



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

DIAGNOSTICO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO MIRANDA, ESTADO ZULIA

MS.c Milangela del Carmen, Romero Velásquez
milangelaromero@gmail.com
Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”

Dr. Ángel Alberto, Nava Chirinos
angelnavach66@hotmail.com
Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”

Dra. Misleida Coromoto, Nava Chirinos
misleida@hotmail.com
Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”

MS.c Roland Antonio, Nava Chirinos
rolandnava63@hotmail.co
Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”

Lic .María Francisca, Nava de Guere
marucha2458@hotmail.com
Unidad Educativa Adventista Libertador

MS.c Luis Emiro Belloso
luis_belloso@hotmail.com
Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”

MS.c Jonas José Moreno Valbuena
jonasmoreno@gmail.com
Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”

1 | “Congreso Internacional de Investigación e Innovación 2014” Multidisciplinario, 10 y 11 de abril de 2014. México



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

MS.c Albis Gabriela Oldenburg Paz
albisoldenburg@yahoo.es
Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”

Resumen:

El propósito de esta investigación es diagnosticar el proceso de selección de personal del talento humano en la Contraloría del municipio Miranda del estado Zulia. Conceptualmente se basó en las formulaciones de Chiavenato (2002), Alles (2005), Werther y Davis (2000) entre otros. Metodológicamente la investigación es de tipo descriptiva, con diseño no experimental, transeccional de campo. La población o muestra estuvo constituida por Treinta y Nueve (39) Empleados de esta Institución Pública Municipal, conformada por: (01) Contralor, (01) Subcontralor, (07) Gerentes, (16) Auditores, (08) Asistentes, (06) Obreros. El instrumento de medición fue tipo cuestionario conformado por 28 ítems, con alternativas de respuestas Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca, los cuales fueron validados por expertos. La validez se hizo a través del juicio de expertos y la confiabilidad mediante el método de Alpha Cronbach arrojando un coeficiente de 0,88 considerándose de fuerte confiabilidad. Los resultados generaron como conclusión que los pasos a seguir para este proceso



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

de selección de personal en las instituciones públicas no son cumplidos desde la perspectiva de las nuevas tendencias para la administración de personal.

Palabras claves: Diagnostico – Selección - Proceso de Seleccion

DIAGNOSIS OF THE SELECTION OF PERSONNEL IN THE MUNICIPAL TOWN COMPTROLLER MIRANDA, ZULIA STATE

Abstract

The purpose of this research is to diagnose the process of recruitment of human resources in the comptroller of the municipality of miranda zulia state. Conceptually i base in formulations Chiavenato (2002) , Alles (2005) , Werther and Davis (2000) among others. Methodological research is descriptive, with no experimental design, transactional field. The population or sample consisted of thirty -nine (39) employees of the municipal public institution , consisting of : (01) controller (01) comptroller , (07) managers (16) auditors (08) assistants (06) workers . The meter type questionnaire was composed of 28 items, with response options always, almost always, sometimes, rarely, never and never, which were validated by experts. Validity was made through expert judgment and reliability using the cronbach alpha method yielding a 0.88 coefficient considered strong reliability. The results generated in conclusion that the steps for this process of recruitment in



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

public institutions are not met from the perspective of the new trends for the management personnel.

Keywords: Diagnosis - Recruitment - Selection Process

Introducción

El nuevo modelo de gestión dentro de las organizaciones requieren de la utilización de técnicas gerenciales que faciliten la toma de decisiones para incorporarlas a los procesos de cambios que se vienen generando bajo la concepción de País expresado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela originada por la reforma del Estado. Con el objeto de garantizar el cumplimiento de sus objetivos.

