



La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACION
Y DESARROLLO SOCIAL
ESTADO BARINAS**

**JEFATURA DE ESTUDIOS
AVANZADOS**

**DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE
SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTALDE LOS
LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORAUNELLEZ
BARINAS. CASO DE ESTUDIO DIRECCIÓN DE
SEGURIDAD INTEGRAL UNELLEZ**

**Autora: Mariee Martínez
Tutor Germán Alfonzo**

Barinas, mayo 2025

Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”



La universidad que Siembra

**DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE
SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS
LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA UNELLEZ
BARINAS. CASO DE ESTUDIO DIRECCIÓN DE
SEGURIDAD INTEGRAL UNELLEZ**

*Requisito parcial para optar al Grado de Magister Scientiarum
en Administración Mención: Gerencia y Planificación*

**Autora: Mariee Martínez
C.I.V-16.979.834
Tutor: Germán Alfonzo
C.I.V-17.987.189**

Barinas, mayo 2025



Universidad Nacional Experimental de los
Llanos Occidentales Ezequiel Zamora
Unellez
La universidad que siembra



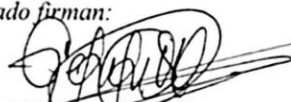
UNELLEZ
PRESAV
PROGRAMA DE
ESTUDIOS AVANZADOS
BARINAS UNELLEZ
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL



ACTA DE ADMISIÓN

Siendo las 11:00 a.m. del día 17 de Marzo del 2025, reunidos en la Sede del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: **MSc. German Alfonso** (Tutor - Coordinador UNELLEZ), **MSc. Carlos Barrio** (Jurado principal - UNELLEZ), **MSc. Osiris Soto** (Jurado externo UCSHCHF), titulares de las cédulas de identidad N°: 17.987.189, 20.239.665, 14.711.133, respectivamente quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según **RESOLUCIÓN N° CAEA/2025/02/220 DE FECHA: 20/02/2025 ACTA N°15 ORDINARIA N°220**, como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado **"DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA UNELLEZ BARINAS. CASO DE ESTUDIO DIRECCIÓN DE SEGURIDAD INTEGRAL UNELLEZ"** presentado por la Maestranda: **MARIEE MARTINEZ** titular de la Cédula de Identidad N°, V- 16.979.834, con el cual aspira obtener el Grado Académico de **Magister Scientiarum en Gerencia y Planificación Institucional**, quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 36 y siguientes de la Normativa para la Elaboración de los Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales y 54 del Reglamento de Estudios Avanzados Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" - UNELLEZ 2021, **ADMITIR** el Trabajo de Grado presentado y fijar la fecha de defensa pública, para el día 15 de Mayo del 2025 a la 10.00 am.

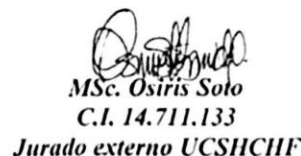
Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:


MSc. German Alfonso
C.I. 17.987.189

(Tutor - Coordinador UNELLEZ)


MSc. Carlos Barrio
C.I. 20.239.665
(Jurado Principal UNELLEZ)




MSc. Osiris Soto
C.I. 14.711.133
Jurado externo UCSHCHF




ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 10:00 a.m. del día 15 de Mayo del 2025, reunidos en la Sede del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: MSc. German Alfonso (Tutor - Coordinador UNELLEZ), MSc. Carlos Barrio (Jurado principal - UNELLEZ), MSc. Osiris Soto (Jurado externo UCSHCHF), titulares de las cédulas de identidad N°: 17.987.189, 20.239.665, 14.711.133, respectivamente quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según RESOLUCIÓN N° CAEA/2025/02/220 DE FECHA: 20/02/2025 ACTA N°15 ORDINARIA N°220, como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado "DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA UNELLEZ BARINAS. CASO DE ESTUDIO DIRECCIÓN DE SEGURIDAD INTEGRAL UNELLEZ" presentado por la Maestranda: MARIEE MARTINEZ titular de la Cédula de Identidad N°, V- 16.979.834, con el cual aspira obtener el Grado Académico de Magister Scientiarum en Gerencia y Planificación Institucional, Con una duración de Treinta (30) minutos. Realizó la disertación, así mismo, el (la) ponente respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el jurado, después de sus deliberaciones, por unanimidad acordó el veredicto de: aprobar el Trabajo de Grado aquí mencionada. Dando fe y en constancia de lo aquí expresado firman:


MSc. German Alfonso
C.I. 17.987.189
(Tutor - Coordinador UNELLEZ)


MSc. Carlos Barrio
C.I. 20.239.665
(Jurado Principal UNELLEZ)





MSc. Osiris Soto
C.I. 14.711.133
Jurado externo UCSHCHF


ACTA DE MENCIÓN HONORÍFICA

Siendo las 10:00 a.m. del día 15 de Mayo del 2025, reunidos en la Sede del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: **MSc. German Alfonso** (Tutor - Coordinador UNELLEZ), **MSc. Carlos Barrio** (Jurado principal -UNELLEZ), **MSc. Osiris Soto** (Jurado externo UCSHCHF), titulares de las cédulas de identidad N°: 17.987.189, 20.239.665, 14.711.133, respectivamente quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según **RESOLUCIÓN N° CAEA/2025/02/220 DE FECHA: 20/02/2025 ACTA N°15 ORDINARIA N°220**, como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado **"DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA UNELLEZ BARINAS. CASO DE ESTUDIO DIRECCIÓN DE SEGURIDAD INTEGRAL UNELLEZ"** presentado por la Maestranda: **MARIEE MARTINEZ** titular de la Cédula de Identidad N°, V-16.979.834, con el cual aspira obtener el Grado Académico de **Magister Scientiarum en Gerencia y Planificación Institucional**, la Maestranda cumplió con los aspectos escritos: 1.-Por ser una investigación innovadora, 2.-Se considera un aporte significativo al conocimiento, 3.-Es original y creativa en sus aspectos metodológicos, 4.- Presenta un impacto práctico y social dentro de la UNELLEZ. Por estos motivo el cuerpo colegiado evaluador otorga la mención honorífica.


MSc. Carlos Barrio
C.I. 20.239.665
(Jurado Principal UNELLEZ)


MSc. German Alfonso
C.I. 17.987.189
(Tutor - Coordinador UNELLEZ)




MSc. Osiris Soto
C.I. 14.711.133
Jurado externo UCSHCHF

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a Dios todo poderoso por estar siempre conmigo y escuchar mis peticiones, por guiarme e iluminarme en cada momento de mi vida.

A los profesores de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” por formar parte de mi educación profesional.

Al personal que integra el departamento de Talento Humano UNELLEZ Barinas y especialmente a la Coordinación de Administración y Desarrollo del Trabajador, por haberme permitido realizar mi trabajo de grado y brindarme la oportunidad de compartir y adquirir conocimientos.

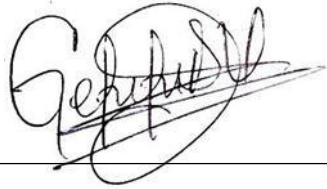
A mi tutor académico MSc. Germán Alfonzo, excelente profesional al que agradezco su dedicación y tiempo.

A mis familiares por haberme apoyado y haber creído en mí.

A todas mis compañeras estudio por su colaboración y ayuda, les estoy muy agradecida y así a todos aquellos que me brindaron su ayuda en este tiempo de estudios. Mil gracias y bendiciones.

ACTA DE ACEPTACION DE TUTORIA:

Hago constar que he leído el proyecto del Trabajo de Grado titulado **DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA UNIVIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA UNELLEZ - BARINAS**, presentado por la ciudadana MARIEE CLAIRETH MARTINEZ JIMENEZ, para optar al título de MAGISTER SCIENTIERUM y acepto asesorar al estudiante, en calidad de tutor, durante el periodo de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación. En la ciudad de Barinas, a los 18 días del mes de abril del año 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Germán', is written over a horizontal line.

Firma de aprobación del tutor

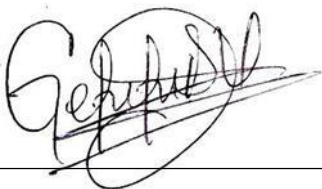
MSc. Germán Alfonzo

C.I.N°V- 17.987.189

APROBACIÓN DE TUTOR

Yo, Germán Alfonzo, cédula de identidad N° 17.987.189, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado **DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA UNELLEZ -BARINAS**, presentado por la ciudadana MARIEE CLAIRETH MARTINEZ JIMENEZ para optar al título de MAGISTER SCIENTIERUM, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe

En la ciudad de Barinas a los 06 días del mes de abril del año 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Germán', is written over a horizontal line.

Firma de aprobación del tutor

MSc. Germán Alfonzo

C.I.N°V- 17.987.189

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL AMORA” – UNELLEZ
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
JEFATURA DE ESTUDIOS AVANZADOS
PROGRAMA CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN**

**DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE
SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS
LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA UNELLEZ
BARINAS. CASO DE ESTUDIO DIRECCIÓN DE
SEGURIDAD INTEGRAL UNELLEZ**

Autora: Lcda. Mariee Martínez

Tutor: MSc. Germán Alfonzo

Año: 2024

RESUMEN

Actualmente, las organizaciones públicas y privadas, presentan especial atención en cuanto a la selección de su personal, de manera hábil y eficiente, para de esta manera garantizar la conformación del equipo de trabajo ideal el cual la conducirá al logro de sus objetivos y metas, de acá partió el propósito y objetivo general de la investigación en diseñar un instrumento de selección del personal de seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora –Barinas, ya que se observó que el citado personal carece de los conocimientos y habilidades mínimas en cuanto a resguardo, protección y manejo de situaciones comunes relacionadas a la naturaleza del cargo. En tal sentido. La investigación estuvo incluida en el paradigma cuantitativo, se caracterizó por ser descriptiva, factible y de campo, con apoyo en la investigación documental. Para el levantamiento de la información se diseñó un instrumento tipo Cuestionario compuesto por 12 preguntas dicotómicas aplicadas a 9 trabajadores divididos entre el área de talento humano y seguridad integral de la UNELLEZ Barinas, Los resultados obtenidos permitieron confirmar que la institución no cuenta con un instrumento ni proceso de selección acorde con el área de estudio, razón por la cual se consideró necesario el diseño de un instrumento que le permita a la institución seleccionar al personal de manera adecuada.

Palabras Claves: Diseño, Instrumento, Selección de Personal.

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL AMORA” – UNELLEZ
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
JEFATURA DE ESTUDIOS AVANZADOS
PROGRAMA CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN**

**DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE
SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS
LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA UNELLEZ
BARINAS. CASO DE ESTUDIO DIRECCIÓN DE
SEGURIDAD INTEGRAL UNELLEZ**

Autora: Lcda. Mariee Martínez

Tutor: Germán Alfonzo

Año: 2024

ABSTRACT

Currently, public and private organizations pay special attention to the selection of their personnel, in a skillful and efficient manner, in order to guarantee the formation of the ideal work team which will lead to the achievement of their objectives and goals. From here comes the general purpose and objective of the research in designing a selection instrument for security personnel at the National Experimental University of the Western Plains Ezequiel Zamora – Barinas, since it has been observed that the aforementioned personnel lack the knowledge and skills kittens in terms of shelter, protection and management of common situations related to the nature of the position. In that sense. The research is included in the quantitative paradigm, it was characterized by being descriptive, feasible and field-based, supported by documentary research. To collect the information, a Questionnaire-type instrument was designed consisting of 12 dichotomous questions applied to 9 workers divided between the area of human talent and comprehensive security of UNELLEZ Barinas. The results obtained allow us to confirm that the institution does not have an instrument or selection process in accordance with the area of study, which is why it is considered necessary to design an instrument that allows the institution to select personnel appropriately.

Keywords: Design, Instrument, Personnel Selection.

