

# ARTÍCULO CIENTÍFICO, FAREM-ESTELÍ



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN-MANAGUA

**Facultad Regional Multidisciplinaria, FAREM- ESTELI**

**Proceso de reclutamiento y selección de personal en la Alcaldía Municipal  
El Cua, segundo semestre 2018**

**Trabajo de Seminario de Graduación para optar al grado de  
Licenciados en Administración de Empresas**

**Autores**

**Adriana José González Picado**

**Francisco Javier Chavarría**

**Mariela del Carmen Ocón Jarquín**

**Tutor**

**Msc. Aminta Briones Lazo**

**Estelí, Marzo 2019**



# ARTÍCULO CIENTÍFICO, FAREM-ESTELÍ

## RESUMEN

En el desarrollo de esta investigación trata sobre el “Reclutamiento y selección del personal de la Alcaldía del Cuá del segundo semestre del año 2018”.

El propósito de esta investigación es el proceso de reclutamiento y selección del personal de la alcaldía del Cuá, durante el segundo semestre del año 2018, en donde se describe la filosofía empresarial, el ambiente organizacional interno y externo, con el fin de diagnosticar la situación actual de la alcaldía. El cual se realiza de manera informal porque los tomadores de decisiones no aplican ningún instrumento validado por la contraloría general de la republica entre ellos: manual de reclutamiento y selección del personal alcaldía del Cua.

La investigación se realizó usando una metodología de estudio de casos, ya que esta provee una visión general de una unidad del estudio, donde se obtuvo información de diversas fuentes como; seminarios de graduación, entrevista, guía de observación, encuestas, con el objetivo de evaluar, ambiente laboral, agente internos y externos que influyen en su desarrollo, eficiencia y eficacia, que toman en cuenta durante la visita en la alcaldía municipal el Cua.

En esta Institución se encontraron hallazgos útiles para el análisis de los resultados, entre los que cabe señalar que el personal desconoce en cierta forma la visión y misión de la alcaldía y por ende algunos componentes que forman parte de la misma, razón por la que la alcaldía no logra cumplir con sus metas al 100 %.

Palabras claves:

Reclutamiento, selección, RRHH, Administración, Control Interno, Municipalidades.

# ARTÍCULO CIENTÍFICO, FAREM-ESTELÍ

## INTRODUCCION

El presente trabajo demuestra el estudio del proceso de reclutamiento y selección de los servidores públicos en la municipalidad del Cuá, en el segundo semestre del año 2018 tomando en cuenta los diferentes esquemas de dirección que la Alcaldía utiliza en la actualidad, a través de la aplicación de los reglamentos requeridos para llevar a cabo este proceso.

El reclutamiento y selección del personal es un proceso por el cuál las empresas contratan para ocupar un puesto, este programa incluye estrategias y el perfil para aplicar al cargo del cual requiere la municipalidad para cumplir los objetivos.

En la actualidad en las municipalidades es imperante que dentro de la planeación estratégica se incluya el reclutamiento y selección de personal apto para cumplir con los planes operativos anuales, proyectos ejecutados por la municipalidad metas, objetivos, visión, misión, foda, con el propósito de fortalecer la institución pública dentro de un mercado competitivo.

En este informe se evaluó la efectividad, calidad, relaciones humanas, estética, valores y ética profesional también los requisitos establecidos por la ley para llevar a cabo este proceso y las técnicas que se deben implementar para obtener mejores resultados.

Basados en un paradigma positivista, que son todos los hechos o causas de los fenómenos sociales con independencia de los estados subjetivos de los individuos y se va a la búsqueda de una información adaptada y formulada (Meza, 2003) aplicando la teoría del autor se realizó una recopilación de todos los hechos que se han dado en la Alcaldía (experiencia propia de los trabajadores ) sin alteración alguna para buscar a formular los proyectos que puedan dar solución a los problemas encontrados y al cumplimiento de los objetivos identificados en los análisis realizados anteriormente, como en libros, revistas, páginas web, tesis, seminarios, entre otros.