Cuando la organización en cuestión es la administración pública como ente del Estado, sean estas del ámbito nacional, estatal y municipal, es necesario contar con una institución objetiva, profesionalizada, más eficaz y eficiente que pueda cumplir con la prestación de los servicios demandados por los ciudadanos dentro de la participación ciudadana.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Por lo tanto, la administración pública es responsable de generar las posibilidades para lograr el desarrollo de los funcionarios públicos, ya que depende de sus conocimientos, habilidades, destrezas y competencias para brindar buenos servicios a la comunidad. En virtud de lo previsto en el ordenamiento jurídico en cuanto al nuevo régimen de personal, realizando una adecuada selección de personal para el ingreso a la institución pública, es decir, la búsqueda de la persona más apta para ocupar un puesto de trabajo, sometiendo a un periodo de prueba para lograr la estabilidad y la confirmación en el cargo.

Selección de personas.

Según Chiavenato (2002). “la selección de personas es un proceso de varias fases que atraviesan los candidatos. Este proceso utiliza la combinación de técnicas y procedimientos que varían de acuerdo con el perfil y la complejidad del cargo vacante para obtener la información necesaria del candidato”.

Proceso de selección.

Asimismo, Chiavenato (2000:242) considera que este proceso se fundamenta en los datos e información que se tenga respecto del cargo que va a ser ocupado, y los criterios se basan en lo que exige las especificaciones del cargo, cuya finalidad es dar mayor objetividad, precisión a la selección del personal para ese



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

cargo

Generalmente, se emplea más de una técnica de selección y las alternativas disponibles son variadas, entre estas se encuentran:

a. Selección en una sola etapa.

La decisión está basada en los resultados de una sola técnica de selección, la cual puede ser una entrevista o una prueba de conocimientos.

b. Selección secuencial en dos etapas.

Proceso empleado cuando la información estudiada en el primer paso se juzga insuficiente para aceptar o rechazar al aspirante.

c. Selección secuencial en tres etapas.

Proceso que incluye una secuencia de tres decisiones tomadas con base a tres técnicas de selección.

d. Selección secuencial en cuatro o más etapas.

Emplea mayor cantidad de técnicas de selección.

Recepción preliminar.

El proceso de selección para Werther y Davis (2000), se realiza en dos sentidos: por una parte, la organización elige a sus empleados; por la otra, los



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

empleados potenciales eligen entre varias empresas. La selección se inicia con una cita entre el candidato y la dirección de recursos humanos. Durante la entrevista preliminar puede iniciar el proceso de obtener información acerca del candidato, así como una evaluación preliminar e informal.

Prueba de idoneidad

Según Werther y Davis (2005:186), las pruebas de idoneidad “son instrumentos para evaluar la confiabilidad entre los aspirantes y los requerimientos del puesto ya que, los puesto de nivel gerencial son con frecuencia demasiados complejos y es difícil medir la idoneidad de los aspirantes”.

Debido a esto se presentan diversas pruebas:

- ✓ Pruebas de conocimientos. Son más confiables, porque determinan información o conocimientos que posee el examinador.
- ✓ Pruebas de desempeño. Miden la habilidad de los candidatos para ejecutar ciertas funciones del puesto.
- ✓ Pruebas de respuestas gráficas. Miden las respuestas fisiológicas a determinados estímulos (prueba del polígrafo o detector de mentiras). Su uso es prácticamente inexistente y no es previsible su uso extensivo.

Comportamiento



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Cabe señalar que Alles (2005:51), lo define como “la conducta o manera de comportarse, conjunto de reacciones particulares de un individuo frente a una situación dada”.

Es por ello, que los comportamientos de una persona hacen visibles las competencias o capacidades que está posee y el concepto que cada uno tiene de sí mismo. Se refiere a acciones de las personas, en relación con el entorno que lo rodea, o el mundo de estímulos.

Técnicas de selección

Según Chiavenato (2002:118), una vez obtenida la información del candidato y del cargo que se piensa cubrir. El paso siguiente es la elección de las técnicas para conocer y escoger al candidato adecuados para ocupar dicho cargo, conociendo las características personales a través de muestra de comportamiento. Estas técnicas se agrupan en cinco categorías.

Entrevista de selección

Chiavenato (2002:119), habla que la entrevista de selección es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan, y una de las partes está interesada en conocer mejor a la otra. En la actualidad esta es la técnica de selección más utilizada, ya que la misma tiene diversas aplicaciones en las



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

organizaciones, porque puede emplearse en la selección inicial de los candidatos durante el reclutamiento, como entrevista personal inicial en la selección.

