

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY

VICERRECTORADO ACADEMICO

FACULTAD DE INGENIERIA

ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL



**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE
PERSONAL EN CONSTRUCTORA ROARCAS**

Presentado por:

BR. Carlos Daniel Artigas Canelones

CI 26.412.142

TRUJILLO, 2024

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE INGENIERIA
ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL



**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE
PERSONAL EN CONSTRUCTORA ROARCAS**

Trabajo Especial de Grado para optar al título de Ingeniero Industrial

Presentado por:

BR. Carlos Daniel Artigas Canelones

CI 26.412.142

Tutor:

Ing. Marilyn Briceño. MsC.

TRUJILLO, 2024

VEREDICTO



VICERRECTORADO ACADÉMICO FACULTAD DE INGENIERÍA

VEREDICTO

Nosotros, **Profa. Marilyn Briceño, Prof. Edgar Omaña, y Profa. Liliana Rivera** designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo de Grado titulado **"MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN CONSTRUCTORA ROARCAS "** que presenta el bachiller: **CARLOS DANIEL ARTIGAS CANELONES**, portador de la C.I. N°. **26.412.142**, nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con: **veinte (20)** puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle del Mombuy, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de Ingeniero Industrial.

En fe de lo cual firmamos en Valera a los siete (07) días del mes de Marzo del dos mil veinticuatro (2024).

Profa. Liliana Rivera
C.I: 13.048.877
JURADO

Profa. Marilyn Briceño
C.I: 13.205.438
TUTORA

Prof. Edgar Omaña
C.I. 11.896.440
PRESIDENTE DEL JURADO



Profa. Yumary Valecillos
C.I. 14.151.309
DECANO



Prof. Zaida Kassar
C.I. 9.175.011
**VICERRECTORA
ACADEMICA**

CARTA DE ACEPTACIÓN

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA DE INGENIERIA INDUSTRIAL



ACEPTACIÓN DEL TUTOR

San Rafael de Carvajal, Diciembre 2023
Ciudadano: Ing. Yumary Valecillos
Directora Del CIDIFI
Presente-

Por medio de la presente, hago de su conocimiento, que ante la solicitud realizada por el Bachiller: Carlos Daniel Artigas Canelones titular de la cédula de identidad N°: V-26.412.142, acepto el compromiso de Tutora en el desarrollo de su trabajo de investigación titulado: **MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN CONSTRUCTORA ROARCAS**, para optar al título universitario de INGENIERO INDUSTRIAL; hasta su presentación y evaluación.

Atentamente,

Ing. Marilyn Briceno
C.I. 13.205.436

CARTA DE APROBACIÓN

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi Carácter de Tutora del Trabajo Especial del Grado Titulado: **MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN CONSTRUCTORA ROARCAS**, realizada por el Bachiller Carlos Daniel Artigas Canelones titular de la cédula de identidad N°: V- 26.412.142, para optar por el título de **Ingeniero Industrial**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido ante la presentación pública y la evaluación por parte del jurado que se asigne.

Atentamente,

ING. MARILYN BRICEÑO
C.I. 13.205.436

A los 14 días del mes de Febrero de 2024

AGRADECIMIENTO

A dios todopoderoso, todas las bendiciones que me da día a día y permitirme alcanzar este logro

Al personal de la empresa Roarcas. C.A. por su valiosa colaboración y espíritu de compañerismo dispuesto durante el desarrollo de este trabajo especial de grado

Al Ingeniero Joel Lugo, a la licenciada Karol Hernandez , Arquitecto Julio Rivero por sus asesorías permanentes. Muchas Gracias

A mi Tutora Marylin Briceño gracias por toda su colaboración y los conocimientos otorgados durante este proceso. MIL GRACIAS.

A la Universidad Valle de Momboy por otorgarme este titulo me siento orgulloso de ser uno de sus egresados.

A los profesores que contribuyeron en mi formación academica

CARLOS

DEDICATORIA

A dios todopoderoso que ilumina mi camino y guío mis pasos hacia el logro de tan importante meta

A mi hermosa madre en el cielo, siempre estuviste a mi lado dándome apoyo y amor, se que estas orgullosa de mi, te dedico este triunfo cumpliendo lo que me pediste antes de partir. Te amo Mamá hoy.

A mi Papá, Daniel Artigas digno de admiración, que en los momentos más difíciles de mi carrera estuvo a mi lado motivándome para seguir adelante.

CARLOS

INDICE GENERAL

VEREDICTO	3
CARTA DE ACEPTACIÓN	4
CARTA DE APROBACIÓN.....	5
AGRADECIMIENTO	6
DEDICATORIA	7
INDICE GENERAL	8
INDICE DE TABLAS	11
INDICE DE FIGURAS.....	12
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I	17
EL PROBLEMA.....	17
Planteamiento del problema.....	17
Problemas de la investigación.....	20
Problema General.....	20
Objetivos de la investigación	20

Objetivo General	20
Objetivos específicos.....	20
Justificación de la investigación	21
Teórico	21
Práctica	22
Metodológico	22
Social.....	22
Alcances y Limitaciones	23
Alcances	23
Limitaciones	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
Antecedentes de la investigación	24
Nacionales	24
Internacionales	26
Bases Teóricas	29
Reclutamiento de personal	29
Selección de personal	29
Técnicas de selección	30
Etapas de reclutamiento y selección.....	33
Operacionalización de las Variables.....	37
CAPÍTULO III.....	38
MARCO METODOLÓGICO.....	38
Tipo y Diseño de investigación.....	38
Tipo de Investigación	38
Diseño de la Investigación	39
Población y Muestra	39
Población.....	39
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	40

	10
Validez	40
Confiabilidad.....	40
Procesamiento y análisis de datos.....	41
CAPITULO VI.....	43
ANALISIS DE RESULTADOS	43
Tabla 2.	43
Tabla 3.	46
CAPÍTULO V	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
Recomendaciones	51
CAPÍTULO VI.....	53
LA PROPUESTA	53
Justificación de la Propuesta.....	53
Objetivos de la Propuesta.....	54
Objetivo general	54
Objetivos específicos.....	54
REFERENCIAS.....	87
ANEXOS	89

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las Variables	34
Tabla 2. Tecnicas de reclutamiento y selección	40
Tabla 3. Etapas del proceso de reclutamiento y selección	43

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión 1. Tecnicas de reclutamiento y selección	41
Figura 2. Dimensión 2: Etapas del proceso de reclutamiento y selección	44

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE INGENIERIA
ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL**

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE
PERSONAL EN CONSTRUCTORA ROARCAS**

Autor: BR. Carlos Daniel Artigas Canelones

Tutor: Marilyn Briceño

Año: 2024

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue Proponer un manual de procedimientos para el reclutamiento y selección de personal en la constructora Roarcas. En referencia a la metodología el tipo de investigación fue proyectiva, el diseño de campo la población se conformó con 20 sujetos en donde no hubo procedimiento de muestreo por tomarse una muestra censal, se aplicó un instrumento tipo cuestionario con escala tipo likert de 10 preguntas. Se realizó la validez por el método de juicio de expertos y la confiabilidad por alfa cronbach dando un resultado de 0.82. Los resultados arrojaron fallas en las Técnicas del proceso de reclutamiento y selección de personal que aplica la empresa, lo que puede incidir en que no alcance sus objetivos. Se plantearon las conclusiones y recomendaciones pertinentes, en referencia a los objetivos del estudio en cuanto el reclutamiento y selección pues es el camino más seguro para la captación de personal calificado fundamental para obtener equipos de trabajos eficientes y productivos por ello estas variables se deben considerar dentro de las estrategias empresariales. Entre las recomendaciones se plasmaron la necesidad de implementar un plan estratégico con objetivos claros, establecer prioridades sobre el perfil del personal que se quiere contratar así como Publicar una oferta clara donde se describa la vacante necesidades y beneficios. Se culminó con la propuesta la cual trata de definir un proceso claro y transparente, para atraer a personal con competencias en el área de la construcción considerando un capital humano competente y hábil que ayuden al mejor rendimiento como crecimiento. El manual se describe bajo cuatro aspectos: Generalidades, descripción de cargo, descripción de proceso y flujo grama

Descriptor: Reclutamiento, Selección, Procedimientos, Manual.

**MOMBOY VALLEY UNIVERSITY
ACADEMIC VICE CHANCELLOR'S OFFICE
FACULTY OF ENGINEERING
INDUSTRIAL ENGINEERING SCHOOL**

**MANUAL OF PROCEDURES FOR THE RECRUITMENT AND SELECTION OF
PERSONNEL IN CONSTRUCTORA ROARCAS**

Author: BR. Carlos Daniel Artigas Canelones

Tutor: Marilyn Briceño

Year: 2024

ABSTRACT

The general objective of the research was to propose a procedures manual for the recruitment and selection of personnel in Roarcas construction company. In reference to the methodology, the type of research was projective, the field design, the population consisted of 20 subjects where there was no sampling procedure because a census sample was taken, a questionnaire type instrument was applied with a 10-question liker scale. Validity was assessed by the expert judgment method and reliability by Cronbach's alpha, giving a result of 0.82. The results showed flaws in the techniques of the recruitment and selection process applied by the company, which may have an impact on the failure to achieve its objectives. Relevant conclusions and recommendations were made, in reference to the objectives of the study in terms of recruitment and selection, since it is the safest way to attract qualified personnel, which is fundamental to obtain efficient and productive work teams; therefore, these variables should be considered within the company's business strategies. Among the recommendations was the need to implement a strategic plan with a clear and effective strategy for the company. Among the recommendations were the need to implement a strategic plan with clear objectives, establish priorities on the profile of the personnel to be hired, as well as Publish a clear offer describing the vacancy's needs and benefits. The proposal was completed, which tries to define a clear and transparent process to attract personnel with skills in the construction area, considering competent and skilled human capital that helps achieve better performance and growth. The manual is described under four aspects: Generalities, job description, process description and flow chart

Descriptors: Recruitment, Selection, Procedures, Manual.

INTRODUCCIÓN

En los actuales momentos el sector empresarial de la construcción necesita renovarse en referencia a sus estrategias para captar personal y aún más en Venezuela para poder permanecer en el mercado, por ello se requiere de recurso humano capacitado que cubra las expectativas de los clientes optimizando los recursos y materiales para ser eficientes y eficaces en los procesos. De allí que estas empresas deben captar personal con habilidades y destrezas para realizar eficientemente sus tareas, esto orienta que cuando se incurre en proceso de reclutamiento y selección es importante establecer relaciones entre el perfil que se necesita para el puesto y las características de cada candidato, entendiendo este proceso como las acciones dirigidas al descubrimiento de las capacidades o competencia de candidatos que van a iniciar a laborar en la empresa para cumplir funciones específicas.

Por ello en la empresa Constructora Roarcas C.A. se ha caracterizado por ser una organización responsable y capacitada para cumplir con las necesidades de sus clientes, sin embargo mantener esa notoriedad con los clientes tiene sus desafíos, como es la competencia por ende, se debe contar con el mejor personal, no obstante, para hacer nuevas contrataciones debe contar con las estrategias necesarias para que dicho proceso sea exitoso.

En este contexto, es fundamental contar con un proceso de reclutamiento y selección adecuado por parte de recursos humanos, de este modo garantizar la entrada de personal verdaderamente necesario, por ello la importancia de contar con un manual como guía para garantizar los objetivos del proceso, consiguiendo así mantenerse a la vanguardia del mercado y por encima de la competencia.

El trabajo está estructurado en seis capítulos. El Capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, el problema general y específicos, los objetivos general y específicos, la

justificación, los alcances y limitaciones. En el Capítulo II: Marco Referencial se presenta los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas y el mapa de variables. Capítulo III; Marco metodológico el camino a seguir con el tipo y diseño de investigación, población y muestra, validez, confiabilidad y procedimiento, Un Capítulo IV los análisis de resultados Capítulo V; Conclusiones y recomendaciones y el Capítulo VI con las conclusiones y recomendaciones. Para culminar con un Capítulo VI que es la propuesta de reclutamiento y selección.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

En la actualidad el sector empresarial para poder mantenerse en el sector productivo, requieren de personal que contribuya a su desarrollo y desenvolvimiento en el mercado. Por esta razón, las mismas deben realizar un proceso de selección y reclutamiento de personal donde se capte los más capacitados, para obtener los resultados esperados de productividad. En este orden de ideas Chiavenato (2009), señala que “en este proceso primero es necesario identificar las necesidades de un puesto, las características para desarrollarlo y luego aplicar un filtro para poder seleccionar a la persona más idónea para ocuparlo” (p.6).

El autor antes mencionado evidencia el propósito del proceso de selección hacia un personal idóneo para cumplir con las normas establecidas y poder alcanzar los objetivos planteados. Es relevante señalar que el reclutamiento y selección tiene significados distintos el reclutamiento se refiere a la atracción de candidatos que cumplan con el perfil determinado por las necesidades detectadas en la empresa y la selección es la elección de la persona. Esto se expuesto se entiende que la selección y reclutamiento de personal es un proceso que buscan contribuir con el mejoramiento continuo, cubriendo las vacantes con personas que cumplan una serie de requisitos pre-establecidos y en consecuencia generen, al igual que los ya contratados o ascendidos, máxima productividad.

En este mismo orden de ideas se hace mención al trabajo de Gómez (2021) el cual señala el reclutamiento y selección de personal son importantes en cualquier empresa u organización a

nivel mundial puesto que “permite crear un equipo enfocado al aporte de objetivos empresariales todo esto dentro de estrategias definidas” (p,15). Anexa el autor que la selección asertiva de personal trae diversos beneficios pues con un recurso humano con las competencias adecuadas a la empresa es la vía para la extensión, diversificación, disminuir la rotación de personal así como la creación de una cultura positiva comprometidos con los valores que fortalecen la imagen empresarial

Para Gómez las empresas de manera global han tenido que enfrentar desafíos turbulentos; por ello, necesitan de un recurso humano idóneo y proactivo que pueda tomar decisiones bajo presión. Así como cambiar estrategias al presentarse contingencias, para ello la selección del personal abre camino a mantenerse en el mercado con una mayor productividad, por ello existen muchas empresas que se han extendido a otros países dejando ver el éxito de sus procesos

Haciendo referencia a Venezuela, el país cuenta con empresas de construcción grandes que se van innovando por consiguiente se debe mantener a nivel de los cambios, lo que hace necesario plantear nuevos procesos de gestión humana, por ello se considera que la selección y reclutamiento de personal en cualquier empresa tiene un valor fundamental; es algo que se debe tener presente, debido a la responsabilidad que tienen en el manejo de personal totalmente capacitado para su área, se dice responsabilidad, ya que tienen el deber de entregar los trabajos que realizan en óptimas condiciones, así como cumplir con las normas de seguridad que deben gozar el personal que allí labora, a fin de prevenir accidentes laborales grandes y productivas los cambios innovadores que se desarrollan.