Es así que en esta investigación se encontraron los procesos utilizados en la municipalidad para el reclutamiento y selección del personal que labora en la misma, basándose en los instrumentos, metodologías, leyes y el manual que contienen los requerimientos para la aplicación de los puestos vacantes.

Por tanto, este documento será de gran utilidad para la institución ya que se muestra la situación del proceso de reclutamiento y selección del personal de la alcaldía del Cuá y tendrá un impacto

# ARTÍCULO CIENTÍFICO, FAREM-ESTELÍ

global, debido a que se beneficiarán una serie de sujetos y la alcaldía como tal, servirá como un instrumento de pedagogía para los maestros de la universidad y todo aquel que desee conocer acerca del proceso de reclutamiento y selección de los servidores de la municipalidad del Cuá.

## MATERIALES Y METODOS

Esta investigación se desarrolló bajo un **enfoque mixto**, siendo un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento. El estudio de variables cuantitativas porque da a conocer el número de trabajadores existentes y datos estadísticos relacionados con la investigación, obtenidos a través de la aplicación de las técnicas de recopilación de información, entrevista y encuesta, de las cuales los resultados se reflejan en las gráficas detalladas en este documento.

Se aplica para determinar resultados numéricos utilizando la técnica de la **encuesta y la entrevista**, y en enfoque **cualitativo** estudiando la realidad en su contexto natural y como sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. (Medina, 2012)

Esta investigación es de **tipo descriptiva**, la cual se utiliza para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretendan analizar. La investigación descriptiva no consiste únicamente en acumular y procesar los datos. El investigador debe definir su análisis y los procesos que involucra el mismo. (Universia, 2017)

Se implementó el método descriptivo, ya que se enfocó en conocer las características principales de todos los funcionarios y así evaluar la perfilación de cargos y adecuación de las normas de contratación de los servidores públicos de acuerdo al área en la que desempeña.

De tal manera se determinó la población de estudio del mismo universo por ser finito, la cual corresponde a 95 servidores públicos que componen la Alcaldía. Dentro de los cuales se realizó encuesta y entrevista a 10 jefes de áreas y 16 servidores públicos de la alcaldía del Cua.

## RESULTADO Y DISCUSIÓN

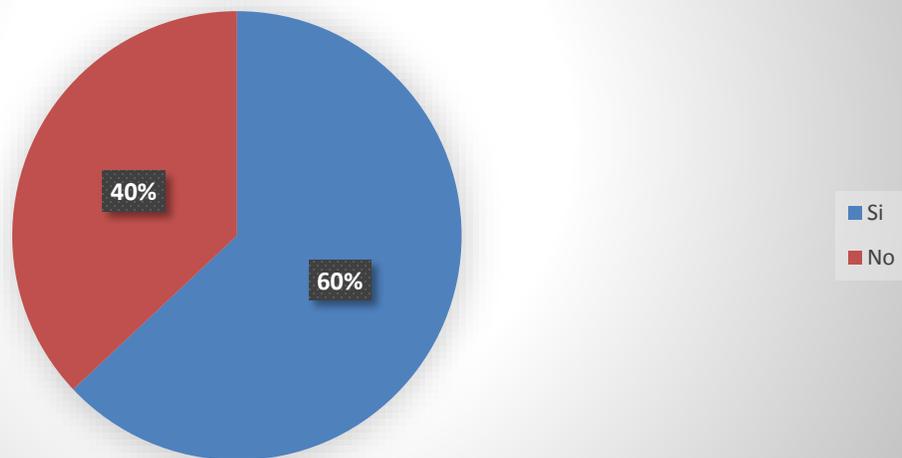
En base al primer objetivo que consiste en describir los procedimientos de reclutamiento y selección de personal existentes dentro de la municipalidad, la discusión de resultados son los siguientes.

