



**UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA**  
UNAN - MANAGUA

**Facultad Regional Multidisciplinaria de Chontales  
“Cornelio Silva Arguello”  
UNAN FAREM CHONTALES**

**Departamento de Ciencias Económicas**

**Seminario de Graduación para Optar al Título de Licenciatura en  
Administración de Empresas**

**Tema: Talento Humano de las MIPYMES en la Región Central de  
Nicaragua, Chontales, Rio San Juan y RACCS**

**Autores:**

**Bra. Aleyda Izayana Sandoval Suazo**

**Bra. Cristel Ariana Rivas Serrano**

**Tutores:**

**Dra. Jenny Villanueva.**

**MBA. Juan Romero Moraga.**

**¡A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD!**

**TEMA:**

**TALENTO HUMANO EN LAS MIPYMES DE LA REGIÓN CENTRAL DE  
NICARAGUA, CHONTALES, RIO SAN JUAN Y RACCS**

**SUB TEMA:**

**RECLUTAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA COOPERATIVA  
CHONTALAC DE SAN PEDRO DE LÓVAGO, CHONTALES EN EL II SEMESTRE  
DEL AÑO 2017.**



## DEDICATORIA

Finalizada esta faena, agotadas todas nuestras fuerzas, pero con la dicha de haber concluido esta bella investigación, la dedicamos especialmente a tres seres especiales en nuestras vidas.



### A:

**Dios:** El creador de nuestras vidas, el que nos da las fuerzas para seguir en el camino del bien y no decaer y lograr éxito en nuestro futuro.

**Nuestros Padres:** A quienes amamos tanto, los que a través de sus consejos, apoyo moral y económico, nos brindan su cariño, amor y respeto.

**Nuestros Hermanos:** Unidos por lazos de sangre y sabiduría compartida y que nos animan en cada paso de la vida.

### “Pensamiento”



El libro es fuente para la sed, almohada para el cansancio, tamiz sereno, la loca alegría, pañuelo para las lágrimas y consuelo para el dolor.



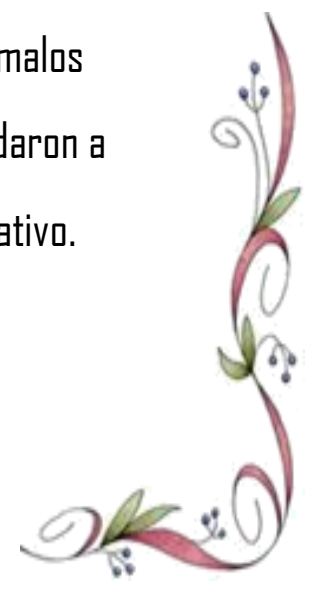

## AGRADECIMIENTO

**A:**

**Dios:** Por haber iluminado nuestro camino y poner en nosotros fe, voluntad y esperanza para alcanzar nuestra meta propuesta.

**Nuestros Padres:** Quienes con todo el sacrificio nos brindaron día a día su apoyo económico, cariño y palabras de aliento para salir adelante y creciéramos siendo mejores personas ante Dios y la sociedad, mostrándonos que las metas se alcanzan teniendo perseverancia, empeño y amor.

**Nuestros Maestros: Dra. Jenny Villanueva y Msc. Juan Romero Moraga**



Con respeto y cariño por haber compartido con nosotros los buenos y malos momentos, por los conocimientos, consejos y enseñanzas que nos brindaron a cada instante para culminar en forma positiva nuestro trabajo investigativo.

## VALORACIÓN DE LOS DOCENTES

El presente trabajo de investigación, elaborado para su graduación como Licenciados(as) en Administración de Empresas, en la FAREM Chontales – UNAN Managua en el año 2017, se titula:

### **Reclutamiento de los recursos humanos en la cooperativa Chontalac de San Pedro de Lovago, Chontales en el II semestre del año 2017**

En el marco del Tema General

### **Talento Humano en las MIPYMES de la Región Central de Nicaragua, Chontales, Rio San Juan y RACCS**

Este tema es muy importante, ya que trata un aspecto de la Economía, en un sector importante de la sociedad en el Departamento de Chontales

El grupo está compuesto por los (as) Bachilleres

**Bra. Aleyda Izayan Sandoval Suazo**

**Bra. Cristel Ariana Rivas Serrano**

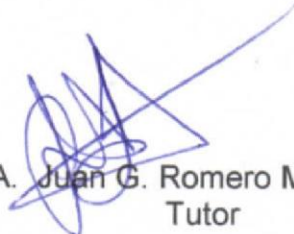
Esta investigación ha sido elaborada con mucho empeño y dedicación, tanto en materia de investigación documental - marco teórico -, así como diseño, trabajo de campo, y posterior procesamiento y análisis de la información. Los resultados de la investigación y recomendaciones se encuentran en el presente documento.

Los Suscritos, como tutores de estos grupos y trabajos, consideramos que el estudio presenta la calidad debida, para ser defendido ante el Honorable Tribunal Examinador y que el mismo juzgue y haga las calificaciones pertinentes.

Agradecemos a la FAREM Chontales – UNAN Managua, la oportunidad otorgada para guiar estos trabajos, y a los graduandos, quienes tuvieron debida dedicación y empeño en esta labor.

Atentamente.

  
Dra Jenny del Socorro Villanueva  
Tutora

  
MBA. Juan G. Romero Moraga  
Tutor

## **RESUMEN**

### **I. INTRODUCCIÓN**

Este estudio se realizó para determinar el reclutamiento que realiza la Cooperativa CHONTALAC de San Pedro de Lóvago, Chontales, y así mismo emitir el valor que tiene este en la cooperativa para los colaboradores.

### **II. ANTECEDENTES**

Mendoza (2014). Reclutamiento de personal como herramienta para mejorar la calidad docente en empresas educativas privadas de la cabecera departamental de Huehuetenango. Palma (2014). Evaluación y análisis del proceso de incorporación del personal en Sábalo de Xalapa. Ortiz (2014). Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal aplicado a las empresas distribuidoras de calzado importado en la cabecera departamental de Escuintla. Empresa.

### **III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Se presume que puede existir un problema fundamental en materia de reclutamiento de los recursos humanos de la empresa CHONTALAC, que puede originarse en la falta de conocimiento de la dirección administrativa y por ende, del departamento de recursos humanos sobre los procedimientos y el manejo adecuado de los

métodos de reclutamiento de personal, lo que por consiguiente genera múltiples problemas.

### **IV. JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación contribuye al mejoramiento del proceso de reclutamiento de los recursos humanos en la empresa CHONTALAC a través de una valoración de los procedimientos implementados actualmente y, por ende, lograr la eficacia y eficiencia de los recursos humanos que laboran en la misma.

### **V. OBJETIVOS**

#### **Objetivo General**

Determinar el proceso de reclutamiento de los recursos humanos en la Cooperativa CHONTALAC de San Pedro de Lóvago, durante el II Semestre del año 2017.

#### **Objetivos específicos**

- Identificar el proceso de reclutamiento de los Recursos Humanos implementados en la Cooperativa CHONTALAC.
- Describir los métodos de Reclutamiento Interno y Reclutamiento Externo aplicados en la Cooperativa CHONTALAC.
- Determinar las técnicas de Reclutamiento de los Recursos Humanos implementados en la Cooperativa Chontalac.

## VI. MARCO TEÓRICO

Aspectos Generales del departamento.

Breve reseña histórica del municipio

Generalidades de la organización

Reclutamiento

Políticas de la organización

Programas de promoción de vacantes

Reclutamiento por el sitio de la empresa

Identificación del talento.

## VI. DISEÑO METODOLÓGICO

- **Según la naturaleza de estudio:**

Descriptiva, Explicativa, Cualitativa y de tipo transversal.

- **Población y Muestra:** la población total es de 44 colaboradores que representa la Cooperativa Chontalac. Se aplica un muestreo probabilístico aleatorio.

## VII. ANALISIS DE RESULTADOS

**¿Qué importancia tiene para usted el proceso de reclutamiento?**

Tiene una gran importancia ya que el reclutamiento es la base fundamental, es lo que determina si la persona tiene o no capacidad para el cargo al cual se está buscando, además ayuda a tener un éxito al momento de seleccionar al candidato.

Según la responsable del área de Recursos Humanos de la Cooperativa Chontalac

expresa que el reclutamiento es de importancia debido a que es un proceso que determina al candidato más idóneo para la obtención del puesto. Esto indica que la responsable del área de recursos humanos está clara en cuanto al reclutamiento de personal.

**¿Cómo inicia el proceso de reclutamiento en la cooperativa?**

Se ponen carteles en la puerta de la Cooperativa, en la alcaldía y en la asociación de ganaderos, se les manda mensajes vía Internet en el cual se escribieron los requisitos que requería el puesto. Se Recepcionaron los curriculum y se evaluaron para ver quienes cumplían con todos los requisitos solicitados, para pasar a la entrevista.

Partiendo de lo expresado por la funcionaria de la Cooperativa, aplican el proceso de reclutamiento y una vez reclutados los candidatos, los interesados se presentan a la empresa con los requisitos solicitados, luego se le convoca a una entrevista única donde el entrevistado tiene q mostrar sus habilidades y desempeño para el cargo al cual se está buscando.

## VIII. CONCLUSIONES

El proceso de reclutamiento es sencillo debido a las características de la Cooperativa, a pesar de no tener



formalmente definidas algunas técnicas, se emplea este proceso de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Por otro lado, la responsable del área de recursos humanos y trabajadores de la Cooperativa expresaron que este proceso es de suma importancia para la búsqueda de candidatos adecuados para el puesto al cual se está buscando en la organización.

Utilizan canales confiables para la publicación de las vacantes, siendo estas, carteles en la puerta de la cooperativa, en la alcaldía y en la asociación de ganaderos del Municipio San Pedro de Lóvago, todo esto con el fin de Recepcionar curriculum para saber quiénes cumplen con los requisitos solicitados y luego ser entrevistado.

## **IX. RECOMENDACIONES**

☞ De acuerdo a la investigación realizada se sugiere la implementación de una guía de recursos humanos, la cual ayudará a la correcta ejecución de cada una de las etapas que integra el proceso de reclutamiento.

☞ Para atraer candidatos idóneos a la Cooperativa Chontalac es necesario establecer un proceso formal de reclutamiento, que garantice todos los documentos que contribuyan a la identificación de los individuos para el perfil del puesto.

☞ Para fortalecer el desarrollo de los recursos humanos, se sugiere que se hagan capacitaciones para que el candidato conozca a cerca de su puesto de trabajo y su rol dentro de la organización.

☞ En cuanto al reclutamiento de personal se recomienda aplicar el método que más convenga a la organización y al mismo tiempo que beneficie al colaborador.

☞ Diseñar un programa de incentivos laborales que motiven y ayuden a mejorar la productividad del colaborador a través de acciones como: Seguro de vida, Pagos de horas extras, entre otros.

# ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II.</b>	<b>ANTECEDENTES</b> .....	3
<b>2.1</b>	<b>Antecedentes de otros estudios</b> .....	3
<b>III.</b>	<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	5
<b>2.1</b>	<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	6
<b>IV.</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	7
<b>V.</b>	<b>OBJETIVOS</b> .....	8
<b>5.1</b>	<b>Objetivo General</b> .....	8
<b>5.2</b>	<b>Objetivos específicos</b> .....	8
<b>VI.</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	9
<b>6.1.</b>	<b>Aspectos Generales del Departamento</b> .....	9
<b>6.2.</b>	<b>Breve Reseña Histórica del Municipio de San Pedro de Lóvago</b> .....	11
<b>6.2.1</b>	<b>Geografía</b> .....	11
<b>6.2.2</b>	<b>Demografía</b> .....	12
<b>6.2.3</b>	<b>Economía</b> .....	12
<b>6.3.</b>	<b>Generalidades de la Organización</b> .....	13
<b>6.3.1</b>	<b>Definición</b> .....	13
<b>6.3.2</b>	<b>Contexto de la Organización</b> .....	14
<b>6.3.3</b>	<b>Misión</b> .....	14
<b>6.3.4</b>	<b>Visión</b> .....	15
<b>6.3.5.</b>	<b>Clasificación de las MIPYMES</b> .....	15
<b>6.4.</b>	<b>Administración de Recursos Humanos</b> .....	16
<b>6.4.1.</b>	<b>Proceso de Recurso Humano</b> .....	17
<b>6.4.2</b>	<b>Políticas de Recursos Humanos</b> .....	17
<b>6.4.3</b>	<b>Mercado de Trabajo</b> .....	19
<b>6.5.</b>	<b>Reclutamiento</b> .....	20
<b>6.5.1</b>	<b>Importancia del Reclutamiento</b> .....	20
<b>6.5.2</b>	<b>El proceso de reclutamiento</b> .....	20
<b>6.6.</b>	<b>Desafíos del reclutamiento de capital humano</b> .....	21
<b>6.6.1</b>	<b>Planeación estratégica</b> .....	21
<b>6.6.2</b>	<b>Hábitos y tradiciones en el reclutamiento</b> .....	21
<b>6.6.3</b>	<b>Condiciones del entorno</b> .....	22

6.6.4	Requisitos del puesto .....	22
6.6.5	Costos.....	22
6.6.6	Incentivos.....	23
6.7.	<b>Tipos de Reclutamiento Interno y Externo .....</b>	<b>23</b>
6.7.1	Reclutamiento Interno .....	23
6.7.2	Ventajas del reclutamiento interno.....	24
6.7.3	Desventajas del reclutamiento interno.....	24
6.7.4	Canales de reclutamiento interno.....	24
6.7.5	Reclutamiento externo .....	24
6.7.6	Ventajas del reclutamiento externo .....	25
6.7.7	Desventajas del reclutamiento externo .....	25
6.7.8	Canales de reclutamiento externo .....	25
6.7.9	Reclutamiento mixto.....	25
6.8.	Técnicas de reclutamiento.....	26
6.9.	Políticas de la organización.....	28
6.9.1	Políticas de compensación.....	29
6.9.2	Políticas de Contratación .....	29
6.9.3	Políticas de contratación Internacional .....	29
6.9.4	Políticas de promoción interna .....	29
6.10.	Programas de promoción de vacantes .....	30
6.11.	Reclutamiento por el sitio de la empresa.....	30
6.12.	Identificación del talento.....	30
6.13.	Capital humano.....	30
VII.	<b>PREGUNTAS DIRECTRICES.....</b>	<b>31</b>
VIII.	<b>OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE LA ENCUESTA.....</b>	<b>32</b>
IX.	<b>OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE LA ENTREVISTA.....</b>	<b>34</b>
X.	<b>DISEÑO METODOLÓGICO .....</b>	<b>36</b>
10.1	Según la naturaleza de estudio:.....	36
10.2	Según el carácter de la medida:.....	36
10.3	Según el marco tiene lugar: .....	37
10.4	Según su alcance:.....	37
10.5	Población .....	37
10.6	Muestra.....	37
10.7	Instrumento.....	38

<b>10.8 Validación de la información.....</b>	<b>39</b>
<b>10.9 Procesamiento.....</b>	<b>40</b>
<b>X. ANALISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....</b>	<b>41</b>
<b>XI. ANALISIS DE LA ENTREVISTA.....</b>	<b>48</b>
<b>XIII. CONCLUSIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>XIV. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>54</b>
<b>XV. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>55</b>
<b>XI. ANEXOS.....</b>	<b>59</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

Este estudio se realizó para determinar el proceso de Reclutamiento de personal de la Cooperativa CHONTALAC de San Pedro de Lóvago y así mismo emitir el valor que tiene este en la cooperativa para los colaboradores.

Esta investigación tiene como objetivo determinar el proceso de reclutamiento de los Recursos Humanos de la Cooperativa CHONTALAC, utilizando un enfoque cualitativo, explicativo y descriptivo, que para su evaluación se hizo uso del instrumento entrevista personal, dirigida a la responsable del Área de Recursos Humanos y encuesta, aplicadas a los colaboradores de la cooperativa en mención.

En la estructura de este trabajo se incluyen definiciones propias del proceso de reclutamiento de personal, los tipos de reclutamiento y las técnicas para realizarlo y el cómo hacerlo de forma estructurada y organizada científicamente, además, de la descripción y estructura de la cooperativa evaluada (CHONTALAC).

Por otra parte, esta investigación, servirá de base teórica para comprender los principales problemas que enfrenta CHONTALAC, en sus procesos de reclutamiento de personal, el cómo se presentan y la forma en que pueden resolver, para garantizar la instalación de proceso formal y estructura de captación de recursos humanos, que redunde en beneficio a la cooperativa.

El material también será importante para estudiantes de carreras económicas de administración de empresas similares y universitarios que deseen incursionar en este ámbito, tanto en la estructura del informe como en el contenido investigativo que aquí se comparte.

La presente investigación está compuesta por los siguientes aspectos estructurales propios de un informe investigativo: introducción, antecedentes, planteamiento del problema, Justificación del porqué del estudio, formulación de objetivos, un marco teórico donde se

## *Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

sustenta la base del conocimiento observado, las preguntas directrices, el diseño metodológico que guía el enfoque investigativo, la población y muestra , operacionalización de variables, encuesta y entrevista, bibliografía y anexos que complementan la información vertida en este documento.

## **II. ANTECEDENTES**

### **2.1 Antecedentes de otros estudios**

Para entender en que consiste el proceso de reclutamiento de recursos humanos en la cooperativa CHONTALAC se hizo necesario recurrir a la revisión de investigaciones realizadas en este tema siendo las más identificadas con el mismo las siguientes:

- Mendoza (2014) en su estudio “Reclutamiento de personal como herramienta para mejorar la calidad docente en empresas educativas privadas de la cabecera departamental de Huehuetenango” diseña un proceso de reclutamiento de personal para empresas educativas privadas con el fin de mejorar la calidad docente, obteniendo como resultado un servicio de calidad que responde a las demandas y necesidades de la educación y a la vez concluye que el proceso de reclutamiento de personal es una herramienta esencial para mejorar la calidad docente en empresas educativas.
- Palma (2014) su tesis “Evaluación y análisis del proceso de incorporación del personal en Sábalo de Xalapa” determina que es importante al momento de reclutar y contratar a sus colaboradores, las opiniones de los empleados acerca de los recién contratados, lo cual debe ser valorado por la administración y recursos humanos, por lo que la flexibilidad en los procesos y la capacidad de los empleados, marcan la diferencia entre las empresas preparadas y las que ven complicaciones en el desarrollo de sus actividades.
- Ortiz (2014) en su tratado "Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal aplicado a las empresas distribuidoras de calzado importado en la cabecera departamental de Escuintla" afirma que es importante que se realice un proceso de selección adecuado tomando en cuenta que al personal recién ingresado a la empresa hay que integrarlo y formarlo, lo que exige tiempo y esfuerzo; pero los

## *Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

resultados finales compensarán esta inversión si se acierta con la persona idónea y se hace bien este proceso, así mismo plantea la importancia que tiene la creación de perfiles y descripciones de puestos, ya que estos son una especie de parámetro que resulta muy útil en el proceso de reclutamiento y selección de personal, pues usando como base un perfil del puesto se puede seleccionar al candidato ideal para ocuparlo y por consiguiente se logran alcanzar los objetivos de la empresa.



### **III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Se presume que puede existir un problema fundamental en materia de reclutamiento de los recursos humanos de la Cooperativa CHONTALAC, que puede originarse en la falta de conocimiento de la dirección administrativa y por ende del área de recursos humanos sobre los procedimientos y el manejo adecuado de los métodos de reclutamiento de personal lo que por consiguiente genera múltiples problemas tales como: un desempeño ineficiente de las funciones en los puestos de trabajo y falta de motivación laboral, influyendo en la calidad del servicio o producto ofrecidos por la Empresa.

Actualmente la Cooperativa CHONTALAC cuenta con 44 trabajadores los cuales han sido reclutados sin seguir los pasos de reclutamiento indispensables, por lo tanto, los colaboradores no cumplen con las funciones específicas que requieren sus puestos.

Es de gran importancia para la cooperativa el establecimiento de un proceso de reclutamiento, igual que otras organizaciones, pues su eficiencia y efectividad están vinculadas directamente al establecimiento, cumplimiento y desarrollo de las actividades dentro de dicha cooperativa.

Es posible que actualmente la cooperativa CHONTALAC no cuente con planificación de recursos humanos y que su personal es contratado de manera informal porque no siguen los procesos de reclutamiento y por ello los trabajadores desconocen sus funciones específicas y en ocasiones hacen más de lo que deben realizar de acuerdo a su ficha de cargo, y por otro lado el presidente de la cooperativa recomienda a sus amistades cuando hay un puesto vacante al área de recursos humanos y éste es el que se queda con el cargo, aunque no esté apto para desempeñar su trabajo porque son elegidos directamente por el presidente sin necesidad de realizar el proceso de reclutamiento de acuerdo a su perfil.

El hecho que no exista un proceso formalizado de reclutamiento, provoca que las personas interesadas en trabajar en CHONTALAC y que poseen capacidad para desempeñar cargos propios de la misma, no recurran a esta a buscar trabajo debido a la forma o método

## *Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

utilizado para contratar el personal, ya que desconocen las oportunidades laborales que existen en la empresa o que oferta la misma.

Es posible que el Reclutamiento - por así decirlo – lo realizan de forma arbitraria, es decir, lo hacen por indicaciones o recomendaciones de ciertos socios que tiene mayor influencia en la administración de la cooperativa, permitiendo la entrada de personal que no cumple con requisitos necesarios para desempeñar los puestos, algunos son familiares entre sí, otros no saben o no tienen idea de la como realizar ciertas actividades específicas que se necesitan ejecuten.

Por otro parte, la administración operativa de CHONTALAC, ha mostrado interés en identificar cual es el problema principal y específico que enfrenta en sus procesos de captación de sus recursos humanos, considerando una mejora continua en sus funcionamientos operativos o administrativos y, por ende, incrementar su rendimiento laboral y productivo empresarialmente.

### **2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo incide el proceso de reclutamiento de Recursos Humanos en la cooperativa CHONTALAC?

#### **IV. JUSTIFICACIÓN**

El reclutamiento de los recursos humanos en la cooperativa CHONTALAC es un proceso administrativo de mucha importancia porque una vez que la empresa cuente con las funciones específicas de cada uno de los cargos permitirá que la empresa marche de manera ordenada y con eficiencia; y por consiguiente los socios de la cooperativa tendrán una visión más clara y precisa sobre las actividades que realizan en la empresa.

La existencia de funciones definidas para cada cargo en la cooperativa CHONTALAC también servirá a los estudiantes que estén interesados en profundizar sobre la temática de reclutamiento de recursos humanos de la misma porque tendrán conocimiento de cómo están funcionando dicha empresa productoras de lácteos y los problemas que enfrentan día a día en el proceso productivo.

De igual forma el presente trabajo investigativo beneficiará a los futuros profesionales para adquirir conocimientos y habilidades sobre el funcionamiento y la realidad que se vive en las empresas de este tipo.

El objetivo fundamental de esta investigación es contribuir al mejoramiento del proceso de reclutamiento de los recursos humanos en la empresa CHONTALAC a través de una valoración de los procedimientos implementados actualmente y por ende lograr la eficacia y eficiencia de los recursos humanos que laboran en la misma.

## **V. OBJETIVOS**

### **5.1 Objetivo General**

Determinar el proceso de reclutamiento de los recursos humanos en la Cooperativa CHONTALAC de San Pedro de Lóvago, durante el II Semestre del año 2017.

### **5.2 Objetivos específicos**

- Identificar el proceso de reclutamiento de los Recursos Humanos implementados en la Cooperativa CHONTALAC.
- Describir los tipos de Reclutamiento Interno y Reclutamiento Externo aplicados en la Cooperativa CHONTALAC.
- Determinar las técnicas de reclutamiento de los Recursos Humanos implementados en la Cooperativa CHONTALAC.

## **VI. MARCO TEÓRICO**

### **6.1. Aspectos Generales del Departamento**

El departamento de Chontales se encuentra ubicado en la región central del país entre los 11° 40' y 12° 30' de latitud norte y 84° 35' y 85° 40' de longitud oeste. Limita al norte con el departamento de Boaco, al sur con Río San Juan, al este con la Región Autónoma del Atlántico Sur (R.A.A.S) y al oeste con el lago Cocibolca. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2003) afirma:

El departamento de Chontales ocupa una extensión territorial de 6,481.27 Km<sup>2</sup>, dividida en diez municipios: Comalapa, San Francisco de Cuapa, Juigalpa (cabecera departamental), La Libertad, Santo Domingo, Santo Tomás, San Pedro de Lóvago, Acoyapa, Villa Sandino y El Coral. Posee una población de 177,040 habitantes (Estimado para 2002 según Censo de Población y Vivienda 1995 INEC) con una densidad poblacional de 27 habitantes / km<sup>2</sup>. La población urbana representa el 55 por ciento y el área rural es donde está la menor parte de la población (45%).