INDICE

	Pág.
AGRADECIMIENTOS.....	iii
ACTA DE ACEPTACIÓN DE TUTORIAL.....	iv
ACTA DE APROBACIÓN DE TUTORÍA.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema de Investigación.....	3
Objetivos de la Investigación.....	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
Justificación de la Investigación.....	6
Alcance y Delimitación.....	6
CAPITULO II	
Marco Teórico.....	8
Antecedentes de la Investigación.....	8
Bases Legales.....	10
Bases Teóricas.....	18
Definición de términos Básicos.....	25
Operacionalización de las Variables.....	26
CAPITULO III	
Marco Metodológico.....	28
Naturaleza de la Investigación.....	28
Tipo y Diseño de la Investigación.....	28
Población y Muestra.....	30
Técnica de Recolección de Datos.....	30
Validez del Instrumento.....	31
Confiabilidad del instrumento.....	31
CAPITULO IV	
Resultados.....	33
CAPITULO V	
Conclusiones y Recomendaciones.....	43
Conclusiones.....	43
Recomendaciones.....	44
CAPITULO VI	
Propuesta.....	45
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	53
A. Cuestionario.....	55
B. Actas de Validación del Instrumento.....	60
C. Confiabilidad del Instrumento.....	70

LISTA DE CUADROS

Nº		PP
1	Operacionalización de Variables.....	27
2	Procesos de Selección	33
3	Inducción.	34
4	Experiencia	35
5	Conocimientos	35
6	Reclutamiento	36
7	Reclutamiento adecuado	37
8	Test de habilidades	38
9	Entrevista	38
10	Ingreso del personal	39
11	Actuación del Personal	40
12	Referencias personales	40
13	Instrumento de selección	41

LISTA DE GRAFICOS

Nº		PP
1	Procesos de Selección	34
2	Inducción.	34
3	Experiencia	35
4	Conocimientos	36
5	Reclutamiento	36
6	Reclutamiento adecuado	37
7	Test de habilidades	38
8	Entrevista	39
9	Ingreso del personal	39
10	Actuación del Personal	40
11	Referencias personales	41
12	Instrumento de selección	42

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, especialmente tras el periodo de pandemia, las empresas se han visto obligadas a adaptarse a una nueva normalidad que las ha llevado a reinventarse para poder perdurar en el tiempo. En la actualidad, no es suficiente con simplemente mantenerse, sino que también están constantemente en busca de la excelencia. Es ampliamente conocido que las organizaciones dependen en gran medida de su equipo de trabajo. Por esta razón, las empresas prestan especial atención al momento de seleccionar a su personal, ya que un proceso de reclutamiento y selección efectivo les permite minimizar el margen de error y maximizar sus posibilidades en el entorno en el que operan. Sin embargo, en nuestro país, especialmente en las empresas públicas, los procesos de reclutamiento y selección son casi inexistentes. Esto se debe a la implementación de un tipo de selección poco adecuado, lo cual se refleja en la lentitud e ineficacia de muchos de los procesos que se llevan a cabo en ellas.

En este orden de ideas, resulta importante destacar, que existen áreas estratégicas en las que sus responsables deben manejar conocimientos, y habilidades específicas, debido a la naturaleza del cargo, tal es el caso del personal de seguridad, cuya responsabilidad reside en la protección y resguardo de espacios, equipos y personas.

En el caso de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora “UNELLEZ” Barinas, el personal de seguridad debe cumplir con una importante labor, razón por la cual debe cumplir con ciertas especificaciones.

La UNELLEZ es una prestigiosa casa de estudios de grandes dimensiones que Alberga una población estudiantil laboral y civil importante, a los que se les ofrece infraestructura, equipamiento y servicios comunes, públicos y necesarios para el desarrollo el conocimiento y esparcimiento.

Es por ello que en la investigación se pretendió concientizar acerca de lo importante que es la aplicación de un buen proceso de selección mediante el diseño de un instrumento de fácil comprensión y aplicación que le permita a la institución lograr un reclutamiento efectivo del personal de seguridad integral.

De tal manera, que la presente investigación se presentó en seis (06) capítulos, estructurados de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se plantea el problema, los objetivos generales y específicos, así como la justificación del tema investigado.

El Capítulo II, se refiere al Marco Teórico, en el cual se incluyen los antecedentes y las bases teórico-conceptuales y legales que sustentan la investigación;

Capítulo III, es desarrollado el Marco Metodológico, destacando el tipo y diseño de investigación, población y muestra, y los instrumentos para la recaudación de información.

El Capítulo IV, representa el análisis e interpretación de los resultados de los instrumentos,

Capítulo V, presenta las conclusiones y las recomendaciones

Capítulo VI, finalmente la propuesta.

CAPITULO I

El Problema

1.1. Planteamiento del Problema de Investigación

A nivel mundial la selección de personal se considera de vital importancia, ya que el capital humano es apreciado como una de las piezas más importantes del engranaje de toda empresa o entidad, en especial en el área de seguridad las empresas privadas y públicas tratan de conseguir mediante formularios bien elaborados la mayor información posible del candidato en cuestión, esta información va desde datos psicológicos, hasta datos cotidianos. En las grandes potencias además de la implementación de estos formularios también implementan el polígrafo una herramienta que en sus inicios solía ser implantada solo por los cuerpos de inteligencia y seguridad nacional, sin embargo, tanto ha sido su eficacia que las empresas a nivel público como privado decidieron implementarla a su proceso de selección de personal.

En Latinoamérica específicamente en Colombia basan la selección de personal de seguridad en entrevistas y algunas empresas también implementan técnicas poligráficas, ya que este tipo de técnicas les permite a las empresas asegurar el bienestar tanto de su personal como de sus bienes en cuestión, este país latinoamericano específicamente tiene especial cuidado al seleccionar su personal de seguridad debido a los altos índices de contrabando y narcotráfico, un error en la selección de personal conllevaría a infiltrar personas de dudosa reputación dentro de sus empresas.

De tal manera en cuanto a este tema Stherly (2014) acota:

“Actualmente la selección de personal en las empresas se divide en dos campos por un lado los de recursos humanos se encargan en determinar el perfil del cargo del aspirante, la realización de pruebas para evaluar las competencias exigidas, exámenes médicos y psicológicos.

Por otro lado, está la seguridad que hoy por hoy es relevante, conformado por visitas domiciliarias, verificación de referencias, entrevistas, búsqueda de antecedentes para determinar si ha tenido o no problemas con la justicia y pruebas especiales como lo es el polígrafo, herramienta que permite emitir un concepto de confiabilidad hacia una persona”. (Stherly, 2014:04).

En Bolivia, tienen especial cuidado con el personal de seguridad de sus aeropuertos debido que forman parte de la organización civil de aviación internacional, es por ello que la selección del personal de seguridad de sus aeropuertos debe cumplir con un protocolo especial, tanto así que está debidamente normado, como primer paso realizan la selección desde el perfil del personal de seguridad que requieren los cuales realizaran un curso intensivo donde son evaluados según sus habilidades, destrezas, actitudes y todo lo referente al cargo, de allí solo serán contratados los que sean certificados y estén calificados para ingresar a las filas de seguridad.

En Venezuela, las empresas tanto públicas como privadas tienen distintos modos de realizar la selección del personal de seguridad, desde guiarse por su experiencia laboral en el área, realizar pequeñas entrevistas, y aceptar las recomendaciones de familiares y amigos, en la productora y distribuidora venezolana de alimentos PDVAL el personal de Seguridad integral es seleccionado mediante una evaluación curricular, y los seleccionados eran verificados a nivel judicial, para de esta manera concluir con el proceso de selección final. Por lo que Zaidman (2016) indica:

“En Venezuela el reclutamiento y selección de personal hoy en día lamentablemente, cada vez son menos los empresarios que están dispuestos arriesgar parte de su tiempo, capital, esfuerzo y dedicación, en el ámbito laboral, por tal razón las organizaciones se han visto en la necesidad de apoyarse en el proceso de reclutamiento y selección de personal para que contribuya al desarrollo de la empresa” (Zaidman, 2016:17).

En Barinas, en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, sede Barinas, el personal de seguridad no pasa por un proceso de selección que le permita a la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora contar con personal calificado y de confianza para ejercer funciones inherentes en materia de seguridad, es por ello que se planteó la posibilidad de crear un instrumento de selección que le permita a la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora contratar personas con la experiencia necesaria para ejercer funciones de seguridad.

Después de lo antes expuesto, es importante acotar que el personal de seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, no solo se encarga del resguardo de activos también, se encarga de velar por la seguridad de la población universitaria, como trabajadores, estudiantes y civiles, es por ello que las personas que ejercen tan loable labor deben tener la experiencia y valores necesarios para cumplir en materia de

seguridad, en la actualidad se han ejecutado una cantidad de hurtos tanto en salones como en oficinas y hasta estudiantes, por diversas razones pero una de las principales es la falta de experiencia del personal de seguridad para tratar con este tipo de situaciones.

Bajo este contexto surgió la necesidad de realizar un trabajo de investigación para proponer el diseño de un instrumento de selección para el personal de seguridad integral de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.

Por lo tanto se plantearon las siguientes interrogantes ¿Existe en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidental Ezequiel Zamora un proceso de selección del personal de seguridad integral?, ¿Cuáles son los procesos de selección del personal de seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora?, ¿Cómo será la factibilidad técnica en la implementación de un instrumento de selección para el Personal de Seguridad de Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidental Ezequiel Zamora? ¿Cómo será el Diseño del instrumento de selección para el Personal de Seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidental Ezequiel Zamora?

1.2.Objetivos de la Investigación

1.2.1.Objetivo General

Proponer un instrumento de selección del personal de seguridad para la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.

1.2.2. Objetivos Específicos

Diagnosticar cuales son los proceso de selección de personal de seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.

Determinar la factibilidad técnica e institucional de la implementación del instrumento de selección para el personal de seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.

Diseñar un instrumento para el proceso de selección del personal de seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.

1.3. Justificación de la Investigación

Tras varias investigaciones, se ha demostrado que la selección de personal tiene un papel protagónico en toda empresa u organización, es por ello que el área de recursos humanos se toma el tiempo para diseñar e implementar instrumentos que le permitan ejecutar una selección asertiva, sobre todo en el área de seguridad.

En la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ, cuenta con una dirección de seguridad integral donde la falta de experiencia de sus integrantes ha traído consigo el incumpliendo de alguna manera del objetivo para la cual fue creada, es por ello que en esta investigación se pretendió diseñar un instrumento de selección de personal para el área de seguridad que le permita a la dirección de talento humano reclutar en un futuro el personal idóneo y acorde con las necesidades propias de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ, en lo que a seguridad de refiere.

La importancia de esta investigación radicó en realizar un buen instrumento que le permita a la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ seleccionar a un personal de seguridad que cumpla con las numerosas exigencias propias del área de la seguridad, el cual beneficiará tanto a la Dirección de Seguridad como a la comunidad universitaria en general.

1.4. Alcance y Delimitación

1.4.1. Alcance

Márquez (2012) define el alcance de una investigación como “aquello que se logra a partir de la realización de un proceso investigativo. Tiene que ver con los objetivos y las metas logradas” (p.23), por su parte Sampieri, Fernández, & Baptista, (2010) indica “consiste en estimar

tentativamente cuál será el resultado final de la investigación” (p.76), lo que permite inferir que no es más que el destino final de la investigación y los beneficios que esta traerá consigo.

Después de lo antes expuesto es importante destacar que la presente investigación se centró en el diseño de un instrumento de selección para el personal de Seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ, el cual contribuirá al fortalecimiento de la seguridad de tan importante casa de estudios, de igual manera tendrá un alcance metodológico motivado a que la creación de este instrumento traerá consigo beneficios para nuestra máxima casa de estudios además de contribuir al fortalecimiento de la seguridad tanto de activos, infraestructura como de trabajadores unellista, estudiantes y población en general.

1.4.2. Delimitación

Esta investigación abarco el Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social, ubicado en el Estado Barinas Parroquia Alto Barinas, de igual manera se cubrió un espacio comprendido en el año 2022 hasta finales del año 2023.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Arias (2012) lo describe como “el compendio de contextualizaciones derivadas de la revisión o arqueo bibliográfico y teórico que sustentan las variables de estudios” (p.56), es decir, es la recopilación de basamentos teóricos previamente establecidos y conceptos en los cuales se basan los trabajos de investigación, y donde es relevante el desarrollo del mismo, lo que permitió inferir que es lo que sustenta la investigación.

2.1. Antecedentes de la Investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se tomo en consideración algunas investigaciones similares que anteceden la investigación en desarrollo. En este orden de ideas Ramírez (2007) indica “los antecedentes de investigación consisten en dar al lector toda la información posible acerca de las investigaciones que se han realizado” (p.53). A continuación, se muestran algunos de ellos.

Haritchelhar (2021) en el trabajo de investigación titulado “El proceso de selección de personal como factor clave en el éxito de las organizaciones. Estudio de caso: Instituto de Seguridad Social del Neuquén”. Para optar al título de Licenciado en Administración de la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE, cuyo objetivo general fue Analizar el proceso de selección de personal existente en el Instituto de Seguridad Social del Neuquén. (Abril 2020-octubre 2020). El tipo de investigación fue cuantitativa – descriptiva- exploratoria donde se estudió a una muestra de veinticuatro (24) personas integrantes del departamento de recursos humanos del Instituto de Seguridad Social del Neuquén. Utilizando como herramienta de recolección de datos la encuesta mediante un cuestionario digital suministrado por Google Forms.