### Formas de contratación del personal

Con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos planteados en la investigación, se procedió a realizar un análisis del proceso de reclutamiento y selección de personal de la Alcaldía Municipal El Cua en el segundo semestre 2,018, para lo cual fueron aplicados los instrumentos de recolección de datos elaborados.

Procedimientos de reclutamiento y selección de personal existentes dentro de la municipalidad.

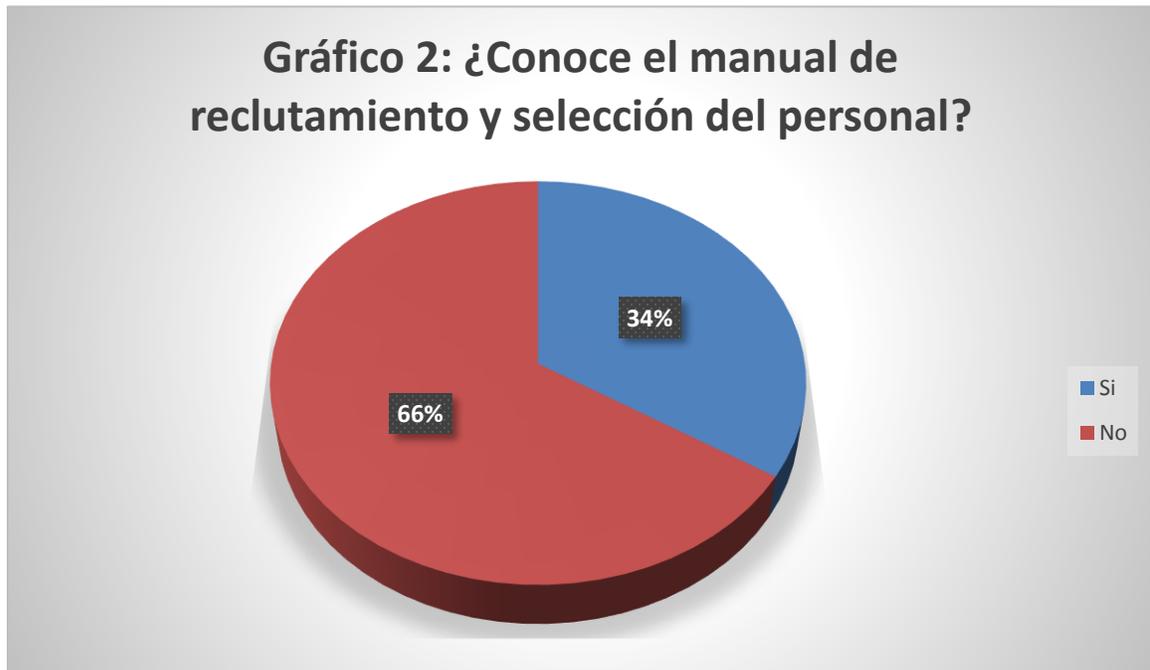
**Gráfico 1: ¿Cree importante el proceso de reclutamiento y selección del personal?**



Fuente elaboración propia.

# ARTÍCULO CIENTÍFICO, FAREM-ESTELÍ

El 60% de los encuestados expresaron que si realizan un proceso adecuado de reclutamiento y selección de personal para optar a una plaza vacante en la municipalidad sería una manera eficiente de lograr un trabajo de calidad, tanto para la municipalidad de manera interna como para la población en general