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2003) afirma:

Chontales está formado por tres regiones: La vertiente del lago Cocibolca, la Serranía Chontaleña y el relieve de colinas onduladas que se desvanecen hacia la llanura del Caribe. Al noroeste del departamento la meseta se continúa con las mesas de Comalapa y Llano Grande, que conforman una especie de gradería de mesas inclinadas, disectadas por pequeñas corrientes que se dirigen al río Cuisalá, afluente del Mayales.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2003) afirma:

El departamento despliega unos 90 Km de costa en el lago de Nicaragua, entre las desembocaduras de los ríos Tecolostote y Oyate, con la punta Mayales entre ambos. Las islas en el lago son las de Puerto Díaz (Grande, Redonda y El Muerto) y la isla El

## *Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

Nancital que forma un archipiélago de una docena de islote bajos de diversos tamaños, próximos entre sí y a la costa. El clima en las llanerías es cálido, en invierno húmedo, con verano contrastante seco. En las elevadas aristas de Amerrisque la temperatura baja a 22°C. Chontales basa su economía en la ganadería. Tanto las haciendas a orillas del lago como aquellas a lo largo de la carretera al Rama, aprovechan las planicies y colinas de húmedos pastos para alimentar los hatos de ganado.

El departamento cuenta con una superficie agropecuaria (según el III Censo Nacional Agropecuario), de 743,707.68 manzanas, que representa el 8 por ciento de la superficie agropecuaria censada a nivel nacional. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2003) afirma:

El número de Explotaciones Agropecuarias en el departamento corresponden a 7,037 de estas el 99.5 por ciento trabajan las explotaciones bajo la condición jurídica de Productores(as) Individuales. Chontales muestra un promedio por explotación de 105.68 manzanas de superficie, superando al promedio nacional que es de 44.78 mzs / EA.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2003) afirma:

En el departamento de Chontales 76 de cada 100 Explotaciones Agropecuarias son manejadas directamente por el Productor(a), mientras que solamente 17 de cada 100 explotaciones son manejadas mediante un mandador / capataz; existen en el departamento 368 Explotaciones Agropecuarias manejadas bajo otras formas de conducción, ésta, para los casos de productores(as) individuales se refiere a que la Explotación Agropecuaria es manejada por los familiares o parientes cercanos, en el caso de las cooperativas pueden ser manejadas por las directivas o miembros en conjunto y los colectivos familiares / hogares los conducen directamente sus miembros.

Del total de superficie agropecuaria censada en el departamento un 80 por ciento de la superficie se dedica a pastos sembrados y naturales, apenas 3 por ciento a cultivos anuales y permanentes, 11 por ciento a tierras en descanso (con vocación agrícola, sin cultivar), 3 por ciento a bosques y 3 por ciento a otros usos. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2003) afirma:

Chontales ocupa el segundo lugar en número de bovinos con relación al país con 324,318 cabezas distribuidos en 5,346 Explotaciones Agropecuarias (76 % del total de EA's del departamento). Existe un promedio de 61 bovinos / EA, esto hace que la ganadería en el departamento sea la actividad principal.

## **6.2. Breve Reseña Histórica del Municipio de San Pedro de Lóvago**

Matus (2017) afirma:

El municipio de San Pedro de Lóvago fue fundado el 15 de julio de 1864 y el 18 de noviembre del año 2009 fue elevada a ciudad, Se encuentra situado en la parte central del departamento de Chontales, se localiza entre las coordenadas 120° 07' latitud norte y 85° 07' latitud oeste, superficie: 466.5 Km<sup>2</sup>. Límites de San Pedro de Lóvago Norte: Con los Municipios de la Libertad y Santo Domingo, Sur: Con los Municipios de Santo Tomas y Acoyapa, Este: Con el Municipio de Santo Tomas, Oeste: Con el Municipio de Juigalpa.

### **6.2.1 Geografía**

Alcaldía Municipal de San Pedro de Lóvago afirma:

El municipio está ubicado a 190 Km de la ciudad capital, Managua y a 50Km de la cabecera del departamento Juigalpa, según el anexo primero a la Ley de División Política Administrativa aprobada por la asamblea nacional en 1995, el municipio está ubicado en el centro de Chontales y tiene los siguientes límites:

**Al Norte:** Los Municipios de La Libertad y Santo Domingo

**Al Sur:** Los Municipios de Santo Tomas y Acoyapa

**Al Este:** El Municipio de Santo Tomas

**Al Oeste:** El Municipio de Juigalpa

### **6.2.2 Demografía**

Alcaldía Municipal de San Pedro de Lóvago (2017) afirma: “La población del municipio de San Pedro de Lóvago es de 9,636 habitantes, distribuidos de la siguiente forma: Mujeres 4,769, Varones 4,867”.

Matus (2017) afirma:

El área urbana cuenta con siete zonas y cinco barrios:

(Zonas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y Barrios María Auxiliadora, Esquipulas I y II, Milagro de Dios, Brisas del Río y Valle Verde). El área Suburbana cuenta con los núcleos poblacionales en las comunidades de Lóvago, La Palma, El Juste, San Bartolo, Puertas de Paris y El Empalme.

Está dividida en diecisiete comarcas, Bulún, Zanzíbar, La Sardina, Banadí, Zapotal, Pulvazán, Potrero Cerrado, Palo Solo, La Pintada, Muluco, Cunagua, Llano de Los Pedros, San Bartolo, El Juste, La Palma, La Ñambar y Saca guacal. La principal actividad económica de San Pedro de Lóvago es la Ganadería y la Agricultura.

### **6.2.3 Economía**

El sector primario (agropecuario) genera el mayor número de empleos del municipio, ya que cerca del 80 por ciento del total de la población se ocupa en estas actividades. Diagnóstico de Género, San Pedro de Lóvago Chontales (2014) afirma:

La principal actividad económica es la ganadería mayor, en modalidad extensiva y tradicional, pero que tiene altos niveles de producción en atención a la disponibilidad



de las áreas, el tipo de suelos y el clima. Involucra al 60 por ciento de la población y utiliza cerca del 83 por ciento del suelo disponible. Según el Presidente de la Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos del departamento de Chontales, se estima que en San Pedro se producen tres millones de kilos de leche, carne y queso cada año.

Diagnóstico de Género, San Pedro de Lóvago Chontales (2014) afirma:

Sin embargo, la producción de leche se vende en su mayoría al mejor postor, sin procesar, a compradores salvadoreños y a la Cooperativa Agropecuaria de Santo Tomás; mientras la producción de carne está concentrada en los grandes productores que disponen de más de 500 manzanas para desarrollar y engordar terneros.

Diagnóstico de Género, San Pedro de Lóvago Chontales (2014) afirma:

En segundo lugar, se ubica la agricultura –principalmente la siembra de granos básicos– a la que se dedica el 22 por ciento de la población y que utiliza cerca del 3.4 por ciento del área total del municipio. Sin embargo, esta actividad no tiene buenas perspectivas de crecimiento debido a los bajos precios de los productos y a los escasos rendimientos obtenidos por sembrar en áreas de potreros cansados y compactos, pero también porque los productores no cuentan con suficiente financiamiento para la habilitación productiva ni suficiente asistencia técnica. En general, la siembra se realiza de forma tradicional, al espeque y solo en las comarcas El Juste, San Bartolo y La Palma se trabaja de manera mecanizada, con apoyo de la Asociación de Ganaderos de San Pedro que cuentan con los servicios de un tractor agrícola.

### **6.3. Generalidades de la Organización**

#### **6.3.1 Definición**

Chiavenato (2000) afirma: ” Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella” (p.7).

### **6.3.2 Contexto de la Organización**

Ortiz (2017) afirma:

La empresa CHONTALAC nace el 22 de Octubre del año 2012 como una necesidad de un grupo de pequeños y medianos productores individuales del municipio de San Pedro de Lóvago de asociarse con el fin de acopiar leche de la zona y elaborar queso prensado para venderlo en la capital Managua, aprovechando que contaban en la zona con una buena producción de leche y no había empresa que procesará queso y sus derivados en el municipio, por otro lado estaba la oportunidad de contar con una buena demanda del producto en el mercado de Managua, siendo estas las pautas para la creación de la infraestructura de la cooperativa actualmente conocida como CHONTALAC.

Una vez que funcionó la empresa láctea CHONTALAC su mercado inicial fue Managua y posteriormente facilitó la exportación directa del producto a una nueva ruta hacia el Salvador. Ortiz (2017) afirma:

Actualmente la cooperativa RL-CHONTALAC tiene su sede en San Pedro de Lóvago en el km 184 y ½ carretera San Pedro – Managua, y tiene como finalidad la elaboración de productos lácteos con las normas de calidad permitidas con el objetivo de satisfacer las necesidades de sus clientes a nivel nacional e internacional.

Ortiz (2017) afirma:

Cabe señalar que la cooperativa ha tenido pocas fuentes de financiamientos externos en los últimos tres años, a parte de los fondos propios obtenidos para la comercialización de la leche, solo se destaca el apoyo del hermanamiento holandés en el tema de trazabilidad.

### **6.3.3 Misión**

Ortiz (2017) afirma: “Servir al mercado nacional e internacional con productos derivados de la leche de alta calidad comprometidos a satisfacer las necesidades de nuestros clientes y desarrollar la prosperidad para nuestros miembros cooperativos y colaboradores”.

#### **6.3.4 Visión**

Ortiz (2017) afirma: “Desarrollar la cadena productiva de productos lácteos y sus derivados, manteniendo una alta calidad en los productos y servicios para satisfacer al cliente, aportando al desarrollo industrial de san Pedro de Lóvago y al país”.

#### **6.3.5. Clasificación de las MIPYMEs**

##### **6.3.5.1 Concepto de MIPYME**

Vega (2014) afirma:

Las MIPYME son todas aquellas micro, pequeñas y medianas empresas, que operan como persona natural o jurídica, en los diversos sectores de la economía, siendo en general empresas manufactureras, industriales, agroindustriales, agrícolas, pecuarias, comerciales, de exportación, turísticas, artesanales y de servicios, entre otras.

##### **6.3.5.2 Importancia de las MIPYME**

La importancia de las pymes en la economía se basa en que Porras (2016) afirma:

Asegurar el mercado de trabajo mediante la descentralización de la mano de obra cumple un papel esencial en el correcto funcionamiento del mercado laboral, tienen efectos socioeconómicos importantes, ya que permiten la concentración de la renta y la capacidad productiva desde un número reducido de empresas hacia uno mayor, reducen las relaciones sociales a términos personales más estrechos entre el empleador y el empleado favoreciendo las conexiones laborales, ya que, en general, sus orígenes son unidades familiares, presentan mayor adaptabilidad tecnológica y menor costo de infraestructura, obtienen economía de escala a través de la cooperación inter empresaria, sin tener que reunir la inversión en una sola firma.

### 6.3.5.3 Clasificación de las MIPYMES

Variables	Micro empresas	Pequeña empresa	Mediana empresa
Número total de trabajadores	1-5	6-30	31-100
Activos totales (córdobas)	Hasta 200 mil	Hasta 1.5 millones	Hasta 6.0 millones
Ventas totales anuales (córdobas)	Hasta 1 millón	Hasta 9 millones	Hasta 40 millones

Fuente: Arto. 3 de la Ley 645, Ley MIPYME

## 6.4. Administración de Recursos Humanos

La administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial. Dessler y Varela (2011) concluye: “En específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización” (p.2).