Concluyendo que actualmente el proceso de selección en el ISSN se presenta y desarrolla de manera incompleta, la ausencia de un proceso formal de inducción para los recién ingresados representa una amenaza interna para la organización, ya que guiar e integrar a los nuevos

empleados en sus primeros pasos en la organización permitirán eliminar la mayor cantidad de errores, problemas e incertidumbre y sobretodo comprender la cultura de la organización, factor clave para lograr buenos resultados. A su vez, esta situación actual no permitiría obtener un resultado objetivo de la calidad y eficacia del proceso de selección, por la sencilla razón que algunos recién ingresados pueden tardar más o menos en lograr integrarse y articularse a la organización, lo que permite inferir que el Instituto de Seguridad Social del Neuquén, encontrará múltiples beneficios (para, todas las partes involucradas) con la implementación de un correcto y adecuado proceso de selección de personal, respaldado por los procesos de reclutamiento y descripción y análisis de puestos.

El antecedente aporta elementos teóricos relacionados con el proceso de selección de personal en el área de seguridad.

Así mismo tenemos a Lino Quinde y Ponce Gabino (2016) con el trabajo de grado titulado “Diseño de una Estrategia para el Reclutamiento y Selección de Personal de la Empresa de Investigación Escolta y Seguridad InvescolCiaLtda.” Para optar al título de Ingeniero Comercial de la Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas.

La investigación es de tipo cuantitativa – descriptiva donde se estudió una población de noventa y cuatro (94) personas utilizando una muestra censal que consiste en tomar toda la población para realizar las encuestas. La presente investigación analiza el problema de rotación de personal la cual presenta un índice del 79% anual, el cual es muy alto, incide en el servicio que se le brinda al cliente y la fidelidad del mismo. En primera instancia diagnosticando el estado actual de la compañía, a través de entrevista al Gerente General y encuestas a todos los colaboradores, los resultados de la investigación realizada fueron, que no cuenta con otras fuentes de reclutamiento que permita atraer personal calificado, los procesos de reclutamiento son deficientes. El desarrollo de la propuesta de solución al problema planteado, consiste en la implementación de un manual de reclutamiento y selección de personal que permita disminuir el alto índice de rotación para que brinde estabilidad laboral a los colaboradores.

En este orden de ideas tenemos que el antecedente aporta un basamento teórico en cuanto al diseño de instrumentos relacionados con la selección de personal de seguridad.

Por último, se presenta el trabajo de grado realizado por Hecmary y Zaidman Domínguez (2016) para optar al título de Licenciado a Relaciones industriales de la Universidad de Carabobo facultad de Ciencias Económicas y Sociales, el cual se titula “Proceso de Reclutamiento y

Selección de Personal en la Empresa de Administración y Mantenimiento del Estacionamiento de un Centro Comercial Ubicado en Valencia Estado Carabobo”. Es una investigación de tipo cuantitativa – descriptiva donde su objetivo general fue analizar el proceso de Reclutamiento y Selección de personal en la empresa de administración y mantenimiento del estacionamiento de un centro comercial ubicado en Valencia- Edo Carabobo. Para el alcance del objetivo general se plantearon tres objetivos específicos, el primero de ellos destinado a diagnosticar el procedimiento que realiza la empresa para captar y elegir personal, seguidamente describir las técnicas empleadas para el Reclutamiento y Selección de personal y por ultimo identificar las brechas que existen entre lo establecido en la teoría con relación a la práctica laboral que realiza la empresa en materia de Reclutamiento y selección de personal.

De esta forma, se realizó un aporte que contribuyó al desarrollo de la organización, buscando la mejora de dicho proceso, logrando así el ingreso de personal con capacidades intelectuales y con destrezas en sus labores. De esta forma se indaga teóricamente sobre conceptos como: administración y planificación de recursos humanos, proceso de Reclutamiento y Selección de personal, técnicas, fuentes, pasos y tipos de Reclutamiento y Selección de personal. El estudio, enmarcado en una investigación de campo de tipo descriptivo apoyándose en una cuestionario con preguntas dicotómicas para el Director, Gerentes y Supervisores y con los resultados obtenidos se logró concluir que existen brechas en cuanto al procedimiento que realiza la empresa para Reclutar y Seleccionar su personal, también se logró evidenciar la falta de planificación y administración en su proceso y la innovación en cuanto a su técnicas para captar y seleccionar personal, entre otras, las cuales se tomaron como oportunidad de mejora para el fortalecimiento de dicho proceso existente en la empresa. La investigación tiene una confiabilidad de 0,9008 a través del coeficiente de confiabilidad.

Después de lo antes expuesto es importante destacar que el antecedente aporta un basamento teórico en cuanto al reclutamiento y selección de personal.

2.2. Bases Legales

La Constitución De la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el artículo 87, el cual reza lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras las restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones

Artículo 91.

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.

Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.

Artículo 144.

La ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública, y proveerán su incorporación a la seguridad social.

La ley determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos y funcionarias públicas para ejercer sus cargos.

Por su parte la Ley Orgánica del Trabajo (2012) establece lo siguiente en sus artículos.

Artículo 6.

Trabajadores y trabajadoras al servicio de la Administración Pública.

Los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estatales y municipales se registrarán por las normas sobre la función pública en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen

jurisdiccional, y por los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Los funcionarios públicos y funcionarias públicas que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, de conformidad con lo previsto en, esta Ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas al servicio de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, centralizada y descentralizada, se registrarán por las normas contenidas en esta Ley, la de Seguridad Social y su contrato de trabajo.

Los obreros y obreras al servicio de los órganos y entes públicos nacionales, estatales y municipales, centralizados y descentralizados, estarán amparados y amparadas por las disposiciones de esta Ley y la de Seguridad Social.

El tiempo desempeñado en la administración pública nacional, estatal y municipal, centralizada y descentralizada, será considerado para todos los efectos legales y contractuales como tiempo de servicio efectivamente prestado y computado a la antigüedad.

Artículo 21.

Principio de no discriminación en el trabajo.

Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

Artículo 24.

Correcta aplicación de esta ley

La correcta aplicación de esta Ley tiene como esencia la concepción constitucional sobre el trabajo como proceso social fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado. En correspondencia con ello, debe interpretarse que la participación en el proceso social de trabajo está en función de la construcción de relaciones de trabajo justas e igualitarias, de la producción de bienes y la prestación de servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población, consolidar la independencia y fortalecer la soberanía económica del país, con la finalidad de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad.

Artículo 26.

Derecho al trabajo y deber trabajar

Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.

Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la Ley que rige la materia.

El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador

Artículo 27.

Porcentaje de personal Venezolano

El noventa por ciento o más de los trabajadores y de las trabajadoras al servicio de un patrono o una patrona que ocupen un mínimo de diez, deben ser venezolanos o venezolanas. Así mismo, las remuneraciones del personal extranjero, no excederán de veinte por ciento del total de las remuneraciones pagadas al resto de los trabajadores y de las trabajadoras.

Se requerirá la nacionalidad venezolana para ejercer ciertas responsabilidades, tales como: jefes de relaciones industriales, de personal, capitanes de buque, aeronaves, capataces o quienes ejerzan funciones análogas, sin que esto pueda considerarse como una discriminación.

Artículo 28.

Excepciones temporales

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y Seguridad Social, previo estudio de las condiciones generales de los puestos de trabajo y seguridad social en el país y de las circunstancias del caso concreto, podrá autorizar excepciones temporales a lo dispuesto en el artículo anterior, en los casos y condiciones siguientes

- a) Cuando se trate de actividades que requieran conocimientos técnicos especiales y no exista personal venezolano disponible. La autorización, se condicionará a que el patrono o la patrona, dentro del plazo que se le señale, capacite y adiestre personal venezolano.
- b) Cuando exista demanda de puesto de trabajo y el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y Seguridad Social, compruebe que no se puede satisfacer con personal venezolano.
- c) Cuando se trate de inmigrantes que ingresen al país contratados directamente por el Gobierno Nacional, por entidades de trabajo contratadas por éste, o en el marco de convenios internacionales, el porcentaje autorizado y el plazo de la autorización, se fijarán por resolución del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y Seguridad Social.
- d) Cuando se trate de personas definidas como refugiados por la normativa del Derecho Internacional.

Artículo 37.

Trabajador o trabajadora de Dirección

Se entiende por trabajador o trabajadora de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituirlos, en todo o en parte, en sus funciones.

Artículo 38.

Trabajador o trabajadora de inspección y trabajador o trabajadora de vigilancia Se entiende por trabajador o trabajadora de inspección quien tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o de otras trabajadoras. Se entiende por trabajador o trabajadora de vigilancia, quien tenga a su cargo el resguardo, la custodia y seguridad de bienes.

Artículo 53.

Presunción de la relación de trabajo

Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.

Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.

Artículo 55.

Contrato de trabajo

El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

Artículo 56.

Obligaciones de las partes

El contrato de trabajo, obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social.

Artículo 57.

Régimen supletorio

Si en el contrato celebrado entre un patrono o una patrona y un trabajador o una trabajadora no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes:

El trabajador o trabajadora estará obligado u obligada a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono o la patrona.

La remuneración y demás beneficios deberán ser adecuados a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrán ser inferiores al salario mínimo, ni a lo que se pague por trabajos de igual naturaleza en la localidad y en la propia entidad de trabajo.

El patrono o la patrona no pueden modificar las condiciones de trabajo si implican desmejora para el trabajador o trabajadora, si ponen en peligro su integridad, o si van contra la normativa prevista en esta Ley su reglamento y demás leyes que rigen la materia.

Artículo 58.

Formato del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse la existencia de la relación de trabajo en caso de celebrarse en forma oral. Cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito, se presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador o trabajadora sobre su contenido.

La ley Orgánica del trabajo establece tres tipos de contratos, los cuales son:

Artículo 61.

Contrato a tiempo indeterminado

El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

Se presume que las relaciones de trabajo son a tiempo indeterminado, salvo las excepciones previstas en esta Ley. Las relaciones de trabajo a tiempo determinado y por una obra determinada son de carácter excepcional y, en consecuencia, las normas que lo regulan son de interpretación restrictiva

Artículo 62.

Contrato a tiempo determinado

El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

El contrato de trabajo se considerará por tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono o de la patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma.

En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año.

Artículo 63.

Contrato por una hora determinada

El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o trabajadora.

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma. Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador o trabajadora dentro de la totalidad proyectada por el patrono o la patrona.

Si dentro de los tres meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación por tiempo indeterminado.

En la industria de la construcción la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.

Artículo 84.

Constancia de trabajo

A la terminación de la relación de trabajo, cuando el trabajador o trabajadora lo exija, el patrono o la patrona deberán expedirle una constancia de trabajo, donde se exprese:

- a) La duración de la relación de trabajo.
- b) El último salario devengado.
- c) El oficio desempeñado.

En dicha constancia no se podrá hacer ninguna otra mención distinta de las señaladas en este artículo.

Modalidades Especiales de Condiciones De Trabajo.

Se establece la obligación a los patronos y patronas de incorporar en su nómina el 5% de los trabajadores y de las trabajadoras con discapacidad, en corresponsabilidad con la sociedad para el desarrollo de entidades de trabajo con la participación de las organizaciones sociales, comunales y de los trabajadores y de las trabajadoras, así como establecer programas de formación y concientización, y se establecerá una Ley Especial que regirá las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad.

La selección y reclutamiento de personal les permite a las empresas contratar a esas personas con características adecuadas para cubrir sus vacantes, es por ello que en nuestro país existen leyes que reguardan este proceso, además de regular la relación entre trabajador patrono y patrono – empleado.

2.3. Bases Teóricas

El basamento teórico de toda investigación tiene como objetivo analizar las teorías ya establecidas referentes a la problemática en estudio. Pérez (2015) sostiene “se conoce como el conjunto actualizado de conceptos, definiciones, nociones, principios, entre otros. Que explican la teoría principal del tópico a investigar”. (p 64). Lo que permitió inferir que son teorías que los investigadores analizan de una manera crítica los con el fin único de sustentarlas.

2.3.1. Organización

El término organización se define según Chiavenato (2011) como:

“Un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre éstas es esencial para la organización. Una organización existe sólo cuando, hay personas capaces de comunicarse, dispuestas a contribuir en una acción conjunta, a fin de alcanzar un objetivo común.” (Chiavenato, 2011: 06).

Por su parte Porret (2007) la define “Como toda agrupación o asociación de personas, para conseguir unos fines comunes y donde se siente la necesidad de coordinar sus actividades con el objeto de lograr la máxima eficiencia posible.” (p 21). Como se pudo observar una organización está compuesta en su esencia por personas, las cuales trabajan juntas para la consecución de objetivos comunes.

2.3.2. Recursos Humanos

El área de Recursos Humanos autores como según Chiavenato (2011) señalan que “es un área interdisciplinaria, que comprende conceptos de psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina del trabajo, ingeniería de sistemas, informática, etcétera.” (p 96).

Dessler (2011) afirma que:

“La administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las

relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización”. (p 02).

Al respecto es importante acotar que, el departamento de recursos humanos de toda empresa, organización o entidad, sea publica privada es un área neurálgica ya que se encarga del manejo, reclutamiento y selección del personal.