En este mismo contexto, se menciona a Omaña (2019), el cual expresa algunos desafíos que se presenta en Venezuela con respecto al reclutamiento y selección de personal siendo estos: “Establecer el perfil de puesto de trabajo. Canales de reclutamiento. Entrevista y pruebas de idoneidad. Verificación de datos y referencias. Estabilidad laboral.” (p.123) Esta problemática evidencia la necesidad de que las empresas se actualicen en la manera como realizan la selección

de personal para que cumplan sus funciones eficientemente para alcanzar las metas trazadas. Además es necesario hacer énfasis que la situación país que atraviesa Venezuela no ha ayudado al empresario a salir adelante, debido a que muchos recursos humanos calificados se han ido del país ocasionando que en el proceso de reclutamiento se presenten personas sin experiencia que en ocasiones son seleccionadas por poca oferta en el área.

Ahora bien, en el estado Trujillo, específicamente en la constructora Roarcas se tiene en cuenta lo antes descrito por la situación presentada allí, según el gerente general en el año (2018) ocurrió un accidente laboral, cuando uno de los obreros sufrió una caída del tercer piso provocada por una convulsión, esto debido a que al momento de su ingreso no se cumplió con el proceso de selección del personal, obviando tanto las pruebas médicas como la utilización de equipos de protección personal, esto indica que la constructora posiblemente no cuenta con un programa de reclutamiento de personal o de seguridad industrial, lo que ocasionó desembolsar altas cantidades de dinero para gastos médicos por un lapso de dos años, esto conllevó a plantear un programa de reclutamiento de personal y ponerlo en práctica en sus momentos respectivos y así prevenir que se repitan eventos de esta naturaleza.

La situación descrita anteriormente ha generado que determinadas construcciones se hayan suspendido, debido a la falta de calidad de la mano de obra contratada para laborar en dichas construcciones, así como el personal capacitado para ejecutar las tareas asignadas en espacios determinados tal y como las sugieren los ingenieros, tomando en cuenta que el personal debe recibir un adiestramiento para poder trabajar dentro de áreas desconocidas y para evitar riesgos dentro de la constructora, por esta razón, resultaría pertinente investigar la situación de la empresa en el ámbito de los procesos de construcción así como generar una propuesta que

pueda fortalecer estas actividades .en constructora Roarcas, en atención a lo expuesto se plantea las siguientes interrogantes.

Problemas de la investigación

Problema General

¿Cómo debe ser el manual de procedimientos para el reclutamiento y selección del personal en constructora Roarcas?

Problemas específicos

¿Cuáles son las técnicas de selección del personal de empleados en constructora Roarcas?

¿Cuáles son las etapas del proceso de selección en la constructora Roarcas?

¿Cómo debe ser el diseño de un manual para el reclutamiento y selección de personal en constructora Roarcas?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Proponer un manual de procedimientos para el reclutamiento y selección de personal en constructora Roarcas.

Objetivos específicos

Identificar las técnicas de selección y reclutamiento de personal empleadas por la constructora Roarcas.

Establecer las etapas del proceso de elección y reclutamiento del personal en la constructora Roarcas.

Elaborar un manual de reclutamiento y selección de personal para la constructora Roarcas.

Justificación de la investigación

Cuando las empresas se ven en dificultades, en cuestión de mano de obra capacitada, tienen el deber de implementar un proceso de selección y reclutamiento de personal, con el propósito de alcanzar los objetivos que se buscan en los individuos, cuya preparación siempre debe estar a la altura del cargo que va a desempeñar, en tal sentido, la selección y el reclutamiento se han creado en las organizaciones para abastecerse de personal capaz de efectuar cualquier tarea; los mismos sirven para la adquisición de recursos humanos facultada para la organización.

Es conveniente referir que, las empresas, sobre todo las constructoras tienen como prioridad seleccionar y reclutar personal con condiciones aptas para desempeñar sus tareas, debido a que son organizaciones que se comprometen a ejecutar trabajos, bien sea de edificaciones y complejos habitacionales, como cualquier otra obra de construcción, para lo cual, aparte de trabajar con materiales de primera calidad, deben contratar personal con aptitudes y capacidades que conduzcan a la realización de obras que perduren en el tiempo. Por esta razón, el trabajo se justifica desde varios puntos de vista, que se explican seguidamente:

Teórico, la investigación se sustenta con los referentes bibliográficos de Chiavenato (2009), Bustamante (2020), Ríos (2020), Oropeza (2021), López (2021), Timana (2021) la cual se considera relevante, pues permite estar actualizados en las nuevas tendencias sobre las variables referidas, dimensiones e indicadores que ilustra el deber a plasmarse el manual sobre

selección y el reclutamiento de personal, normativo, legal, organizacional, de utilidad para todos los empleados para prever accidentes laborales que a la larga perjudican la productividad, el desarrollo de la constructora y probablemente la fuente de empleo y/o manutención de todas las partes involucradas. Así pues, los gerentes al realizar algún tipo de contrato, por un lado tiene el deber de informar a los empleados, los deberes que han de cumplir, al mismo tiempo de garantizarle sus derechos, enmarcado en un ambiente laboral en circunstancias de dignidad, seguridad social, económica y ergonómico.

Práctica, este estudio accede suministrar la información a la constructora Roarcas a los fines de fortalecer la selección y reclutamiento del personal, también puesta en práctica de los lineamientos estipulados para preservar la salud integral de los empleados y la productividad de la constructora a través del manual de procedimientos para el reclutamiento y selección, con el respectivo seguimiento y evaluación donde todos se comprometan con la organización.

Metodológico, el trabajo podrá servir de referente bibliográfico y de antecedente a futuras investigaciones que se realicen tanto en este centro de estudios como en cualquier otra universidad del país. Esto corresponde con los hallazgos producto del instrumento aplicado a la población objeto de estudio. Allí se identificarán las principales debilidades presentes en la organización con respecto a la selección y reclutamiento de personal y con dicha información presentar el manual de procedimientos para la selección y reclutamiento de personal en constructora Roarcas.

Social, esta dirigido al crecimiento y desarrollo de las constructoras puesto que se quiere aportar un manual de procedimientos que pueden servir a otras constructoras queriendo otorgar una herramienta para que se hagan cumplir las normas que el personal debe obedecer para desempeñar las tareas acordes a las necesidades que requiere la misma, con este manual la

organización podrá hacer selección y reclutamiento interno y externo para cubrir los puestos que se encuentren desocupados, generando bienestar y resguardo al personal contribuyendo con el logro de los objetivos planteados

Alcances y Limitaciones

Alcances

Se espera identificar las técnicas de selección y reclutamiento de personal empleadas por la constructora Roarcas, diseñando un manual de procedimientos para describir las situaciones presentes y que cubra todas las exigencias teóricas y legales al momento de seleccionar y reclutar personal, Así mismo permite instruir a los empleados en la selección y reclutamiento de personal a quienes se les deben brindar por demás las garantías de un trabajo con sus correspondientes estándares para la búsqueda y alternativas de solución para contratar personal calificado

Limitaciones

Una limitación fue el lapso de tiempo para desarrollar la investigación, otra el acceso a los trabajadores para la aplicación del instrumento de recolección de datos debido a que un porcentaje del personal se encontraba laborando fuera del estado, por ello se dio un tiempo de espera.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El presente capítulo desglosan los estudios previos que sirven de apoyo al momento de la discusión de resultados, también para el basamento teórico que trata el tema de estudio referido a la selección y reclutamiento se culmina con la operacionalización de la variable en estudio.

Antecedentes de la investigación

Nacionales

Bustamante (2020) realizó un trabajo académico en la Universidad Simón Rodríguez para optar al título de licenciado en Administración de Recursos Humanos titulado “Plan de reclutamiento y selección de personal basado en competencias para los trabajadores de la empresa. Cemento Andino”, se organizó mediante el objetivo de generar un plan de reclutamiento y selección de personal basado en competencias. La metodología fue proyectiva cumpliendo las fases de diagnóstico, planificación y determinación de necesidades. El tipo de investigación es descriptiva, diseño de campo, con la inclusión de 698 trabajadores entre empleados, operativos y contratados, la muestra estratificada fue de 89 trabajadores.

La observación no estructurada en principio, conforma la técnica para obtener los datos conjuntamente con la encuesta, mediante un cuestionario formado por dos partes que incluyeron (52) ítems con la solicitud de información sobre reclutamiento y selección, concluyéndose que el personal ameritan actualizarse y despolitizarse ya que eso no redundaría en beneficio de la empresa. Eso evidenció la necesidad de impulsar un plan de reclutamiento y selección de personal basado en competencias.

Es relevante mencionar la concordancia con el estudio en desarrollo en aplicar planes actualizados sobre el reclutamiento y selección de personal cada día con más importancia, puesto que existe una clara necesidad de promover el buen desempeño del recurso humano, por ende la mejora del desempeño laboral, tomando en cuenta los aspectos esenciales que deben tener los postulantes para realizar el trabajo asignado. Por ello la concordancia de realizar planes de reclutamiento y selección de personal resulta adecuado sobre todo si los trabajadores cumplen con las competencias exigidas por la empresa.

Otra investigación relevante fue la de Fernández (2022) realizada en la Universidad Central de Venezuela para obtener el título de Ingeniero Industrial titulada “Reclutamiento, y selección del personal de la Constructora INGECO” El objetivo de realizar un programa de capacitación al personal de la empresa de acuerdo a las necesidades requeridas; metodológicamente se enmarcó en un estudio cuantitativo con un diseño de campo, la población fue de 109 personas a los cuales se les aplicó un instrumento de 20 preguntas con escala tipo Likert, las cuales se validaron por juicio de expertos, seguidamente se calculó la confiabilidad resultando 0,88 %. Se concluyó, el personal necesitaba mejorar su capacitación en trabajo en equipo y autoconfianza. Por ello se diseñó una propuesta.

Al respecto se entiende la relación y el beneficio de aportes con el tema actual por el tipo de empresa que es una constructora además de las teorías utilizadas dirigidas al reclutamiento y selección, siendo necesario una inversión para la implementación de la capacitación pero la cual servirá para aumentar la productividad.

La última investigación a citar corresponde con Oropeza (2021) quien la realizó en la Universidad Central de Venezuela obteniendo el título de Licenciado en Recursos Humanos cuyo título es: “Sistema de reclutamiento, selección e integración de personal por competencias

para el departamento de atención al cliente del Banco de Venezuela”, sobre esa base se formuló como objetivo general: Proponer actividades para el reclutamiento, selección e integración de personal por competencias para la agencia 0698 el Banco de Venezuela, el paradigma establecido para cumplir con la investigación fue el positivista o cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptiva con un diseño de campo.

La población que sirvió como informante estuvo conformada por doce (12) personas las cuales laboran el Banco Venezuela agencia 0698. A los mismos se les suministro un el cuestionario conformado por nueve (9) preguntas cerradas con carácter dicotómico, se concluyó, una meta fundamental del es ubicar a la persona adecuada en el puesto correspondiente, de allí, se requiere un sistema para fortalecer el reclutamiento y selección del personal en la entidad bancaria.

Este antecedente genera como aporte para el estudio debido a que se realizó bajo los más adecuados estándares teóricos y de ley, por ello se toman teorías que amplíen la visión del investigador y así el que resulte empleado sea altamente productivo, auspiciando, digno, crecimiento, mejoramiento y logro de planes pre establecidos. Asegurándose a sí continuidad en un empleo de calidad como desarrollo organizacional y progreso social.

Internacionales

Se inicia este apartado de los antecedentes de López (2021), el cual realizo un trabajo en la Universidad de Sucre Colombia para obtener el titulo de licenciados en Seguridad laboral denominada: “Proceso de reclutamiento y selección de personal en seguridad laboral en el sector hotelero de la ciudad de Sincelejo”, con el objetivo de determinar las características del proceso de reclutamiento y selección de personal en seguridad laboral en el sector hotelero de la ciudad

de Sincelejo. La población utilizada estuvo constituida por 75 hoteles; la muestra fue de 08 hoteles, a quienes se les aplicó el cuestionario de 14 ítems dicotómicos mediante la técnica de la encuesta.

El enfoque metodológico que guió la investigación fue el cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo, aplicada y tabulada la encuesta se concluyó, en primer lugar, las posturas teóricas, conceptuales y empíricas, desde asumiendo el reclutamiento como estratégico. En consonancia se aplica un modelo de gestión del talento humano por competencia, para el reclutamiento basado en las capacidades cognitivas, prácticas y actitudinales de los candidatos. El estudio se relaciona con el trabajo actual debido a que se deja entrever la necesidad fundamental de hacer una selección y reclutamiento de personal sustentado con lineamientos teóricos además de seguir un plan con rigurosidad para evitar improvisación y fallas que no contribuyen con el cumplimiento de objetivos, productividad y éxito empresarial laboral.

El segundo estudio internacional mencionado corresponde a Muñoz (2022), presentado en la Universidad de Pamplona Colombia en la búsqueda del título de Ingeniero industrial titulado “Proceso de reclutamiento y selección de personal en la Empresa Constructora Reyes” su objetivo fue detectar las fortalezas y debilidades en el proceso de la empresa Constructora Reyes. Metodológicamente se caracteriza como un estudio cuantitativo, con diseño de campo la población fue 40 trabajadores a los cuales se les aplico un instrumento tipo entrevista de 15 ítems de tipo cerrado con tres categorías de respuesta.