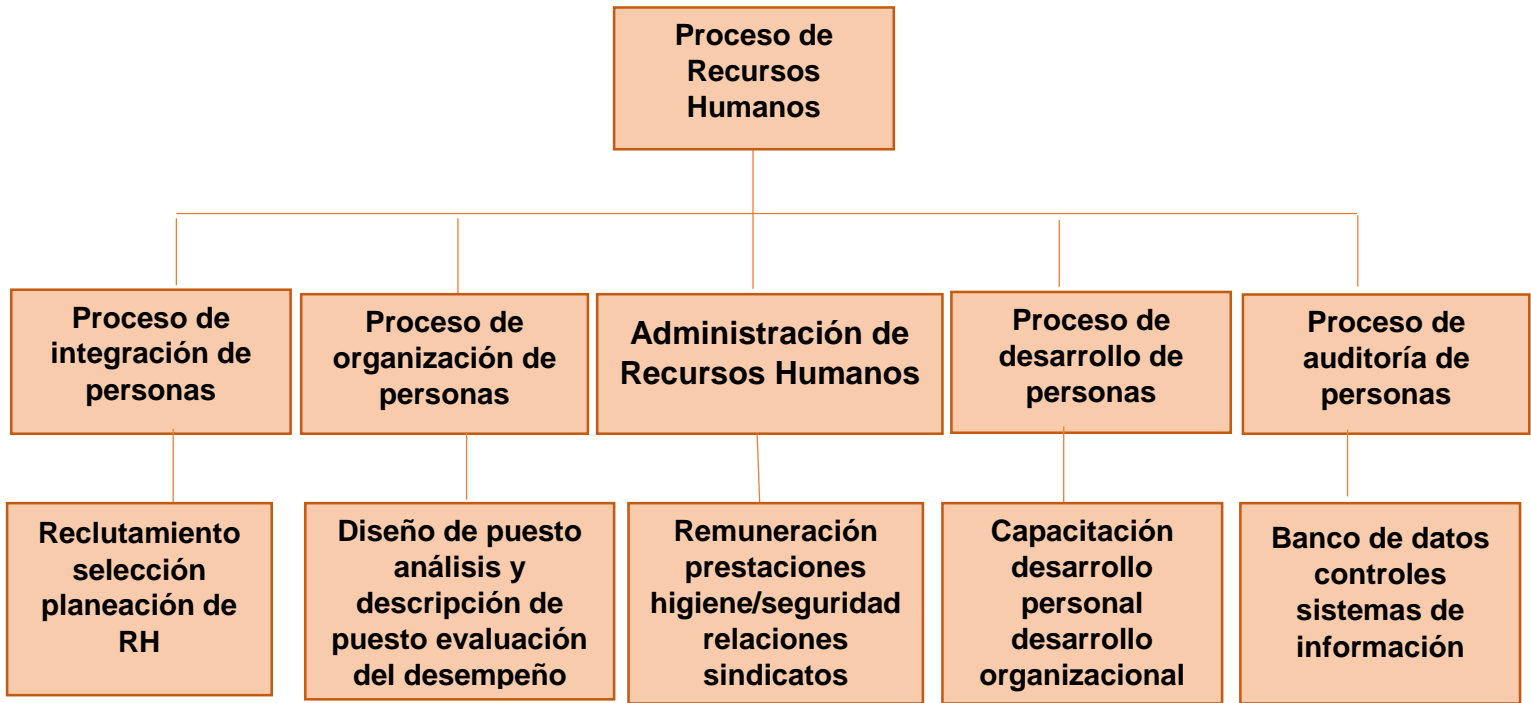
Tales prácticas y políticas incluyen. Dessler y Varela (2011) afirma:

Realizar los análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado), Planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto, Seleccionar a los candidatos para cada puesto, Aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores, Evaluar el desempeño, Administrar los sueldos y los salarios (remunerar), Proporcionar incentivos y prestaciones, Comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar), Capacitar y desarrollar a los empleados actuales, Fomentar el compromiso de los colaboradores. (p.2).

#### 6.4.1. Proceso de Recurso Humano

Chiavenato (2007) afirma: “Los procesos básicos en la administración de recursos humanos son cinco: integrar, organizar, retener, desarrollar y auditar a las personas.” (p.119).

**Imagen N° 1: Proceso de Recursos Humanos**



Fuente: Chiavenato (2007) pag. 119

#### 6.4.2 Políticas de Recursos Humanos

Chiavenato, (2007) afirma: “Las políticas de recursos humanos se refieren a la manera en que las organizaciones desean tratar a sus miembros para lograr por medio de ellos los objetivos organizacionales, al proporcionar condiciones para el logro de los objetivos individuales” (p.120).

Cada Organización desarrolla la política de Recursos Humanos más adecuada a sus filosofías y a sus necesidades.

## *Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

1. Políticas de integración de recursos humanos. Chiavenato, (2007) concluye:
  - a)** Dónde reclutar (fuentes de reclutamiento dentro o fuera de la organización), en qué condiciones y cómo reclutar (técnicas o medios de reclutamiento que prefiere la organización para abordar el mercado de recursos humanos) los recursos humanos necesarios para la organización.
  - b)** Criterios de selección de recursos humanos y estándares de calidad para la admisión, en cuanto a aptitudes físicas e intelectuales, experiencia y potencial de desarrollo, que tengan en cuenta el universo de puestos dentro de la organización.
  - c)** Cómo socializar a los nuevos participantes al ambiente interno de la organización, con rapidez y eficacia. (p.120)
  
2. Políticas de organización de recursos humanos. Chiavenato, (2007) concluye:
  - a)** Cómo determinar los requisitos básicos del personal (requisitos intelectuales, físicos, etc.), para el desempeño de las tareas y obligaciones del universo de puestos de la organización.
  - b)** Criterios de planeación, colocación y movimiento interno de los recursos humanos, que consideren la posición inicial y el plan de carrera, que definan las alternativas de posibilidades futuras dentro de la organización.
  - c)** Criterios de evaluación de la calidad y de la adecuación de los recursos humanos por medio de la evaluación del desempeño. (p.120)
  
3. Políticas de retención/ de los recursos humanos. Chiavenato, (2007) concluye:
  - a)** Criterio de remuneración directa para los participantes, que tengan en cuenta la valuación del puesto y los salarios en el mercado de trabajo y la situación de la organización frente a esas dos variables.
  - b)** Criterios de remuneración indirecta para los participantes, que considere los programas de prestaciones sociales más adecuados a las necesidades existentes en el universo de puestos de la organización y contemple la posición de la organización frente a las prácticas en el mercado laboral.
  - c)** Cómo mantener una fuerza de trabajo motivada, con una moral elevada, participativa y productiva dentro de un clima organizacional adecuado.
  - d)** Criterios relativos a las condiciones físicas ambientales de higiene y seguridad que rodean el

desempeño de las tareas y obligaciones del universo de puestos de la organización. e) Relaciones cordiales con sindicatos y representantes del personal. (p.120)

4. Políticas de desarrollo de recursos humanos. Chiavenato, (2007) concluye:

a) Criterios de diagnóstico y programación de formación y renovación constantes de la fuerza de trabajo para el desempeño de sus tareas y obligaciones dentro de la organización. b) Criterios de desarrollo de los recursos humanos a mediano y largo plazos, que tengan en cuenta la continua realización del potencial humano en posiciones cada vez más elevadas en la organización. c) Creación y desarrollo de condiciones capaces de garantizar la salud y excelencia organizacionales, mediante la modificación de la conducta de los participantes. (p.120)

5. Políticas de auditoría de recursos humano. Chiavenato, (2007) concluye:

a) Cómo mantener un banco de datos capaz de proporcionar las informaciones necesarias para el análisis cualitativo y cuantitativo de la fuerza de trabajo disponible en la organización. b) Criterios para la auditoría permanente de la aplicación y adecuación de las políticas y de los procedimientos relacionados con los recursos humanos de la organización. (p.120).

### **6.4.3 Mercado de Trabajo**

El mercado de trabajo o mercado laboral se compone de las ofertas de empleo que ofrecen las organizaciones en determinado lugar o época. Chiavenato (2011) afirma que: “Se define sobre todo por las organizaciones y sus oportunidades. Cuanto mayor es el número de organizaciones en determinada región, tanto mayor el mercado de trabajo y su potencial de disponibilidad de plazas vacantes y de oportunidades de empleo” (p.113).

El mercado de trabajo se divide por sectores de actividades o de categorías. Chiavenato (2011) concluye: “Como empresas metalúrgicas, de plásticos, bancos y financieras, etc. Por tamaños (organizaciones grandes, medianas, pequeñas, microempresas, etc.) o también por

regiones (São Paulo, Río de Janeiro, Belo Horizonte, etcétera.). Cada región tiene características propias” (p.113).

## **6.5. Reclutamiento**

Puchol (2003) afirma: “El reclutamiento es el proceso por el que se trata de conseguir una cantidad suficiente de candidatos que, en principio, reúnan las condiciones que afloraron en el estudio de necesidades y en la ficha profesigráfica”. (p.72-73)

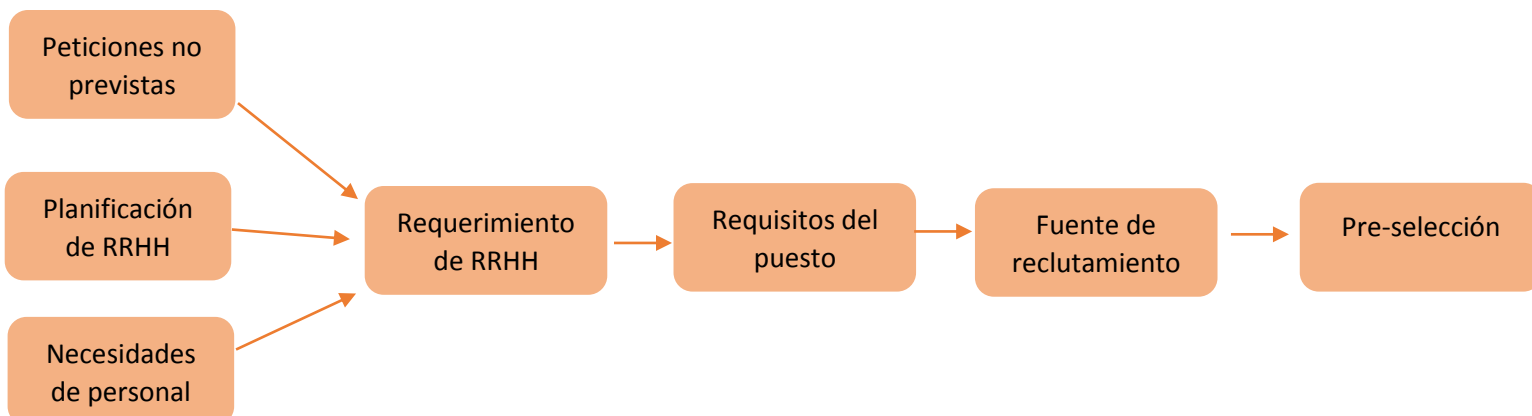
### **6.5.1 Importancia del Reclutamiento**

El reclutamiento es importante porque de él depende el éxito de las futuras contrataciones que realice la organización. Dolan, Valle, Jackson, y Schuler (2007) afirman que: “En la medida en la que ésta sea capaz de atraer candidatos potencialmente cualificados aumentará la probabilidad de seleccionar personas que puedan alcanzar los rendimientos esperados” (p.109).

### **6.5.2 El proceso de reclutamiento**

Según Mondy y Noé (2005) afirma: “El reclutamiento es el proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficientes y con las calificaciones adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleos en una organización” (P.126).

#### **Imagen N° 2: Proceso de Reclutamiento**





El reclutamiento implica un proceso que varía según la organización. Chiavenato (2000) afirma:

El comienzo del proceso de reclutamiento depende de la decisión de la línea. En consecuencia, el órgano de reclutamiento no tiene autoridad para efectuar ninguna actividad de reclutamiento si el órgano que tiene la vacante no toma la decisión de llenarla. (P.217)

Dado que el reclutamiento es una función staff, sus actos dependen de una decisión de la línea, que se oficializa mediante la especie de orden de servicio, generalmente denominada solicitud de empleo o solicitud de personal.

Chiavenato (2009) afirma. “El reclutamiento no es una actividad que se pueda aislar de la estrategia de la compañía. Como los negocios cambian y surgen nuevas funciones cada día, resulta imprescindible contar con personas flexibles, capaces de adaptarse a esos cambios constantes”. (p.126).

## **6.6. Desafíos del reclutamiento de capital humano**

### **6.6.1 Planeación estratégica**

Los planes estratégicos de la corporación señalan el rumbo que debe adoptar la organización e indican los tipos de puestos y labores que se necesita crear y poner en práctica. Werther y Davis (2008) afirma: “El plan general de capital humano de la empresa proporciona un esquema o perfil general de los puestos que hay que cubrir mediante reclutamiento externo y cuales se van a cubrir de manera interna” (p.155).

### **6.6.2 Hábitos y tradiciones en el reclutamiento**

Los departamentos de personal, al igual que cualquier otra organización, tienden a preservar los hábitos y políticas que les han permitido alcanzar éxito en el pasado. Werther y Davis (2008) afirma. “En muchos casos, ciertas políticas por tradición efectivas pueden conducir a resultados rápidos y eficientes, pero también es posible que conduzcan a

determinados errores o que no permitan la identificación de estrategias más productivas” (p.156).