2.3.3 Selección de Personal

Salgado (2008) afirma los instrumentos que se podrían emplear en un proceso de selección son innumerables y entre ellos se encuentran: hojas de solicitud, currículum, historiales profesionales, entrevistas, tests de habilidades cognitivas, tests de habilidades psicomotoras, tests y cuestionarios de personalidad, simulaciones (dinámicas de grupo, tests “in-basket”, juegos de empresa, etc.), tests de muestras de trabajo, referencias, etc. Que se utilicen unos u otros instrumentos depende fundamentalmente del enfoque o modelo de selección que se está usando en cada organización concreta. En la actualidad pueden identificarse dos modelos de selección fundamentales, que han recibido la denominación de modelo de selección tradicional y modelo de selección estratégica, respectivamente.

El modelo de selección tradicional se basa en una concepción del mercado económico y del mercado laboral caracterizado por una gran estabilidad productiva. Este modelo tradicional asume que un empleado hace y hará las mismas tareas un año y otro y así durante un número elevado de años.

Las organizaciones que utilizan el modelo tradicional realizan la selección de personal con métodos más o menos adecuados para los entornos económicos en los que desarrollan su actividad. Si reflexionamos un poco sobre este proceso de selección clásico, nos daremos cuenta que, independientemente de los instrumentos utilizados, la base de la toma de decisiones de contratación reside en decidir si la persona a seleccionar posee buenos conocimientos y elevada experiencia en el puesto que va a desarrollar seguidamente. Si la persona cumple estos requisitos existen muchas probabilidades de que pueda hacer con eficacia el trabajo que se le va a demandar.

El segundo modelo de selección de personal, el que hemos llamado modelo de selección de personal estratégica, se basa en una concepción diferente del mercado económico y laboral. Este modelo parte de la premisa de que la economía se mueve en un escenario caracterizado por su volatilidad, por desarrollarse en entornos económicos cambiantes y que en el futuro la volatilidad de los escenarios se acentuará. Además, cada vez más el mercado económico y el mercado laboral se caracterizan por su globalidad y por la reducción de las fronteras. Un ejemplo ilustrativo de esta volatilidad lo ofrece el ciclo de vida de muchos productos.

Una consecuencia de este escenario volátil son las nuevas demandas para los recursos humanos de las organizaciones. El cambio en los ciclos de vida de los productos y servicios hace que los empleos sean más demandantes en términos de procesamiento de información y de toma de decisiones, que se incremente la necesidad del trabajo en equipo y que se produzca una mayor interdependencia entre los empleados. También lleva incorporada una mayor atención a los elementos que repercuten en la productividad más allá del desempeño de tarea y una mayor preocupación por la seguridad y la salud física y mental de los empleados. Todo lo cual significa un incremento considerable de la complejidad del puesto en comparación con el pasado.

Desde la perspectiva de la selección estratégica se considera que, si de ahora en adelante la característica esencial de nuestros empleos será su volatilidad y un cambio frecuente de tareas (no de funciones), el hecho de que una persona sepa hacer muy bien un trabajo y tenga los conocimientos necesarios para desarrollarlo hoy, no nos proporciona ninguna garantía de que sea una persona eficaz y altamente productiva en el futuro.

Por tanto, las características que se requerirán para desempeñar los empleos serán la capacidad de aprendizaje, la innovación y la creatividad, la capacidad de trabajar en equipo, su capacidad de adaptación y flexibilidad, automotivación, orientación de su trabajo al servicio del cliente actual y potencial de la empresa, orientación hacia la calidad, destrezas para el trabajo en equipos virtuales, destrezas para el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, conciencia, estabilidad emocional, habilidades de comunicación e idiomas.” (p 17).

Es importante destacar que hoy en día en nuestro país debería emplearse la selección estratégica de personal sin menospreciar la experiencia ya que en el caso de la investigación la experiencia juega un papel relevante ya que se enfoca en el área de seguridad.

2.3.4 Instrumentos de Selección de Personal

Según DCRO (2015) “Son todas las herramientas que se utilizan durante el proceso de selección Para comparar y tomar las decisiones con las que se analizan las características y requisitos del puesto de trabajo ofertado en relación al perfil que presentan los candidatos”. (En línea).

Por su parte Salgado (2008) aporta “Se utilice el modelo de selección tradicional o el modelo de selección estratégica, el grado de acierto de la decisión de contratación depende de la validez del instrumental utilizado para llegar a tal decisión, por lo cual es conveniente revisar los datos actuales sobre la validez de las herramientas que utilizamos o que se podríamos utilizar en nuestro trabajo profesional.

En la actualidad, el método más empleado para llegar a una conclusión sobre la validez de un instrumento es el meta-análisis, una técnica cuantitativa de integración de los resultados de las investigaciones (Hunter y Schmidt, 2004).

Es del conocimiento general que los instrumentos de selección de personal varían según la naturaleza y requerimientos de la empresa, pero sea cual fuere su instrumento es importante que este sea confiable para de este modo minimizar el margen de error a la hora de ejecutar una contratación.

2.3.4.1 Tipos de Instrumentos de Selección de Personal

Salgado (2008) propone los siguientes tipos de instrumentos:

- Tests de habilidad mental general y habilidades cognitivas:

Se puede definir como la capacidad de un individuo para aprender de forma precisa y rápida una tarea, una materia o una destreza, bajo condiciones de instrucción óptima. Menos tiempo y más exactitud indican mayor habilidad mental general. Ejemplo de ellos es, resolver problemas correctamente, tomar decisiones rápidas y correctas, juzgar de modo exacto las situaciones, ser capaz de utilizar el razonamiento abstracto, o adquirir conocimiento y ser capaz de usarlo en contextos nuevos.

Salgado, Anderson y colaboradores (2003a, 2003b) llevaron a cabo varias meta-análisis de los estudios existentes con habilidades cognitivas en la Unión Europea y encontraron niveles

similares de validez en todos los países, obteniendo unos coeficientes de validez promedio de .71 (corregida por restricción indirecta del rango) para las valoraciones del desempeño en el puesto.

- La entrevista:

Es un instrumento fácil de usar. Prácticamente cualquiera puede, aparentemente, utilizarlo sin apenas preparación; es versátil, ya que sirve para cualquier puesto, organización o situación; también es el mejor medio para conocer personal y físicamente a los candidatos, permite a los candidatos que expliquen personalmente sus méritos para el puesto, sirve para dar información personalizada sobre la organización al solicitante, Es relativamente más barato que otros instrumentos de selección; y Los directivos y solicitantes la aceptan mejor que otros instrumentos en los procesos de selección.

Salgado, Gorriti y Moscoso, 2007) han mostrado que la validez de las entrevistas estructuradas aplicadas en un formato de panel es de .63, lo que las sitúa entre los mejores instrumentos de selección de personal.

- Medidas de personalidad:

En los últimos quince años se ha consolidado un modelo estructural de personalidad cuyo supuesto básico es que cinco grandes factores de personalidad son suficientes para explicar las relaciones entre las características personales. Este modelo se denomina Modelo de los Cinco Grandes Factores o Dimensiones de la personalidad.

Tales factores reciben diversas denominaciones, dependiendo de los diferentes autores, pero la más utilizada es la que los denomina (I) Estabilidad Emocional (frente a Neuroticismo), (II) Extroversión (frente a Introversión), (III) Apertura a la experiencia (frente a Cierre a la Experiencia), (IV) Amigabilidad (frente a Antagonismo) y (V) Conciencia (frente a falta de Escrupulosidad). Donde sí existe un amplio acuerdo entre los investigadores es en el significado de los factores. Así, la estabilidad emocional se refiere al ajuste emocional que presenta el individuo en oposición al desajuste, neuroticismo o inestabilidad emocional y abarcaría características tales como tristeza, ansiedad, inseguridad, irritación, preocupación o enfado frente a su polo opuesto que se caracterizarían por el control emocional, buen humor, seguridad en sí mismo o tranquilidad.

Por su parte, la extroversión presenta características como la asertividad, la ambición, la actividad o el optimismo, frente a esto, la introversión se caracterizaría por los rasgos opuestos. La apertura a la experiencia se caracteriza por imaginación activa, sensibilidad estética, atención

a los sentimientos internos, preferencia por la variedad, curiosidad intelectual e independencia de juicio, mientras que el polo opuesto se caracterizaría por el conservadurismo en las visiones personales, el convencionalismo en las conductas, el sentido práctico y la falta de imaginación.

La amigabilidad caracteriza a las personas amables, amistosas, cooperativas, flexibles en las relaciones con los otros, confiadas y tolerantes, frente a personas rudas, competitivas, egoístas, desconfiadas, hostiles y rígidas en sus relaciones con otros. El último factor, conciencia, agruparía características como el sentido del deber, la eficacia, la planificación, el orden y la organización, la rigurosidad, la responsabilidad, la minuciosidad, la perseverancia y la voluntad.

Investigación meta-analítica se encontró que los tests de juicio situacional muestran una validez de criterio de 34 % de confiabilidad.

- Referencias:

Son un procedimiento evaluativo de muy frecuente utilización en la selección de personal y habitualmente suponen el cierre del proceso de recogida de información sobre un candidato. Existe una amplia gama de variables que están relacionadas con el uso de las referencias y que han sido objeto de estudio: por ejemplo, qué tipo de puestos requiere solicitar referencias, qué tamaño de empresas es más proclive a este uso, cuál es el porcentaje de utilización, qué tipo de información se busca en las referencias, etc. Como respuesta a estas cuestiones, la investigación muestra que las referencias se utilizan tanto para los puestos altos de la organización como para los puestos de base.

Según la investigación con meta-análisis tiene un 26% de confiabilidad.

- Assessment centres:

Los assessment centres o centros de evaluación están compuestos de diferentes ejercicios destinados a evaluar la conducta directiva. Además de la utilización de tests tradicionales (personalidad, habilidades cognitivas) y entrevistas, se realizan ejercicios situacionales: role-playing, ejercicios de discusión grupal o el test inbasket. Este último es muy común y consiste en presentar a los candidatos un conjunto de memorandums, cartas, mensajes telefónicos, etc., similares a los que tendrían en el puesto real y se les pide que organicen toda esa información del mismo modo que lo haría en la situación real.

Los resultados de la investigación con meta-análisis muestran que la validez reductiva de los assessment centers es de .37 % de confiabilidad.” (p 18-19-20-21). Sería interesante saber más sobre los metas análisis realizados a estos instrumentos de selección de personal más sin

embargo no es lo que nos atañe, pero nos aporta información importante para la investigación en desarrollo.

2.3.5 Reclutamiento de Personal

Morell (1999) afirma que el reclutamiento de personal puede definirse como “un proceso orientado a la búsqueda de candidatos potenciales para cubrir una vacante” (p 175).

Por su parte Chiavenato (2011) acota “el reclutamiento es una función de staff, sus medidas dependen de una decisión de línea, que se oficializa con una especie de orden de servicio” (p 150).

Según Furnham (2003) “el reclutamiento es la identificación del talento, en el proceso de ubicar e interesar a candidatos capacitados para llenar vacantes de la organización.” (p 152).

2.3.5.1 Características del Proceso de Reclutamiento que el reclutamiento

Alcaide, González y Flórez (1996) “destacan las siguientes características del proceso de reclutamiento.

- a) El reclutamiento no es más que el eslabón de un proceso más amplio, situándose después de la elaboración del perfil profesional, y realizándose con anterioridad a la fase de selección de personal en sentido estricto.
- b) Supone la localización y atracción de posibles candidatos, lo que implica que es necesario identificar posibles fuentes de reclutamiento, así como métodos concretos para atraerlos.
- c) Puede ser realizado por la propia empresa o bien por una empresa especializada.
- d) Tiene, como uno de sus objetivos, atraer el número idóneo de solicitudes por puesto vacante, si bien resulta difícil determinar a priori una cifra que pueda considerarse idónea.
- e) También tiene como finalidad atraer aquellos candidatos que tengan los requisitos definidos inicialmente, o que se adecúen al perfil profesional.
- f) Puede realizarse paralelamente o alternativamente en la propia organización y/o en el mercado externo de trabajo.” (p 153 -154).

Estas características no dan una idea mucho más clara de lo que es reclutamiento de personal, además de explicar en esencia todo lo referente a este término.

Mas sin embargo existe una técnica creada en 1984 por Warren Bradshaw y Charles Greer llamada TECNICA STAR (Situación, Tarea, Acción, Resultado) es una evaluación por competencias estructurada en la que se responden preguntas de comportamiento, Liliana Muñoz (2021), acota lo siguiente:

“Reunir información sobre el comportamiento anterior del candidato el cual implica mucho más que una simple recopilación de informes sobre lo que ha hecho o dejado de hacer un individuo. Conocer las acciones realizadas por un candidato no es muy útil si no se conocen las situaciones o circunstancias en que se produjeron y los resultados que se alcanzaron”.