Entre las conclusiones se encuentran como fortaleza el compromiso de los trabajadores con la empresa y como debilidad que un 45% no cumple con el perfil para lo cual fueron contratados. Esos resultados impulsaron la presentación de una propuesta La primera fase fue el

análisis de necesidades. Seguido del análisis del puesto, concluido y por último el reclutamiento. De modo similar al estudio antes descrito coincide con el actual en proponer un manual de selección y reclutamiento basado en los resultados obtenidos.

Otro estudio es el de Ramos (2021), elaboró un trabajo de grado en la Universidad Valparaíso en la búsqueda del título de Ingeniero Industrial realizado con el objetivo de Explorar los elementos implícitos en el reclutamiento y selección de personal de seguridad industrial en Puerto Montt en la región de los lagos de Chile. Metodológicamente, se establece de tipo cuantitativa en el nivel exploratorio con un diseño de campo, se aplicó un instrumento a 45 personas que luego fue procesado con estadística descriptiva para luego ser analizado.

Se concluyó que los elementos implícitos en el reclutamiento y selección son definición del perfil, necesidades de la empresa, tecnología, evaluación y la entrevista pero que se observan debilidades prácticas de allí se recomienda diseñar un manual así se espera que la empresa logre contratar personal calificado el cual le ayudará a incrementar su productividad, produciendo diversos beneficios como: De orden económico, servirá de una manera más óptima a los entornos sociales, como segundo beneficio los trabajadores gozaran de un empleo en condiciones social, económica y ergonómica, como tercer beneficio ganan todas las partes involucradas.

Es relevante hacer mención que estos antecedentes se vinculan con la presente investigación por la variable desarrollada reclutamiento y selección, además de servir como guía para el marco teórico tomando en cuenta algunos autores especialistas en el área, tales como Chiavenato, Robbins, Mondy, entre otros.

Bases Teóricas

Reclutamiento de personal

El reclutamiento de personal es descrito por Robbins (2014) como “un proceso para atraer futuros trabajadores adaptados a las necesidades operativas y cultura organizacional” (p,255). De la cita se entiende, el reclutamiento como las actividades usadas para la convocatoria de personas para desarrollar un determinado trabajo. En este reclutamiento la empresa debe difundir la información necesaria del cargo, además de sus competencias que debe tener el aspirante.

Selección de personal

La selección de personal se ha convertido en un aspecto esencial para la integración del recurso humano en una empresa, esto es porque aquellas empresas en este caso el área de construcción necesitan personal eficiente para alcanzar sus objetivos, de allí la necesidad de contratar empleados idóneos, los cuales cumplan con los requerimientos del puesto deseado y obtener así una mayor productividad. Es decir, deben decidirse por el mejor prospecto para ocupar determinado puesto en determinada empresa u organización; lo cual implica rigurosidad en la selección.

En atención a lo planteado Chiavenato (2009) afirma como fundamental que “la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita” (p.106). Entonces, no es seleccionar a cualquiera para que ocupe un puesto de trabajo, sin criterios sobre la base del puesto a ocupar y sin garantías laborales para quien lo va a desempeñar.

Es una sincronización indivisible, saber a quién se contrata, el perfil, competencias, habilidades: técnicas, humanas y conceptuales y ofrecerle condiciones socio-laborales que no

atenten contra su bienestar personal profesional. Cumplir con los preceptos de ley garantiza, indudablemente productividad laboral y motivación intrínseca del empleado, lo contrario, también de modo indiscutible, repercutirá en el compromiso de este así como su empeño para ser productivo.

Reafirma Robbins (2014) la selección de personal da mayores oportunidades para alcanzar las metas. Desde luego, se debe explicar cuáles son los requerimientos del puesto por el cual está optando de modo que al ser contratado es porque ha cumplido con todos los parámetros exigidos, pero al mismo tiempo, el empleador sabe a quién ha escogido para cumplir con determinadas labores, es la persona idónea, también ayudara en el éxito organizacional. He allí la relevancia de continuar con las técnicas de selección y saber si la persona tiene condiciones para ocupar el puesto.

Es decir, las técnicas van a ser útil al empleador, para conocer si la persona que está optando por un puesto determinado tiene las condiciones para ejecutarlo a cabalidad y aportar para el logro de los planes empresariales u organizacionales, pero al mismo tiempo sirve para no contratar a aquellos que no reúnan el perfil laboral estipulado.

Técnicas de selección

Para Robbins (2014), “todas aquellas herramientas de las que dispone determinada organización para suplir una vacante con el candidato ideal” (p.251). También se entienden como un proceso de comparación que examinan los requisitos obtenidos del análisis de cargo. En este mismo orden, Chiavenato (2009) dice, “se agrupan en cinco categorías; entrevista, pruebas de conocimiento, psicológicas, de personalidad y técnicas de simulación” (p, 59).
Describiendolas a continuación.

Entrevista: Para Chiavenato (2009) “la entrevista es un dialogo entre dos o más personas es el primer acercamiento cara a cara donde el personal encargado del proceso puede detectar diversas características, opiniones, manera de comportarse y los conocimientos operativos sobre el cargo” (p.98). Se entiende de acuerdo al concepto que debe existir dos o más involucrados el que pregunta y el que contesta. Este proceso se da por la comunicación donde se aclaran diversos aspectos de las dos partes el entrevistado y el entrevistado, se considera el proceso de mayor relevancia para la selección cuando se dirige de manera asertiva.

En ella interviene la fuente, el trasmisor, canal, el instrumento y el destino. También deben estar muy claros los objetivos dándose la mayor cantidad posible de información, siendo necesario que el entrevistador tenga información veraz sobre los requisitos del cargo. De lo dicho se entiende, la entrevista es importante pues se conoce información de ambas partes, entrevistado y entrevistador desarrollando una relación interpersonal con un alto grado de interacción.

Prueba de conocimiento: Según Chiavenato (2009), “buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico de un aspirante al puesto laboral” (p.154). Estas pruebas permiten verificar si los aspirantes cumplen con el perfil del cargo a ocupar, verificando sus competencias en el área. Esto servirá de fortaleza tomando en cuenta, que cuando el personal sabe sobre las actividades o tareas a desempeñar se amplía la visión para lograr los objetivos, porque se supone que un empleado con competencias debe contribuir a mantener la empresa con alta productividad.

Pruebas psicológicas: Según Chiavenato (2009) “representan un modo objetivo y estandarizado de una muestra de comportamiento en lo referente a las aptitudes de las personas. Se utilizan como medida de desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación” (p.160). De la cita se entiende, cuando se quiere optar por un cargo la empresa necesita saber

cómo es el comportamiento actitudinal del aspirante lo cual permite predecir su efectividad y rendimiento. El autor también dice, estas pruebas evalúan el comportamiento, creencias, emociones y pensamientos. Se entiende de lo expuesto la función relevante de estas pruebas es verificar las competencias de los candidatos para el puesto.

Pruebas de personalidad: Se utilizan para evaluar las fortalezas y debilidades del aspirante Mondy (2005), las define como “medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones informadas por la propia persona” (p.56). Entendiéndose, cuando se aplican estas pruebas los entrevistadores pueden detectar rasgos de la personalidad de carácter adquiridos e innatos entre ellos, también se puede ver equilibrio emocional, ansiedad, agresividad, motivación entre otros, analizando si son adecuados para el puesto solicitado.

En concordancia con los autores mencionados Chiavenato (2009), señala que las pruebas de personalidad “dan a conocer las debilidades y fortalezas. Además de los rasgos de personalidad que pueden influir en las tareas desempeñadas del candidato” (p.89). También las clasifica en genéricas las cuales revelan indicadores sobre la personalidad y específicas evalúan rasgos como el interés la motivación y el desánimo. Estas últimas deben ser usadas como complemento de las primeras. En este sentido, las pruebas de personalidad pueden ayudar a concientizar sobre la manera de pensar, sentir, comportarse, como se ve la realidad si se conoce estos parámetros se puede desempeñar mejor en el puesto laboral

Por último se mencionan la aplicación de simulacros en el proceso de selección: Para Bustamante, (2020), estas técnicas “representan situaciones ficticias pero que suceden en la empresa de manera real, buscan conocer el dominio que tiene la personas para desempeñar las tareas asignadas basados en la formación, experiencia y conocimiento, de acuerdo al perfil” (p.15).

Siguiendo cada uno de estos pasos, la selección del personal tenderá a ser altamente efectiva, dando en un futuro mejores resultados laborales, contribuyendo a que la empresa conozca no solo lo técnico del solicitando sino su actitud y comportamiento ante situaciones presentadas. Cuando se aplican estas pruebas la empresa fortalecerá su credibilidad pues se deja de lado la subjetividad, este es un mecanismo objetivo lo que implica que no habrá intermediarios para ser seleccionado o rechazado.

Lo mencionado se relaciona con el tema de estudio por el manual que se quiere proponer haciendo la selección más objetivo además en diversidad de ocasiones se contratan personas por amistad o ciertas referencias sin realizar un estudio de sus habilidades o competencias, lo que en un futuro puede causar situaciones de contingencia específicamente para el ramo de construcción donde se puede perder material que aumentan los costos.

Etapas de reclutamiento y selección

Todo proceso tiene sus fases o etapas lo cual permite visualizar los pasos a seguir en este proceso se dan a conocer procedimientos para atraer los candidatos potenciales para ocupar el puesto. En este orden de ideas, Chiavenato (2009) señala varias etapas descritas de la siguiente manera:

Análisis de necesidades del personal: es “un proceso que contribuye a identificar las deficiencias o problemas de una empresa dando a conocer las causas y así poder determinar la solución más adecuada mejorando el rendimiento de manera general” (p, 122). Asimismo anexa que es necesario determinar las fortalezas y competencias con las que cuentan las personas para el cumplimiento de las asignaciones y funciones necesarias en la empresa u organización.

La cita deja examinar las habilidades y competencias generales requeridas en el cumplimiento de una actividad en un puesto de trabajo, cuando el análisis es correcto proporciona información sobre los procedimientos del personal en los puestos de trabajo permitiendo detectar donde se puede mejorar la eficiencia para alcanzar las metas propuestas. Los resultados obtenidos se relacionan con la competencia de las personas que están entre dichos puestos para luego evaluarlas y así determinas las brechas de rendimiento priorizando las necesidades que ira a capacitación para encontrar oportunidades obteniendo mejores resultados llegando a ser más competitivos.

Revisión del perfil y descripción de cargos: para Chiavenato (2009), el perfil “permite identificar actitudes, competencias, habilidades y capacidades fundamentales para ocupar y desempeñar el cargo” (p.19). Se entiende como la descripción de un cargo: características, tareas, responsabilidades, funciones así como las competencias necesarias para desempeñar el cargo eficientemente . Su principal objetivo es, cuando las personas accedan al manual, tengan una amplia visión de como desarrollar el cargo y cuáles son las habilidades de quien lo ocupa.

La función de este perfil para la empresa es que sea más eficiente en el ordenamiento de sus procesos de reclutamiento, selección, capacitación y planeación. Lo descrito permite decir que toda empresa requiere estos perfiles de puestos laborales para poder hacer una eficiente selección y contratación de personal asegurándose que cada empleado conozca sus funciones y así crear las condiciones en la evaluación de desempeño.

Con respecto, a la descripción de cargos Robbins (2014) dice, “es un proceso que consiste en enumerar las tareas o atribuciones que conforman un cargo y que lo diferencian de los demás cargos que existen en una empresa” (p.52). Esta descripción permite al nuevo empleado conocer

lo que va hacer en el cargo antes de entrar a las operaciones por ello simboliza una fortaleza para el recurso humano.

Captación de candidatos: Chiavenato (2014) lo define como “técnicas y procedimientos basados en la atracción de personas calificadas para ocupar un cargo” (p.259). Se puede entender como un sistema donde la empresa ofrece al mercado de recursos humanos una oportunidad de empleo. Robbins (2014), señala la captación se trata de “un proceso donde un equipo de trabajo intenta captar nuevos empleados” (p.126). Hace referencia a buscar nuevos empleados que demuestren tener habilidades o competencias en el área. Esta captación de acuerdo con Chiavenato (2014) puede ser “de fuente interna como factor motivacional para los nuevos empleados, ayudando a planear su desarrollo organizacional con posibilidades de progreso y la externa es cuando al existir un vacante la empresa quiere llenarla con personas que no pertenezcan directamente a la organización” (p,56)

Preselección de candidatos: Se considera la primera etapa de la selección pues como su nombre lo indica, permite seleccionar los candidatos que van a competir por un lugar en la empresa, esto facilita educarse que el aprendizaje organizacional depende de la interacción de las personas de la organización. Chiavenato (2014), lo define como “procedimiento mediante el cual se trata de detectar empleados potenciales que cumplan con los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo y atraerlos para que una posterior selección”, (p.126), lo planteado permite entender, que la preseleccion permite conseguir aquellos empleados potenciales los cuales cumplan con los requisitos que solicitan para ocupar un puesto de trabajo, así cuando se tenga el numero adecuado ir a las entrevistas correspondientes para la selección.

Evaluación de candidatos: Chiavenato (2014), la define como “valorar a los solicitantes de empleo para determinar su idoneidad para el puesto” (p, 56). Esto se entiende como, la

evaluación, pues facilita determinar si un candidato cumple con los requisitos para ocupar el puesto, algunas empresas utilizan la entrevista, pruebas, currículum, entre otros. Es relevante señalar, este proceso es considerado una fortaleza para las empresas porque permite identificar las actitudes, conocimientos, experiencia, habilidades para cumplir con sus funciones. Ahora bien, los métodos y técnicas para la selección de personal pueden ser variantes, esto va a depender de las necesidades, políticas, normas, procedimientos de la empresa pero de manera general estos son los pasos a seguir para el reclutamiento y la selección de personal.

Lo expuesto permite decir que el reclutamiento y la selección del personal son importantes para el buen funcionamiento de las empresas por ello lo planteado coincide con uno de los objetivos del presente estudio redactado tomando en cuenta que estas etapas contribuyen a evaluar los candidatos en función de sus habilidades y destrezas además de características internas con sus valores y responsabilidad.

