



**Universidad de Oriente  
Núcleo de Sucre  
Escuela de Ciencias Sociales  
Programa de Gerencia de Recursos Humanos**

**PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LOS EFECTIVOS  
BOMBERILES ADSCRITOS A LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL  
ESTADO SUCRE. AÑO 2010**

**Autores:** Chopite, Román. C.I. 14.499.905  
Vera, Gustavo. C.I. 11.382.004

**Tutor:** Prof. (a). María Gabriela Guzmán.

Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al  
título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos.

Cumaná, Agosto de 2011.

**PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LOS EFECTIVOS  
BOMBERILES ADSCRITOS A LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL  
ESTADO SUCRE. AÑO 2010**

APROBADO POR:

---

Prof. (a). María Gabriela Guzmán

C.I 10.468.953  
Tutora

---

Prof. Teodyfer Gómez  
C.I 10.949.014  
Jurado Principal

---

Prof. (a). Lorena Gamboa  
C.I 16.703.486  
Jurado Principal

Este trabajo fue evaluado con la categoría de:

---

Cumaná, Agosto de 2011

## INDICE

DEDICATORIA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
LISTA DE CUADROS .....	iv
RESUMEN.....	v
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	4
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	4
1.1 Planteamiento del Problema.....	4
1.2 Objetivos .....	9
1.2.1 Objetivo General .....	9
1.2.2 Objetivos Específicos.....	9
1.3 Justificación.....	10
CAPÍTULO II .....	12
MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	12
2.2- Bases Teóricas .....	14
2.2.1 Organizaciones .....	14
2.2.2 Proceso de Reclutamiento de Personal .....	16
2.2.3 Fuentes del Proceso de Reclutamiento de personal .....	17
2.2.4 Importancia del Proceso de Reclutamiento de Personal .....	22
2.2.5 Proceso de Selección de Personal .....	22
2.2.6 Técnicas de Selección de Personal.....	23
2.2.7 Importancia de proceso de Selección de Personal .....	29
2.2.8 Evaluación y Control de los resultados del Proceso de Selección .....	30
2.3 Bases Legales.....	30
2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela .....	31
2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T) .....	32
2.3.3 Ley del Estatuto de la Función Pública.....	33
2.3.4-Reglamento Ley del Estatuto de la Función Pública .....	35
2.3.5 Ley de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencia de Carácter Civil. ....	36
2.4 Definición de Términos Básicos .....	38
2.5- Marco Institucional.....	40
2.5.1 Reseña Histórica .....	40
2.5.2- Mision .....	42
2.5.3 Vision .....	42
2.5.4 Descripción de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre .....	42

2.5.5 Estructura Organizativa de los Cuerpos de Bomberos Municipales del estado Sucre .....	43
CAPITULO III .....	48
MARCO METODOLÓGICO .....	48
3.1- Nivel de la Investigación .....	48
3.2 Diseño de la Investigación .....	48
3.3 Área de Estudio .....	49
3.4 Población y Muestra.....	49
3.5 Fuentes de Información.....	53
3.6 Técnicas de Recolección de datos.....	53
3.7 Instrumentos de Recolección de datos .....	54
3.8 Técnicas de procesamiento y Análisis de los Datos.....	55
CAPÍTULO IV .....	56
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	56
4.1 Presentación de los Resultados de la Aplicación del Cuestionario a los Bomberos del Estado Sucre. ....	56
4.1.1 Datos Demográficos.....	56
4.1.2 Reclutamiento de personal .....	62
4.1.3. Selección de personal.....	69
4.2 Resultados de la Entrevista .....	80
4.2.1 ENTREVISTA A LOS JEFES DE PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE .....	81
CONCLUSIONES .....	83
RECOMENDACIONES .....	86
BIBLIOGRAFÍA .....	88
ANEXOS .....	91
HOJA DE METADATOS .....	103

## **DEDICATORIA**

A **DIOS** por darme fortaleza y valor para transitar el largo camino de la vida y alcanzar mis metas.

A mis hijos, **Yelimar y Gustavo** por ser base fundamental de mí vida y fuente de fortaleza e inspiración.

A mis padres **Gustavo Vera y Carmen Durán** por darme apoyo para construir mi camino al éxito.

A mis **hermanos y amigos** por brindarme el apoyo para el logro de esta meta.

**MUCHAS GRACIAS A TODOS  
GUSTAVO VERA**

## **DEDICATORIA**

Primeramente a **DIOS** padre quien me ha llevado por el buen camino y me ha dado la fortaleza para vencer todos los obstáculos.

A mis padres **Román Chopite** y **Ludmila Zerpa** que con esfuerzo y dedicación pudieron darme todo lo necesario para llegar hasta aquí.

A mi novia **Adriana Salazar** quien por muchos años ha sido mi apoyo y empuje para salir adelante por eso amor te amo.

A mis **hermanos, amigos y demás familiares** por darme apoyo para alcanzar mis metas.

**GRACIAS POR SU APOYO  
ROMÁN LUIS CHOPITE ZERPA.**

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente a **nuestro Padre Celestial**, por darnos vida, sabiduría y fortaleza para superar los obstáculos que se nos presentan en nuestras vidas.

A la **Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre**, y a todos los profesores del Programa de Gerencia de Recursos Humanos por darnos la formación profesional alcanzada.

A las profesoras **Berna Colmenares y María Gabriela Guzmán**, por ser nuestras asesoras y amigas en la ejecución de este trabajo de investigación.

A todo el personal de los **Cuerpos de Bomberos del estado Sucre**, por toda la colaboración prestada para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación.