Por su parte Krowdy (2019), acota que la técnica STAR “se caracteriza por realizar preguntas en donde se evalúa a los candidatos en base a sus experiencias pasadas, para que demuestren sus habilidades; tal como alguna ocasión en que enfrentaron una situación desafiante, una tarea de la que fueron responsables, las acciones que tomaron y el resultado de esas acciones. Esta aproximación permite a los empleadores comprender a detalle qué tan calificado está el entrevistado para situaciones de la vida real y elimina las respuestas subjetivas”

La técnica se basa en cuatro (04) elementos primordiales, tales como:

- Situación.

Al postulante se le solicita describir situaciones o desafíos puntuales las cuales tuvo que enfrentar en trabajos anteriores.

- Tareas.

Se le solicita explicar las actividades laborales para el cual fue contratado, y los logros alcanzados por su persona.

- Acción.

Después de todas las preguntas anteriores se le pide describa como hizo para reconocer y resolver la situación.

Por último el candidato debe responder cuales fueron los resultados de sus acciones.

2.4. Definición de Términos Básicos

Selección de Personal: es el proceso mediante el cual la empresa escoge a la persona idónea para ocupar la plaza en cuestión.

Reclutamiento de Personal: no es más que la determinación de futuro potencial a emplear ,cuando hablamos de reclutamiento externo ; y si nos referimos al interno es cuando el patrono identifica el potencial idóneo para cubrir una vacante dentro de la misma organización.

Instrumentos de Selección de Personal: son todos aquellos formatos o herramientas que la organización utiliza en el proceso de reclutamiento y selección de trabajadores, los cuales se apersonan en virtud de la vacante anunciada por la empresa.

2.5. Operacionalización de Variables

Núñez Flores, (2007) indica que:

“La variable es todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación, es también un concepto clasificatorio. Pues asume valores diferentes, los que pueden ser cuantitativos o cualitativos. Y también pueden ser definidas conceptual y operacionalmente.” (Núñez F, 2007:167).

Por su parte Arias (2012) acota “representan diferentes condiciones, cualidades, características o modalidades que asumen los objetos en estudio desde el inicio de la investigación” (p 76).

Es decir, las variables son unos conjuntos de factores que influyen en el proceso de la investigación.

Ahora si nos referimos a la operacionalización de la variable Sabino (1992) es un proceso que sufre un concepto, de modo tal que a él se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento efectivo.

Por tanto, es importante resaltar que por ser un trabajo que evalúa la variable de manera independiente, las variables a resolver se clasifican como variable independiente y variable dependiente. Formando sus rasgos, una vez estudiadas, se definen como: Selección de Personal e instrumento.

De acuerdo a lo antes expuesto resulta importante destacar que la operacionalización de la variable es el fundamento del desarrollo del marco teórico de la investigación ajustada a la

percepción del investigador, por lo tanto, las dos variables han sido operacionalizadas bajo dos dimensiones, cada una con sus respectivos indicadores e ítem, tal cual como se muestran en la tabla N° 1.

Cuadro1.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo General: Diseñar un instrumento de selección del personal de seguridad para la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidental Ezequiel Zamora.

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Selección de Personal	Proceso mediante el cual la empresa escoge a la persona idónea para ocupar la plaza en cuestión, Juanita Montero (2021)	Proceso de selección	Pruebas de inducción	1, 2
		Reclutamiento interno	Conocimiento Experiencia en el cargo	3,4
		Reclutamiento externo	Medios de Reclutamiento	5,6
Instrumento	Son todas las herramientas que se utilizan durante un proceso de selección para comparar y tomar decisiones con las que se analizan las características y requisitos del puesto de trabajo ofertado, DCRO (2015)	Tipos de instrumentos de Selección.	Tests de Habilidad Mental General y Habilidades cognitivas	7
			Entrevista	8
			Medidas de Personalidad	9,10
		Cuestionario	Referencias	11
			Técnica STAR	12

Fuente: Martínez (2023)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es cómo se comporta la investigación, y se describe la forma en que se realizó el estudio.

En tal sentido Arias (2012) manifiesta “Es posible hablar de una metodología de las ciencias aplicables a todos los campos del saber, que recoge las pautas presentes en cualquier proceder científico, son vistas el aumento del conocimiento y/o a la solución de problemas” (p.28).

Lo que permitió inferir que el marco metodológico permite manifestar de manera clara como se presentan cada uno de los elementos a investigar.

3.1. Naturaleza de la Investigación

La investigación se ubicó bajo el paradigma cuantitativo, la cual Hernández Fernández y Bastidas (2010) manifiesta que se caracteriza por “presentar un conjunto de procesos, es esencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente sin eludir pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos definir alguna fase” (p.05).

Es decir, se estudia la realidad que rodea desde una posición en la que sea posible medir la selección de personal y los instrumentos de selección de personal, ponderando las características de cada una de ellas, que encierran el objeto de estudio, ubicándola en el ramo de las ciencias fácticas

3.2. Tipo y Diseño de la Investigación

Esta investigación se enmarcó en un enfoque descriptivo, donde Arias (2006), manifiesta que “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo, o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación, se ubicaron en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad del conocimiento se refiere.” (p.46). por su parte, Bavaresco (2016) sostiene que una investigación descriptiva “consiste realmente en

describir y analizar sistemáticamente características homogéneas de los fenómenos estudiados sobre la realidad” (p. 26). Después de lo antes expuesto es importante destacar que además de ser descriptiva también es de campo, la cual es definida según el Manual de la UPEL (2008) como:

“El análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito, bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o producir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquier paradigma o enfoques de investigaciones conocidas o en desarrollo. (p.14).”

Desde el punto de vista de Arias (2012), consiste en la “Recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos si manipular o controlar la variable alguna” (p.31).

Lo que permitió inferir que, la recolección de datos, no será alterada debido a las condiciones en que se medirá la variable, lo que facilitó que en el proceso de estudio se recolectará la información en el lugar donde se desarrolló el objeto de estudio y así poder realizar un análisis interpretativo de la realidad observada en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora “UNELLEZ” Barinas estado Barinas.

En este orden de ideas es importante destacar que esta investigación se situó bajo la **modalidad de un proyecto factible**, que además se desarrolló en base a los resultados del diagnóstico y se enfocó en el diseño de un instrumento de selección de personal de seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora “UNELLEZ”, la cual estuvo destinada a solventar el problema planteado y de esta manera contribuirá al mejoramiento de la Dirección de Seguridad y por ende fortalecer a la institución,. Según Arias, (2006) un Proyecto Factible “se trata de una propuesta de acción para resolver un problema práctico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación, que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización” (p.135).

Ahora bien de todo ello, se desprenden tres **fases**, las cuales dieron lugar al sustento y al tipo de investigación descrita, las cuales son:

Fase I: Estudio Diagnóstico: en esta sección de la investigación se recolectó toda la información necesaria que ayudó a demostrar la presencia de los fenómenos estudiados y respaldó la importancia de llevar a cabo el desarrollo del diseño de un instrumento para la selección del personal del área de seguridad de la UNELLEZ.

Fase II: Estudio de Factibilidad: En esta etapa, se evaluó la viabilidad de la propuesta considerando los aspectos económicos, humanos y técnicos de la UNELLEZ –Barinas. Se tuvo en cuenta las características que identifican a la población estudiada, así como las habilidades necesarias para abordar la problemática detectada y ofrecer soluciones efectivas durante el desarrollo de la propuesta.

Fase III: En esta etapa de la investigación, se analizaron las características de la población estudiada y las habilidades requeridas para abordar la problemática identificada y ofrecer soluciones efectivas en el marco de la propuesta. Esta propuesta se basó en la técnica Star, la cual se consideró la más adecuada para las necesidades de la institución. Es importante destacar que se evaluaron diversas alternativas, desde las más modernas hasta las más tradicionales, teniendo en cuenta la dinámica y el volumen de trabajo del personal y la dirección de talento humano y seguridad integral de la UNELLEZ.

3.3 Población y Muestra

Arias (2012) acota, “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y los objetivos de la investigación.” (p.81). por lo tanto, para la investigación en cuestión la población de estudio estuvo conformada por dos (02) Directores, dos (02) coordinadores, dos (02) jefes de unidad y tres (03) supervisores de grupos para un total de nueve (09) trabajadores de la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas, los cuales fueron tomados en su totalidad, para certificar la información, razón por la cual no se considerarán criterios muestrales ya que es una población finita totalmente accesible.

3.4 Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Sobre este tópico Arias (2012) manifiesta que “es un procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67). Por lo que en esta investigación, estuvo sustentada en la herramienta denominada Encuesta, la cual Arias (2012) define “como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos a cerca de sí mismos, o en

relación con un tema en particular” (p.72). Para la implementación de esta técnica se utilizó una herramienta definida como cuestionario, el cual Balestrini (2006) sostiene que “el cuestionario facilita traducir los objetivos y variables de la investigación a través de una serie de preguntas previamente preparadas, susceptibles de analizar en relación a la problemática del estudio” (p.46).

Por su parte Laura Caro (2019) afirma que “es una técnica en la cual se plantea un listado de preguntas cerradas para obtener datos precisos” (p.02).

3.5 Validez del Instrumento

Acerca de la validez del instrumento, Palella y Pestana (2010), aseguran que es: “la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir” (p.160), existen diversos tipos de validez como de contenido, criterio, y de constructo, externa e interna por su parte (Seliger y Shohamy 1989), consideran que “cualquier investigación puede verse afectada por diferentes tipos de factores que, aunque sean ajenos a las cuestiones de la investigación, pueden invalidar los resultados” (p.95), para la validez del instrumento de la investigación se implementó la validez de contenido a través de juicio de expertos, para ello se seleccionaron tres (3) especialistas un metodólogo y dos administradores con especialidad en el área de gerencia, quienes evaluaron cada ítem conforme a la concordancia con los objetivos, exactitud, selectividad y precisión en la redacción, respaldado a través de un cuadro de criterios su fiabilidad en función a los antes indicado.

3.6. Confiabilidad del instrumento

En cuanto a la confiabilidad del instrumento Márquez (2008), manifiesta que la confiabilidad, “se puede definir como la carencia relativa de errores de medición de un instrumento”. (p. 54), así mismo (Hernández et. al., 2007: 346), expresan que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados”, ahora bien la confiabilidad de un instrumento se determina mediante un coeficiente correlación: rtt, el cual destaca la correlación del test consigo mismo. Sus valores oscilan entre cero (0) y uno (1.00), En tal sentido, un coeficiente de confiabilidad se considera

admisible cuando el resultado se ubica en un límite superior a (0,60) como categoría “Media”. Mas sin embargo, no existe una regla fija para todos los casos.

Kuder y Richardson (Citado por Aroca, 2009) desarrollaron varios modelos para estimar la confiabilidad de consistencia interna de una prueba, siendo uno de los más conocidos la denominada fórmula 20, siendo este el que se utilizo para medir la confiabilidad de los resultados del instrumento, el cual se representa de la siguiente manera:

$$KR20 = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{SDt^2} \right]$$

Donde:

rtt = coeficiente de confiabilidad.

n = número de ítems que contiene el instrumento.

SDt² = varianza total de la prueba.

Σpq = sumatoria de la varianza individual de los ítems.

La aplicación de esta fórmula, permitió determinar el Grado de pertinencia de cada una de las interrogantes. Así mismo, permitió conocer la opinión especializada de los referidos expertos, con respecto al enfoque metodológico que se le está dando a la investigación de lo cual se obtuvo un coeficiente de 0,77.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En cuanto al análisis de los resultados Hurtado (2008), señala que este compone un proceso que implica la clasificación, codificación, procesamiento e interpretación de la recolección de los datos, y finalmente llegar a conclusiones específicas con relación al evento en estudio, darles respuestas a las preguntas de investigación, mediante un tratamiento estadístico previo a la interpretación. Considerando lo expuesto en este trabajo, el estudio y análisis de la información se realizó directamente de los cuadros elaborados para cada una de las partes del instrumento aplicado, en las cuales se mostró la distribución de frecuencias absolutas, relativas y porcentajes de las respuestas obtenidas.

De tal forma que para proporcionar la interpretación de los datos se calculó porcentualmente para cada ítem y se estableció la relación entre resultados y los objetivos de la investigación, de igual forma para la mejor comprensión se realizaron gráficos de torta. A continuación, se muestran los cuadros y gráficos con su respectivo análisis, a partir de los cuales se elaboraron algunas consideraciones del presente estudio.

Ítem 01¿Considera que la Dirección de Talento Humano debe contar con un proceso de selección para el personal de Seguridad Integral?

Cuadro 02.

Procesos de Selección

Alternativa de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	08	89%
No	01	22%
Total	09	100%

Nota: Instrumento de aplicado (2024).