Operacionalización de las Variables

Tabla 1.
Cuadro de operacionalización de variables

Objetivo General. Proponer un manual de procedimientos para el reclutamiento y selección de personal en la constructora Roarcas				
Objetivos Específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Identificar las técnicas de selección y reclutamiento de personal de la constructora Roarcas. Establecer las etapas del proceso de selección reclutamiento del personal en la constructora Roarcas.	Selección y reclutamiento el personal	Técnicas del proceso de selección y reclutamiento del personal	- La entrevista de selección	1
			-Pruebas de conocimiento	2
			-Pruebas psicológicas	3
			-Prueba de personalidad	4
			- Técnica de simulación	5
		-Análisis de necesidades del personal	6	
		Etapas del proceso de selección y reclutamiento	- Revisión del perfil y revisión de cargo	7
			-Captación de candidatos	8
			- Preselección de candidatos	9
			- Evaluación de candidatos	10
Elaborar un manual de selección y reclutamiento de personal para la empresa Constructora Roarcas				

Nota: En la tabla se presenta la operacionalización de la variable, con sus respectivas dimensiones e indicadores. Fuente: Elaboración Propia (2024).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Seguidamente se describen aspectos que determinan la metodología seguida dando a conocer el tipo y diseño del estudio, población y muestra de interés, técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad culminando con el procesamiento.

Tipo y Diseño de investigación

Tipo de Investigación

La investigación se contextualiza en un tipo proyectiva, la cual es descrita por Hurtado (2007), “El tipo de investigación proyectiva Intenta proponer soluciones a una situación determinada a partir de un proceso previo de delegación. Implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, mas no necesariamente ejecutar la propuesta” (p.62), es decir, para el autor una investigación proyectiva es básicamente investigar sobre una problemática específica utilizando diferentes herramientas para conocer el diagnóstico preciso, posteriormente proponer diversas alternativas para cambiar o solucionar esa realidad distorsionada.

Ahora bien, Hurtado también resalta una característica fundamental como es, la no necesaria u obligatoria ejecución de la propuesta de solución, es decir, el investigador solo puede dejarla planteada y a futuro aplicarla o dejarla como un hecho anecdótico. Es considerada investigación proyectiva, porque se describe una situación problema, la cual se busca resolver a través de una propuesta de un manual de procedimientos para la selección y reclutamiento del personal de la constructora Roarcas.

Diseño de la Investigación

El diseño es de campo sustentado por Arias, (2010), cuando explica que “es recolectar los datos directamente de la realidad sobre la cual se produce la investigación, a su vez, ocurren los hechos, cabe destacar, no se puede manipular las variables conseguidas”(p,49). El autor hace referencia a la necesidad del investigador de involucrarse directamente en la población investigada para conocer y determinar los diversos aspectos negativos que la rodean desde su propia perspectiva, dándose una visión más amplia del diagnóstico final, cabe señalar, es fundamental que dichos datos no sean manipulados, deben ser lo más puro posible. Ahora bien, los datos se toman mediante diferentes técnicas e instrumentos de recolección de los trabajadores que laboran en la empresa Roarcas, siendo estos la población a estudiar.

Población y Muestra

Población

Arias (2012) define la población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81). Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio y conformada por 20 sujetos de la empresa constructora Roarcas. En referencia a la muestra Arias (2012), “considera que la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible, que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido” (p.83). En este caso la muestra es censal debido a que se consideró toda la población.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Bajo la perspectiva de Hurtado, (2007), las técnicas “Se refieren a los métodos utilizados para recoger y analizar diferentes formas de datos” (p.55). En este caso se utiliza la técnica de la encuesta definida como “un conjunto de preguntas que los encuestados deben responder en función de lo que saben del tema” (p.69).

En referencia al instrumento fue un cuestionario descrito por Balestrini (2006), “medio de comunicación escrito entre el encuestador y el encuestado” (p, 155), El mismo fue estructurado redactado con escala tipo Likert, de cinco categorías de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, con 10 preguntas.

Validez

De acuerdo a lo expuesto por Arias (2012), la validez “es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.66), en la investigación se realizó la validez por el método de juicio de expertos realizado por tres docentes del área, perteneciente a la Universidad Valle del Momboy quien revisó la correspondencia entre cada ítems, indicador, dimensión, variable y objetivo, una vez aprobado se procedió a ser aplicado.

Confiabilidad

Para Arias (2012), “La confiabilidad y validez son constructos inherentes a la investigación para otorgarle a los instrumentos y a la información recabada, exactitud y consistencia necesarias para efectuar las generalizaciones de los hallazgos, derivadas del análisis de las variables en estudio”. (p 63). En otras palabras, básicamente, implica evaluar la fiabilidad de las mediciones realizadas con el instrumento en cuestión. Se pueden utilizar diversos métodos

estadísticos para calcular la confiabilidad en este caso se calculó por el coeficiente ALFA de Cronbach. Obteniéndose un resultado de 0.82, luego de aplicar la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \times \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right]$$

α = Alpha de Cronbach

K = Número de ítems

Es^2 = Sumatoria de las variables de cada uno de los ítems

S^2 : Varianza total de los ítems.

Donde la suma individual por ítems: 2.16

Suma total por ítems: 8.261

$k/(k-1)$: 1.11

$1-(\sum Si/St)$: 0.74

α : 0.82

Procesamiento y análisis de datos

A continuación se describe el procedimiento

Se inicio realizando un diagnóstico utilizando la entrevistas al personal que laboran en la constructora Roarcas, ubicada en el Estado Trujillo, municipio Pampanito de la parroquia Pampanito, así poder detectar el problema de investigación luego, se procedió a, identificar las variables involucradas obteniéndose selección y reclutamiento de personal, así comenzar la

búsqueda teórica para su debida sustentación haciendo énfasis en diversos autores para comparar sus posiciones ante los temas, lo cual permitió diseñar el primer capítulo.

Seguidamente, se ubicaron los antecedentes relacionados con la variable plasmándolos en el marco referencial para continuar con las bases teóricas que sirven de referencia al estudio, esto permitió elaborar la operacionalización de las variables. En la metodología se explica el tipo y diseño de investigación, población, instrumento y los criterios de validez, confiabilidad, para elaborar el instrumento se tomó en cuenta los objetivos planteados, dimensiones, indicadores reseñados en el mapa de variables, luego se procede a suministrarlos a los expertos correspondientes así dar la validez, continuando con el cálculo de la confiabilidad, para dar curso a su aplicación a la población del estudio.

En el análisis de los datos se describió el enfoque de acuerdo a la investigación cuantitativa que es el paradigma asumido, se plasmaron los resultados en tablas de frecuencia y datos estadísticos donde se mostraba la frecuencia relativa y absoluta para luego ser analizadas por dimensión y poder dar las conclusiones y recomendaciones pertinentes. Estas conclusiones dieron base para realizar la propuesta

CAPITULO VI

ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación se describen el análisis de resultados de la investigación con el propósito de valorar el proceso de reclutamiento y la selección de personal aplicado a los trabajadores de la empresa Roarcas ubicada en Pampanito Estado Trujillo.

Objetivo 1: Identificar las técnicas de reclutamiento y selección de personal de la constructora Roarcas.

Tabla 2. Dimensión 1: Técnicas del proceso de reclutamiento y selección de personal

Alternativa	Ítem 1: ¿Aplican una entrevista para el ingreso del personal en la constructora?		Ítem 2: ¿Aplican prueba de conocimiento para el ingreso del personal en la constructora?		Ítem 3: ¿Aplican pruebas psicológicas para el ingreso del personal en la constructora?		Ítem 4: ¿Aplican pruebas de personalidad para el ingreso en la constructora?		Ítem 5: ¿Aplican simulacros como parte del proceso de ingreso de personal en la constructora?	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	20	100	10	50						
Casi siempre			7	35						
Algunas veces			3	15	6	30				
Casi nunca					8	40	10	50	10	50
Nunca					6	30	10	50	10	50
Total	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100

Nota: En la tabla se presentan los resultados de la dimensión técnicas de reclutamiento.

Fuente: Elaboración Propia (2024).

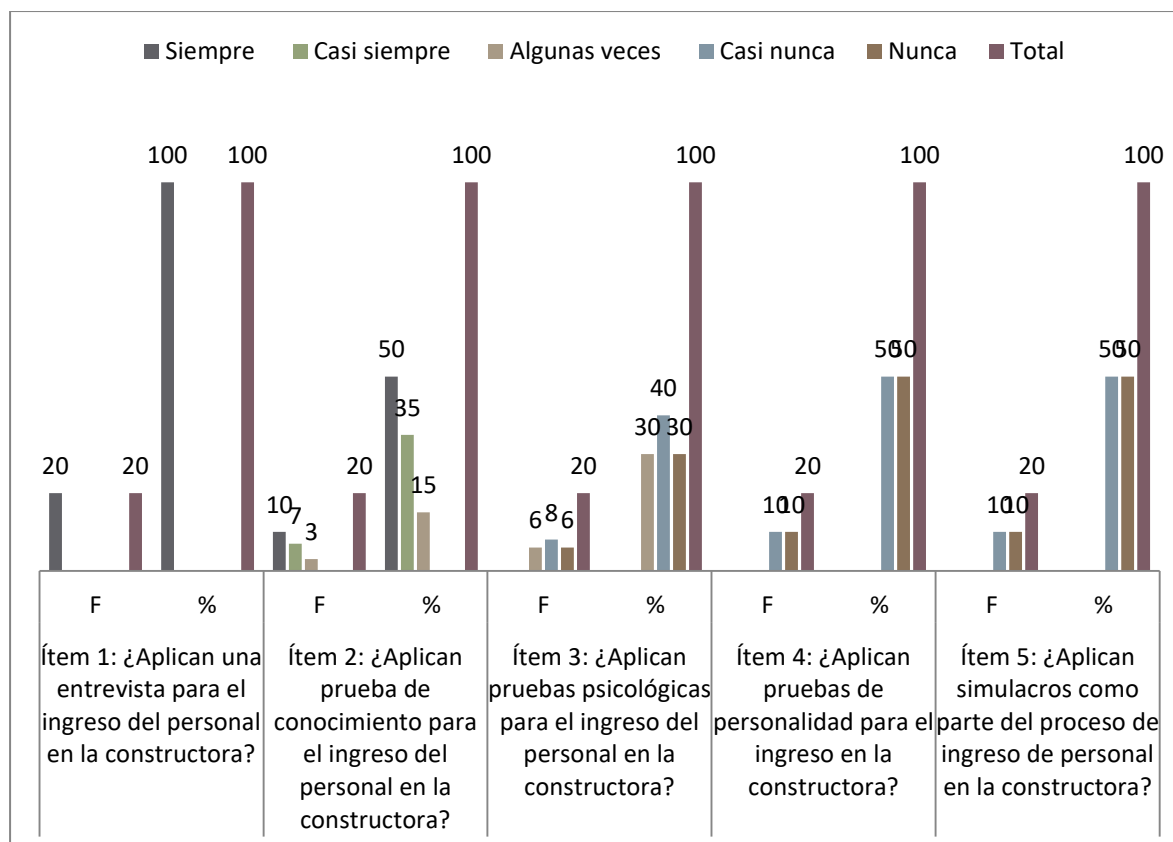


Figura 1: Técnicas de reclutamiento y selección de personal.

Fuente: Resultados de la Tabla 2 (2024).

Los resultados plasmados en la tabla con respecto a la dimensión de las técnicas del proceso de reclutamiento y selección muestran que un 100% de los encuestados señaló la alternativa de siempre aplican una entrevista para el ingreso del personal en la constructora. En este sentido es una fortaleza para la constructora pues esto es sustentado por Chiavenato (2009), cuando expresa que la entrevista es “un diálogo entre dos o más personas” (p.98). Esto indica que es acercamiento donde el personal de la empresa encargado del proceso conoce a los aspirantes, puede detectar diversas características, opiniones, manera de comportarse y los conocimientos operativos sobre el cargo.

En referencia a la prueba de conocimiento los resultados muestran que 50% se ubicó en la categoría de siempre, 35% casi siempre y 15% algunas veces. Chiavenato (2009, p.154), dice

que “las pruebas de conocimientos buscan medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos, como nociones de informática, contabilidad, relación, inglés entre otros. (p. 154), estos resultados son favorables considerados una fortaleza para la empresa debido a que existe un alto porcentaje en la categoría de siempre y casi siempre. De estas pruebas depende seleccionar personas con experiencia o competencias sobre las funciones a cumplir de acuerdo al perfil del cargo a ocupar.

Con respecto a las pruebas psicológicas, el 30% se ubicó algunas veces; el 40% en casi nunca y el 30% nunca. Chiavenato (2009), afirma “las pruebas psicológicas representan un modo objetivo y estandarizado de una muestra de comportamiento en lo referente a las aptitudes de las personas. Se utilizan como medida de desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación.”(p.160)

De acuerdo a la postura del autor los resultados evidencian debilidades en el proceso de selección pues no se aplican las pruebas psicológicas, contradiciendo lo que dice el autor. Es importante entender que estas pruebas se han convertido en un pilar para la empresa por la parte emocional del entrevistado, cultura y comportamiento lo que puede tomarse como indicador para el desempeño laboral.

Con respecto a las pruebas de personalidad el 50% expreso en la categoría de casi nunca y el otro 50% en nunca. En este contexto Mondy (2005), dice que “sirven para que los entrevistadores puedan detectar rasgos de la personalidad de carácter adquiridos e innatos entre ellos, ansiedad, agresividad, motivación entre otros, analizando si son adecuados para el puesto solicitado” (p,56). Aquí se ve discrepancia con la teoría debido a que estas pruebas no se ejecutan en la empresa evidenciando una debilidad, pues las pruebas casi nunca se aplican siendo

importante para evaluar las fortalezas y debilidades del nuevo ingreso que pueden estar entrelazados con el desempeño laboral.