**A TODOS MUCHAS GRACIAS.**

## **LISTA DE CUADROS**



**Universidad de Oriente**  
**Núcleo de Sucre**  
**Escuela de Ciencias Sociales**  
**Programa de Gerencia de Recursos Humanos**

**PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LOS EFECTIVOS  
BOMBERILES ADSCRITOS A LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL  
ESTADO SUCRE. AÑO 2010**

**Tutor:** Prof. (a). María G. Guzmán. **Autores:** Chopite, Román. C.I. 14.499.905

Vera, Gustavo. C.I. 11.382.004

**RESUMEN**

Los procesos de Reclutamiento y Selección de personal son de gran importancia para toda institución ya que permiten ocupar cargos vacantes existentes en las mismas, por lo tanto, su aplicación resaltarán el éxito o fracaso de las instituciones. La presente investigación se basó en la Descripción de los Procesos de Reclutamiento y Selección de los efectivos bomberiles adscritos a los Cuerpos de Bomberos del Estado Sucre, de manera tal que permitió describir cómo son llevados a cabo estos procesos en las instituciones bomberiles. El nivel de la investigación fue de tipo descriptiva y el diseño de campo. Para la recolección de los datos se utilizaron el cuestionario a los efectivos bomberiles y la entrevista semi-estructurada a los jefes de personal encargados de realizar dichos procesos, aplicados a través de una muestra estratificada de acuerdo con la población de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre. De los resultados obtenidos se concluyó que estos procesos no son aplicados de manera previsiva en los diferentes Cuerpos de Bomberos del Estado Sucre, lo que no proporciona efectividad al momento de reclutar y seleccionar al personal para ocupar una vacante en la institución.

**Palabras Claves:** Procesos, Reclutamiento y Selección de Personal, Cuerpos de Bomberos del estado Sucre.

## INTRODUCCIÓN

En el mundo industrializado de hoy, la producción de bienes y servicios no puede ser realizada por personas que trabajen individualmente. Cuanto más industrializada es una sociedad, más depende ésta de las organizaciones para satisfacer las necesidades de las personas que conforman la sociedad. Cabe destacar, que las organizaciones ejercen una gran influencia en la vida de los individuos, en ellas las personas buscan desarrollar aptitudes ante las necesidades que éstas pudieran presentar para mejorar su calidad de vida. A medida que las organizaciones crecen requieren un mayor número de personas y aumentan la complejidad de los recursos necesarios para su supervivencia y crecimiento.

Los individuos y las organizaciones permanentemente están en una interminable evaluación de las actividades que se realizan dentro de las mismas, se entrelazan en un continuo proceso interactivo, de la misma manera que los individuos atraen y seleccionan a las organizaciones, informándose acerca de ellas, las organizaciones tratan de atraer individuos y obtener información acerca de ellos para decidir si les interesa aceptarlos o no. Estas necesitan a las personas para sus actividades y operaciones, para que puedan manejar adecuadamente los recursos financieros, materiales, y tecnológicos.

Las organizaciones desarrollan procesos que le permiten conocer al personal que ha de ingresar a las mismas, entre estos el Reclutamiento y la Selección. El Reclutamiento como proceso se puede decir que son técnicas y procedimientos para atraer candidatos calificados capaces de ocupar cargos dentro de una organización. A través de éste la empresa divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo. Una vez desarrollado este proceso le sigue la Selección de Personal, la cual se basa en la escogencia y toma de decisión del personal ya

reclutado que formará parte de la organización. Los procesos de reclutamiento y de selección de personal son necesarios para toda organización ya que permiten ocupar cargos vacantes existentes en la misma con personal idóneo.

Los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre son instituciones que tienen como finalidad brindarle a la colectividad la prevención, investigación y protección de los fenómenos adversos que puedan causar peligro a la vida de las personas y colectividad, y los bienes de los entes naturales y jurídicos del estado Sucre. En función de las actividades que desarrollan los efectivos de los cuerpos de bomberos, las instituciones requieren contar con efectivos bomberiles altamente calificados, con capacidad de responder ante las exigencias que su cargo demande, en cuanto a programas de servicios tales como: control y extinción de incendio, rescate y servicios de ambulancia con el fin de garantizar la protección que requiera la colectividad. Por ello, es necesario que los mecanismos que emplea la institución para reclutar y seleccionar personal deberían estar orientados, hacia personas que cumplan con las exigencias establecidas por la institución en cuanto al cargo, tales como; condición física, habilidad mental, entre otras; permitiría la adecuada y efectiva ejecución de las actividades que realiza la institución.

En vista de la importancia que tienen los procesos de reclutamiento y selección de personal para las instituciones se tiene como propósito fundamental en el presente trabajo Describir los procesos de reclutamiento y selección de los efectivos bomberiles adscritos a los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, con la finalidad de sugerir recomendaciones pertinentes en cuanto a establecer políticas, normas y procedimientos al momento de reclutar y seleccionar personal para lograr la eficiencia y eficacia de los mismos.

La metodología utilizada para el logro de los objetivos propuestos, se fundamentó en un nivel de tipo descriptivo, y un diseño de campo. La población objeto de estudio

estuvo representada por 427 efectivos bomberiles del Estado Sucre tomando en consideración para su estudio una muestra estratificada con afijación proporcional y la fuente de información estuvo conformada por los efectivos bomberiles adscritos a los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre. En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de información se hizo uso de la entrevista de tipo semi-estructurada y la encuesta modalidad escrita, a través del cuestionario.

El presente trabajo está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I. Problema de Investigación, se plantea el problema de la investigación, el Objetivo general y los objetivos específicos igualmente la justificación de la investigación.