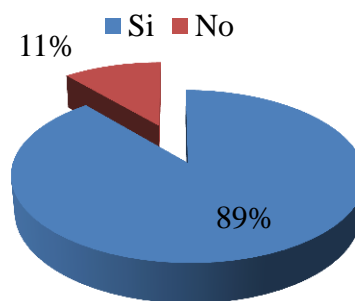


Gráfico 01. Procesos de Selección

De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia la necesidad de la Dirección de Talento Humano de implementar un instrumento de selección para el personal de seguridad integral de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, En el gráfico se puede observar como un 89% de los encuestados consideran que la Dirección de Talento Humano debería contar con un instrumento de selección para el Personal de Seguridad Integral.

Ítem 02; Cree necesario la implementación de un plan de inducción dirigido al personal nuevo ingreso de la Dirección de Seguridad Integral de la UNELLEZ?

Cuadro 03.
Inducción.

Alternativa de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	5	56%
No	4	44%
Total	9	100%

Nota: Instrumento de aplicado (2024).

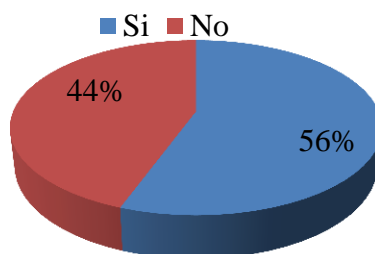


Gráfico 02. Inducción

En concordancia con los resultados obtenidos, se puede observar que la mayoría, el cual está representado por un 56% de los encuestados, consideran necesario un plan de inducción dirigido al personal de Seguridad integral, ya que este permitirá al personal de vigilancia tener más clara sus funciones, y responsabilidades.

Ítem 03: ¿Cree usted que el Personal de Seguridad Integral debe tener experiencia en el área?

Cuadro 04.

Experiencia.

Alternativa de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	5	56%
No	4	44%
Total	9	100%

Nota: Instrumento de aplicado (2024).

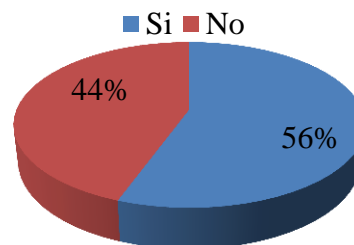


Gráfico 03. Experiencia

Al observar los resultados, se evidencia que el 56% de los encuestados, consideran que el personal de seguridad debe tener experiencia en esta área, a fin de minimizar el margen de error en actividades propias en materia de seguridad y resguardo.

Ítem 4; Considera que el personal de seguridad integral debería tener conocimientos específicos en materia de seguridad, protección y resguardo?

Cuadro 05.
Conocimientos.

Alternativa de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	8	89%
No	1	11%
Total	9	100%

Nota: Instrumento de aplicado (2024).

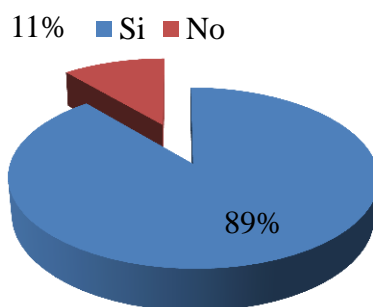


Gráfico 04. Conocimientos

En concordancia con los resultados se observó un alto porcentaje, específicamente del 89%, de los encuestados consideran importante que el personal de Seguridad tenga conocimientos en materia de protección y resguardo, ya que de esta manera sabrían cómo manejar situaciones negativas y por ende neutralizar la pérdida de activos.

Ítem 5 ¿Opina usted que la dirección de Seguridad Integral debe contar con instrumentos de selección de personal?

Cuadro 06.
Reclutamiento.

Alternativa de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	4	44%
No	5	56%
Total	9	100%

Nota: Instrumento de aplicado (2024).

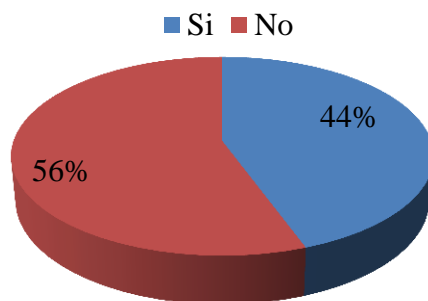


Gráfico 05. Reclutamiento

Según los resultados obtenidos, se evidencia que el 56% de los encuestados consideran que no es necesario que la Dirección de seguridad cuente con un instrumento de selección de personal, ya que esta es una función propia de la Dirección de Talento Humano.

Ítem 6 ¿Considera que los instrumentos de selección de personal mejorarían el proceso de contratación del personal de Seguridad?

Cuadro 07.
Reclutamiento adecuado.

Alternativa de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	5	56%
No	4	44%
Total	9	100%

Nota: Instrumento de aplicado (2024).

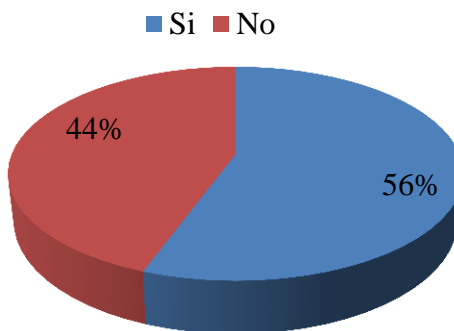


Gráfico 06. Reclutamiento adecuado.

En concordancia con los resultados obtenidos, se puede observar que un 56% de los encuestados considera que la aplicación de un instrumento de selección para el personal de seguridad mejoraría en gran medida el proceso de contratación, debido a que la dirección de talento humano estaría seleccionando a un personal calificado.

Ítem 7: Piensa que sería positivo para la institución aplicar algún tipo de test de habilidades para el personal postulante a los cargos de vigilancia?

Cuadro 08.
Test de habilidades

Alternativa de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	7	78%
No	2	22%
Total	9	100%

Nota: Instrumento de aplicado (2024).

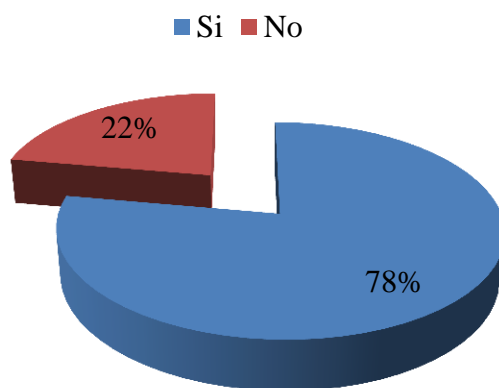


Gráfico 07. Test de habilidades

Según los resultados obtenidos, se puede observar con claridad que un 78% consideran positivo aplicar algún tes de habilidades al personal postulante a ingresar al equipo de seguridad, ya que de esta manera se estaría ingresando a un personal con las habilidades y conocimiento necesarios para pertenecer a tan importante área.

Ítem 8 ¿Cree que entrevistar a los candidatos al ingresar a las filas de seguridad mejoraría el servicio?

Cuadro 09.
Entrevista

Alternativa de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	8	89%
No	1	11%
Total	9	100%

Nota: Instrumento de aplicado (2024).

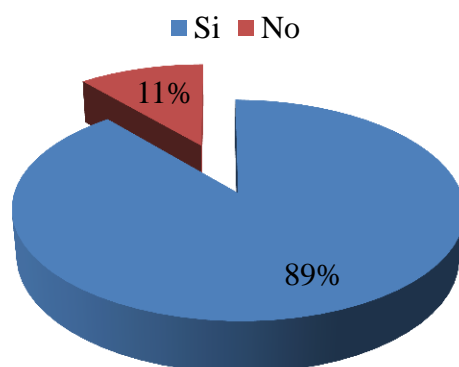


Gráfico 08. Entrevista

Según los resultados obtenidos, un 89% de los encuestados considera beneficiosa la aplicación de entrevistas mejoraría el servicio, motivado a que se estaría reclutando a un personal acorde con las necesidades la institución en materia de seguridad.

Ítem 9 ¿Considera que los antecedentes penales son un requisito sine qua non para formar parte del personal de vigilancia de la Dirección de Seguridad Integral?

Cuadro 10.
Ingreso del personal

Alternativa de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Nota: Instrumento de aplicado (2024).

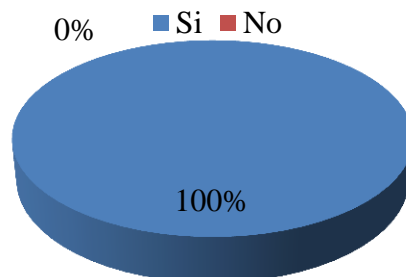


Gráfico 09. Ingreso del personal

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 100 % de los encuestados, sostienen que si son importantes, los antecedentes penales debido a la naturaleza y las funciones el personal de Seguridad.

Ítem 10 ¿Piensa que sería positivo establecer rasgos que le permitan a la institución determinar someramente como debería actuar el personal de seguridad ante situaciones puntuales?

Cuadro 11.

Actuación del personal

Alternativa de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	7	78%
No	2	22%
Total	9	100%

Nota: Instrumento de aplicado (2024).

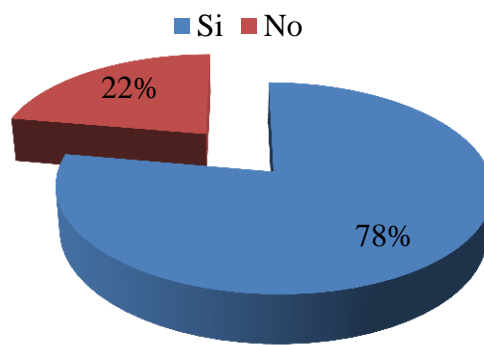


Gráfico 10. Actuación del personal

En concordancia con los resultados obtenidos de un 78 % estuvo de acuerdo, en que efectivamente, sería positivo para la institución tener alguna idea de cómo debería ser el comportamiento de su personal de seguridad ante ciertas situaciones propias del área, ya que esto le daría una noción de si, el postulante es el adecuado para el cargo.

Ítem 11 ¿Considera que las referencias personales y laborales son importantes?

Cuadro 12.

Referencias personales

Alternativa de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	8	89%
No	1	11%
Total	9	100%

Nota: Instrumento de aplicado (2024).

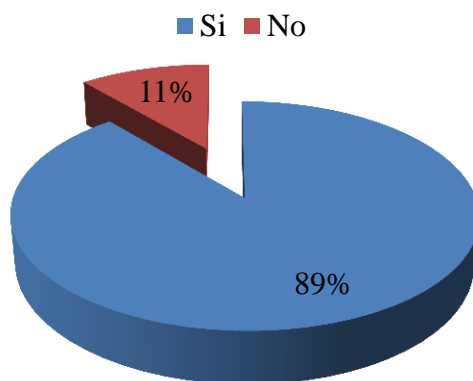


Gráfico 11. Referencias personales.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede observar que un 89% de los encuestados estuvo de acuerdo en la importancia que acompañan las referencias personales y laborales ya que estas son indicadores de los principios y valores de un candidato.

Ítem 12 ¿Cree usted que es necesario diseñar un instrumento de selección para el personal de la Dirección de Seguridad Integral de la UNELLEZ?

Cuadro 13.
Instrumento de selección

Alternativa de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Nota: Instrumento de aplicado (2024).

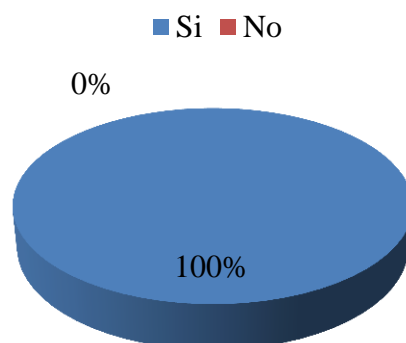


Gráfico 12. Instrumento de selección

En concordancia con los resultados obtenidos, en el ítems N°12, donde el 100% de los encuestados estuvo de acuerdo en que sería de gran ayuda el diseño de un instrumento de selección para el personal de la Dirección de Seguridad Integral de la UNELLEZ, ya que de este modo se estaría ingresando a las filas de esta dirección el personal con las habilidades y destreza idóneas para ocupar el cargo de vigilante.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Las transformaciones que han ocurrido en las organizaciones e instituciones en el tiempo, ha conllevado a una distorsión de la importancia que tiene un perfil profesional, se ha dejado de lado la relevancia que tiene la selección de un buen equipo de trabajo, que se caracterice por poseer el conocimiento, habilidades y destrezas inherentes al cargo ofertado, bajo este contexto la investigación titulada “Diseño de un Instrumento para la Selección del Personal de Seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ – Barinas.” Se concentró en desarrollar los objetivos específicos fijados a fin de dar solución a la problemática detectada en el entorno observado.

En relación al primer objetivo específico, el cual consistió en Diagnosticar cuales son el proceso de selección de personal de seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, se pudo concluir que son totalmente inexistentes, y que no cuentan con ningún tipo de instrumento que les permita realizar una selección asertiva.