Según el autor las entrevistas pueden ser:

- ✓ Entrevista no dirigida: El entrevistador es muy cuidadoso para no influir en el candidato, donde le permite un margen de libertad para decidir en curso de la conversación con el entrevistador, sin influenciar en el candidato.
- ✓ Entrevista estructurada: Este autor considera que el dialogo en este tipo de entrevista, utiliza una serie de preguntas, con respuestas establecidas previamente. Sobre el análisis del cargo a ocupar.
- ✓ Entrevista situacional: Este método plantea al aspirante un caso hipotético, para saber qué opinión tiene al respecto, y como lo resolvería.
- ✓ Entrevista para descubrir comportamientos: esta entrevista, se enfoca en sucesos y casos reales de trabajo. Trata de determinar que haría en una situación dada, cuál sería la decisión que tomaría sobre la situación presentada.
- ✓ Entrevista de grupo: Diálogo que se da entre varios entrevistadores, en relación al desenvolvimiento del candidato en la entrevista, cuestionando y observando su conducta.
- ✓ Entrevista por computadora: Ese tipo de entrevista, hoy día, es muy utilizado por las organizaciones, como un apoyo en el proceso de la entrevista, sobre el resumen de las respuestas del solicitante.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Prueba de conocimiento

Al respecto Chiavenato (2002:124), lo considera como “el instrumento para evaluar el nivel de conocimiento general y específico de los candidatos exigidos para el cargo vacante. Esta prueba de conocimiento trata de medir el grado de capacidad o la habilidad para desempeñar ciertas tareas. Como por ejemplo, pericia en el manejo de computadoras”. Es por ello, que esta prueba de conocimiento puede ser oral o escrita, que serían pruebas de conocimientos o capacidad generales o específicas.

Ingreso por concurso

Los aspirantes a ingresar a la Administración Pública, nacional, estatal y municipal, lo harán con base a la aptitud, actitudes y competencias. Cabe destacar, que esta selección comporta la realización de un concurso público que corresponde a la dirección de recursos humanos la ejecución del mismo. Estos concursos deberán garantizar la igualdad de condiciones de los aspirantes, es decir sin ningún tipo de discriminación. Es por ello, que este proceso debe estar sustentado por criterios específicos de la organización, respetando la normativa legal vigente para este tipo de concurso.

Periodo de prueba



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Posteriormente a la realización del concurso público, el aspirante que resultara ganador de dicho concurso, será nombrado en periodo de prueba, el cual tendrá una duración de tres (3) meses, durante el cual la dirección de recursos humanos de la institución pública, evaluará el desempeño del aspirante. Si concluido dicho periodo supera el periodo de prueba, ingresará como funcionario público al cargo por el cual concurso. De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica del Estatuto de la función Pública.

Es por ello, que la Administración pública, pasado el tiempo asignado para la provisionalidad (generalmente 3 meses), y confirmado el candidato que concurso para el cargo vacante, el funcionario público adquiere estabilidad dentro de esta organización.

Instrumento de Recolección de Información:

En la presente investigación, el instrumento aplicado fue un cuestionario estructurado, con preguntas de múltiples opciones de respuestas y escala tipo Licker, que según Hernández Fernández y Baptista (2003:345), refieren que “un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente”.

Asimismo; la validez se basó en la evaluación del instrumento, mediante la



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

técnica de juicio de cinco (05) expertos, tres (03) especialistas en las variables objeto de estudio y dos (02) en el área de metodología. Igualmente, y tomando como base que todo instrumento de recolección de información debe tener un nivel de confiabilidad, la cual según Chávez (2003:203), “consiste en establecer el grado de congruencia con que se realiza la medición de una variable. Ahora bien, la confiabilidad para la presente investigación, se aplicará la fórmula de Cronbach Alfa, ya que el instrumento se diseñará con respuestas cerradas pero múltiples (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca). La fórmula será la recomendada por Chávez (2007).