Capítulo II. Marco Teórico. Se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas que sirvieron de apoyo para realizar el presente estudio, bases legales, definición de términos, y el marco institucional de los cuerpos de bomberos del estado Sucre.

Capítulo III. Marco Metodológico. Se expone el nivel de investigación, diseño de la investigación, área de estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de los mismos.

Capítulo IV. Presentación y Análisis de los Resultados. Se presentan los cuadros con sus respectivos análisis basados en los fundamentos teóricos expuestos en el Marco Teórico.

Finalmente se establecieron una serie de Conclusiones y Recomendaciones.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Durante el transcurso del siglo XX las organizaciones pasaron por diferentes fases que han marcado el desarrollo de las mismas, en cuanto a la transformación de sus estructuras y procesos. Entre los años (1900-1950), la estructura organizacional se caracterizó por ser piramidal y centralizada, por la departamentalización funcional, por el modelo burocrático, por la centralización de las decisiones en la dirección y por el establecimiento de normas y reglamentos internos para disciplinar y estandarizar el comportamiento de sus miembros. A las personas se les consideraba recursos de producción, junto con otros recursos organizacionales como máquinas, equipos y capital, de acuerdo con la concepción de tres factores tradicionales de producción: naturaleza, capital y trabajo.

Estos constantes cambios que han sufrido las sociedades en cuanto a lo económico, social y tecnológico de forma rápida e imprevisible han intensificado la complejidad de las relaciones humanas y organizacionales. Las organizaciones son una de las más complejas y notables entidades sociales que el hombre ha construido.

Las personas y las organizaciones están envueltas en un proceso continuo e interactivo de atraerse unas a otras. De la misma manera como los individuos atraen y seleccionan las organizaciones, informándose y formando opiniones acerca de ellas, éstas tratan de atraer individuos y obtener informaciones acerca de ellos para decidir si hay o no interés en admitirlos. La necesidad incesante de las organizaciones por crecer en el mercado productivo a través de la competencia entre ellas, las ha llevado

a la búsqueda y escogencia interesada de su personal, prestando para ello especial importancia a los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal.

Los procesos mencionados anteriormente están íntimamente vinculados con la planificación del recurso humano, tomando en consideración que la correcta aplicación del proceso de Reclutamiento por parte de la organización aseguraría, el éxito del segundo, a saber, la Selección de personal.

Según Chiavenato (2007:149), El Reclutamiento puede ser entendido como: ***“un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”***. En este sentido es importante resaltar que, el reclutamiento de personal es netamente una actividad de atracción y divulgación acerca de la existencia de puestos vacantes en cualquier organización. Sin embargo, para que este proceso se pueda dar de manera efectiva es necesario que él o los encargados de realizarlo manejen y conozcan los factores relacionados con el mercado de recurso humano para lograr atraer así a un gran número de candidatos aptos para ocupar los puestos vacantes exigidos por las instituciones.

Es necesario tomar en cuenta que si se recluta personal que no reúne las condiciones requeridas por las instituciones esto podría perjudicar y afectar a los demás procesos que conforman las funciones de recursos humanos y por ende traería como consecuencia pérdida de dinero y tiempo lo que no es conveniente para ninguna institución. Una vez que se tiene al personal ya reclutado para optar a un cargo se da por concluido el proceso como tal y se da paso al proceso de selección.

En cuanto al proceso de Selección, Chiavenato (1998:239) señala que éste se basa en ***“escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar ese cargo existente en la organización, tratando de mantener o aumentar la***

***eficiencia y el rendimiento del personal así como la eficacia de la organización”.***

Esta definición señala que el proceso de Selección de Personal se basa primordialmente en escoger entre los candidatos reclutados, aquellos que tengan más probabilidades de adaptarse al puesto vacante.

Estos procesos deben ser considerados de gran importancia para la organización, ya que el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamar la atención, de permitir la entrada y, por lo tanto, se considera una actividad positiva de invitación, y la selección es una actividad de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por lo tanto, de restringirla, ya que sólo ingresarán a la institución aquellas personas que cumplan con el perfil y exigencias de la misma.

En toda organización sin importar su actividad productiva es necesaria la aplicación de los procesos antes mencionados, permitiendo atraer candidatos para llenar una vacante y a su vez elegir a los individuos más aptos para ocuparlos, tomando en consideración el beneficio y desarrollo tanto personal como institucional en la consecución de metas y el logro de objetivos entre ambas partes.

Es importante resaltar que numerosas instituciones nacen con la misión de producir bienes y otras de prestar servicios a terceros, éstas últimas pueden ser: de seguridad y de bienestar a la sociedad. Las demandas por parte de la sociedad han de requerir que los trabajadores de cualquier tipo de institución estén lo suficientemente capacitados para dar respuesta inmediata y efectiva a tales exigencias. Dentro de este tipo de instituciones se pueden mencionar a los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, caracterizándose por ser instituciones profesionales, públicas, algunas dependientes de las Alcaldías municipales, otras por ser entes Autónomos y Gubernamentales como es el caso de los Bomberos Universitarios y Bomberos Aeronáuticos que dependen del Rectorado de la Universidad de Oriente y del Gobierno Regional y Nacional, respectivamente.

Estas instituciones tienen un régimen y disciplina especial con el objeto de cumplir con su objetivo, y brindarle a la colectividad la prevención y protección ante las amenazas físicas o naturales que pongan en riesgo la seguridad individual y colectiva, y a cada uno de sus intereses tanto de las instituciones públicas y privadas dentro de cada uno de los municipios y otros estados que requieran de su apoyo, bien sea, humano, científico, técnico o de asesoría profesional. Estas dependencias cuentan con un personal con la disposición necesaria para alcanzar los objetivos propuestos, entre los principales se encuentran, prevención de accidentes e incendios, control y extinción de incendios, atención de incidentes con materiales peligrosos, atención pre hospitalaria, asistencia y rescate en accidentes de tránsito, entre otros.