### **6.6.3 Condiciones del entorno**

Según Werther y Davis (2008) afirma. “Las condiciones sociales en que opera la empresa pueden ejercer una fuerza influencia sobre sus prácticas de reclutamiento” (p.157). Entre estos factores se pueden citar las tasas de desempleo nacional y regional, la ausencia o presencia de personal calificado en ciertas áreas, las labores de reclutamiento de otras empresas, incluyendo las de la competencia, en general el clima económico en que la organización lleva a cabo su labor.

### **6.6.4 Requisitos del puesto**

Para obtener un grupo de candidatos a un puesto, el reclutador debe hacerse la pregunta ¿Qué se requiere para desempeñar este puesto?, es decir debe elaborar el perfil de puesto. Werther y Davis (2008) afirma. “las habilidades del puesto en gran medida están determinadas por su nivel y el área específica a que pertenece la organización; en puestos relacionados con atención a clientes” (p.159). Por ejemplo, se necesita tener habilidades de comunicación, manejo de clientes, conocimientos del producto y capacidad de negociación.

### **6.6.5 Costos**

Los costos de identificar y atraer candidatos idóneos involucran variables Werther y Davis (2008) afirman:

Como los costos de insertar un anuncio en algún sitio especializado o en la prensa, o bien el costo de contratar a una agencia outsourcing que se encargue de ello, aunque esto es más caro. No obstante, el tiempo que un reclutador invierte en la búsqueda de talento, ya sea mediante llamadas telefónicas, citas, contactarse con una agencia outsourcing o realizar entrevistas representa un costo para la organización. (P.159).

### **6.6.6 Incentivos**

Al igual que en área de compensación de recursos humanos de la organización. Werther y Davis (2008) afirma que “en los mercados de trabajo existe una amplia gama de servicios y posibilidades de compensación directa. El reclutador debe conocer la política de su organización en este campo” (p.159). En algunos casos debe ofrecer explícitamente estos incentivos, en el curso de su tarea.

## **6.7. Tipos de Reclutamiento Interno y Externo**

### **6.7.1 Reclutamiento Interno**

Chiavenato (2000) afirma.

El reclutamiento interno cuando al presentarse determinada vacante la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o trasladados (movimiento horizontal) o transferidos con ascenso (movimiento diagonal). El reclutamiento interno puede implicar. “Transferencia de personal, Ascenso de personal, Transferencia con ascenso de personal, programas de desarrollo de personal, Planes de “profesionalización” (carrera) de personal. (p.221).

El reclutamiento interno exige una intensa y continua coordinación e integración entre los departamentos de reclutamiento y los demás departamentos de la empresa e involucra varios sistemas y bancos de datos. Chiavenato (2007) afirma. “Muchas organizaciones utilizan bancos de talentos y personas capacitadas para el reclutamiento interno” (p. 58). Por lo tanto, el reclutamiento interno se basa en datos e informaciones relacionadas con otros subsistemas a saber.

### **6.7.2 Ventajas del reclutamiento interno**

Ventajas del reclutamiento interno. Chiavenato (2009) afirma:

Aprovecha mejor el potencial humano de la organización, Motiva y fomenta el desarrollo profesional de sus trabajadores actuales, Incentiva la permanencia de los trabajadores y de su fidelidad a la organización, Ideal para situaciones estables y de poco cambio en el contexto. No requiere la ubicación de los nuevos miembros, Probabilidades de mejor selección, porque los candidatos son bien conocidos, Costos financieros menores al reclutamiento externo (p.119).

### **6.7.3 Desventajas del reclutamiento interno**

Desventajas del reclutamiento interno. Chiavenato (2009)

Puede bloquear la entrada de nuevas ideas, experiencias y expectativas, Facilita el conservadurismo y favorece la rutina actual, Mantiene casi inalterado el patrimonio humano actual de la organización, Ideal para empresas burocráticas y mecanicistas, Mantiene y conserva la cultura organizacional existente, Funciona como un sistema cerrado de reciclaje continuo (p.119).

### **6.7.4 Canales de reclutamiento interno**

Los empleados que la compañía tiene en la actualidad constituyen una fuente esencial de posibles candidatos para un puesto. Werther y Davis (2008) afirma que: “Tanto si se trata de promoción como un movimiento literal, los candidatos internos ya están familiarizados con la organización y poseen información detallada sobre políticas y procedimientos” (p.162).

### **6.7.5 Reclutamiento externo**

El reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera. Chiavenato (2007) concluye. “Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas extrañas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento”

(p.160). El reclutamiento externo incide sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones y puede involucrar una o más técnicas de reclutamiento.

#### **6.7.6 Ventajas del reclutamiento externo**

Ventajas del reclutamiento externo Chiavenato (2007) afirma: “lleva sangre nueva” y experiencia nueva a la organización. Remueva y enriquece los recursos humanos de la organización. Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal hechas por otras empresas o por los mismos candidatos” (p.163).

#### **6.7.7 Desventajas del reclutamiento externo**

Desventajas del reclutamiento externo. Chiavenato (2007) afirma:

Por lo general es más tardado que el reclutamiento interno. Es más caro y exige inversiones y gastos inmediatos en anuncios de periódicos, honorarios de agencias de colocación En principios es menos seguro que el reclutamiento interno, Cuando se monopolizan las vacantes y las oportunidades dentro de la empresa Generalmente afecta a la política salarial de la empresa e influye en los niveles salariales internos (p.163).

#### **6.7.8 Canales de reclutamiento externo**

Según Werther y Davis (2008) afirma “Cuando las vacantes no se pueden llenar internamente, el departamento de capital humano procede a identificar candidatos en el mercado externo de trabajo” (p. 164).

#### **6.7.9 Reclutamiento mixto**

En las prácticas, las empresas no hacen solo reclutamiento interno o solo reclutamiento externo. Ambos se complementan. Chiavenato (2007) afirma:

Al hacer un reclutamiento interno el individuo que se desplaza a la posición vacante necesita que se cubra su posición actual. Si es sustituido por otro empleado, este otro desplazamiento produce, a su vez, una vacante que necesita ser ocupada. Cuando se

hace reclutamiento interno, en algún punto de la organización surge siempre una plaza que deberá ser llenada mediante reclutamiento externo, al nuevo empleado se le tiene que ofrecer algún desafío, oportunidad y horizonte bajo pena que desafíos y oportunidades en otra organización que le parezca mejor. (p.164).

## **6.8. Técnicas de reclutamiento**

Archivos de candidatos que se hayan presentado espontáneamente o en reclutamientos anteriores.

Chiavenato (2007) afirma. “De los candidatos que se presentan espontáneamente o que no fueron elegidos en reclutamientos anteriores debe de haber un currículum vitae o una solicitud de empleo archivados en el departamento de reclutamiento” (p.160).

### **➤ Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.**

Es también un sistema de reclutamiento de bajo costo, alto rendimiento y bajo índice de tiempo. Chiavenato (2007) concluye. “La organización que estimula a sus empleados a presentar o recomendar candidatos, utiliza un medio de los más eficientes y de amplio espectro de cobertura ya que con él se llega el candidato por medio del empleado” (p.160).

### **➤ Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.**

También es un sistema de bajo costo y con rapidez en los resultados depende de diversos factores. Chiavenato (2007) afirma. “Como la localización de la empresa, la cercanía con lugares de mucho movimiento de personas, proximidad de fuentes de reclutamiento, fácil visualización de los carteles o anuncios, facilidad de acceso, etc.” (p.160).

### **➤ Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales.**

Según Chiavenato (2007) afirma. “Aun cuando no presenta el rendimiento de las técnicas ya anunciadas, tiene la ventaja de involucrar a otras instituciones en el proceso de reclutamiento, sin elevar los costos” (p.161). Sirve más como una estrategia de apoyo o esquema residual, que como una estrategia principal.

- **Contactos con universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas y centros de vinculación empresa-escuela.**

Con el objeto de divulgar las oportunidades ofrecidas para la empresa. Chiavenato (2007) afirma. “Aunque no haya vacantes por el momento, algunas empresas desarrollan este sistema continuamente, mediante un programa institucional para intensificar la presentación de candidatos” (p. 161).

- **Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.**

Chiavenato (2007) afirma.

Con objeto de promover a la empresa y crear un ambiente favorable, con la información sobre que hace la organización, cuáles son sus objetivos, su estructura y las oportunidades de trabajo que ofrece; para ello emplea recursos audios visuales (películas, diapositivas, etcétera). (p.161).

- **Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua.**

Chiavenato (2007) afirma: “En algunos casos estos convenios inter-empresariales se convierten en asociaciones de reclutamiento o departamentos de reclutamientos financiados por un grupo de empresas, los cuales tendrían una mayor amplitud de acción si actuaran aisladamente” (p.161).

- **Anuncios en periódicos y revistas.**

El anuncio en el periódico se considera unas de las técnicas de reclutamiento más eficiente para atraer candidatos. Chiavenato (2007) afirma: “Es más cuantitativa que cualitativa porque se dirige a un público general que abarca el medio y su discriminación depende del grado de selectividad que se pretende emplear” (p. 161).

➤ **Viajes de reclutamiento en otras localidades.**

Cuando el mercado de recursos humanos local ya está bastante explorado, la empresa puede echar mano del reclutamiento en otras ciudades o localidades. Chiavenato (2007) afirma:

Esto quiere decir el personal del departamento de reclutamiento realiza viajes, se instala en algún hotel y hace promociones a través de la radio y de la prensa local. Los candidatos reclutados deben ser trasladados a la localidad en donde se sitúa la empresa. (p.161).

Mediante la oferta de una serie de prestaciones y garantías, después de un periodo de pruebas.

➤ **Reclutamiento en línea (Online) a través del internet.**

El internet representa un importante canal de contacto entre organizaciones y candidatos. Chiavenato (2007) afirma:

Los sitios web para la búsqueda de empleo en internet se multiplican día a día. Las instituciones apuestan al internet como un medio para reclutar talentos y reducir costos de los procesos de integración de recursos humanos, al mismo tiempo que amplían los horizontes de reclutamiento y les facilitan la tarea a los candidatos (p.161).

## **6.9. Políticas de la organización**

Según Werther y Davis (2008) afirman: “Las corporaciones determinan políticas generales de reclutamiento, con el objeto de lograr cierta uniformidad en diversas áreas, mantener y mejorar su imagen, y lograr economías de escala, entre otros objetivos” (p.160).



### **6.9.1 Políticas de compensación**

Los niveles de compensación constituyen una limitación que los reclutadores deben enfrentar. Wether Davis (2000) afirma:

Las organizaciones que tienen departamento de Recursos Humanos bien establecidos por lo general fijan niveles de compensación para asegurar un principio de equidad en determinada esfera. En muy raras ocasiones el reclutador disfrutará de la posibilidad de alterar el nivel de compensación que la corporación fijó para determinado puesto.(p.156).

### **6.9.2 Políticas de Contratación**

Algunas compañías siguen determinados lineamientos y políticas en su proceso de reclutamiento. Wether y Davis (2000) afirma: “Por ejemplo, ciertas corporaciones pueden optar por contratar a un determinado número de personas por medio tiempo para crear un vínculo con ellas y promover una vinculación completa con el curso del tiempo”(p.156).

### **6.9.3 Políticas de contratación Internacional**

Wether y Davis (2000) afirma: “Las corporaciones pueden tener normas en cuanto al número o proporción de ciudadanos extranjeros que es deseable que laboren en determinada sucursal”(p.156).

### **6.9.4 Políticas de promoción interna**

Wether y Davis (2000) afirma: “Las políticas de promoción interna pueden resumirse en una definición escueta: cuando se presenta una vacante, los actuales empleados reciben la primera opción. Esta política puede limitar la acción del reclutador de varias maneras”(p.156-157).

#### **6.10. Programas de promoción de vacantes**

Los departamentos de recursos humanos participan en el proceso de promover y transferir al personal de la compañía mediante programas de promoción de vacantes. Werther y Davis (2008) afirma. “Por medio de los cuales se informa a los empleados que vacantes existen, cuáles son los requisitos para llenarlas, y se invita quienes cumplan con los requisitos a que soliciten el puesto” (p.162).

#### **6.11. Reclutamiento por el sitio de la empresa**

Con la expansión de la tecnología en innumerables áreas y la difusión que permite la internet, cada vez más empresas recurren a esta para realizar sus procesos de reclutamiento. Werther y Davis (2008) afirman que “Una forma de recabar información de forma ágil y eficiente es destinar pág. web que contiene las ofertas de empleo y/o una solicitud de empleo en el sitio de la empresa” (p.164).