Metodología

Esta investigación se caracteriza por ser de tipo descriptivo La cual según Sierra (2002), “el estudio descriptivo involucra “todo grupo, comunidad, institución cultural, fenómeno, acontecimiento, e incluso, objeto de interés social, con diseño no experimental, Transeccional, de Campo que según Hernández, Fernández y Baptista (2003:267) exponen que “la investigación no experimental podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables”, es decir, el investigador lo que hace es observar los fenómenos tal y como se muestran en su contexto natural para posteriormente analizarlos.

Poblacion



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Para efectos del presente estudio, la población está constituida por el talento humano de la Contraloría Municipal del municipio Miranda del estado Zulia, donde Tamayo y Tamayo (2003: 176), expresa que la población determina la “totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto “N” de entidades que participan de una determinada característica”

Cuadro Poblacional

Características	Cantidad
Contralor	01
Sub-Contralor	01
Gerentes	07
Audidores	16
Asistentes	08
Obreros	06
Total:	39 Empleados

Fuente: Gerencia de RRHH Contraloría del municipio Miranda del estado Zulia. (2008)

Conclusiones



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Los resultados obtenidos en la investigación, derivados de la realización de un trabajo de campo cuya orientación principal fue diagnosticar el proceso de selección de personal del talento humano, en la Contraloría Municipal del municipio Miranda del estado Zulia, reflejan lo siguiente:

- a) El órgano contralor municipal evidencia las limitaciones en cuanto a las etapas que se deben cumplir para este proceso, resaltando el incumplimiento del ingreso por concurso y los periodos de prueba, situación que compromete la gestión contralora en el desacato de la normativa legal vigente. Al comparar estos resultados con las posiciones asumidas por los autores referidos en el marco teórico
- b) Se evidencia que el proceso de selección depende en gran medida de factores como el análisis de puesto, el plan de recurso humano, la oferta y la calidad del mercado de trabajo. Razón por la cual estos factores se emplean para proporcionar al nuevo personal a la organización en combinación con el proceso mismo de selección. Por tal motivo, en muchos departamentos de personal la función de contratar se asocia íntimamente con la máxima autoridad de la organización.
- c) Luego de plantear estos criterios, la investigadora considera pertinente mencionar la omisión de la Ley del Estatuto de la Función Pública para el proceso



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

de selección el cual expresa puntualmente el procedimiento a seguir para los ingresos del personal empleado a este organismo. Cabe destacar además la inherencia de las decisiones políticas en esta materia, la cual representa una restricción para el cumplimiento del proceso referido. En el mismo orden de ideas se pudo apreciar que el personal activo para el momento de la investigación la mayoría de los empleados de la Contraloría municipal presento un nivel profesional, lo cual se percibe como una fortaleza para las funciones y responsabilidades de la institución.

d) Los datos obtenidos permitieron analizar la situación real o actual de la institución objeto de estudio donde se evidencio que los pasos a seguir para este proceso no son cumplidos desde la perspectiva de las nuevas tendencias para la administración de personal, tales como, selección en una etapa, secuencial en dos etapas, en tres o en mas etapas, menos aun acatando las disposiciones legales especificas contempladas en la Ley del Estatuto de la Función Publica en su Titulo V, artículos 40 al 78; donde se vincula el ingreso por concurso y periodo de prueba.

Referencias Bibliográficas

Alles, M. (2005) Desarrollo del Talento Humano. Basado por Competencias. 1era. Edición Granica. Buenos Aires.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

Chávez (2003). Introducción a la Investigación. Editorial ARS Grafica, Caracas – Venezuela.

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Colombia. Edit. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Editorial Mac Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Batista, P. (2003). Metodología de la investigación. Editorial McGraw – Hill. 4ta edición. México

Sierra Bravo (2000), Metodología de la Investigación Social, Editorial Paraninfo S.A. Madrid-España.

Tamayo – Tamayo (2003). El Proceso de la Investigación Científica. Editorial Limusa, México.

Werther, William B. y Davis, Keith. (2000). Administración de personal y recursos humanos. 5ª edición. México. Edt. Mc Graw Hill.