Para el cumplimiento de lo antes expuesto por parte del personal bomberil específicamente, las instituciones han de requerir en primer lugar contar con unos procesos de reclutamiento y selección de personal adecuados, permitiendo con ello que los efectivos que ingresen cumplan de manera efectiva con las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo. Sin embargo, se ha inferido a través de entrevistas informales y experiencia de los mismos efectivos que las actividades relacionadas con la administración del personal en los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, específicamente las referidas a los procesos de reclutamiento y selección no se realizan de manera previsiva, ya que se aplican únicamente cuando se presenta una vacante. En conversaciones sostenidas con los jefes de personal de los distintos Cuerpos de Bomberos, estos manifestaron su inquietud ante tal situación y además señalaron que el ingreso de efectivos bomberiles se viene realizando sin el previo análisis y evaluación de las necesidades existentes en la institución, ya que se realizan por recomendaciones internas, políticas y familiares, omitiendo ciertos lineamientos específicos que se consideran necesarios e imprescindibles y estos no son aplicados para la efectiva realización de los mismos, ya que al seleccionar a efectivos bomberiles que no posean el perfil adecuado requerido por éstas instituciones de acuerdo con la Ley de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y

Administración de Emergencias de Carácter Civil, puede representar a futuro un costo elevado a la misma, tales como accidentes en el cumplimiento de sus funciones, respuesta poco efectiva a las necesidades de la colectividad.

Además implicaría mayor inversión en los procesos de entrenamiento pudiendo emplearse parte de esa inversión para cubrir otros requerimientos tanto del personal como de la institución, a saber, dotación de equipos y materiales, mantenimiento para los equipos ya existentes, siendo esto necesario para responder de manera eficiente las distintas emergencias que puedan presentarse en la región, y el personal bomberil contratado deberá ser entrenado no en actividades específicas del cargo si no que se iniciará desde cero el proceso de entrenamiento porque el mismo no posee el perfil adecuado para responder las exigencias del cargo, se hace necesario señalar que algunas de estas instituciones actualmente no cuentan con Manuales Descriptivos de Cargos, sino que estas se basan en el Manual Descriptivo de Cargo de la Administración Pública Venezolana.

En vista de esta situación, y conociendo la apreciación del personal encargado de realizar estos procesos en las mencionadas instituciones, se consideró necesario apuntar una serie de interrogantes que permitió realizar una descripción de los procesos de reclutamiento y selección de los efectivos bomberiles con la finalidad de ofrecer orientaciones y recomendaciones para mejorarlos, si este fuera el caso.

- ¿De qué manera se realiza el proceso de reclutamiento de los efectivos bomberiles en los cuerpos de bomberos del estado Sucre?
- ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de selección de los efectivos bomberiles en los cuerpos de bomberos del estado Sucre?
- ¿Cuáles son los mecanismos de evaluación de los procesos de reclutamiento y selección de los efectivos bomberiles aplicados por estas instituciones?

## **1.2 Objetivos**

### 1.2.1 Objetivo General

Describir los procesos de reclutamiento y selección de personal aplicados a los efectivos bomberiles adscritos a los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre. Año 2010.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Describir el proceso de reclutamiento de los efectivos bomberiles desarrollado en estas Instituciones.
- Describir el proceso de selección de personal de los efectivos bomberiles en estas Instituciones.
- Señalar los mecanismos de evaluación de los procesos de reclutamiento y selección de de los efectivos bomberiles aplicados por las instituciones.

### **1.3 Justificación**

El propósito general del presente trabajo está orientado Describir los Procesos de Reclutamiento y Selección de los efectivos bomberiles adscritos a los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, con el objeto de sugerir a las instituciones las recomendaciones necesarias para lograr optimizar dichos procesos, si este fuera el caso.

Esta investigación beneficiará en general a los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, ya que permitirá sugerir mejoras con relación a los lineamientos que orientan los procesos de reclutamiento y selección de los efectivos bomberiles en las instituciones.

Para los jefes de personal resultará beneficiosa esta investigación ya que les permitirá captar el personal, tomando en cuenta el perfil de cada uno de los aspirantes para desempeñar un cargo vacante en la misma. Una vez teniendo las especificaciones del puesto, las habilidades y destrezas de los aspirantes se procederán a ubicar a cada uno en el cargo que más se adecue a su perfil.

Los resultados de esta investigación podrán ser utilizados por la organización para poner en práctica los procesos formales de reclutamiento y selección, lo cual le puede permitir que los efectivos bomberiles que ingresen a estas instituciones puedan acoplarse a las mismas y demostrar un desempeño adecuado.

De igual manera los resultados de esta investigación resultarán beneficiosos para la comunidad, ya que al aplicar debidamente los procesos de reclutamiento y selección podrá garantizar el ingreso de efectivos bomberiles aptos y calificados a la institución, y por ende, ayudaría a mejorar la calidad del servicio que éste pueda brindar a la misma.

Para los investigadores el presente estudio permitió poner en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera como estudiantes de la Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos, lo que contribuyó a enriquecer la formación académica pudiendo con ello alcanzar niveles de exigencia profesional requeridos por las diversas instituciones para lograr ser mejores profesionales a futuro.