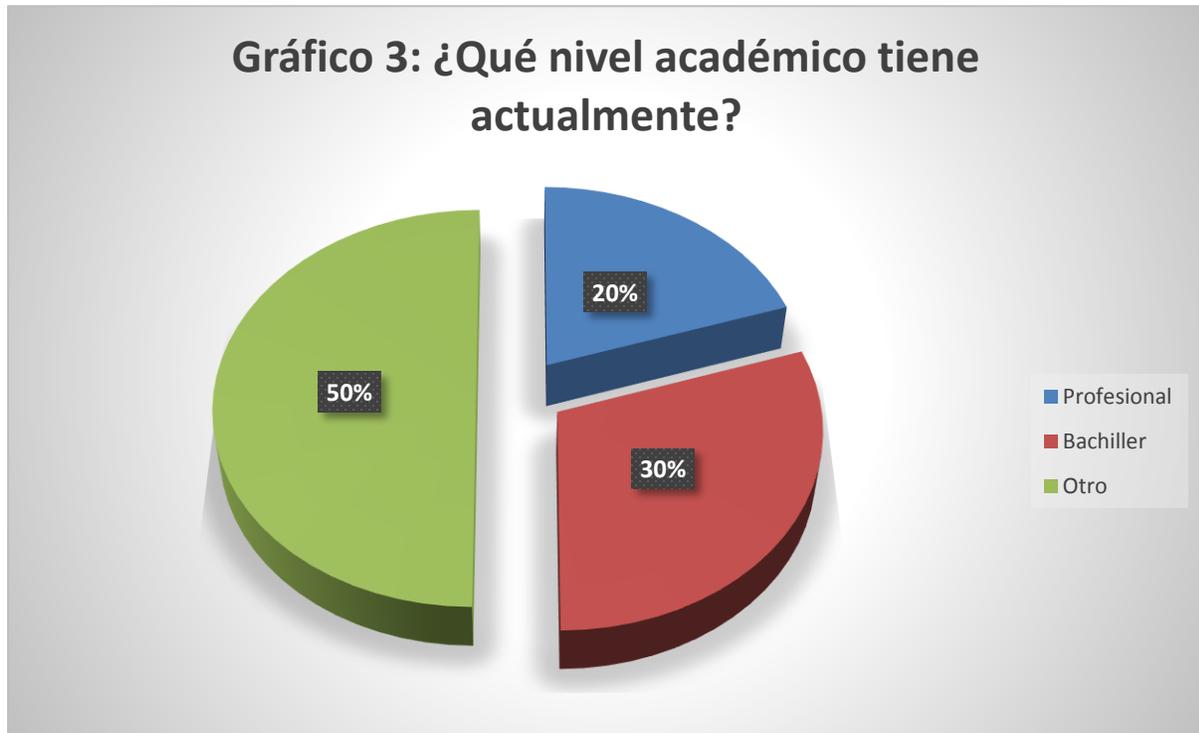


Fuente elaboración propia

En la actualidad existe un Manual que dirige la forma adecuada y legal para el proceso de reclutamiento y selección de personal dentro de la municipalidad, sin embargo no es de conocimiento total de los servidores y sobre todo no es aplicado para realizar el proceso. Esto genera una dificultad en la selección adecuada del personal que estará a cargo de las diferentes áreas de la alcaldía, y a su vez genera un problema en la atención eficiente y eficaz a la población en general.

Para dar salida al segundo objetivo de esta investigación el cual consiste en Identificar las técnicas de control interno aplicadas en el proceso de selección de personal.

10.1.2 Identificar las técnicas de control interno aplicadas en el proceso de selección de personal.



Fuente elaboración propia

Todo lo anterior reflejado en la encuesta, donde nos damos cuenta que los servidores públicos en su mayoría no tiene los estudios necesarios para cumplir con los requisitos que cada cargo sugiere.

## CONCLUSIONES

La persona encargada de realizar los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal dentro de la institución, debe hacer uso de los procesos propuestos, ya que estos incluyen los lineamientos técnicos para desarrollarlos de forma adecuada y así contratar al personal idóneo para cada plaza vacante, lo que le permitirá a la institución una mejor prestación del servicio, identificación del personal con su área de trabajo y aprovechamiento de los recursos.