Con respecto al segundo objetivo, el cual consistió en Determinar la factibilidad técnica e institucional de la implementación del instrumento de selección para el personal de seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, se determinó que es totalmente factible debido a que la institución no tendría que invertir altas sumas de dinero ya que lo único que se requiere es material de oficina, motivado a, que la Dirección de Talento Humano cuenta con personal especializado capaz de aplicar el instrumento de selección propuesto en la investigación.

Como tercer y último objetivo de la investigación se planteó, Diseñar un instrumento para el proceso de selección del personal de seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, el cual fue diseñado basándose en la técnica STAR o Entrevista por competencias la cual Jones, P., & Smith, L. (2018). Sostienen que “Es un enfoque

estructurado para evaluar las habilidades y competencias de los candidatos a través de ejemplos concretos de situaciones pasadas en su vida laboral. Se basa en analizar la Situación en la que se encontraba el candidato, las Acciones que llevó a cabo y los Resultados obtenidos de dichas acciones (STAR). Esta técnica permite a los reclutadores obtener una visión más completa y objetiva de las capacidades de los candidatos para desempeñarse de manera efectiva en el puesto de trabajo”.

Después de lo antes expuesto es importante destacar, que el diseño fue basado en esta técnica debido a la naturaleza de las funciones que debe ejercer el personal de Vigilancia de tan importante casa de estudios, además se tomó en consideración la dinámica de trabajo de la Dirección de Talento, la cual cuenta con instalaciones y un equipo de trabajo especializado y altamente calificado, con la experiencia para llevar a cabo la correcta aplicación del instrumento.

5.2 Recomendaciones

Según los resultados que arrojó la investigación y en atención a las conclusiones, se recomienda:

- Organizar charlas de capacitación al personal de Seguridad Integral de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, las cuales les proporcionen conocimientos básicos en el área, de protección y resguardo.
- Establecer alianzas estratégicas con los cuerpos de seguridad del Estado a fin de organizar dinámicas de defensa personal, y orientación en cuanto a los pasos a seguir ante situaciones negativas.
- Las autoridades deben fomentar políticas estratégicas en donde se le de reconocimiento y la importancia del cuerpo de seguridad de la institución.
- Se recomienda ampliamente a las autoridades universitarias equipar al personal de seguridad con implementos mínimos de seguridad, como linternas, radios y rolo, ya que no pueden utilizar armamento.
- Es importante se apliquen filtros en el reclutamiento de personal de seguridad, como la verificación de antecedentes penales, referencias personales y laborales.
- Se recomienda establecer un proceso de selección para el personal de seguridad.
- Impulsar antes las autoridades competentes la aprobación del instrumento diseñado en esta investigación, haciendo énfasis en los beneficios que traería y a su fácil manejo.

CAPITULO VI

PROPUESTA

Instrumento de Selección para el Personal de Seguridad de la Universidad Nacional de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora – UNELLEZ – Barinas.

Presentación de la Propuesta:

En concordancia con los resultados de la investigación, y habiendo comprobado que efectivamente dentro de la Universidad Nacional de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora – UNELLEZ – Barinas. No cuenta con un proceso de reclutamiento y selección de personal en ninguna de sus áreas, fue diseñado un instrumento de selección específicamente para el personal de seguridad integral, por considerarse una de las zonas con más debilidades en sus procesos administrativos y operativos.

Al emplear la técnica STAR en la selección de personal de seguridad en la UNELLEZ, es posible evaluar de manera objetiva y precisa las habilidades y aptitudes de los candidatos en situaciones críticas. Esta metodología no solo permite identificar a los individuos más capacitados para el puesto, sino que también garantiza un ambiente laboral seguro y protegido para toda la comunidad universitaria.

Bajo este contexto Martha A. (2006), la selección por competencias “se basa en una serie de factores y los conceptos a utilizar se aplican a personas de diferentes niveles y profesiones, no se refiere a de jóvenes con potencial, ni a profesionales universitarios, ni a personas con alto promedio, selección por competencias significa selección de personas con talento. Para tener un desempeño superior en su posición o nivel”.

En relación a lo anterior, y la dinámica en la seguridad de la Universidad Nacional de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora – UNELLEZ – Barinas, es crucial diseñar situaciones que pongan a prueba la capacidad de reacción, el juicio y la efectividad de los candidatos en escenarios potencialmente desafiantes.

Estructura de la Propuesta:

En vista que Dirección de Talento Humano carece de instrumentos de selección para el personal de seguridad y en función de solventar la citada necesidad es imperante estructurar la propuesta en los pasos sugeridos para un proceso de selección de personal exitoso.

Paso N°1. Necesidad de Cubrir una Posición: en este punto, la Dirección de Seguridad deberá enviar a la Dirección de Talento Humano un memorándum explicando la necesidad de personal de seguridad.

Paso N°2. Decisión sobre realizar la búsqueda externa: la Dirección de Talento Humano informara al despacho rectoral la necesidad de Personal recibida por parte de la Dirección de Seguridad a fin, de que sea aprobada la búsqueda del personal a nivel externo.

Paso N°3. Revisión de la descripción del puesto: la Dirección de Seguridad cuenta con un manual de organización, más sin embargo no hay una descripción del cargo de Vigilante, razón por la cual esta descripción se basara en el manual descriptivo de cargos de la universidad de los andes, ya que es la herramienta en la cual se apoya la Universidad Nacional de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora – UNELLEZ – Barinas, al momento de asignar los cargos al momento de la contratación.

Paso N°4: En base a la descripción del puesto se publicara en el portal de la Universidad Nacional de los llanos Occidentales Ezequiel Zamora – UNELLEZ la oferta de empleo, en la cual se establecerán los requisitos, la hora, el lugar y el día en que se recibirán los currículos a fin de la Dirección de Talento Humano realice una selección de los mejores candidatos a entrevistar.

Paso N°5: una vez finiquitada la selección curricular, la Dirección de Talento Humano procederá a llamar a los candidatos los cuales serán entrevistados, aplicando los instrumentos diseñados.

Paso N°6: para finalizar, una vez realizadas las entrevistas, la Dirección de Talento Humano procederá analizar las entrevistas a fin de seleccionar al candidato ideal para ingresar a las filas de Seguridad Integral.



**INSTRUMENTO PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS
LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA UNELLEZ
BARINAS. CASO DE ESTUDIO DIRECCIÓN DE
SEGURIDAD INTEGRAL UNELLEZ**

DESCRIPCION DEL CARGO DE VIGILANTE

Vigilar las instalaciones físicas, bienes, personal y público en general de la Organización, cumpliendo con las normas de seguridad establecidas y utilizando los medios necesarios para garantizar el resguardo y custodia de los mismos.

PERFIL DEL CARGO DE VIGILANTE

Requisitos Mínimos:

- ✓ Educación Básica (novenio grado aprobado) y una experiencia de cuatro (4) años a nivel operativo.

Requisitos Favorables:

- ✓ Bachiller más curso de Vigilancia Privada menor o igual a tres (3) meses de duración y una experiencia de un (1) año a nivel operativo

Conocimientos , Habilidades y Destrezas:

Conocimiento en:

- ✓ Acciones y medidas de protección y seguridad a personas e instalaciones.
- ✓ Seguridad integral y vigilancia.
- ✓ Distribución de las instalaciones y sus adyacencias.
- ✓ Manejo y uso de técnicas y sistemas de seguridad de la Institución.
- ✓ Manejo de equipos de detección de incendios.
- ✓ Defensa Personal.

Habilidades Para :

Responder favorablemente ante situaciones de peligro Tomar decisiones ante cualquier

contingencia. Establecer relaciones interpersonales.

Destrezas en :

Manejo de su equipo de trabajo, y el manejo de vehículos automotores

Entrevista por Competencias – Técnica STAR:

Fecha: __/ __/____

Nombre y Apellido del Candidato: _____ **C.I.V.-** _____

Nombre y Apellido del Entrevistador: _____ **Hora:** _____

Situación N°1: Cuénteme ¿qué haría usted? si, durante un recorrido de patrullaje por la Universidad, percibe una actividad sospechosa en una de las áreas administrativas.

Respuesta del Entrevistado:

Tarea: Determinar la mejor forma de abordar la situación para garantizar la seguridad de la comunidad universitaria.

Acciones: Investigar discretamente la situación, comunicar con colegas para obtener apoyo, y proceder con un abordaje coordinado y preciso.

Resultados: Identificación y detención de los individuos involucrados en la actividad sospechosa, previniendo incidentes mayores y asegurando la integridad de la universidad.

Situación N°2: Si estuviera en la situación de que, recibe una alerta de posible inserción en el perímetro de la universidad en horas de la noche, ¿cómo actuaría?

Respuesta del Entrevistado:

Tarea: Desarrollar un plan de acción rápido y efectivo para abordar la potencial amenaza.

Acciones: Coordinar la respuesta con el equipo de seguridad, activar protocolos de emergencia, y realizar una búsqueda exhaustiva de la causa de la alerta.

Resultados: Identificación y neutralización de la amenaza, asegurando la seguridad de los estudiantes y el personal de la Universidad.

Situación N°3: En el caso que, durante un evento multitudinario en la universidad, se reporta un altercado entre dos grupos de estudiantes, ¿cómo abordaría la situación?

Respuesta del Entrevistado:

Tarea: Mediar en la situación y restaurar la calma sin recurrir a la violencia.

Acciones: Separar a los grupos enfrentados, establecer un diálogo pacífico para resolver el conflicto, y solicitar apoyo de las autoridades pertinentes de ser necesario.

Resultados: Resolución pacífica del altercado, evitando la escalada de la violencia y manteniendo un entorno seguro para todos los presentes en el evento.

Lineamientos:

Basándose en las respuestas del entrevistado, el analista de Talento Humano deberá determinar en base a las tareas, acciones y resultados idóneos, cuál de los candidatos se acercó o superó las expectativas, mediante informe detallado que deberá consignar a la Jefatura de Ingreso y Egreso de Personal de la Coordinación de Administración y Desarrollo adscrita la Dirección de Talento Humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amo, A. (2022). *Reclutamiento y Selección de Personal*. (1 era. Edición). Editorial Elearning S.L.
- Alles Martha (2006). *Selección por Competencias*. (1 era Edición). Editorial Granica S.A
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Científica*. (5ta. Edición). Editorial Episteme. Caracas.
- Arias, F. (2016). *Metodología de la Investigación*. Ediciones de la UNELLEZ. Barinas.
- Azuaje, E. (2011). *Pensamiento Gerencial*. Ediciones Urania.
- Balestrini, M. (2006). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. (7ma.ed.) Caracas: Ediciones Consultores Asociados.
- Bavaresco de P. (2016). *Proceso Metodológico de la Investigación*. Cómo Hacer u Diseño de Investigación. Editorial Academia Nacional de Ciencias. Caracas.
- Bavaresco, A. (2006). *Técnicas de Investigación*. Mc Graw Hill. México.
- Bettel. (2011). *Administración de Personal*. 2da edic. Mexico: Mc Graw Hill.
- Bettel. (2016). *Administración de Personal*. 3ra edic. Mexico: Mc Graw Hill.
- Brito (2012). *Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial*, Uninorte
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos de las Organizaciones*. (Tercera Edición). México Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría general de la Administración*. (Séptima Edición). Bogotá. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill. (Extraordinaria).
- Rodríguez, C. (2021). *Las Variables en la Metodología de la Investigación Científica*. Editorial área de innovación y ciencia primera edición.
- Constitución (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** 36.869 (Extraordinaria). Diciembre 30, 1999.

