Antecedentes del Sistema de Salud en Bolivia.....	40
2.2.1.1.	Subsector de Seguridad Social.....	41
2.2.1.1.1.	Seguros a Largo Plazo	42
2.2.1.1.2.	Seguros a Corto Plazo.....	42
2.3.	MARCO NORMATIVO LEGAL.....	48
2.3.1.	Ley General del trabajo.....	48
2.3.2.	Código de Seguridad social	48
2.3.3.	Configuración de la Seguridad Social Universitaria.....	49
2.3.4.	Ley SAFCO o Ley Nro. 1178.....	49

CAPÍTULO III.....	52
3. DIAGNÓSTICO.....	52
3.1. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN SSU	52
3.1.1. Misión	52
3.1.1.1. Validación de la misión	53
3.1.2. Visión.....	54
3.1.2.1. Validación de la visión.....	54
3.1.3. Objetivos	54
3.1.3.1. Validación de los objetivos.....	55
3.2. ESTRUCTURA DEL SSU	55
3.3. ENTES FISCALIZADORES REGULADORES DEL SSU.....	57
3.4. ANÁLISIS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN EL SSU.....	60
3.5. ANÁLISIS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL SSU	62
CAPÍTULO IV.....	64
4. MÉTODO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS PARA LOS CARGOS EJECUTIVOS Y JEFATURAS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL SEGURO SOCIAL UNIVERSITARIO.....	64
4.1. INTRODUCCIÓN	64
4.2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	65
4.3.1. Creación de los perfiles por competencias para el personal ejecutivo y jefaturas del área administrativa.....	66
4.3.1.1. Objetivos del Formulario de análisis de cargos	68
4.3.2. MÉTODO DE RECLUTAMIENTO BASADO EN COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL EJECUTIVO Y JEFATURAS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA: HEADHUNTING.....	72
4.3.3. MÉTODO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS: ENTREVISTAS POR COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL EJECUTIVO Y JEFATURAS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA	74
4.3.3.1. Identificación de comportamientos en la entrevista por competencias para el personal ejecutivo y jefaturas del área administrativa	75
4.4. VALORACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LA PROPUESTA.....	76

CAPÍTULO V	78
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	78
5.1. CONCLUSIONES.....	78
5.2. RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS.....	81
ANEXOS.....	74