# ARTÍCULO CIENTÍFICO, FAREM-ESTELÍ

Analizando los componentes de la misión se llegó a la conclusión de que el componente al cuál se orienta la misión es la responsabilidad social ya que es un aspecto por el cuál la municipalidad existe, esto se debe a la población lo que se puede confirmar a través de la opiniones de los trabajadores como de los contribuyentes cuáles se identifican de manera positiva ,refiriéndose estos que la alcaldía es una institución socialmente comprometida con la población en pro de la satisfacción ciudadana.

Aunque con estos resultados obtenidos por ambos grupos encuestados son buenos en cierta forma, debería mejorarse para que no se conviertan en una debilidad para la institución por que en cierta manera no se cumpliría con la metas de la alcaldía, por ende es de suma importancia que como institución pública, promueva y dé a conocer los reglamentos y procesos administrativos vigentes en la municipalidad en programas de capacitaciones, talleres y reuniones.

Durante la entrevista, algunos directores o jefes de áreas ratifica que en la Municipalidad se trata cada día de hablar con la verdad, siendo la sinceridad un valor que se inculca a los trabajadores, para mantener la credibilidad y la posición de la población, mejorando el liderazgo de quienes guían al personal.

En el presente trabajo de investigación se construyó como objetivo general, la efectividad del proceso de reclutamiento y selección de personal en la Alcaldía Municipal el Cuá, Segundo semestre 2018. Para lograr tal propósito, se formularon los objetivos específicos con el fin de determinar el cumplimiento de los procedimientos y regulaciones existentes en el proceso de reclutamiento y selección de personal, así como se permitió identificar los elementos involucrados en el proceso de reclutamiento y selección de personal de la cual se realizó una propuesta de estrategias que contribuyan al cumplimiento eficaz y efectivo en para mejorar el proceso de reclutamiento y selección y de esta manera mejorar el desempeño de las funciones del personal y la atención de los contribuyentes en la Municipalidad de la Alcaldía del Cuá.

En relación con el primer objetivo, se concluyó que:

# ARTÍCULO CIENTÍFICO, FAREM-ESTELÍ

1. Proceso de reclutamiento y selección de personal en la Alcaldía Municipal el Cuá, Segundo semestre 2018.

Se pudo comprobar la primera hipótesis, que en la Municipalidad del Cuá , la persona encargada de realizar la contratación de personal, no aplica los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personas de forma adecuada, debido a que no cuenta con los lineamientos necesarios que lo orienten a realizarlos técnicamente, lo que ha permitido que la institución tenga deficiencias en la prestación del servicio, duplicidad de funciones, personal no identificado con la institución y desperdicio de recurso, lo que ha ocasionado aumento en los costos de la institución.

2. Describir los procedimientos de reclutamiento y selección de personal existentes dentro de la municipalidad.

Dentro del proceso de selección que la institución utiliza para la contratación de su personal, se realiza solo una entrevista que el gerente de recursos humanos ejecuta de acuerdo a su experiencia y conocimiento del puesto, ya que; carece de una estructura formal actualizada, lo cual impide conocer a fondo los conocimientos, destrezas y otros aspectos relevantes del candidato.

El gerente de recursos humanos conjunto con el asesor financiero llevan a cabo el reclutamiento por medio de la técnica de referidos por empleados municipales o por conocidos y algunos afiches o notas dentro de la institución, lo que limita seriamente a la atracción de candidatos potencialmente calificados y aptos para el puesto.

- 3-Identificar las técnicas de control interno aplicadas en el proceso de selección de personal.

La institución no realiza una inducción adecuada que le permita al nuevo colaborador familiarizarse con la misma, esto impide que el colaborador identifique las relaciones laborales que debe tener, sus responsabilidades y sus atribuciones dentro de la institución

# ARTÍCULO CIENTÍFICO, FAREM-ESTELÍ

1. Proponer estrategias que permitan la aplicación efectiva del proceso de selección y reclutamiento de personal en la municipalidad.