#### **6.12. Identificación del talento**

Se llama identificación del talento al proceso de ubicar e interesar a candidatos capacitados para llenar la vacante de la organización. Werther y Davis (2008) afirma: “El proceso de identificación del talento humano se inicia con la búsqueda de candidatos y terminan cuándo se reciben las solicitudes de empleo, y permite obtener solicitantes de trabajo, de los cuales se seleccionará a los nuevos empleados” (p.152).

#### **6.13. Capital humano**

Chiavenato (2009) afirma: “El concepto de talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito” (p. 52).

## **VII. PREGUNTAS DIRECTRICES**

1. ¿Cuál proceso de reclutamiento de Recursos Humanos implementan en la Cooperativa CHONTALAC?
2. ¿Cómo se describen los tipos de Reclutamiento Interno y Reclutamiento Externo aplicados en la Cooperativa CHONTALAC?
3. ¿Cuáles técnicas de reclutamiento de Recursos Humanos implementan en la Cooperativa CHONTALAC?

*Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

**VIII. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE LA ENCUESTA**

OBJETIVOS	VARIABLE	SUB-VARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTO
Identificar el proceso de reclutamiento de los Recursos Humanos implementados en la Cooperativa Chontalac	Proceso	Proceso de Reclutamiento	Si No	E  N  C  U  E  S  T  A
		Vacante en la Cooperativa	Si No	
		Tiempo de laborar en la Cooperativa	Si No	
		Tiempo de adquirir el puesto	1 año 2 años 3 años De 4 a 5 años	
		Se siente a gusto trabajando	Si No	
		Años de trabajar en la Cooperativa	Menos de 1 año De 1 a 2 años De 3 a 4 años De 5 a más	
		Área que labora en la Cooperativa	Contabilidad Administración Proceso Acopio	
Describir los tipos de reclutamiento interno y reclutamiento externo aplicado en la Cooperativa Chontalac	Tipos de Reclutamiento	Tipos de Reclutamiento que ingreso a la Cooperativa	Interno Externo	E  N  C
		Fuente de Reclutamiento	Familia Amigo Socio de la Cooperativa	U  E

*Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

		Planilla de solicitud de empleo	Si No	S T A
Determinar las técnicas de reclutamiento de los recursos humanos implementados en la Cooperativa Chontalac	Técnicas de Reclutamiento	Técnicas de Reclutamiento	Recomendación de un empleado Carteles o anuncios en la puerta de la empresa Contactos con universidades e institutos Avisos en prensa	E N C
		Documentos exigidos	Carta de recomendación Récord de policía Certificado de salud Título universitario Todos los anteriores Ninguno	U E S T A
		Entrevistas realizadas	Una Dos Tres o más Ninguna	
		Tiempo transcurrido de entrevista	Menos de un día Menos de una semana Menos de un mes Más de un mes	

### IX. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE LA ENTREVISTA

OBJETIVOS	VARIABLE	SUB-VARIABLE	INSTRUMENTO
Identificar el proceso de reclutamiento de los recursos humanos implementados en la Cooperativa Chontalac	Proceso de Reclutamiento	¿Qué importancia tiene para usted el proceso de reclutamiento?	E N
		¿Cómo inicia el proceso de reclutamiento en la Cooperativa?	T R
		¿El proceso de reclutamiento se ajusta a las políticas de la empresa?	E V
		¿Qué hacen a la hora de haber un puesto vacante?	I
		¿Hay planificación de recursos humanos?	S T
		¿Se cuenta con un banco de datos de recursos humanos?	A
		¿Quién es el encargado de Recepcionar los documentos del candidato?	
		Describir los tipos de reclutamiento interno y reclutamiento externo aplicados en	Tipos de Reclutamiento

*Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

la Cooperativa Chontalac			V I S T A
Determinar las técnicas de reclutamiento de los recursos humanos implementados en la Cooperativa Chontalac	Técnicas de Reclutamiento	¿Cuáles son las principales fuentes de reclutamiento de personal?  ¿Cuáles de los siguientes documentos adjunta el candidato a su solicitud de empleo?	E N T R E V I S T A

## **X. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **Tipo de Estudio**

#### **10.1 Según la naturaleza de estudio:**

Es de tipo descriptiva, aborda y desarrolla las variables del objeto de estudio y permite identificar el problema que enfrenta la empresa. Según Hernández, Sampieri (2006). Afirman “los estudios descriptivos únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere” (p 102).

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre concepto. Según Hernández “et al” (2006) afirman que “están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales”. (p 108).

Como se puede ver en esta investigación el comportamiento descriptivo radica en el registro detallado de las muestras de estudio, por ejemplos encuestas, entrevistas.

#### **10.2 Según el carácter de la medida:**

Cualitativa contiene elementos observables y susceptibles de cualificar. Según Hernández “et al” (2006) afirman que “a veces referido como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, es una especie de paraguas en él se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos” (p 8).

Cuantitativa se utiliza una escala numérica. Según Hernández” et al” (2006) afirma: “Plantea un problema de estudio delimitado y concreto, somete a pruebas la hipótesis mediante los diseños de investigación apropiados” (p.5).



### **10.3 Según el marco tiene lugar:**

La investigación es de campo porque el estudio se realizó en la cooperativa “CHONTALAC” aplicando encuestas a los colaboradores y entrevista a la Responsable del área de Recursos Humanos y de esta manera obtener la información requerida.

### **10.4 Según su alcance:**

Es una investigación de tipo transversal. El propósito es llevar a profundidad el tema de estudio, con la realización de encuesta y entrevista tomando en cuenta las variables para obtener resultados. Hernández “et al” (2006) afirman que “es transversal ya que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (p. 208).

### **10.5 Población**

La población total que representa el universo de investigación del presente estudio, son los 44 colaboradores de la Cooperativa Chontalac, a quienes se les aplico el instrumento Encuesta.

### **10.6 Muestra**

Se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio sistemático el cual es una técnica de la categoría del muestreo probabilístico y por lo tanto requiere tener un control preciso del marco muestral de individuos seleccionables junto con la probabilidad que sean seleccionados.

Donde:

N = Total de la población.

Z = Nivel de confianza.

P = Probabilidad a favor

q = Probabilidad en contra

e = Error estimado

n = tamaño de la muestra

$$N = \frac{Z^2 (p) (q) (N)}{e^2 (N-1) + Z^2 (p) (q)}$$

$$N = \frac{1.96^2 (0.50) (0.50) (44)}{0.05 (44-1) + 1.96^2 (0.50) (0.50)}$$

$$N = \frac{42.2576}{3.1106}$$

$$N = 14 \quad \text{Encuestas}$$

## **10.7 Instrumento**

Los instrumentos que se utilizaron fueron la encuesta y entrevista en donde se realizaron una serie de preguntas abiertas y cerradas las cuales fueron catorces preguntas para la encuesta y diez para la entrevista, para la obtención de la información de la Cooperativa particularmente, en relación al proceso de Reclutamiento de Personal.

La entrevista es un instrumento con el que se recopila datos por medio de una variedad de preguntas previamente diseñadas. Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, integrada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, ideas, características o hechos específicos.

La encuesta es un procedimiento en el que se recopila datos por medio de una variedad de preguntas previamente diseñadas. Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, integrada a menudo por personas, empresas o ente institucionales con el fin de conocer estado de opinión, ideas, características o hechos específicos.

## 10.8 Validación de la información

La validación de la información se realizó a través del análisis de experto, en este caso la encuesta y entrevista fue validada por la MSC. Azucena Altamirano Lambí, persona que posee conocimientos y experiencia en investigación el cual nos orientó cambiar algunas preguntas, corrigiéndose en el momento.

### Tabla de Interpretación del Alfa de Cronbach

$\alpha$	Interpretación
> 0,9	excelente
> 0,8	bueno
> 0,7	aceptable
> 0,6	cuestionable
> 0,5	malo
$\leq 0,5$	inaceptable

La validación también se realizó a través del alfa de Cronbach que se realiza en SPSS, una vez llenada la base de datos se obtiene 0.85 para las variables ordinales y 0.84 para las variables nominales, esto indica que 0.8 es bueno para la aplicación de la encuesta.

### Ordinales

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza explicada	
		Total (Autovalores)	% de la varianza
1	.854	3.157	63.139
— Total	.854	3.157	63.139

## Nominales

**Resumen del modelo**

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza explicada	
		Total (Autovalores)	% de la varianza
1	.843	4.139	41.393
— Total	.843	4.139	41.393

## 10.9 Procesamiento

El procesamiento de la información se hizo a través del Programa SPSS, es un programa estadístico, informático muy usado en las ciencias exactas, sociales y aplicadas, además de las empresas de investigación de mercado.

El procesamiento de la información es usando la herramienta Word, donde se registra lo expresado por la persona entrevistada y se registra la evaluación que posteriormente realiza el investigador, juntando las observaciones y la respuesta que este emitió y se percibió durante la realización de la entrevista.

Power Point Es un programa diseñado para hacer presentaciones con texto esquematizado, así como presentaciones en diapositivas, animaciones de texto e imágenes prediseñadas o importadas desde imágenes de la computadora. Se le pueden aplicar distintos diseños de fuente, plantilla y animación. La cual servirá cuando se vaya a defender esta investigación.

## **X. ANALISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA**

### **Sexo**

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	14	100.0

El 100% de las personas entrevistadas que trabajan en la Cooperativa Chontalac son de sexo Masculino.

### **Edad**

	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 25	5	35.7
De 26 a 30	5	35.7
De 31 a 40	3	21.4
De 41 a más	1	7.1
Total	14	100.0

La edad promedio de los colaboradores de la Cooperativa Chontalac están entre 18 a 25 y 26 a 30 con el 35.7%, de 31 a 40 con el 21.4% y de 41 a más con el 7.1%.

### **Estado Civil**

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	6	42.9
Casado	8	57.1
Total	14	100.0

El estado civil de los colaboradores que laborar en la Cooperativa son 42.9% solteros y 57.1% casados.

## *Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

### 1. ¿Cree usted que el proceso de reclutamiento es importante?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	100.0

Mediante las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Cooperativa Chontalac se pudo obtener como resultado el 100% que el Proceso de reclutamiento es importante para la contratación del personal y por ende para el desempeño del cargo.

### 2. ¿Cuándo se presenta una vacante en la Cooperativa, se le da la oportunidad para optar a ese cargo?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	78.6
No	3	21.4
Total	14	100.0

El 78.6% de los trabajadores de la Cooperativa Chontalac dijeron que, si se les da la oportunidad para optar a ese cargo, en cambio el 21.4% dice lo contrario al presentarse una vacante dentro de la empresa.

### 3. ¿Durante el tiempo que tiene de laborar en la Cooperativa le han dado un puesto mayor?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	57.1
No	6	42.9
Total	14	100.0

Según los datos de la tabla durante el tiempo que tienen los colaboradores de laborar en la Cooperativa el 57.1% le han dado un puesto mayor y un 42.9% no han sido ascendido en la empresa.

## *Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

### 4. ¿Cuánto tiempo tiene de adquirir ese puesto en la Cooperativa?

	Frecuencia	Porcentaje
1 año	6	42.9
2 años	5	35.7
3 años	1	7.1
De 4 a 5 años	2	14.3
Total	14	100.0

Respecto a la encuesta realizada el 42.9% de los trabajadores dieron a conocer que tienen un año de adquirir su puesto, el 35.7% tienen dos años, el 7.1% tienen 3 años y el 14.3% tienen de 4 a 5 años de estar en su mismo cargo.

### 5. ¿Usted se siente a gusto trabajando en esta Cooperativa?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	92.9
No	1	7.1
Total	14	100.0

El 92.9% equivalente de los colaboradores encuestado se sienten a gusto trabajando dentro de la Cooperativa y el 7.1% no se siente bien trabajando en la empresa.

### 6. ¿Cuántos años tiene de trabajar en la Cooperativa?

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 2 años	8	57.1
De 3 a 4 años	3	21.4
De 5 a más	3	21.4
Total	14	100.0

De las personas encuestadas el 57.1% tienen de uno a dos años de trabajar en esta Cooperativa, el 21.4% tienen de tres a cuatro años y el 21.4% de cinco a más años.

## *Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

### 7. ¿En qué área usted labora en la Cooperativa?

	Frecuencia	Porcentaje
Contabilidad	2	14.3
Producción	7	50.0
Acopio	5	35.7
Total	14	100.0

El 50% de los colaboradores de esta Cooperativa laboran en el área de Producción, el 35.7% en el área de acopio y el 14.35% en Contabilidad.