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

El reclutamiento y la selección de personal son procesos de la administración de personal que han tenido gran relevancia durante las últimas décadas. Es por ello que se han realizado diversas investigaciones que han servido para detectar fallas y desviaciones en la aplicación de dichos procesos en organizaciones de variadas naturalezas.

Es necesario señalar que en esta investigación se realizó una descripción semejante a la actividad, en cuanto al reclutamiento y selección de personal con otras empresas tanto públicas como privadas, ya que existen escasas referencias al área exclusiva del tema, esto permitió especificar sobre el respectivo tema que es inédito por no contar con investigaciones previas referidas a este tipo de instituciones como lo son los Cuerpos de Bomberos.

A continuación se presentan algunas investigaciones relacionadas con los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal:

El trabajo de grado presentado por Márquez y Reyes, (2001) intitulado “Análisis del Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal Administrativo en el I.U.T. Jacinto Navarro Vallenilla”, cuyo objetivo general fue, Analizar los Procesos de Reclutamiento y Selección del Personal Administrativo en el I.U.T. “Jacinto Navarro Vallenilla”, de Carúpano, estado Sucre, durante el año 2001 tuvo las siguientes conclusiones:

El I.U.T. “Jacinto Navarro Vallenilla” no cuenta con un manual interno de normas, políticas y procedimientos, que le ayude a elegir el candidato adecuado, para cubrir vacantes disponibles y así garantizar el buen funcionamiento de la misma. En la institución se lleva a cabo el proceso de Reclutamiento y Selección de manera incorrecta, en lugar de utilizar políticas que ayuden al logro de los objetivos de la organización de manera eficaz.

Otro antecedente que sirve como sustento a la presente investigación fue realizado por Barbato y Rondón (2002) en su trabajo de grado intitulado, “Análisis del Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal en el Hotel Morichal”, Maturín año 2002. Su objetivo general fue identificar cada una de las etapas del Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal del Hotel Morichal. Maturín con el propósito de determinar la subjetividad u objetividad de dicho proceso. La siguiente es una de sus principales conclusiones:

La calidad del reclutamiento y selección de personal en el Hotel Morichal de Maturín, es deficiente, debido a que no existe un mando adecuado. No existe un modelo de selección de personal idóneo, el cual trae como consecuencia la falta de motivación y estímulo para desenvolverse en el campo de trabajo y las fuentes de reclutamiento utilizado por esta institución es la de recomendaciones personales.

Pérez (2002) en su trabajo de grado intitulado “El Proceso de Reclutamiento y Selección de personal administrativo de la empresa PROPISCA, S.A. Carúpano-Estado Sucre (Marzo/Diciembre 2002)”. Tuvo como objetivo principal Describir el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal administrativo de la empresa PROPISCA, S.A. Carúpano-Estado Sucre. Concluyendo lo siguiente:

El proceso de Reclutamiento y Selección de Personal que se ejecuta en la empresa PROPISCA.S.A, presenta varias limitantes que interfieren en el ingreso de recursos humanos calificados e idóneos para ocupar las vacantes, entre estas restricciones se encuentran: la escasez de manuales, de políticas y normas, de promoción interna y de compensación, en segundo lugar los costos que genera para la organización, utilizar técnicas de reclutamiento como los avisos de prensa, radio, internet, entre otros.

Por lo señalado anteriormente se puede evidenciar la coincidencia en relación a la situación existente en estas empresas con relación a los procesos de reclutamiento y selección de personal. El no desarrollar de manera adecuada estos procesos trae como consecuencia, según las conclusiones aquí expuestas que el trabajador que se recluta y se selecciona no cumple con el perfil que requiere el cargo vacante implicando diversos problemas para las organizaciones. Estas investigaciones son de gran importancia ya que a través de ellas se puede conocer la manera cómo se llevan a cabo estos procesos despertando el interés por analizarlos en otras instituciones, específicamente el caso de la presente investigación la cual se centra en una institución de gran relevancia para la sociedad por la calidad del servicio que presta, como lo son los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, en donde captar personal con el perfil adecuado ha de ser uno de sus propósitos fundamentales por el tipo de actividad que el personal de bomberos debe desarrollar.

## **2.2- Bases Teóricas**

Antes de entrar en el estudio de los procesos de reclutamiento y selección de personal, es necesario definir y mencionar algunos aspectos y generalidades relacionadas directamente con el tema, tales como: organización y la planeación de personal.

### **2.2.1 Organizaciones**

Las organizaciones son unidades sociales construidas de manera planeada y organizada para el logro de objetivos específicos. Al respecto, Chiavenato (2007:5) expresa lo siguiente:

Las organizaciones son un sistema de actividades coordinadas de dos o más personas. Estas constituyen sistemas ya que permiten mantener un equilibrio en todo su entorno. Entendiendo por Sistema un conjunto de elementos dinámicamente relacionados que desarrollan una actividad para lograr determinado objetivo o propósito.

En este sentido, las organizaciones constituyen una de las más notables entidades sociales que el ingenio humano ha creado. Éstas son consideradas por algunos autores como sistemas abiertos ya que se desenvuelven en su entorno tomando en consideración todos los factores externos que las rodean tales como: materia prima o información obtenida del ambiente, las cuales constituyen los insumos o entradas de recursos necesarios para que el sistema pueda operar.

Miller y Rice (1967) citado por Chiavenato (2007: 25) explican que:

Toda empresa se puede ver como un sistema abierto, con características comunes a un organismo biológico. Un sistema abierto existe y solo puede existir, mediante el intercambio de materiales con su ambiente. Importa materiales, los transforma por medio de procesos de conversión, consume parte de los productos de conversión para su mantenimiento interno y exporta el resto. Directa o indirectamente, intercambia sus resultados (salidas) para obtener nuevos insumos (entradas), con la inclusión de recursos adicionales para poder mantenerse. Estos procesos de importación, conversión, exportación, constituyen el trabajo que la empresa tiene que hacer para vivir.