A los aspirantes de una plaza vacante no se les realiza ningún tipo de verificación de referencias antes de contratarlos. Lo que le impide a la empresa corroborar la información presentada por los mismos. Además de la aplicación correcta del Manual de reclutamiento y selección del personal de la municipalidad del Cua.

## RECOMENDACIONES

- Es conveniente utilizar los descriptores de puestos como una guía básica para la implementación de los procesos de reclutamiento y selección.
- Es necesario que la publicación de una plaza vacante sea elaborada técnicamente y contenga la información completa, así mismo se recomienda la utilización de medios como afiches interno, externos y anuncios de prensa para poder atraer al número adecuado de aspirantes y seleccionar al candidato que llene los requisitos del puesto.
- La persona encargada de realizar los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal dentro de la institución, debe hacer uso de los procesos propuestos, ya que estos incluyen los lineamientos técnicos para desarrollarlos de forma adecuada y así contratar al personal idóneo para cada plaza vacante, lo que le permitirá a la institución una mejor prestación del servicio, identificación del personal con su área de trabajo y aprovechamiento de los recursos.
- A las personas encargadas del proceso de selección se les sugiere la aplicación de dos tipos de entrevista estructuradas, una entrevista inicial la cual permitirá obtener información importante y adicional a lo expuesto por el candidato en su currículum vitae y una entrevista final que les facilitara los conocimientos y habilidades que posee el candidato.

# ARTÍCULO CIENTÍFICO, FAREM-ESTELÍ

- Para una adecuada inducción se recomienda tener una reunión informal de un máximo de quince minutos para presentar al nuevo empleado con sus compañeros, jefes y subordinados. El nuevo personal debe ser presentado por su nombre, el puesto que va a ocupar y desde cuándo, y encárgale a alguien que le dé la bienvenida por parte del grupo de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Cárcamo, L. R. (2016). Propuesta de mejoras al manual de organizacion y funciones/Tabacalera Perdomo S,A. Estelí: Seminario de Graduación.
- Concepto.de. (s.f.). Obtenido de <https://concepto.de>
- Duoc, P. (2018). [www.duoc.cl](http://www.duoc.cl). Obtenido de [www.duoc.cl](http://www.duoc.cl): [www.duoc.cl](http://www.duoc.cl)
- Fernando Fernández. (31 de 07 de 2009). [blogspot.com](http://blogspot.com). Obtenido de [blogspot.com](http://blogspot.com): [adminisrtracionenteoria.blogspot.com](http://adminisrtracionenteoria.blogspot.com)
- González, M. &. (25 de 01 de 2010). [gestiopolis](http://gestiopolis.com). Obtenido de [gestiopolis](http://gestiopolis.com): [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com)
- Kuby, R. J. (s.f.). Obtenido de <https://es.m.wikipedia.org/wiki/Encuesta>
- Lanuz&Torres. (2015). Wikiedia. Obtenido de Wikipedia: <https://wikipedia.org>
- López, M. B. (2002). [monografias.com](http://monografias.com). Obtenido de <https://m.monografias.com/trabajo82>
- Medina, M. I. (2012). [eumed.net](http://eumed.net). Obtenido de [eumed.net](http://eumed.net): [www.eumed.net](http://www.eumed.net)
- MUNICIPAL, C. A. (NOVIEMBRE de 2012). MANUAL DE SELECCION, PROMOCION Y TRASLADO DE PERSONAL. MANUAL DE SELECCION, PROMOCION Y TRASLADO DE PERSONAL. MANAGUA, NICARAGUA.
- Ochoa, C. (29 de Mayo de 2015). Obtenido de [www.netquest.com](http://www.netquest.com)
- Universia. (04 de septiembre de 2017). Universia Consta Rica. Obtenido de [noticias universia](http://noticias.universia.net): [www.universia.net](http://www.universia.net)
- Wherther. (2001). [www.google.com](http://www.google.com). Obtenido de Google: [www.google.com/imagenes](http://www.google.com/imagenes)
- Wikipedia. (s.f.). Empresa. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Empresa>