En relación con la aplicación de simulacros como parte del proceso de ingreso de personal, el 100% de los encuestados se ubicó en la categoría de nunca. Para Bustamante, (2020), estas técnicas “buscan conocer el dominio que tiene la personas para desempeñar las tareas asignadas” (p.15). De acuerdo a la teoría expuesta por el autor los resultados arrojados no son favorables para la empresa entendiendo que estas simulaciones representan situaciones ficticias pero que suceden en la empresa de manera real; estas son importantes para detectar en el personal que se quiere incorporar con las competencias necesarias o el dominio para desempeñar las tareas asignadas.

De manera general de acuerdo a los resultados se evidencian fallas en las técnicas del proceso de reclutamiento y selección de personal que aplica la empresa, pudiendo esto incidir en que no alcance sus objetivos planteados, lo que más adelante se realizan las recomendaciones pertinentes

Objetivo 2: Establecer las etapas del proceso de selección reclutamiento del personal en la constructora Roarcas.

Tabla 3. Dimensión 2: Etapas del proceso de reclutamiento y selección

Alternativa	Ítem 6. ¿Se identifican las necesidades los requerimientos de personal para ocupar los cargos en la constructora?	Ítem 7. ¿Asignan el puesto de trabajo de acuerdo al perfil que posee el candidato al cargo?	Ítem 8. ¿Realizan publicaciones alusivas a la oferta de empleo para atraer el mayor número de candidatos?	Ítem 9. ¿Se convocan a los candidatos para la recepción de resumen con anticipación?	Ítem 10. ¿La empresa verifica los requisitos mínimos para optar a los puestos de trabajo?

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	20	100	20	100					20	100
Casi siempre										
Algunas veces							15	75		
Casi nunca					8	40	5	25		
Nunca					12	60				
Total	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100

Nota: En la tabla se presentan los resultados de la dimensión etapas del proceso de reclutamiento y selección.

: Elaboración Propia (2024).

Grafico 2. Dimensión 2: Etapas del proceso de reclutamiento y selección

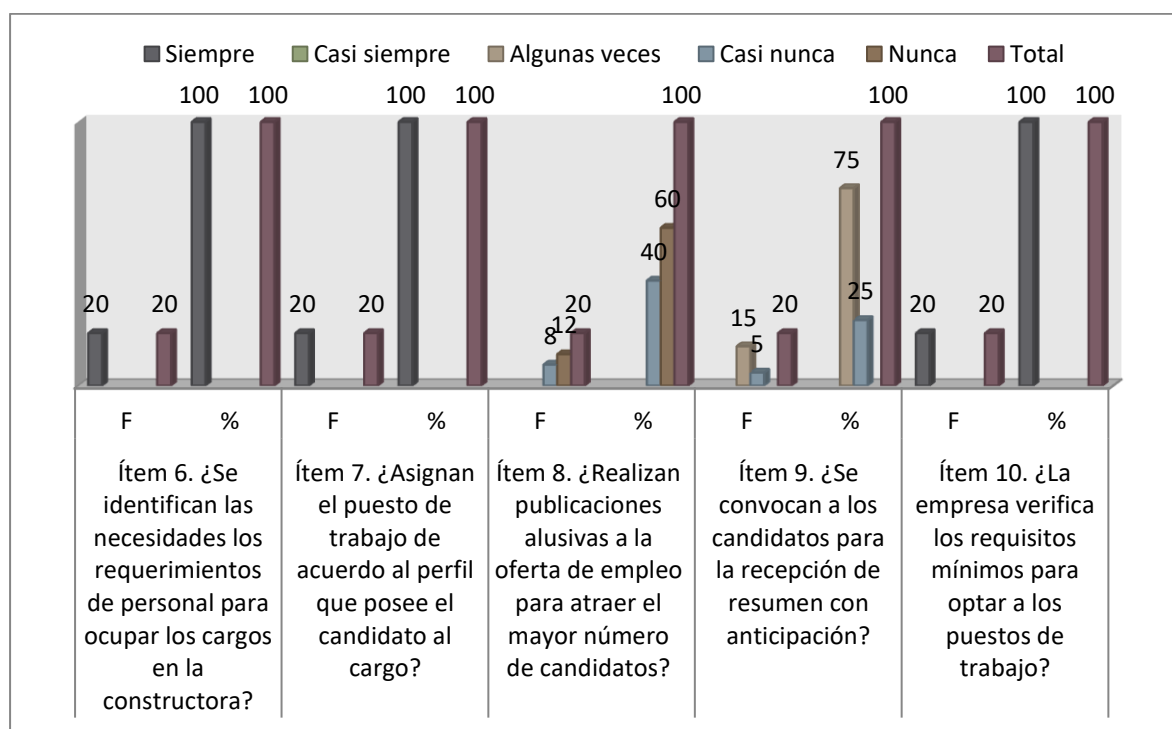


Figura 2. Etapas del proceso de reclutamiento y selección.

Fuente: Resultados de la Tabla 3 (2024).

Inicialmente en el ítem de identificar los requerimientos de personal para ocupar los cargos, el 100% de los encuestados se ubicó en la categoría de siempre. Para Chiavenato (2009), “Es necesario que se determinen las fortalezas y competencias con las que cuentan las personas

que van a solicitar el puesto para el cumplimiento de las asignaciones y funciones pertinentes” (p,129). Estos resultados representan una fortaleza para el proceso de reclutamiento y selección, considerando lo expuesto por el autor debido a que contribuyen a identificar las deficiencias o problemas de la empresa dando a conocer las causas y así poder determinar cuál es la solución más adecuada mejorando el rendimiento de manera general. Ahora bien, el análisis de las necesidades del personal es necesario para evitar las sobrecargas de trabajo, además que ayuda a la planificación de objetivos y metas de acuerdo a los recursos disponibles.

Por otra parte se pregunto sobre la asignación del puesto de trabajo de acuerdo al perfil del candidato, el 100% se ubicó en la categoría de siempre. Chiavenato (2009), refiere que el perfil “permite identificar actitudes, competencias, habilidades y capacidades fundamentales para ocupar y desempeñar un puesto de trabajo”(p, 19). De acuerdo con el autor estos resultados representan un beneficio para la empresa debido a que cuando se asigna un trabajador de acuerdo al perfil se supone que tiene las habilidades requeridas y realizara eficientemente las tareas y la empresa tendrá un mayor control de la productividad.

En concordancia con la captación de candidatos el 60% se ubicó en la categoría de nunca y 40% en casi nunca lo hacen a través de publicaciones ya sean por redes sociales u otras que estén al acance. En este contexto Chiavenato (2014) define la captación como “técnicas y procedimientos basados en la atracción de personas calificadas para ocupar un cargo” (p. 259). Se puede entender como un sistema donde la empresa ofrece al mercado de recursos humanos una oportunidad de empleo. Los resultados no presentan concordancia con lo expuesto por el autor lo que evidencia debilidades para la empresa y se pueden presentar muy pocas personas delimitando en gran manera el proceso de selección.

Por otra parte al convocar a los aspirantes se hace en muy corto tiempo pues los resultados muestran que una mayoría de 75% se ubicó en la categoría de algunas veces y un 25% casi nunca, considerado de acuerdo a las respuestas desfavorables para la empresa, en este orden Chiavenato (2014), también hace saber “cuando existe un número considerable de candidatos, el equipo encargado por la empresa inicia la revisión de los currículos y analiza los perfiles para proceder a la preselección” (p.126), lo planteado permite entender, la preselección sirve para detectar empleados potenciales los cuales cumplan con los requisitos que solicitan para ocupar un puesto de trabajo así cuando se tenga el número adecuado ir a las entrevistas correspondientes para la selección.

En correspondencia con la evaluación de candidatos la totalidad de los encuestados 100% se ubicó en la categoría de siempre, tomando en cuenta lo planteado por Chiavenato (2014) cuando dice “si se verifican los requisitos se pueden identificar que conocimientos, experiencia, habilidades genéricas y específicas tiene los aspirantes para desempeñar el cargo” (p.56). Los resultados se consideran favorables para la empresa debido a que la revisión de documentos o curriculum le permite saber a la empresa con que personal cuenta, cuales sus habilidades, los conocimientos y las tareas que pueden desempeñar.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Dando respuesta a los objetivos planteados se concluye lo siguiente:

En referencia a identificar las técnicas de selección y reclutamiento de personal, empleadas por la constructora Roarcas C.A se concluye, existen debilidades en la aplicación de pruebas psicológicas, de personalidad y simulacros, demostrando esto una clara falla en el proceso, pues estos elementos permiten evaluar las competencias técnicas, de personalidad, experiencia y desempeño de los candidatos, así como su adaptación al puesto y al equipo de trabajo, facilitando a los involucrados una mejor idea del perfil del entrevistado, minimizando el riesgo de una contratación negligente, garantizando el mejor perfil académico y con la mayor experiencia para desempeñarse en el puesto, a su vez, ayudar a crecer a la empresa.

Consecutivamente, para verificar si se cumplen las etapas del proceso de selección y reclutamiento del personal en la constructora Roarcas C.A, fue necesario indagar sobre las necesidades de la empresa para contratar un nuevo personal, así como ver la importancia del perfil para cada cargo de trabajo en referencia a la captación de candidatos se pudo conocer que se realiza de manera informal generalmente por referencias personales, la captación de currículos es poca, por ello se omite el proceso de preselección, sin embargo si se realiza la evaluación del nuevo empleado para verificar conocimientos.

En cuanto a, elaborar un manual para la constructora Roarcas C.A, el departamento de recursos humanos no contaba con un manual de procedimiento que les facilite o guíe en la selección y reclutamiento de personal, por lo general, se hacía de manera desordenada y sin estructura, saltando de un paso a otro sin un orden determinado, con la aplicación de la propuesta del manual encontrado en el actual proyecto, se espera que recursos humanos posea una

herramienta la cual les permita entablar un claro como organizado reclutamiento para garantizar la mejor selección de personal.

Finalmente, el proyecto permite dar solución a una problemática relevante dentro de la empresa, pues al tener un manual de procedimientos el cual especifica a detalle cómo debe ser el proceso de selección y reclutamiento, recursos humanos puede enfocar sus esfuerzos en seguir los pasos que allí se encuentran, de este modo, garantizando la búsqueda del perfil deseado para el puesto disponible, contando con herramientas para determinar la valía del postulante mediante diferentes pruebas como prueba de personalidad o entrevistas, contando con una guía para convocar a los interesados a través de las redes sociales, entre otros pasos relevantes que le garanticen a la Empresa Constructora Roarcas C.A contar con los mejores profesionales para seguir creciendo en el mercado.

Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones emitidas se presentan las siguientes recomendaciones:

Es necesario implementar un plan estratégico donde se plasmen objetivos claros y alcanzables, necesarios para mejorar el reclutamiento y selección.

Establecer las prioridades de la empresa sobre el perfil del personal solicitado que quiere contratar.

Publicar una oferta clara y detallada donde se describa la vacante necesidades y beneficios que otorga la empresa.

Antes de realizar las entrevistas revisar los currículos verificando que se cumpla con el perfil solicitado.

Verificar la actitud positiva hacia el sector que pertenece la empresa.

Usar la tecnología para el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Se recomienda poner en práctica la propuesta del manual de selección y reclutamiento de personal para la constructora Roarcas.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

En el presente capítulo se expone la propuesta que se desarrollará para cumplir el tercer objetivo de este estudio, el cual es diseñar el Manual de Procedimientos para la empresa Roarca C.A, con el objetivo de optimizar el proceso administrativo y operativo de la constructora, además de que el personal tenga acceso a un documento que le describa los diferentes cargos de la empresa, siguiendo una metodología de justificar describir los objetivos y desarrollar el manual.

Justificación de la Propuesta

Roarcas C.A. se dedica a la construcción teniendo como visión ser líder dentro del mercado, entregando trabajos de alta eficacia, para lograrlo debe tener con un grupo de eficaz desempeño que conozca sus funciones, para esto es preciso ostentar un manual de procedimientos que hasta los momentos no lo tiene, esto ayudara a que el_ trabajador tenga una guía escrita de sus funciones. El cual poder proporcionar los siguientes beneficios:

Tener un personal informado.

Promover la uniformidad en los procesos.

Optimizar la calidad de los trabajos terminados.

Mejorar los procesos operativos.

Cumplir con la contratación del personal de acuerdo al perfil.

Contar con la satisfacción de los clientes.

Poder realizarla evaluación de los procesos.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo general

Elaborar un manual de selección y reclutamiento de personal para la constructora Roarcas

C. A.

Objetivos específicos

Describir los cargos involucrados en los procesos de la empresa Roarcas C. A.

Describir los procesos operacionales que se realizan dentro Roarcas C. A.

Representar mediante flujogramas los diferentes tipos de procesos de la empresa Roarcas

C. A.

ROARCAS C.A.




**MANUAL DE
RECLUTAMIENTO Y
SELECCIÓN DE
PERSONAL**

PERSONAL
SELECCIÓN DE

INDICE GENERAL

Introducción	57
Objetivo	57
Alcance	57
Aspectos generales de la organización	58
Misión	58
Visión	59
Valores	59
Estructura organizativa	60
Figura N° 1: Organigrama de la estructura organizativa	61
Tabla N° 4: Simbología Utilizada en los Flujogramas	61
Descripciones de cargos	62
Proceso de reclutamiento y selección de personal	69
Figura N° 2: Proceso de reclutamiento y selección de personal	70
Perfil deseado del nuevo personal a contratar	70
Perfil del personal administrativo empresa de construcción ROARCAS C.A.	71
Perfil del área técnica de la empresa de Construcción Roarcas C.A.	72
Perfil del personal obrero de la empresa de construcción ROARCAS C.A.	75
Publicación de oferta de trabajo en las diferentes plataformas manejadas por la empresa	76
Preselección, entrevistas y realización de pruebas	79
Elección del nuevo empleado	85
Contratación e inducción	85

	Código: MPC01	pág. 3
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

Introducción


El presente manual de reclutamiento y selección de personal tiene como finalidad definir un proceso claro y transparente, para atraer a personal con las habilidades y destrezas en el área de construcción, garantizándole de esta manera a la Empresa Constructora Roarcas C.A., contar con un capital humano competente y hábil que ayuden al mejor rendimiento como crecimiento de la organización. El manual se describe bajo cuatro aspectos: Generalidades, descripción de cargo, descripción de proceso y flujo grama

Objetivo

El Manual de Procedimientos busca mejorar la calidad, eficiencia y productividad en sus tareas de los procesos de la empresa Roarcas C.A.