Todas las organizaciones en general mantienen relación directa con el ambiente donde se desenvuelve de allí su relación con el mercado, ya que por ser estas consideradas sistemas abiertos que reciben, transforman y producen materias a través de diversos procesos de conversión que permiten a éstas mantenerse en el tiempo para su funcionamiento, y de esta forma beneficiar a la sociedad y a las personas que se desenvuelven dentro de ellas. Éstas dentro de las organizaciones aprenden los valores y comportamiento necesario para asumir un papel dentro de las mismas.

Por lo tanto hay que determinar lo que las organizaciones necesitan y cuáles son sus futuros planes de crecimiento y desarrollo. Lo que ciertamente implicaría nuevos aportes de recursos humanos para que cubra las necesidades de personal, así como el perfil que han de tener los nuevos integrantes de la institución; este tipo de información es necesaria para llevar a cabo el proceso de reclutamiento de personal.

### 2.2.2 Proceso de Reclutamiento de Personal

Toda organización independientemente de su tamaño o actividad productiva se ve afectada por los continuos cambios del medio en donde se desenvuelve, estos cambios pueden ser de índole social, políticos, económicos, entre otros. Es por ello que éstas deben contar con recurso humano calificado que pueda adaptarse a los diversos cambios existentes y así lograr ser más competitivas y exitosas. A través de los procesos de reclutamiento y selección de personal las organizaciones buscan obtener el personal idóneo y capaz de hacer frente a las condiciones de trabajo modernas. De allí, cuando en las organizaciones se presentan vacantes es necesario cubrirlas atrayendo candidatos potencialmente calificados a través del reclutamiento.

Según Chiavenato (2007:149) el proceso de reclutamiento de personal:

Es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recursos Humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

En base a lo expuesto por este autor el proceso reclutamiento de personal es una actividad que se basa principalmente en atraer personal calificado a la organización a través de técnicas de información las cuales son divulgadas para ocupar posibles vacantes existentes en la misma.

Schermerhorn y otros (2005:130) definen el reclutamiento como ***“el proceso en la administración eficaz del recurso humano que atrae a los individuos mejor calificados para que soliciten un puesto de trabajo determinado”***.

En este caso el reclutamiento es visto como una actividad que para poder desarrollarse de manera efectiva se debe tener conocimiento de las características del cargo vacante para así poder establecer relación entre los candidatos y el puesto que se desea llenar.

### 2.2.3 Fuentes del Proceso de Reclutamiento de personal

Las fuentes de Reclutamiento Son todos aquellos lugares donde se podrá encontrar recursos humanos necesarios para las organizaciones. Las fuentes del reclutamiento permiten a toda organización tener una amplia visión del personal que se pretende reclutar para hacer vida en la misma. Éstas se clasifican en: interno, externo y mixto.

#### 2.2.3.1 Reclutamiento Interno de Personal

Para Chiavenato (2007:158) el Reclutamiento interno ***“es cuando, al presentarse determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o trasferidos con promoción (movimiento diagonal)”***.

Para Dólan y otros (2003:73) el reclutamiento interno ***“se produce cuando surge la necesidad de cubrir un puesto de trabajo y para ello la empresa acude a la promoción de sus empleados (movimientos internos verticales) o a los traslados de éstos (movimientos horizontales)”***.

Según estos autores se puede señalar que el reclutamiento interno se enfoca en el personal ya existente en la organización para cubrir una vacante, siendo esto a través de ascensos, transferencias o promociones de aquellos trabajadores que cumplan con el perfil para cubrir dichos cargos.

- **Ventajas del Reclutamiento Interno de Personal**

El reclutamiento interno de personal es un procedimiento de movilización interna de recursos humanos. Entre las ventajas principales del reclutamiento interno de personal Dólan y otros (2003:73) señalan las siguientes:

- Da igualdad de oportunidades a todos los empleados.
- Crea una mayor apertura en la organización, al dar la posibilidad de que todos los empleados se enteren de los puestos ofertados.
- Aumenta el conocimiento de los empleados sobre la característica del puesto ofertado: nivel salarial, descripción del puesto, procedimiento requerido para su obtención, etc.
- Da la oportunidad a cada individuo de elegir por sí mismo cuál será el lugar en que mejor “encaje” en la estructura de puestos de trabajo de la organización.

- **Desventajas del Reclutamiento Interno de Personal**

Así como existen ciertas ventajas en el reclutamiento interno se pueden mencionar según Chiavenato (2007:159) las siguientes desventajas:

- Exige que los nuevos empleados tengan cierto potencial de desarrollo para que puedan promoverlos a un nivel superior del puesto con el que ingresan, además de motivación suficiente para llegar ahí; si la organización no ofrece oportunidades de crecimiento en el momento adecuado, correrá el riesgo de frustrar las ambiciones de sus empleados.

- Puede generar conflicto de intereses, pues al ofrecer la oportunidad de crecimiento, crea una actitud negativa en los empleados.
- Cuando se realiza continuamente, puede llevar a los empleados a limitarse cada vez más a las políticas y estrategias de la organización. Esto, los lleva a perder creatividad y actitud de innovación; aunque la organización puede desarrollar esfuerzos destinados a presentar soluciones importadas de otras empresas.
- No se puede hacer en términos globales en toda la organización; la idea de que cuando el presidente se ausente, de la organización puede tomar a un aprendiz de escritorio y promover o ascender a todo el mundo. Eso provoca una descapitalización del capital humano: la organización pierde un presidente y obtiene un oficinista aprendiz novato e inexperto. Para no dañar el patrimonio humano, el reclutamiento interno debe realizarse en la medida en que los candidatos internos tengan condiciones para igualar a los candidatos externos.