- David, F. (2016). *Gerencia Estratégica*. Legis. Fondo Editorial. Colombia. Bogotá. Editorial Prencite Hall Hispanoamericana. México.
- De Cenzo y Robbins, D. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: LimusaWiley.
- Boersner D. (2011), *La geopolítica del Caribe y sus implicaciones para la política exterior de Venezuela*. Ildis, instituto de selección latinoamericano e investigaciones sociales. Octubre (2011).
- Drucker, G. (2009). *La Gerencia del Siglo XXI*. 3ra edición. Editorial Planeta. Bogotá - Colombia.
- Eslava, A. (2004). *Gestión de talento Humano en las Organizaciones*. Ediciones Granica, S.A. Argentina.
- Flores, R. (2014). *La Administración de los Recursos Humanos*. México: UNID editorial digital.
- Gómez, L., Balkin, D, & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. (5ta Edición d.). Madrid, España: Pearson Educación, S.A.
- Haritchelhar, S. (2021). *El proceso de selección de personal como factor clave en el éxito de las organizaciones. Estudio de caso: Instituto de Seguridad Social del Neuquén*. Trabajo de grado Universidad Nacional del Comahue. Argentina . Marzo 2021.
- Hernán Camilo Piedrahita Parra, (2017). *La Selección del Personal, una Necesidad De las Empresas Seguridad Privada*. Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad. Bogota Junio (2017).
- Hernández, H. (2013). *El Método*. (4ta.ed.). Colombia: Norma.
- Hernández, S; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta.ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández y otros (2016). *Metodología de la Investigación*. Ediciones Mc Graw Hill. México.
- Hurtado J (2004). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas- Venezuela. Editorial SYPAL-FUNDACITE.
- Jones, P., & Smith, L. (2018). *Entrevista por Competencia: La técnica STAR para la selección de personal*. *Revista de Gestión de Recursos Humanos*, 10(3), 45-58.
- Manual de Organización (2017), de la Dirección de Seguridad Integral de la Universidad Nacional de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora – UNELLEZ – Barinas*
- Manual Descriptivo de Cargos Opsu – Universidad de la Andes Venezuela*

- Marlín Lilian Coromoto Salvatierra Iriarte (2013), *Participación de la comunidad en los procesos de ingreso de personal en el nuevo modelo de Policía Nacional Venezolano*. HAL OPEN SCIENCE. Trama Editorial Junio (2013).México.
- Márquez, J. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Palella, S. y Pestana, F. (2010). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. (3era.ed). Caracas: FEDUPEL: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental libertador.
- Pérez (2015). *Guía metodológica para anteproyectos de investigación*. 3ra edición. Editorial FEDUPEL.
- Ramírez, T. (2007). *Cómo Hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas, Editorial Panapo.
- Revilla, U. (2012). *Técnicas y Procesamientos*. España: Espasa.
- Ruiz y Duarte. (2014).*Lo que debes saber de un trabajo de investigación*. Tercera edición. Editorial gráficolor.
- Salama, P (1997). *Metodología de la Investigación*. Ediciones Barsa. Caracas.
- Sánchez, C. (2013).*El Talento Humano en las Organizaciones Empresariales*.Ediciones Granica, S.A. Argentina
- Zaidman, Hecmary. (2016). *Proceso de reclutamiento y selección de personal en la Empresa de administración y mantenimiento del Estacionamiento de un centro comercial ubicado en valencia Estado Carabobo*. Universidad de Carabobo facultad de ciencias económicas y sociales.

ANEXOS

ANEXO A
(CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE SEGURIDAD
INTEGRAL DE LA UNELLEZ)



Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional

Estimados Señores (as):

Reciba un cordial saludo, y a su vez le deseo éxito en el desempeño de sus funciones.

Me dirijo a usted, con la finalidad de solicitar se sirva responder cuestionario diseñado con el propósito de recaudar información en el trabajo de Maestría, titulado **DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA UNELLEZ – BARINAS**, para optar al grado de **Magister Scientiarum en Gerencia Planificación y Institucional**, en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Barinas. El mismo será utilizado como referencia básica para el desarrollo de dicha investigación. Como usted es parte de la institución importante conocer su opinión sobre el diseño de un instrumento para seleccionar el personal del área de seguridad integral.

Es importante destacar que la información aquí suministrada por su persona en este instrumento tendrá carácter anónimo, y será tratada de manera confidencial, para insumo exclusivo del investigador; por lo que es importante conocer su opinión con sinceridad.

Agradeciendo su colaboración, para el fortalecimiento del TEG, me suscribo.

Atentamente,

Lcda. Mariee Martínez



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrucciones:

- El presente cuestionario tiene unas series de preguntas, lea detenidamente cada una de ellas, seleccione con una (x) en la casilla correspondiente, una de las dos opciones que se señalan de acuerdo a los criterios

SI

NO

- La información suministrada será utilizada sólo para efectos del presente estudio, por tal motivo se le garantiza alta confidencialidad.
- Gracias por su receptividad.



FORMATO DE CUESTIONARIO

DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA UNELLEZ – BARINAS.

N°	Enunciado	Criterios	
		SI	NO
1	¿Considera que la Dirección de Talento Humano debe contar con un proceso de selección para el personal de Seguridad Integral?		
2	¿Cree necesario la implementación de un plan de inducción dirigido al personal nuevo ingreso de la Dirección de Seguridad Integral de la UNELLEZ?		
3	¿Cree usted que el Personal de Seguridad Integral debe tener experiencia en el área?		
4	¿Considera que el personal de seguridad integral debería tener conocimientos específicos en materia de seguridad, protección y resguardo?		
5	¿Opina usted que la dirección de Seguridad Integral debe contar con instrumentos de selección de personal?		
6	¿Considera que los instrumentos de selección de personal mejorarían el proceso de contratación del personal de Seguridad?		
7	¿Piensa que sería positivo para la institución aplicar algún tipo de test de habilidades para el personal postulante a los cargos de vigilancia?		
8	¿Cree que entrevistar a los candidatos al ingresar a las filas de seguridad mejoraría el servicio?		

9	¿Considera que los antecedentes penales son un requisito sine qua non para formar parte del personal de vigilancia de la Dirección de Seguridad Integral?		
10	¿Piensa que sería positivo establecer rasgos que le permitan a la institución determinar someramente como debería actuar el personal de seguridad ante situaciones puntuales?		
11	¿Considera que las referencias personales y laborales son importantes?		
12	¿Cree usted que es necesario diseñar un instrumento de reclutamiento y selección para el personal de la Dirección de Seguridad Integral de la UNELLEZ?		

ANEXO B

(ACTA DE VALIDACIÒN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS)



**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
Ezequiel Zamora
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional**

FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DISEÑADO

Nombres y Apellidos: MSc José Gregorio Vegas.

Título de la Investigación: Diseño de un Instrumento para la Selección del Personal de Seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ – Barinas.

Lugar de Trabajo: UNELLEZ BARINAS.

Fecha: 01/04/2024

Cargo que Desempeña: Docente Agregado Tiempo Completo.

1. Identifique con precisión en el instrumento anexo a las variables en estudio y sus respectivos indicadores.
2. Lea detenidamente cada uno de los ítems relacionados con cada indicador
3. Utilice este formato para indicar un grado de acuerdo a desacuerdo con cada enunciado que se representa, marcando con una equis (x) en el espacio señalado, de acuerdo a la siguiente escala:
Dejar
Modificar
Eliminar
Incluir otra pregunta
4. Si desea plantear algunas sugerencias para mejorar el instrumento, utilice el espacio correspondiente a observaciones

Universidad Nacional Experimental
De los llanos Occidentales
Ezequiel Zamora
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional

N° Ítems	Evaluación				Observaciones
	A	B	C	D	
1	√				
2	√				
3	√				
4	√				
5	√				
6	√				
7	√				
8	√				
9	√				
10	√				
11	√				
12	√				

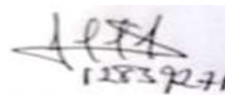
VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Leyenda: A= Dejar; B= Modificar; C= Eliminar; D= Incluir otra Alternativa.

Autor: Mariee Martínez.

Evaluador: José Gregorio Vegas.

Título: MSc. en Educación Ambiental. **Firma:**



Observaciones: _____



ACTA DE VALIDACION

Yo José Gregorio Vegas titular de la cédula de identidad N° V.-12.839.271, por medio de la presente certifico que he leído y revisado los instrumentos diseñados por la ciudadana Claireth Martínez Jiménez, portadora de la cédula de identidad N° V.-16.979.834, el cual se utilizará para la recolección de datos informativos en su trabajo de investigación titulado: **Diseño de un Instrumento para la Selección del Personal de Seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ – Barinas.**

El cual considero: **aprobado** para el propósito manifiesto de la investigación.

Observaciones: _

En Barinas a los 01 días del mes de Abril del año 2024.

A handwritten signature in black ink, followed by the number "12839271" written below it.

De conformidad.



FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DISEÑADO

Nombres y Apellidos: MSc Mildred del Valle Paredes.

Título de la Investigación: Diseño de un Instrumento para la Selección del Personal de Seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ – Barinas.

Lugar de Trabajo: Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ – Barinas.

Fecha: 04/04/2024

Cargo que Desempeña: Docente Agregado a Dedicación Exclusiva.

1. Identifique con precisión en el instrumento anexo a las variables en estudio y sus respectivos indicadores.

2. Lea detenidamente cada uno de los ítems relacionados con cada indicador

3. Utilice este formato para indicar un grado de acuerdo a desacuerdo con cada enunciado que se representa, marcando con una equis (x) en el espacio señalado, de acuerdo a la siguiente escala:

Dejar

Modificar

Eliminar

Incluir otra pregunta

4. Si desea plantear algunas sugerencias para mejorar el instrumento, utilice el espacio correspondiente a observaciones



N° Ítems	Evaluación				Observaciones
	A	B	C	D	
1	√				
2	√				
3	√				
4	√				
5	√				
6	√				
7	√				
8	√				
9	√				
10	√				
11	√				
12	√				

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Leyenda: A= Dejar; B= Modificar; C= Eliminar; D= Incluir otra Alternativa.

Autor: Mariee Martínez.

Evaluador: Mildred del Valle Paredes.

Título MSc en Ciencias de la Educación Superior. Firma:

Observaciones: _____

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

Universidad Nacional Experimental
De los llanos Occidentales
Ezequiel Zamora
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional

ACTA DE VALIDACION

Yo Mildred del Valle Paredes titular de la cédula de identidad N° V.-11.709.327, por medio de la presente certifico que he leído y revisado los instrumentos diseñados por la ciudadana Claireth Martínez Jiménez, portadora de la cédula de identidad N° V.-16.979.834, el cual se utilizará para la recolección de datos informativos en su trabajo de investigación titulado: **Diseño de un Instrumento para la Selección del Personal de Seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ – Barinas.**

El cual considero: **aprobado** para el propósito manifiesto de la investigación.

Observaciones: _

En Barinas a los 04 días del mes de Abril del año 2024.

De conformidad.



FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DISEÑADO

Nombres y Apellidos: MSc. Yuris López.

Título de la Investigación: Diseño de un Instrumento para la Selección del Personal de Seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ – Barinas.

Lugar de Trabajo: Coordinadora PNFA MGI UCSHCHF Barinas.

Fecha: 10/04/2024

Cargo que Desempeña: Coordinadora PNFA MGI UCSHCHF Barinas.

1. Identifique con precisión en el instrumento anexo a las variables en estudio y sus respectivos indicadores.
2. Lea detenidamente cada uno de los ítems relacionados con cada indicador
3. Utilice este formato para indicar un grado de acuerdo a desacuerdo con cada enunciado que se representa, marcando con una equis (x) en el espacio señalado, de acuerdo a la siguiente escala:
Dejar
Modificar
Eliminar
Incluir otra pregunta
4. Si desea plantear algunas sugerencias para mejorar el instrumento, utilice el espacio correspondiente a observaciones



Universidad Nacional Experimental
De los llanos Occidentales
Ezequiel Zamora
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional

N° Ítems	Evaluación				Observaciones
	A	B	C	D	
1	√				
2	√				
3	√				
4	√				
5	√				
6	√				
7	√				
8	√				
9	√				
10	√				
11	√				
12	√				

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Leyenda: A= Dejar; B= Modificar; C= Eliminar; D= Incluir otra Alternativa.

Autor: Maríee Martínez.

Evaluador: Yuris López.

Título: MSc. En Educación Firma: _____

Observaciones: _____

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

Universidad Nacional Experimental
De los llanos Occidentales
Ezequiel Zamora
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional

ACTA DE VALIDACION

Yo Yuris López titular de la cédula de identidad N° V.-17.577.977, por medio de la presente certifico que he leído y revisado los instrumentos diseñados por la ciudadana Claireth Martínez Jiménez, portadora de la cédula de identidad N° V.-16.979.834, el cual se utilizará para la recolección de datos informativos en su trabajo de investigación titulado: **Diseño de un Instrumento para la Selección del Personal de Seguridad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ – Barinas.**

El cual considero: **aprobado** para el propósito manifiesto de la investigación.

Observaciones:

En Barinas a los 10 días del mes de Abril del año 2024.

De conformidad.

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials "Y.L." followed by a stylized surname.

ANEXO C
(CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
MÉTODO HOJA EXCEL)

CONFIABILIDAD KR (20)													
SUJETOS	PREGUNTAS												
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	7
3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
4	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	8
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
7	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
8	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	11
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Total	10	8	9	9	7	8	10	10	9	8	10	10	
p	1,00	0,80	0,90	0,90	0,70	0,80	1,00	1,00	0,90	0,80	1,00	1,00	
q	0,00	0,20	0,10	0,10	0,30	0,20	0,00	0,00	0,10	0,20	0,00	0,00	
p*q	0,00	0,16	0,09	0,09	0,21	0,16	0,00	0,00	0,09	0,16	0,00	0,00	
Sumat p*q	0,96												
Var	3,289												
K	12												

Donde

K= Número de ítem del instrumento

p= porcentaje de personas que responden correctamente

q= Porcentaje de personas que responden incorrectamente

Var= Varianza total del instrumento

$$r_{kr20} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum p^*q}{Var} \right)$$

k

k-1

1,09

Σp*q

1-

0,71

→

KR (20)

0,77