Alcance

El presente manual es creado para garantizar un proceso eficiente, transparente, formal, de reclutamiento y selección de personal para la Empresa Constructora Roarcas C.A., por ende, es de revisión obligatoria para el personal asimismo se espera proporcionar las herramientas y procedimientos necesarias para llevar a cabo dicho trabajo. Tomando en cuenta que el personal contara con un material escrito como guía de los procedimientos

	Código: MPC01	pág. 4
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

Aspectos generales de la organización

Nombre de la empresa: Roarcas C.A.

RIF: J-40779033-1

Ubicación: Urbanización La Floresta, calle Albarical, casa N° 332 –Pampanito.

Contacto: 0272-6712965 / 0272-2362725 / 0416-7716952

Oficina: Urbanización La Floresta – Calle Albarical – Casa N° 332 – Parroquia Pampanito
– Municipio Pampanito – Edo. Trujillo.

Instagram: Roarcas2017


Correo electrónico: roarcas2017@gmail.com

Presentación de la empresa

La Empresa Constructora Roarcas C.A. se ha dedicado desde su creación a construir las mejores edificaciones del municipio Pampanito y del Estado Trujillo, trabajando junto a los mejores aliados comerciales y mejor personal para garantizar la felicidad de nuestros clientes.

Misión

Nuestra misión es construir un futuro sólido y sostenible, ofreciendo soluciones innovadoras en el desarrollo y construcción de nuestros proyectos que superen las expectativas de nuestros clientes. Comprometiéndonos a mantener altos estándares de calidad, seguridad, responsabilidad social en cada proyecto emprendido

	Código: MPC01	pág. 5
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

Visión

Nos esforzamos por ser líderes en la industria de la construcción, reconocidos por nuestra excelencia en la ejecución de proyectos, el compromiso con la satisfacción del cliente y el impacto positivo en las comunidades donde operamos, buscamos expandir nuestra presencia a nivel social e internacional, siendo referentes en la innovación y sostenibilidad en la construcción.


Valores

Excelencia: nos comprometemos a alcanzar la excelencia en todo lo que hacemos, desde la planificación hasta la ejecución, buscando siempre la mejora continua en nuestros procesos y resultados.

Integridad: actuamos con honestidad, transparencia y ética en todas nuestras relaciones comerciales, promoviendo la confianza y el respeto mutuo.

Sostenibilidad: nos esforzamos por incorporar prácticas sostenibles en todos nuestros proyectos, minimizando el impacto ambiental y promoviendo el desarrollo responsable.

Seguridad: la seguridad de nuestros equipos en todas las partes involucradas en nuestros proyectos es nuestra prioridad, implementando estándares rigurosos para prevenir el desarrollo responsable.

	Código: MPC01	pág. 6
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

Colaboración: fomentamos un entorno de trabajo colaborativo, donde el trabajo en equipo, la diversidad de ideas y el respeto mutuo son fundamentales para el éxito de nuestros proyectos.

Estructura organizativa

Presidencia

Vicepresidencia

Gerencia general

Gerencia de Recursos Humanos

- ✓ Departamento de Recursos Humanos
- ✓ Departamento de Marketing
- ✓ Departamento de Finanzas y Contabilidad
- ✓ Departamento de cobranza

Gerencia de Equipo Técnico y obrero

- ✓ Ingeniero Civil
- ✓ Topógrafo
- ✓ Electricista
- ✓ Personal Obrero


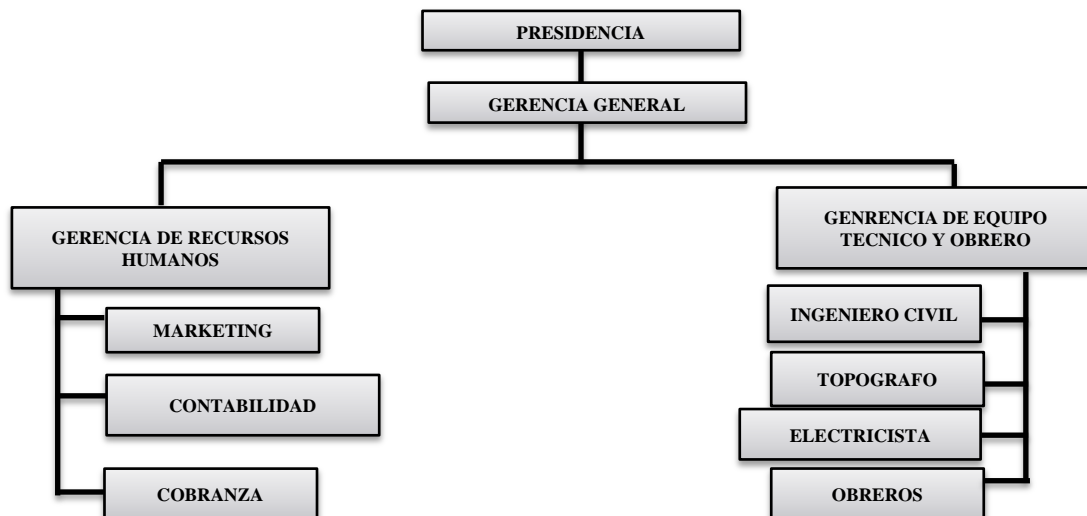
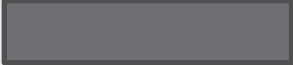



	Código: MPC01	pág. 7
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

Figura N° 1: Organigrama de la estructura organizativa




Fuente: Empresa Constructora Roarcas C.A. (2024).

Tabla N° 4: Simbología Utilizada en los Flujogramas

NOMBRE	SIMBOLO	DESCRIPCIÓN
Cuadro		Describir un puesto específico
Ovalo		Simboliza un procedimiento a seguir
Flechas		Orden de cómo realizar las actividades
Rectángulo redondeado		Definir una tarea o un procedimiento a seguir

Fuente: Empresa Constructora Roarcas C.A. (2024).

	Código: MPC01	pág. 8
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

Descripciones de cargos

Presidente: es el máximo líder de la empresa, encargado de la toma de decisiones estratégicas y representación de la compañía ante terceros.


Funciones:

- 1) Establecer la visión estratégica de la empresa y definir los objetivos a largo plazo.
- 2) Tomar decisiones claras relacionadas con inversiones, expansión y desarrollo de proyectos.
- 3) Representar a la empresa en eventos, conferencias y reuniones importantes.
- 4) Mantener relaciones sólidas con accionistas, socios comerciales y otros actores claves de la industria.
- 5) Garantizar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias.

Gerencia General: es el responsable de la gestión diaria de la empresa, asegurando el cumplimiento de los objetivos y la eficiencia operativa.

Funciones:

- 1) Implementar las políticas y estrategias establecidas por el presidente.
- 2) Supervisar y coordinar el trabajo de los diferentes departamentos y gerencias.
- 3) Tomar decisiones operativas para garantizar el cumplimiento de los plazos y la calidad en la ejecución de proyectos.
- 4) Gestionar los recursos humanos y financieros de la empresa.

	Código: MPC01	pág. 9
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

- 5) Evaluar y controlar el rendimiento y los resultados de la organización.
- 6) Mantener una comunicación efectiva con el equipo directivo y los empleados.

Gerencia Recursos Humanos: se encarga del reclutamiento, selección, desarrollo y bienestar de los empleados de la empresa.


Funciones:

- 1) Planificar y ejecutar procesos de reclutamiento y selección de personal.
- 2) Desarrollar programas de capacitación y formación para el crecimiento profesional de los empleados.
- 3) Administrar los salarios, beneficios y otras compensaciones del personal.
- 4) Implementar políticas y procedimientos relacionados con la salud y seguridad laboral.
- 5) Resolver conflictos laborales y promover un ambiente de trabajo positivo.
- 6) Evaluar el desempeño de los empleados para futuros ascensos.

Dependencia de Marketing: depende del departamento de recursos humanos, se encargan de toda la publicidad de la empresa en las diferentes redes sociales y medios de comunicación.

Funciones:

- 1) Idear publicidades atractivas para posibles clientes.

	Código: MPC01	pág. 10
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	


2) Promover y publicitar a la empresa y su confiabilidad en las redes sociales con la finalidad de atraer clientes.

3) Manejar las redes sociales de la empresa y orientar a los clientes que se comuniquen a través de ellas.

Dependencia de contabilidad: depende del departamento de recursos humanos, se encarga de llevar todos los procesos financieros y contables de la empresa.

Funciones:

- 1) Mantener actualizados los registros contables de la empresa.
- 2) Monitorizar y controlar los ingresos y gastos relacionados con el proyecto de construcción.
- 3) Preparar estados financieros, balance general, estado de resultados y el flujo de efectivo.
- 4) Emitir y enviar facturas a clientes y proveedores.
- 5) Preparar informes financieros y análisis de costos para la dirección de la empresa.
- 6) Asegurar el cumplimiento de las regulaciones contables y fiscales vigentes.
- 7) Mantener los registros contables y documentación respaldatoria de forma ordenada y accesible.

	Código: MPC01	pág. 11
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

Dependencia de Cobranza: depende del departamento de recursos humanos, básicamente son el equipo encargado de mantener al día la cobranza de la empresa y los pagos de la misma a proveedores.


Funciones:

- 1) Realizar el seguimiento de las cuentas por cobrar y los pagos pendientes de los clientes.
- 2) Contactar a los clientes para recordar de pagos vencidos y negociar planes de pago.
- 3) Evaluar y analizar situaciones crediticias de los clientes para establecer límites de pago.
- 4) Negociar y acordar planes para el pago de clientes morosos.
- 5) Preparara informes periódicos de la situación de la cartera clientes y los resultados de las gestiones de cobranza.
- 6) Proponer mejoras en los procesos de cobranza para optimizar la eficiencia y reducir los atrasos de los pagos.

Gerencia Equipo Técnico: supervisan y coordinan las actividades del personal técnico involucrado en la obra de construcción.

Funciones:

- 1) Planificar y organizar la distribución de recursos técnicos para cada proyecto.

	Código: MPC01	pág. 12
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

2) Coordinar la ejecución de los proyectos en términos de tiempo, calidad y presupuesto.

3) Realizar supervisión y control técnico en las obras en construcción.

4) Gestionar y controlar el aprovisionamiento de materiales, equipos y herramientas necesarias para el proyecto.

5) Mantener actualizado el conocimiento sobre las últimas tecnologías y tendencias en la industria de la construcción.

6) Resolver problemas técnicos y garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad en las obras.

Dependencia de Ingeniero Civil: es miembro del equipo técnico de la construcción, encargado del mantenimiento, control y operación de la construcción.

Funciones:

1) Desarrollar diseños técnicos y planes de construcción para proyectos.


2) Calcular y establecer las especificaciones necesarias para los materiales y las estructuras.

3) Realizar análisis y evaluaciones de factibilidad de los proyectos.

4) Supervisar la ejecución de las obras y coordinar los diferentes equipos de trabajo.

5) Garantizar el cumplimiento de los plazos y calidad de la obra.

6) Administrar y controlar recursos y materiales designados a la obra.


	Código: MPC01	pág. 13
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

- 7) Realizar pruebas para garantizar la calidad del proceso en la obra.
- 8) Monitorear el rendimiento de los materiales de construcción utilizados en la obra.
- 9) Resolver problemas técnicos y proponer soluciones eficientes.
- 10) Elaborar planes de contingencia para situaciones adversas o imprevistas.

Topógrafo: es miembro del equipo técnico de la construcción, principalmente se encarga de medir y cartografiar los terrenos para preparar los planos.

Funciones:

- 1) Realizar mediciones precisas del terreno y establecer los límites geográficos del proyecto.
- 2) Elaborar mapas y planos topográficos que sirvan como base para la construcción.
- 3) Marcar puntos de referencia y establecer sistemas de coordenadas para orientar la construcción.
- 4) Ubicar los elementos claves del proyecto como cimientos, estructuras y servicios subterráneos.
- 5) Verificar la adecuación del terreno para la construcción y evaluar su estabilidad.
- 6) Controlar el movimiento de tierras, asegurar la nivelación y compactación adecuadas.
- 7) Detectar y corregir cualquier error o desviación en la medición o el trazado del terreno.


	Código: MPC01	pág. 14
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

- 8) Realizar inspecciones periódicas para asegurar la precisión y calidad de las obras.
- 9) Brindar asesoramiento técnico al resto del equipo de trabajo.

Electricista: es miembro del equipo técnico de la construcción, es el encargado de planificar toda la parte eléctrica de la construcción.

Funciones:

- 1) Realizar instalaciones eléctricas de acuerdo con los planos y especificaciones técnicas.
- 2) Montar y cablear circuitos eléctricos, paneles de control y sistema de distribución.
- 3) Identificar y solucionar problemas eléctricos, tanto en componentes como sistemas eléctricos.
- 4) Asegurar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas de seguridad eléctrica.
- 5) Realizar inspecciones para verificar el cumplimiento de las normas durante la construcción.
- 6) Participar en la planificación y diseño de sistemas eléctricos eficientes y seguros.
- 7) Brindar asesoramiento técnico al resto del equipo de trabajo para garantizar la calidad de la obra.
- 8) Resolver consultas y ofrecer soluciones adecuadas para optimizar la eficiencia energética y la seguridad eléctrica.

	Código: MPC01	pág. 15
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

Obreros: representan la mano de obra de la compañía, encargados de llevar a cabo la construcción, levantar la edificación bajo las instrucciones u órdenes del resto del equipo.

Funciones:

- 1) Seguir las órdenes del equipo técnico para garantizar la calidad de la obra.
- 2) Notificar a los supervisores falta de material y averías de los mismos.