Las oportunidades, igualdad, motivación y decisión del empleado representan ventajas para el proceso de reclutamiento interno de personal, mientras que las exigencias de potencial, los conflictos de intereses, y la promoción continua de empleados puede ser desventajosa, ya que pudiera ocasionar una desmotivación y disminución del capital humano dentro de la organización.

#### 2.2.3.2 Reclutamiento Externo de Personal

Chiavenato (2007:160) expresa lo siguiente:

“El reclutamiento es externo cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con personas extrañas, vale decir, que este incide sobre los candidatos reales, disponibles o empleados en otras organizaciones, y puede involucrar una o más de las técnicas de reclutamiento”.

Mientras que el reclutamiento interno se enfoca en un contingente conocido de empleados internos, el reclutamiento externo se enfoca en candidatos ajenos a las

organizaciones, estos enmarcados dentro del mercado de recurso humano, donde para ellos aplican diversas técnicas para atraerlos y llegar a ocupar vacantes existentes.

- **Ventajas del Reclutamiento Externo de Personal**

El reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera de la organización. Según Dólan y otros (2003) ofrece las ventajas siguientes:

La de traer gente con ideas nuevas, punto de vista distintos y formas nuevas de abordar los problemas internos de la organización.

Aprovechar las inversiones en formación realizadas en otras empresas. A menudo resulta más económico y fácil contratar un profesional ya formado o cualificado, especialmente cuando la organización tiene necesidad inmediata de habilidades específicas.

- **Desventajas del Reclutamiento Externo de Personal**

Sin embargo, el reclutamiento externo presenta algunas desventajas, Dólan y otros (2003:74) señalan las siguientes:

- La duración del reclutamiento externo suele ser alta, si bien varía en función del nivel jerárquico del puesto que se pretenda cubrir.
- Su coste suele ser elevado.
- Puede ser menos seguro que el reclutamiento interno.
- Puede originar frustración entre el personal de la organización al ver que sus expectativas de carrera son cortadas.
- Puede afectar a la política salarial de la empresa, produciendo desequilibrios importantes y agravios comparativos.

Con lo anteriormente expresado por estos autores en cuanto al proceso de reclutamiento externo de personal se puede señalar que éste suele ser ventajoso para las organizaciones cuando éstas logran atraer personal ya formado por otras empresas

con ideas nuevas y frescas para abordar los problemas internos que pudiera presentar la organización en determinado momento, además de resultar más sencillo, económico y fácil contratar personal con experiencia. Sin embargo, éste puede ser menos seguro que el reclutamiento interno de personal ya que puede originar frustración entre los empleados de una organización al ver que sus expectativas de carrera son limitadas por la nueva adquisición de personal.

### 2.2.3.3 Reclutamiento Mixto de Personal

Debido a las ventajas y desventajas de los procesos de reclutamiento externo e interno la mayoría de las organizaciones han preferido abarcar otra forma de reclutar que la constituye el reclutamiento mixto. Chiavenato (2002:176) lo define como: ***“el complemento del proceso de reclutamiento externo y el interno”***. Éste puede ser adoptado de tres maneras:

- a) Inicialmente reclutamiento externo seguido de reclutamiento interno en caso de que aquél no dé los resultados deseables.
- b) Inicialmente reclutamiento interno seguido de externo en caso de que no se presente el resultado esperado.
- c) Reclutamiento externo e interno simultáneos: Se debe preferir candidatos internos frente a los externos en caso de igualdad de condiciones.

Podría decirse que el reclutamiento mixto es visto como el más adecuado cuando los resultados obtenidos de los reclutamientos interno y externo no son los esperados por la institución. En tal sentido, el reclutamiento mixto busca atraer personas calificadas disponibles u ocupadas de otras empresas cuando es necesario (reclutamiento externo), e interno, cuando la necesidad de cubrir una vacante, se logra llenar con personal perteneciente a la misma organización ya que éstas personas suelen estar más comprometidas con sus metas, a través de la combinación de

diversas técnicas, haciéndolo más complejo y efectivo en los casos en los que es requerida su aplicación.

#### 2.2.4 Importancia del Proceso de Reclutamiento de Personal

Según Chiavenato (2007:149) la importancia del proceso de reclutamiento de personal “es proporcionar la materia prima básica (candidatos) para el funcionamiento de la organización, además de ofrecer al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo y desarrollo”.

Lo expresado anteriormente por este autor permite afirmar, que el proceso de reclutamiento de personal representa un sistema que procura atraer candidatos del mercado de recursos humanos. Es decir, el proceso de reclutamiento de personal juega un papel fundamental, porque una vez realizado el proceso y se cuente con un número adecuado de candidatos es necesario realizar su escogencia, es decir, una selección entre los candidatos.

#### 2.2.5 Proceso de Selección de Personal

El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitante debe ser contratado. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

Al respecto Dessler (2001:173) indica que la selección de recursos humanos se basa en ***“seleccionar a la persona indicada para el puesto mediante los instrumentos de selección”***.

De igual forma, Schermerhorn y otros (2005:130) lo definen como **“el proceso que delimita una serie de pasos que van desde el filtro inicial de solicitantes de empleo hasta la contratación”**.