### 8. ¿Bajo qué tipo de reclutamiento fue ingresado a la Cooperativa?

	Frecuencia	Porcentaje
Externo	14	100.0

Se puede ver que el tipo de reclutamiento más utilizado de esta Cooperativa es el Externo con el 100% de personas contratadas mediante esta fuente.

### 9. ¿Por medio de cuál fuente se dio cuenta de la vacante?

	Frecuencia	Porcentaje
Familia	3	21.4
Amigo/a	6	42.9
Socio de la Cooperativa	5	35.7
Total	14	100.0

A partir de los resultados obtenidos se supo que los candidatos que quieren laborar en la Cooperativa Chontalac se dan cuenta de la vacante mediante un amigo, obteniendo el 42.9% y el 35.7% por medio de los socios de esta empresa, por ende, el 21.4% se enteran por familiares que laboran dentro de esta Cooperativa.



**10. ¿Lleno usted alguna planilla de solicitud de empleo suministrada por la Cooperativa?**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	71.4
No	4	28.6
Total	14	100.0

El 71.4% dijeron que, si llenaron una planilla de solicitud de empleo suministrada por la Cooperativa, mientras que el 28.6% no se las dieron a llenar.

**11. Según sus conocimientos ¿Cuál considera usted que es la técnica más óptima de reclutamiento?**

	Frecuencia	Porcentaje
Recomendación de un empleado	9	64.3
Carteles o anuncios en la puerta de la empresa	2	14.3
Contactos con Universidades e Institutos	2	14.3
Avisos en Prensas	1	7.1
Total	14	100.0

Según los conocimientos de los colaboradores el 64.3% dicen que consideran la fuente más óptima de reclutamiento, mediante la recomendación de un empleado, el 14.3% considera la fuente más óptima los carteles o anuncios en la puerta de la empresa, el 14.3% los contactos con universidades e institutos y el 7.1% en avisos en prensas.

## *Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

### **12. ¿Cuál de estos documentos le exigieron para poder laborar en esta Cooperativa?**

	Frecuencia	Porcentaje
Carta de recomendación	1	7.1
Récord de policía	2	14.3
Certificado de salud	6	42.9
Ninguno	5	35.7
Total	14	100.0

Al 42.9% el documento exigido fue el certificado de salud, al 35.7% lo le pidieron ninguno de los documentos que deberían ser pedidos por esta cooperativa, en cambio al 14.3% le exigieron el récord de policía y al 7.1% carta de recomendación.

### **13. ¿Cuántas entrevistas le realizaron antes de ingresar a la Cooperativa Chontalac?**

	Frecuencia	Porcentaje
Una	11	78.6
Dos	3	21.4
Total	14	100.0

Al 78.6% le realizaron una entrevista antes de ingresar a la Cooperativa y al 21.4% le realizaron dos entrevistas.

### **14. ¿El tiempo transcurrido entre su primera entrevista en la Cooperativa fue?**

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un día	9	64.3
Menos de una semana	3	21.4
Menos de un mes	1	7.1
Más de un mes	1	7.1
Total	14	100.0

## *Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

El tiempo transcurrido entre la entrevista de la Cooperativa Chontalac es relativamente rápido con el 63.3% menos de un día, el 21.4% menos de una semana, el 7.1% menos de un mes y el 7.1 % dilata más de un mes.

## **XI. ANALISIS DE LA ENTREVISTA**

De acuerdo a la información proporcionada directamente por la Responsable del área de Recursos Humanos a través de una entrevista, se obtuvieron los siguientes resultados:

### **1. ¿Cuál importancia tiene para usted el proceso de reclutamiento?**

Tiene una gran importancia ya que el reclutamiento es la base fundamental, es lo que determina si la persona tiene o no capacidad para el cargo al cual se está buscando, además ayuda a tener un éxito al momento de seleccionar al candidato.

Según la responsable del área de Recursos Humanos de la Cooperativa Chontalac expresa que el reclutamiento es de importancia debido a que es un proceso que determina al candidato más idóneo para la obtención del puesto. Esto indica que la responsable del área de recursos humanos está clara en cuanto al reclutamiento de personal.

### **2. ¿Cómo inicia el proceso de reclutamiento en la Cooperativa?**

Se ponen carteles en la puerta de la Cooperativa, en la alcaldía y en la asociación de ganaderos, se les manda mensajes vía Internet en el cual se escribieron los requisitos que requería el puesto. Se Recepcionaron los curriculum y se evaluaron para ver quienes cumplían con todos los requisitos solicitados, para pasar a la entrevista.

Partiendo de lo expresado por la funcionaria de la Cooperativa, aplican el proceso de reclutamiento y una vez reclutados los candidatos, los interesados se presentan a la empresa con los requisitos solicitados, luego se le convoca a una entrevista única donde el entrevistado tiene q mostrar sus habilidades y desempeño para el cargo al cual se está buscando.

**3. ¿El proceso de reclutamiento se ajusta a las políticas de la empresa?**

Si, porque hay un manual de funciones de cargos y reglamento interno, para darle a conocer a los trabajadores.

Este proceso se ajusta a las políticas establecidas por la Cooperativa Chontalac, de acuerdo a la búsqueda de candidatos.

**4. ¿Qué hacen a la hora de haber un puesto vacante?**

Buscar a la persona que sea capaz para desempeñar el cargo adecuado, por lo general esto lo hacen los socios con personas conocidas para ingresarlas a la empresa, o bien algunos colaboradores con más experiencias dentro de la Cooperativa son movidos de su cargo actual para cubrir esa vacante, eso suele darse en el área de producción.

Es aquí donde la organización da la oportunidad de ascender a un individuo al presentarse una vacante dentro de la organización. Esta se realiza dentro de la cooperativa y no es necesario buscar candidatos en un mercado exterior teniendo los recursos humanos dentro de la misma empresa, los cuales ya se conocen y saben lo que realizarán en su nuevo cargo.

**5. ¿Hay planificación de recursos humanos?**

No hay planificación de recursos humanos.

Esto indica que a pesar que la empresa no cuenta con un sistema de planificación de recursos humanos estandarizados, realiza su proceso de manera sencilla y en orden.

**6. ¿Se cuenta con un banco de datos de recursos humanos?**

Si se cuenta con un banco de datos de recursos humanos

La responsable del área de recursos humanos, dice que se cuenta con un banco de datos el cual le hace más fácil la labor, este se obtiene de curriculum incorporados de vacantes anteriores.

**7. ¿Quién es el encargado de Recepcionar los documentos del candidato?**

La responsable de recursos humanos.

Al momento de Recepcionar los documentos de los candidatos lo hace la responsable de recursos humanos, por lo tanto, es la que se encarga de buscar candidatos más adecuados para el puesto vacante.

**8. ¿Qué tipo de reclutamiento utilizan?**

El reclutamiento Externo

La Cooperativa Chontalac realiza un reclutamiento externo porque este ayuda a la empresa que se integren trabajadores los cuales pueden inyectar nuevas ideas a la organización, convirtiéndose en competitiva y así alcanzar sus objetivos propuestos con mayor rapidez.

**9. ¿Cuáles son sus principales fuentes de reclutamiento de personal?**

Empleados actuales, Referencias de empleados, Antiguos empleados.

Considerando lo expresado por la responsable del área de recursos humanos para generar un buen reclutamiento son empleados actuales, referencias de empleados, así como antiguos empleados que ya se les conoce el récord. Esto indica que la Cooperativa utiliza fuentes de reclutamiento confiables en las cuales puede conocer los posibles trabajadores de la empresa.

**10. ¿Cuáles de los siguientes documentos adjunta el candidato en su solicitud de empleo?**

Curriculum, carta de trabajos anteriores y cedula de identidad.

Conforme a la entrevista realizada sobre los documentos que adjunta el candidato en su solicitud de empleo, la responsable de recursos humanos expresó que no se les pedía a los candidatos todos los documentos que deberían ser obtenidos para ingresar a la cooperativa, debido a que estos cambian según las especificaciones del puesto a

## *Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

desempeñar. Esto indica que la Cooperativa recolecta los documentos esenciales para cada tipo de cargo, lo cual genera un grado de seguridad y confianza a cada postulante.

### **XIII. CONCLUSIONES**

**Objetivo N°1: Identificar el proceso de reclutamiento de los Recursos Humanos implementados en la Cooperativa CHONTALAC.**

El proceso de reclutamiento es sencillo debido a las características de la Cooperativa, a pesar de no tener formalmente definidas algunas técnicas, se emplea este proceso de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Por otro lado, la responsable del área de recursos humanos y trabajadores de la Cooperativa expresaron que este proceso es de suma importancia para la búsqueda de candidatos adecuados para el puesto al cual se está buscando en la organización.

**Objetivo N°2: Describir los tipos de reclutamiento interno y reclutamiento externo aplicados en la Cooperativa CHONTALAC.**

El área de recursos humanos utiliza la fuente externa para reclutar a su personal, siendo éstos, referencias de empleados y antiguos empleados con el fin de ingresar personas confiables para que laboren en la Cooperativa.

Una vez reclutados los candidatos, se presentan a la organización con algunos requisitos que se les solicita, luego se le convoca a una entrevista de manera rápida donde el solicitante responde algunas interrogantes que la responsable del área de recursos humanos le hace en relación al puesto al cual se está solicitando personal.

**Objetivo N°3: Determinar las técnicas de reclutamiento de los recursos humanos implementados en la Cooperativa CHONTALAC.**

La técnica más utilizada de la Cooperativa Chontalac es Recomendación de un empleado y candidatos recomendados por socios de la Cooperativa, familias o amigos que laboren dentro de la organización.

Utilizan canales confiables para la publicación de las vacantes, siendo estas, carteles en la puerta de la cooperativa, en la alcaldía y en la asociación de ganaderos del Municipio San



## *Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

Pedro de Lóvago, todo esto con el fin de recepcionar curriculum para saber quiénes cumplen con los requisitos solicitados y luego ser entrevistados.

#### **XIV. RECOMENDACIONES**

- ☞ De acuerdo a la investigación realizada se sugiere la implementación de una guía de recursos humanos que permita gestionarlos de una manera más integral y efectiva, la cual ayudará a la correcta ejecución de cada una de las etapas que integra el proceso de reclutamiento.
  
- ☞ Para atraer candidatos idóneos a la Cooperativa Chontalac es necesario establecer un proceso formal de reclutamiento, que garantice todos los documentos que contribuyan a la identificación de los individuos para el perfil del puesto.
  
- ☞ Para fortalecer el desarrollo de los recursos humanos, se sugiere que se hagan capacitaciones para que el candidato conozca a cerca de su puesto de trabajo y su rol dentro de la organización.
  
- ☞ En cuanto al reclutamiento de personal se recomienda a la Cooperativa aplicar los tipos interno y externo para que beneficie al colaborador.

## **XV. BIBLIOGRAFÍA**

- Alcaldía Municipal de San Pedro de Lóvago. (2017). San Pedro de Lóvago. Recuperado el 13 de Septiembre de 2017
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santafé de Bogotá, Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A. Recuperado el 13 de Septiembre de 2017
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava Edición ed.). Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Recuperado el 02 de Octubre de 2017
- chiavenato, i. (2009). *gestion del talento huano* . mexico : raw-hill/interamericana .
- chiavenato, i. (2009). *GESTION DEL TALENTO HUMANO*. MEXICO : interamericana S,A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Novena Edición ed.). Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm.736. Recuperado el 02 de Octubre de 2017
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edición ed.). (G. D. Chávez, Ed.) Mexico: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Reg. núm.1031. Recuperado el 02 de Octubre de 2017
- Diagnóstico de Género, San Pedro de Lóvago Chontales. (2014). Juigalpa. Recuperado el 18 de Septiembre de 2017
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos* (3ra Edición ed.). Madrid: McGraw-HILL/ INTERAMAERICANA DE ESPAÑA, S.A. U. Recuperado el 02 de Octubre de 2017
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2003). Managua, Nicaragua.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2003). Managua, Nicaragua. Recuperado el 13 de Septiembre de 2017
- Matus, R. (22 de abril de 2017).
- Ortiz, A. (2017). San Pedro de Lóvago.
- porras Cardenas, D. J. (10 de mayo de 2016). el nuevo diario.com.ni.
- Puchol, L. (2003). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. MADRID: Díaz de Santos S.A. Recuperado el 11 de Noviembre de 2017
- Sampieri, & Baptista, c. y. (2006). *Metodología de la investigacion* . mexico : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A DE C.V.