Proceso de reclutamiento y selección de personal

El proceso de selección y reclutamiento da inicio cuando se abre una vacante en algún puesto determinado dentro de la empresa, y es necesario ocuparlo lo más pronto posible con un personal capacitado el cual cumpla con un perfil determinado, el mismo será proporcionado por el departamento que hace la solicitud de personal, para cubrir dicha vacante se debe cumplir el siguiente proceso por parte de recursos humanos (RRHH) de la Empresa Constructora Roarcas C.A.:


	Código: MPC01	pág. 16
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

Figura N° 2: Proceso de reclutamiento y selección de personal




Fuente: Elaboración propia (2024)

Perfil deseado del nuevo personal a contratar

Para determinar el perfil deseado a contratar en la Empresa Constructora Roarcas C.A. primeramente RRHH debe tener claro que existen tres áreas que funcionan en la organización, siendo estas:

Administración: es la responsable de la gestión de la empresa y de sus empleados. Esta área cubre la mayoría de aspectos de la empresa como son RRHH, legal, gestión de riesgos, técnico, contabilidad, cobranza, entre otros. En términos generales incluye varios departamentos de la organización.

	Código: MPC01	pág. 17
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	


Equipo técnico: estos profesionales son parte del personal especializado que se encarga de diseñar, planificar, supervisar y dirigir las actividades de la construcción, en este caso está conformado por arquitectos, topógrafos e ingenieros.

Obreros: son el personal masculino que ejecuta o funge como mano de obra para llevar a cabo las construcciones o trabajo pesado de la empresa.

Perfil del personal administrativo empresa de construcción ROARCAS C.A.

En cuanto a este perfil, RRHH debe tener en cuenta que el próximo personal a contratar debe manejar el siguiente perfil:

- 1) Debe tener conocimientos de gestión de proyectos, incluyendo planificación, presupuestos, programación y control.
- 2) Manejo de software contable como SAP, QuickBooks o Excel para elaborar informes financieros, registrar transacciones y generar estados financieros.
- 3) Debe tener conocimientos en contabilidad financiera y de costos, así como en impuestos y regulaciones fiscales (opcional).
- 4) Responsable de coordinar y supervisar todos los aspectos administrativos de los proyectos de construcción.
- 5) Conocimientos en reclutar, seleccionar y contratar al personal necesario para los proyectos de construcción.

	Código: MPC01	pág. 18
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

6) Debe tener conocimientos de legislación laboral, políticas de recursos humanos y habilidades de gestión del talento.

7) Manejo de sistemas o software de gestión de recursos humanos para administrar nóminas, beneficios, evaluaciones de desempeño y capacitaciones.

Además de estos perfiles, es importante que los miembros del área administrativa posean habilidades de:

Comunicación efectiva

Responsabilidad

Manejo de conflictos

Manejo de personal

Dinamismo y didáctico


Capacidad de trabajo en equipo

Adaptabilidad y una mentalidad orientada a resultados

Perfil del área técnica de la empresa de Construcción Roarcas C.A.

En cuanto a este perfil, RRHH debe tener en cuenta que el próximo personal a contratar debe manejar el siguiente perfil:

Ingeniero Civil: es el encargado del mantenimiento, control y operación de la construcción, de igual modo, realizar proyectos o dirigirlos en las obras de construcción o

	Código: MPC01	pág. 19
	Edición: 1	

	Fecha: 01/02/2024	
--	--------------------------	--

Calcular y diseñar las estructuras para la resistencia y durabilidad del establecimiento. Por lo cual debe manejar el siguiente perfil:

- 1) Responsable de diseñar y supervisar la construcción de la infraestructura civil, como carreteras, puentes, sistemas de drenaje, entre otros.
- 2) Debe tener conocimientos en software de diseño estructural como SAP2000, ETABS o Robot Structural Analysis, así como en programas de cálculo de elementos finitos.
- 3) El uso de software actualizado es crucial para el análisis de la resistencia estructural, la seguridad de las construcciones y la optimización de los materiales utilizados.

Adicionalmente debe:

Trabajar en equipo


Tener capacidad de capacitación

Realizar planificación flexible

Manejo de equipo y personal

Compañerismo

Topógrafo: es un profesional encargado de medir y cartografiar los terrenos, preparan documentos legales llamados Plano, que detallan el tamaño, la forma y ubicación de las propiedades, por ende debe cumplir con el siguiente perfil:

	Código: MPC01	pág. 20
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

- 1) Encargado de realizar mediciones precisas del terreno, establecer la ubicación y altura exacta de los elementos de la construcción.
- 2) Debe tener conocimientos en el manejo de equipos de medición como estaciones totales y GPS, así como en software de topografía como Civil 3D, Trimble Business Center u otros programas de cálculo topográfico.
- 3) El uso de software especializado y actualizado es fundamental para garantizar la precisión en el replanteo de la obra y el control de movimientos de tierra.

Adicionalmente debe:

Trabajar en equipo


Tener capacidad de capacitación

Realizar planificación flexible

Manejo de equipo y personal

Compañerismo

Electricista: en este caso, el electricista es el encargado de planificar toda la parte eléctrica de la construcción, debe planificar minuciosamente así como supervisar que dichas instalaciones eléctricas queden a la perfección para evitar problemas a futuro, a razón de ello debe manejar el siguiente perfil:

	Código: MPC01	pág. 21
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

1) Encargado de planificar e instalar sistemas eléctricos y de iluminación en las construcciones.

2) El uso de software especializado permite planificar eficientemente la distribución y capacidad eléctrica, así como garantizar una iluminación adecuada en los espacios construidos.

Adicionalmente debe:

Trabajar en equipo

Tener capacidad de capacitación

Realizar planificación flexible


Manejo de equipo y personal

Compañerismo

Perfil del personal obrero de la empresa de construcción ROARCAS C.A.

Personal Obrero: es aquel personal el cual realiza el trabajo pesado, es decir la mano de obra de la empresa, los encargados de llevar a cabo los planos a lo físico, construir las estructuras. Por ello, es necesario que cuente con las siguientes condiciones:

- 1) Tener buena salud
- 2) No tener hernias
- 3) No tener antecedentes de operaciones que le impidan realizar esfuerzos físicos
- 4) Edad comprendida entre 18 y 50 años

	Código: MPC01	pág. 22
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	


- 5) No tener antecedentes penales
- 6) No tener adiciones a psicotrópicos o estupefacientes
- 7) Adicionalmente:
- 8) Compañerismo
- 9) Dinamismo
- 10) Responsabilidad
- 11) Puntualidad
- 12) Fuerza física
- 13) Captación de ordenes

Publicación de oferta de trabajo en las diferentes plataformas manejadas por la empresa

Obtenido el perfil, RRHH deberá comenzar el proceso de publicación en las diferentes redes de la empresa, bien sea páginas de ofertas laborales como Bumerán, Computrabajo, Indeeep, o redes sociales como Facebook, Instagram, TIK TOK, entre otras, ideando una solicitud de perfil específico con los requerimientos requeridos por el área solicitante del personal, la misma adicional debe detallar lugar, hora y fecha de las entrevistas, como los requisitos a llevar para la misma. Por ejemplo:

La empresa Constructora Roarcas C.A. se encuentra en busca de personal para el área administrativa, si cumples con el siguiente perfil:

Manejo de office

	Código: MPC01	pág. 23
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

Manejo de personal

Manejo de relaciones interpersonales

Manejo de archivo

Capacidad de análisis

Resolución de problemas.

Sin antecedentes penales

Puedes presentarte en nuestras oficinas ubicadas en _____, el día _____, del mes _____, del año _____ a las _____ p.m. por favor traer Curriculum Vitae.

Figura N° 3: ejemplo de fotografía para convocatoria a entrevista de trabajo




La Empresa Constructora Roarcas C.A. se encuentra en busca de personal para el área administrativa, si cumples con el siguiente perfil:

1. Manejo de office
2. Manejo de personal
3. Manejo de relaciones interpersonales
4. Manejo de archivo
5. Capacidad de análisis
6. Resolución de problemas.
7. Sin antecedentes penales

Puedes presentarte en nuestras oficinas ubicadas en XXXXXXXXXXXXXXXX, el día XX, del mes XXXXXXXX, del año XXXX a las XX:XX P.M. por favor traer Curriculum Vitae.

Fuente: elaboración propia (2024)

	Código: MPC01	pág. 24
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

En el presente ejemplo se puede presenciar cómo se detalla la solicitud para captar el posible personal a contratar, en caso de ser para personal técnico u obrero aplican los mismos procedimientos, con las variantes del perfil a solicitar por el jefe, por ejemplo:

Para el área técnica:


Se solicita Ing Civil con el siguiente perfil:

- 1) Graduado en el area
- 2) Manejo de autocad
- 3) Manejo de equipos
- 4) Experiencia de dos años (certificada y comprobable)
- 5) Sin antecedentes penales

El mismo procedimiento se realizara para el personal obrero:

Empresa Roarcas C.A. necesita personal obrero con el siguiente perfil:

- 1) Personas entre 18 y 50 años
- 2) Sin antecedentes de hernias u operaciones que imposibiliten realizar esfuerzos físicos (Se someterán a exámenes para comprobar estado de salud)
- 3) Proactivo y enérgico
- 4) Sin antecedentes penales

	Código: MPC01	pág. 25
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

De esta manera RRHH cumple con el segundo paso del proceso de selección y reclutamiento, como es realizar la convocatoria en todas las plataformas y redes sociales disponibles o que maneja, esto permitirá recibir una cantidad considerable de Curiculun Vitae (CV), por ende puede pasar al siguiente paso:


Preselección, entrevistas y realización de pruebas

Al momento de hacer de conocimiento público una solicitud de empleo por parte de la Empresa Constructora Roarcas C.A., es natural que la cantidad de ofertas de trabajo sean numerosas, por ende es necesario encontrar un mecanismo que permita reducir el número de currículos a revisar, determinando así los mejores a evaluar, por ende se procede con el siguiente orden:

Figura N° 4: proceso de Preselección, entrevistas y realización de pruebas




Fuente: Elaboración propia (2024)

	Código: MPC01	pág. 26
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

Preselección: tiene como finalidad descartar los candidatos que no cuenten con la formación adecuada y necesaria para el puesto de trabajo o cuya experiencia profesional no sea suficiente. La preselección es difícil y ha de asumirse el riesgo de descartar a candidatos que podrían encajar bien en la oferta de trabajo. Por ende RRHH debe fungir esta función en una sola actividad, determinar o encontrar el perfil que más se adecue al departamento solicitante de la contratación, por ello, los pasos a seguir para esta preselección deben ser:

- 1) Descartar los CV que no cumplan con el perfil, de esta manera se hará más fácil la selección.
- 2) Identificar aquellos CV que tengas la mayor aproximación al perfil deseado.
- 3) Intensificar la búsqueda para obtener un número determinado de personas a entrevistar.
- 4) La preselección debe finalizar con los mejores CV.

Entrevistas: a los fines pertinentes de la Empresa Constructora Roarcas C.A., es una conversación formal y profunda la cual permite evaluar el perfil del solicitante para el puesto. Permite la comunicación en dos sentidos: los entrevistadores obtienen información sobre el solicitante y el solicitante la obtiene sobre la organización, llegando a esta fase se procede a conocerlos de forma individual atendiéndoles en una entrevista personal. El objetivo no es otro que corroborar la información obtenida sobre el candidato.

	Código: MPC01	pág. 27
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

La unidad de Recursos Humanos RRHH deberá elaborar un formato que le haga referencia a los temas a tratar en esta actividad (tareas a realizar, disposición, horario, salario) teniendo como fin obtener en dicha cita información valiosa que justifique su posible incorporación a la constructora. Por ende puede realizar las siguientes preguntas de manera general o cerrada en la entrevista:

¿Qué expectativas tienes de la empresa?

¿Qué puedes aportar a la empresa?

¿Cuáles consideras que son tus mayores fortalezas?

¿Cuáles son tus principales debilidades y porque no trabajas en fortalecerlas?

¿Podrías darme un ejemplo de una situación problemática en tu antiguo trabajo y como la resolviste?

¿Porque estas dejando tu empleo anterior?

¿Define lo que sabes hacer en los programas o sistemas que has manejado según el CV?

¿Por qué te interesa trabajar en esta empresa?

¿Has tenido conflictos en tus trabajos anteriores?


¿Cómo calificarías tu desempeño laboral?

¿Qué experiencia tienes en este campo en particular?

¿Consideras que trabajas bien en equipo?

¿Piensas que el trabajo es importante?

¿Por qué debemos contratarte?

	Código: MPC01	pág. 28
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

¿Por qué crees que te iría bien en este trabajo en particular?

¿Qué característica destaco de ti algún jefe anterior?

¿Trabajas bien bajo presión?

¿Qué te motiva a dar lo mejor en tu puesto de trabajo?

¿Estás dispuesto a poner los intereses de la empresa por encima de los tuyos?


¿Tienes alguna pregunta para el entrevistador?

En conclusión, la entrevista sirve para conocer a los candidatos más íntimamente (laboralmente), con ella RRHH debe hacerse una idea de cada, no solo deben medir las contestaciones sino aspectos como su grado de nerviosismo, la certeza en las respuestas, rapidez, seguridad, entre otros.

Realización de pruebas: para la Empresa Constructora Roarcas C.A., las pruebas son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requerimientos del puesto por lo cual ayudan a tomar una mejor decisión a la hora de seleccionar al mejor candidato. Los candidatos que han superado la fase anterior suelen ser convocados para realizar una serie de pruebas, entre las cuales están:

Pruebas profesionales: son ejercicios que evalúan los conocimientos necesarios para desarrollar una actividad concreta. Analizan la formación, experiencia, competencia en una actividad determinada, en este caso RRHH puede aplicar algunas pruebas profesionales como:

- 1) Simular una situación rutinaria de trabajo

	Código: MPC01	pág. 29
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	


- 2) Pegar Bloques
- 3) Batir cemento
- 4) Ordenar una documentación
- 5) Organizar un equipo de trabajo espontáneamente
- 6) Atender clientes
- 7) Atender proveedores
- 8) Delegar y explicar funciones
- 9) Manejar una situación conflictiva

Pruebas de personalidad: evalúan aspectos como autocontrol, iniciativa, dinamismo, motivación, estabilidad emocional, prioridades, influencia sobre los demás, manejo de relaciones interpersonales, colaboración, comunicación, liderazgo, entre otras. Para determinar esto RRHH deberá idear un cuestionario con preguntas cerradas y opciones de respuesta entre dos (02) o tres (03), destacando que no existen respuestas incorrectas, la idea es conocer más acerca del perfil psicológico del nuevo empleado. Siendo algunas opciones de preguntas las siguientes:

¿Cómo te describirías en términos de tu estilo de trabajo en equipo?

¿Cómo sueles abordar los conflictos interpersonales en el entorno laboral?

¿Qué estrategias utilizas para fomentar un ambiente de colaboración y respeto entre compañeros de trabajo?

	Código: MPC01	pág. 30
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

¿Cómo te adaptas a trabajar con personas que tienen diferentes estilos de comunicación y trabajo?

¿Cómo manejas situaciones en las que debes coordinar tareas con tus compañeros para alcanzar objetivos comunes?

¿Qué acciones tomarías si observaras que un compañero de trabajo está teniendo dificultades operativas ?


¿Cómo gestionarías desafíos entre compañeros de trabajo?

¿Cómo te acercarías a un colega que muestra resistencia a trabajar en equipo o colaborar con otros?

¿Qué medidas tomarías para promover la igualdad de oportunidades y trato justo en el lugar de trabajo?

¿Cómo gestionarías situaciones en las que debes delegar responsabilidades a tu personal a cargo, manteniendo un ambiente de respeto y cooperación?

En conclusión, estas pruebas permiten determinar aún más a RRHH si los candidatos están capacitados para laborar en la Empresa Constructora Roarcas C.A. permitiendo conocerles en situaciones reales como también sus aspectos psicológicos y psicotécnicos, una vez culminada esta fase, se procede a la siguiente.

	Código: MPC01	pág. 31
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

Elección del nuevo empleado

A los fines del presente manual se recomienda contratar la persona que haya presentado más similitudes con el perfil deseado, posea conocimientos y experiencia necesaria, actitudes como aptitudes, cualidades de responsabilidad, trabajo en equipo y compañerismo, entre otras, a fin de garantizar el éxito del proceso, por ende la entrevista y las pruebas son claves para ver como actúa cada persona en diferentes situaciones.

Igualmente si se desea aplicar un sistema de calificación se pueden juntar los tres pasos anteriores y evaluar objetivamente cada participante en cada uno hasta calificar al mejor o si se desea hacer democráticamente, por votación cual les pareció el más idóneo. Una vez tomada la decisión, la organización realiza un examen médico, si se supera, se producirá la incorporación, que inicialmente puede tener un periodo de prueba y adaptación de quince (15) días o en mejores términos interesa sea lo más breve posible. Pasado al último paso.

Contratación e inducción

Finalmente, se culminó el proceso de reclutamiento y selección de personal, por ende la empresa debe formalizar la misma, a su vez, proporcionar la correspondiente inducción al nuevo empleado, para ello se sigue el siguiente diagrama:


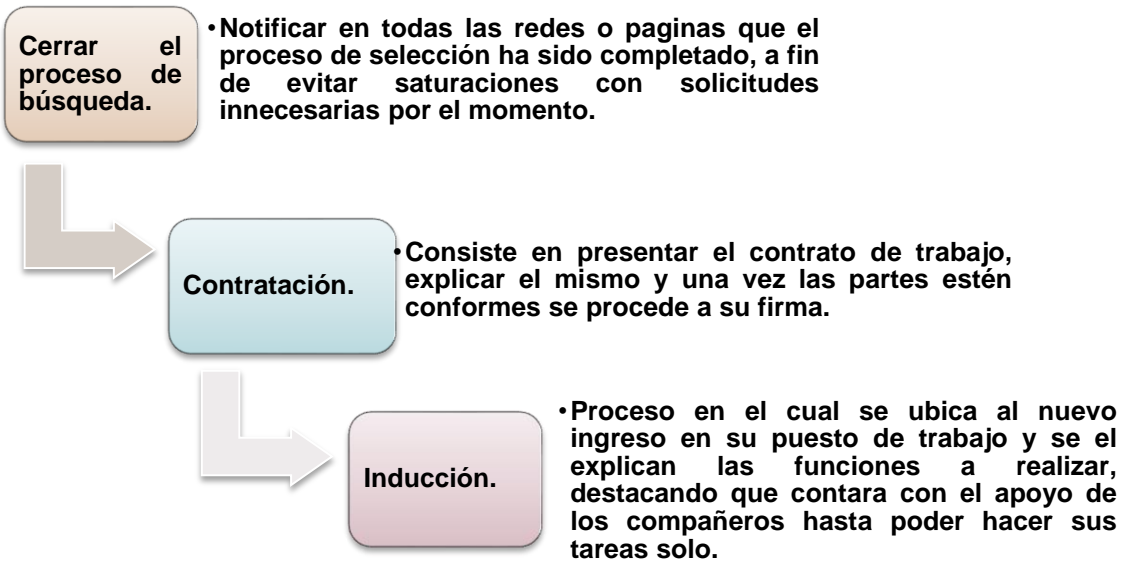
	Código: MPC01	pág. 32
	Edición: 1	
	Fecha: 01/02/2024	

Figura N° 5: proceso de Contratación e inducción



Fuente: Elaboracion propia (2024)

REFERENCIAS

- Arias, F. (2010), El Proyecto de Investigación 5 ta Ed. Editorial Episteme
- Balestrini. M (2006), Como se elabora el proeycto de investigación. Editorial Consultores Asociados.
- Bustamante, V. (2020) Plan de reclutamiento y selección de personal basado en competencias para los trabajadores de la empresa Cemento Andino. Trabajo de grado no publicado de la Universidad Simon Rodriguez.
- Chiavenato I. (2009) Gestión del talento humano. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato I. (2014), Adminstración. Bogotá: McGraw-Hill.
- Fernandez (2022) realizada en la Universidad Central de Venezuela para obtener el titulo de Ingeniero Industrial titulada “Reclutamiento, selección y evaluación del personal de la Constructora INGECO”
- Gómez (2021) Reclutamiento y selección de personal.
- Hurtado, Y. (2007.) El Proyecto de investigación. 5 ta Ed. Editorial SYPAL.
- López (2021), Proceso de reclutamiento y elección de personal en el area de seguridad laboral en el sector hotelero de la ciudad de Sincelejo. Trabajo de grado para optar al titulo de licenciado en Seguridad Laboral. Universidad de Sucre Colombia
- Mondy. G. (2005). Administración de recursos humanos. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.

Muñoz, P. (2022), Proceso de reclutamiento y selección de personal en la Empresa Constructora Reyes. Trabajo de grado para optar al título de Ingeniero Industrial. Universidad de Pamplona Colombia.

Oropeza (2021) Sistema de reclutamiento, selección e integración de personal por competencias para el departamento de atención al cliente del Banco de Venezuela. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Recursos Humanos. Universidad Central de Venezuela.

Ramos, U. (2021), Elementos implícitos en el reclutamiento y selección de personal de seguridad industrial en Puerto Montt en la región de los lagos de Chile. Trabajo de grado para optar al título de Ingeniero Industrial Universidad Valparaiso, Chile.

Robbins, S (2014) Desarrollo Organizacional. 4 ta Ed. Editorial PretinceHall. Mexico

ANEXOS

Anexo 1. INSTRUMENTO



Apreciado Trabajador:

Usted ha sido seleccionado para responder este cuestionario, el cual tiene como finalidad la recolección de información para presentar el trabajo de investigación titulado: **Manual de procedimientos para selección y reclutamiento de personal en constructora Roarcas**, el cual es un requisito para optar al título de Ingeniero Industrial.

La información que usted suministre es de carácter confidencial y anónimo, la cual será utilizada con fines académicos y de investigación.

Este instrumento consta de (colocar cantidad de ítems) ítems de 5 alternativas de respuesta, las cuales se describen a continuación:

Siempre (S)	Casi Siempre (CS)	A Veces (AV)
Casi Nunca (CN)	Nunca (N)	

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada uno de los planteamientos antes de responder.
- Seleccione la alternativa de su preferencia, marque con una X.
- Responda todos los planteamientos con la mayor objetividad y sinceridad.
- En caso de duda, diríjase al encuestador.
- Lea cuidadosamente cada uno de los planteamientos antes de responder.
- Seleccione la alternativa de su preferencia, marque con una X.
- Responda todos los planteamientos con la mayor objetividad y sinceridad.
- En caso de duda, diríjase al encuestador.

Indicador	Ítems	Descripción	Siempre (S)	Casi Siempre (CS)	Algunas veces (AV)	Casi Nunca (CN)	Nunca (N)
La entrevista de selección	1	¿Aplican una entrevista para el ingreso del personal en la constructora?					
Pruebas de conocimiento o capacidad	2	¿Aplican prueba de conocimiento para el ingreso del personal en la constructora?					
Pruebas psicológicas	3	¿Aplican pruebas psicológicas para el ingreso del personal en la constructora?					
Prueba de personalidad	4	¿Aplican pruebas de personalidad para el ingreso en la constructora?					
Técnica de simulación	5	¿Aplican simulacros como parte del proceso de ingreso de personal en la constructora?					
Análisis de necesidades del personal	6	¿Se identifican los requerimientos de personal para ocupar los cargos en la constructora?					
Revisión del perfil y revisión de cargo	7	¿Asignan el puesto de trabajo de acuerdo al perfil que posee el candidato al cargo?					
Captación de candidatos	8	¿Realizan publicaciones alusivas a la oferta de empleo para atraer el mayor número de candidatos?					
Preselección de candidatos	9	¿Se convocan a los candidatos para la recepción de resumen con anticipación?					
Evaluación de candidatos	10	¿La empresa verifica los requisitos mínimos para optar a los puestos de trabajo?					

Anexo2. Cálculo de la Confiabilidad.

	5: Siempre	4: Casi Siempre	3: Algunas Veces	2: Casi Nunca	1: Nunca						
Preguntas											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	suma de valores
1	5	4	1	2	4	5	5	2	3	5	36
2	5	4	1	2	4	5	5	2	3	5	36
3	5	4	1	2	4	5	5	2	3	5	36
4	5	4	1	2	4	5	5	2	3	5	36
5	5	4	1	2	4	5	5	2	3	5	36
6	5	4	1	2	4	5	5	2	3	5	36
7	5	4	1	2	4	5	5	2	3	5	36
8	5	4	1	2	4	5	5	2	3	5	36
9	5	4	1	2	3	5	5	1	3	5	34
10	5	4	1	2	3	5	5	1	3	5	34
11	5	3	1	1	3	5	5	1	3	5	32
12	5	3	1	1	3	5	5	1	3	5	32
13	5	3	1	1	3	5	5	1	3	5	32
14	5	3	1	1	3	5	5	1	3	5	32
15	5	3	1	1	2	5	5	1	3	5	31
16	5	3	1	1	2	5	5	1	2	5	30
17	5	3	1	1	2	5	5	1	2	5	30
18	5	2	1	1	2	5	5	1	2	5	29
19	5	2	1	1	2	5	5	1	2	5	29
20	5	2	1	1	1	5	5	1	2	5	28
varianza individual	0	0,555263158	0	0,263157895	0,892105263	0	0	0,25263158	0,19736842	0	8,261

suma 2,16

Anexo 3. Validaciones de los Instrumentos.

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien Suscribe: Liliana Rivera, titular de la cédula de identidad No: 13.048.877 de profesión Ingeniero de Petróleo, hace constar por medio de la presente, que luego de leer, analizar e interpretar el instrumento de recolección de información, elaborado para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación titulada: **Manual de procedimientos para selección y reclutamiento de personal en constructora Roarcas** que presenta el bachiller: Carlos Daniel Artigas Canelones titular de la cédula de identidad N°: V- 26.412.142, considero que el mismo reúne las condiciones necesarias en cuanto a pertinencia, relación variable-dimensión-indicador-items, congruencia y estilo de redacción adecuado de los ítems.

En consecuencia, el referido instrumento es válido para los fines previamente establecidos.

Constancia que se expide en la ciudad de Valera, a los días 09 días del mes de enero del año 2024.

Firma:

AUTOR: Br. Carlos Artigas

TUTOR: Ing. Marilyn Briceño

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien Suscribe: Yumary Del Valle Valecillos Barreto ,titular de la cédula de identidad No:14.151.309 de profesión Ingeniero Químico , hace constar por medio de la presenta, que luego de leer, analizar e interpretar el instrumento de recolección de información, elaborado para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación titulada: **Manual de procedimientos para selección y reclutamiento de personal en constructora Roarcas** que presenta por el bachiller Artigas Canelones Carlos Daniel: C.I.: V-26.412.142, considero que el mismo reúne las condiciones necesarias en cuanto a pertinencia, relación variable-dimensión-indicador-items, congruencia y estilo de redacción adecuado de los ítems.

En consecuencia, el referido instrumento es válido para los fines previamente establecidos.

Constancia que se expide en la ciudad de Valera, a los 12 días del mes de diciembre del año 2023.

Firma:

AUTOR Br. Carlos Artigas
TUTOR: Prof. Marilyn Briceno

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien Suscribe: Edgar Emilio Omaña Briceño, titular de la cédula de identidad No: 11.896.440 de profesión Ingeniero en Mantenimiento, hace constar por medio de la presente, que luego de leer, analizar e interpretar el instrumento de recolección de información, elaborado para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación titulada: **Manual de procedimientos para selección y reclutamiento de personal en constructora Roarcas** que presenta por el bachiller Artigas Canelones Carlos Daniel: C.I.: V-26.412.142, considero que el mismo reúne las condiciones necesarias en cuanto a pertinencia, relación variable-dimensión-indicador-ítems, congruencia y estilo de redacción adecuado de los ítems.

En consecuencia, el referido instrumento es válido para los fines previamente establecidos.

Constancia que se expide en la ciudad de Valera, a los 23 días del mes de febrero del año 2024.

Firma:

AUTOR:

Br. Carlos Artigas

TUTOR: Marilyn Briceño