## *Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

Wether, Jr. Ph.D, W., & Davis, Ph.D, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A de C.V. Recuperado el 18 de Septiembre de 2017

william B. Werther, J. Y. (2008). *administracion de recursos humanos*. mexico Df: interamericana editores.

**ANEXOS**



**Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua**  
**Facultad Multidisciplinaria “Cornelio Silva Arguello”**  
**Departamento Ciencias Económica**



**Seminario de Gradación**

**Encuesta**

Estimado Colaborador

El objetivo de esta encuesta es obtener información sobre el proceso de reclutamiento de los Recursos Humanos que realiza esta Cooperativa, como parte del trabajo investigativo titulado: **“RECLUTAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA COOPERATIVA CHONTALAC DE SAN PEDRO DE LÓVAGO, CHONTALES EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2017”**.

La información que usted suministre será tratada únicamente para fines académicos y de estricto carácter anónimo y confidencial.

En vista de lo anterior, solicitamos su colaboración para responder a esta entrevista:

**I. DATOS GENERALES**

**1. Sexo**

- a. Femenino
- b. Masculino

**2. Edad**

- a. De 18 a 25
- b. De 26 a 30
- c. De 31 a 40
- d. De 41 a más

**3. Estado Civil**

- a. Soltero/a
- b. Casado/a

**II. PROCESO DE RECLUTAMIENTO**

**4. ¿Cree usted que el proceso de reclutamiento es importante?**

- a. Si
- b. No

**5. ¿Cuándo se presenta una vacante en la Cooperativa, se le da la oportunidad para optar a ese cargo?**

- a. Si
- b. No

**6. ¿Durante el tiempo que tiene de laborar en la Cooperativa le han dado un puesto mayor?**

- a. Si
- b. No

**7. ¿Cuánto tiempo tiene de adquirir ese puesto en la Cooperativa?**

- a. 1 año
- b. 2 años
- c. 3 años
- d. De 4 a 5 años

**8. ¿Usted se siente a gusto trabajando en esta Cooperativa?**

- a. Si
- b. No

**9. ¿Cuántos años tiene de trabajar en la Cooperativa?**

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 2 años
- c. De 3 a 4 Años
- d. De 5 a más

**10. ¿En qué área usted labora en la cooperativa?**

- a. Contabilidad
- b. Administración
- c. Proceso
- d. Acopio

### **III. TIPOS DE RECLUTAMIENTO**

**11. ¿Bajo qué tipo de reclutamiento fue ingresado a la Cooperativa?**

- a. Interno
- b. Externo

**12. ¿Por medio de cual fuente se dio cuenta de la vacante?**

- a. Familia
- b. Amigo/a
- c. Socio de la Cooperativa

**13. ¿Lleno usted alguna planilla de solicitud de empleo suministrada por la Cooperativa?**

- a. Si
- b. No



**IV. TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS**

**14. Según sus conocimientos ¿Cuál considera usted que es la técnica más óptima de Reclutamiento?**

- a. Recomendación de un empleado
- b. Carteles o anuncios en la puerta de la empresa
- c. Contactos con Universidades e Instituto
- d. Avisos en Prensas

**15. ¿Cuál de estos documentos le exigieron para poder laborar en esta cooperativa?**

- a. Carta de recomendación
- b. Récord de policía
- c. Certificado de salud
- d. Título Universitario
- e. Todos los anteriores
- f. Ninguno

**16. ¿Cuántas entrevistas le realizaron antes de ingresar a la Cooperativa Chontalac?**

- a. Una
- b. Dos
- c. Tres o más
- d. Ninguna

**17. ¿El tiempo transcurrido entre su primera entrevista en la Cooperativa fue?**

- a. Menos de un día
- b. Menos de una semana
- c. Menos de un mes
- d. Más de un mes



**Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua**  
**Facultad Multidisciplinaria “Cornelio Silva Arguello”**  
**Departamento Ciencias Económica**



**Seminario de Gradación**

### **Entrevista**

Jefe/a del Área. RRHH:

El objetivo de esta entrevista es obtener información sobre el proceso de reclutamiento de los Recursos Humanos que realiza esta Cooperativa, como parte del trabajo investigativo titulado: **“RECLUTAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA COOPERATIVA CHONTALAC DE SAN PEDRO DE LÓVAGO, CHONTALES EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2017”**.

La información que usted suministre será tratada únicamente para fines académicos y de estricto carácter anónimo y confidencial.

En vista de lo anterior, solicitamos su colaboración para responder a esta entrevista:

#### **V. DATOS GENERALES**

##### **1. Sexo**

- a. Femenino
- b. Masculino

##### **2. Edad**

- a. De 18 a 25
- b. De 26 a 30
- c. De 31 a 40
- d. De 41 a más

##### **3. Cargo que desempeña en la Cooperativa**

---

**4. Tiempo de desempeñar el cargo actual**

---

**VI. RECLUTAMIENTO DE LOS RR. HH**

- 1. ¿Qué importancia tiene para usted el proceso de Reclutamiento?**
- 2. ¿Cómo inicia el proceso de Reclutamiento en la Cooperativa?**
- 3. ¿El proceso de reclutamiento se ajusta a las políticas de la empresa?**
- 4. ¿Qué hacen a la hora de haber un puesto Vacante?**
- 5. ¿Hay planificación de Recursos Humanos?**
- 6. ¿Se cuenta con un banco de datos de Recursos Humanos?**
- 7. ¿Quién es el encargado de Recepcionar los documentos del candidato?**
  - **Director General**
  - **Responsable de RR. HH**
  - **Jefe de área**
  - **Recepcionista o secretaria**
- 8. ¿Qué tipo de Reclutamiento utilizan?**
  - **Interno**
  - **Externo**
  - **Mixto**

*Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

9. ¿Cuáles son sus principales técnicas de reclutamiento de personal?

<b>Fuentes</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
Empleados Actuales		
Referencias de Empleados		
Antiguos Empleados		
Anuncios en Radio, TV, Periódicos		
Universidades		
Institutos Técnicos		

10. ¿Cuáles de los siguientes documentos adjunta el candidato a su solicitud de empleo?

<b>Documentos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
Curriculum		
Carta de trabajos anteriores		
Récord de policía		
Certificado de salud		
Cedula de identidad		
Constancias de estudios		

**¡Muchas Gracias!**

**CONTRATO DE LA COOPERATIVA CHONTALAC**

**CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO**

Nosotros, Ing. **LUIS ALBERTO GONZALEZ GONZÁLEZ**, mayor de edad, y del domicilio de Santo Tomas, Chontales con cedula de identidad 125-130767-0000J en carácter de Presidente del Consejo de Administración de la Cooperativa Multisectorial **CHONTALAC**, que en lo sucesivo se denomina **EMPLEADOR** y el **Sr. Nelvin Ernesto Murillo Morales**, mayor de edad, casado y del el domicilio de Villa Sandino con cedula de identidad 123-191086-0002F, actuando en su propio nombre e interés y quien en lo sucesivo se denominará **TRABAJADOR**, acordamos celebrar el siguiente contrato de trabajo bajo las Cláusulas siguientes:

**CLAUSULA I**

**(OBJETO Y DEBERES DE AMBOS)**

Este Contrato tiene como finalidad que el TRABAJADOR (a) preste sus Servicios al EMPLEADOR(A), desempeñando el cargo de: **Responsable de Proceso**, desempeñando las funciones encomendadas para tal fin, y que forma parte del presente contrato, al igual que podrá desempeñar cualquier otra labor ocasional que le sea encomendada en sus respectivas horas de laborables. El TRABAJADOR (a) está obligado a realizar las actividades principales del puesto que ocupa, así las análogas, anexas y convexas, complementarias o accesorias a las mismas actividades que determine el EMPLEADOR. Obligándose a cumplir dichas actividades de conformidad con lo estipulado en este CONTRATO, la delegación de funciones de responsabilidad y del Código del Trabajo.

El EMPLEADOR(A), se obliga con el presente Contrato a cumplir con lo dispuesto por la legislación laboral vigente, en lo que se refiere al pago de las Prestaciones Sociales.

**CLAUSULA II**

**(HORARIO DE TRABAJO Y SALARIO)**

LA TRABAJADOR(a) laborará de lunes a Domingo de las 7:30 AM hasta terminar su tarea correspondiente del día ya que por motivo que es producción no hay horario de salida. El salario será de 6,000.00 (Seis Mil Córdobas Netos) mensuales. Gozando de un día de descanso (Domingo) como lo establece el arto. 64 del C.T. de nuestra legislación vigente y todas las disposiciones que refiere la ley.

**CLAUSULA III**

**(PLAZO)**

El Plazo de este contrato será por tiempo indefinido a partir de 27 de julio del 2013.

**CLAUSULA IV**

**(FORMA DE PAGO)**

La Cooperativa entendiéndose esta directamente al área de contabilidad ejecutará el pago al trabajador antes mencionado, de la siguiente forma de pago todos los 15 de cada mes y todos los 30 de cada mes, será en cuenta nómina o en una planilla de pago.

**CLAUSULA V**

**(DOMICILIO)**

Las partes acuerdan someterse al domicilio de las oficinas centrales de la Cooperativa Multisectorial CHONTALAC, ubicado en el Km. 184 ½ carretera Managua hacia San Pedro de Lóvago, chontales.

**CLAUSULA VI**

**(RESCISION)**

El presente contrato podrá prescindir en los casos siguientes:

- ✓ Por incumplimiento del contrato de cualquiera de las cláusulas estipuladas en el mismo.
- ✓ Por común acuerdo.
- ✓ Por desaparecer la causa de su contratación y/o financiamiento.
- ✓ Por el no cumplimiento del Reglamento interno del trabajo en la cooperativa y por el no cumplimiento del manual de funciones.

**CLAUSULA VII  
(CANCELACION)**

El incumplimiento de cualesquiera de las Partes de los términos de este Contrato y del Reglamento Interno de la Empresa, es motivo suficiente para su Cancelación, así como también que la TRABAJADOR(A) incurra en actos de indisciplina Laboral, inasistencias injustificadas y en otras prohibiciones que contenga el Código del Trabajo, será también motivo suficiente para la Terminación del CONTRATO DE TRABAJO de acuerdo con lo establecido por la Ley y El EMPLEADOR tendrá única responsabilidad de Cancelar los días de Salarios pendientes y las Prestaciones Sociales que establece el Arto. 42 de la Ley 185 del Código del Trabajo.

En todos los casos se notificará por escrito sin más responsabilidades ulterior por parte del Contratante que la cancelación del contrato y la obligación del contratado controlada y dirigida por la Cooperativa Multisectorial CHONTALAC. Según disposiciones de ley, y todas las obligaciones inherentes de sus responsabilidades adquiridas en el presente contrato.

**CLAUSULA VIII  
(ACEPTACION)**

Estando las partes de acuerdo aceptan las cláusulas convenidas este contrato de Trabajo el día veintisiete de febrero del 2013.

---

ING: LUIS ALBERTO GONZALEZ

EMPLEADOR

125-130767-0000J

---

ROGER D. HERNÁNDEZ GARMENDEZ

TRABAJADOR

125-150875-0000B

*Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa  
Chontalac*

---

**PRESUPUESTO**

<b>COSTOS</b>	<b>VALOR</b>
transporte (Cooperativa CHONTALAC)	C\$ 40
Impresión	C\$ 15
Transporte (Cooperativa CHONTALAC)	C\$ 40
Impresión	C\$ 20
Impresión	C\$ 50
internet	C\$ 300
Transporte a Juigalpa	C\$ 200
Folder de vena	C\$ 13
Trasporte (Cooperativa CHONTALAC)	C\$ 40
transporte a Juigalpa (biblioteca)	C\$ 200
Impresión	C\$ 100
Impresión borrador	C\$ 140
Folder de vena	C\$ 13
Impresión trabajo final	C\$ 320
Encolchado	C\$ 40
<b>Total:</b>	<b>C\$ 1,531</b>



## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	Meses y semanas															
	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Formulación del problema, antecedentes, Justificación		*														
Objetivos de la investigación			*													
Marco teórico					*											
Preguntas directrices							*									
Diseño Metodológico							*									
Aplicación del instrumento								*								
Análisis y interpretación de los resultados										*						
Conclusiones y recomendaciones											*					
Entrega final														*		

*Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa Chontalac*

---

**COOPERATIVA CHONTALAC**



*Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa  
Chontalac*

---



*Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa  
Chontalac*

---



*Reclutamiento de los Recursos Humanos en la Cooperativa  
Chontalac*

---