De acuerdo a estos autores el proceso de selección de personal se basa en integrar a los candidatos escogidos a desempeñar cargos que se adecuen con su perfil, y que permite a la organización mantener o aumentar su eficiencia y eficacia de acuerdo con las capacidades y habilidades de los nuevos aspirantes escogidos para ocupar los distintos cargos vacantes.

#### 2.2.6 Técnicas de Selección de Personal

Las técnicas de selección **“son aquellas que proporcionan un amplio conjunto de información sobre el candidato”**. Según Chiavenato (2007:177)

La selección de recursos humanos es un sistema de elección continua, es por esto que las organizaciones necesitan de diversas técnicas de selección necesarias para determinar capacidades, destrezas, y habilidades del personal seleccionado para ocupar una vacante.

Una vez que se tiene información respecto de los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección adecuadas para escoger a los candidatos adecuados. Según Chiavenato (2007:176-187), las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos: **a) entrevista de selección, b) pruebas de conocimiento o de capacidad, c) pruebas psicométricas, d) pruebas de personalidad, e) técnicas de simulación.**

### 2.2.6.1 Entrevista de selección

Entrevistar es probablemente el método que más se utiliza en la selección, no obstante que en este proceso existe demasiada subjetividad. Los objetivos imperceptibles, atribuidos a la entrevista son importantes para el buen desempeño en el cargo, y la evaluación que una persona capacitada haga es mejor que ninguna, la entrevista personal es el factor que más influye en la decisión final respecto de la aceptación o no de un candidato al empleo. La entrevista de selección debe ser dirigida con gran habilidad y tacto, para que realmente pueda producir los resultados esperados. Además, tiene innumerables aplicaciones, en el reclutamiento, selección, consejería y orientación, evaluación del desempeño, desvinculación, entre otras. La entrevista es un sistema de comunicación ligado a otros sistemas en función de cinco elementos básicos.

Según Chiavenato (2007:181) presenta éstos elementos de la siguiente manera:

-La fuente: el candidato, el cual posee características de personalidad, limitaciones, hábitos, maneras de expresarse, historia, problemas, etc. En este elemento se origina el mensaje.

El transmisor: el instrumento de codificación que transforma el mensaje en palabras, gestos o expresiones. La capacidad verbal y de expresión del candidato y del entrevistador se relaciona con el modo de codificar la información para transmitirla.

El canal: en la entrevista hay al menos dos canales, las palabras (lo más importante) y los códigos.

El instrumento para descifrar: los receptores de la información (entrevistado y entrevistador) pueden interpretar (descifrar) los mensajes de manera diferente.

El destino: a quien se pretende transmitir el mensaje. En el transcurso de la entrevista los cinco pasos anteriores operan de manera probabilística y no determinista, ya que puede ocurrir un ruido o transferencia en uno o en todos.

Uno de los métodos más utilizados en la selección de personal es la entrevista, ésta debe ser dirigida con gran habilidad por parte del entrevistador a través de la comunicación donde se establecen ciertos elementos para que ésta se haga de manera efectiva tomando en consideración cada uno de los pasos del proceso de comunicación.

#### 2.2.6.2 Pruebas de conocimiento o de capacidad

Las pruebas de conocimiento tienen como objetivo evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridos mediante el estudio, la práctica o el ejercicio. Chiavenato (2007:182), expresa que éstas pueden ser de tres tipos; según la manera cómo las pruebas se apliquen, en cuanto al área de conocimiento y la manera cómo se elaboran.

- 1-Según la manera como las pruebas se apliquen:
  - -Orales: preguntas y respuestas verbales.
  - -Escritas: preguntas y respuestas escritas.
  - -De realización: ejecución de un trabajo, prueba de mecanografía de taquigrafía, de diseño, o de manejo de un vehículo o fabricación de piezas.
- 2-En cuanto al área de conocimientos:
  - Generales: cuando tienen que ver con nociones. De cultura o conocimientos generales.
  - Específicos: cuando indagan conocimientos técnicos directamente relacionados con el cargo en referencia.
- 3- En cuanto a la manera como se elabora:
  - -Tradicionales: disertativo, expositivo.
  - -Objetivas: mediante pruebas objetivas.
  - Mixtas.

De acuerdo con lo expresado anteriormente se puede evidenciar que estas pruebas permiten a la organización evaluar de alguna manera las habilidades y potencialidades del personal que se pretende contratar, para de esta manera evitar posibles problemas que pudieran ocurrir a futuro.

#### 2.2.6.3 Pruebas psicométricas

Una vez que se tienen los resultados de las pruebas de conocimiento o de capacidad se hace necesario realizar esta prueba. Según Chiavenato (2007:187) las pruebas psicométricas *“se basan en el análisis de muestras del comportamiento humano, sometiéndose a examen bajo condiciones normativas, verificando la aptitud, para intentar generalizar y prever como se manifestará ese comportamiento en determinada forma de trabajo”*.

De acuerdo a este autor las pruebas psicométricas buscan generalizar el comportamiento de los individuos, a través de exámenes específicos que puedan determinar su aptitud ante el puesto de trabajo.

#### 2.2.6.4 Pruebas de personalidad

De acuerdo con Chiavenato (2007:188) las pruebas de personalidad pretenden:

Analizar los diversos rasgos determinados por el carácter (rasgos adquiridos) y por el temperamento (rasgos innatos). Se denominan genéricas cuando revelan los rasgos generales de personalidad en una síntesis global; y específicas, cuando investigan determinados rasgos o aspectos de la personalidad como equilibrio emocional, interés, frustraciones, ansiedad, agresividad, nivel de motivación.

Con lo expresado anteriormente se puede decir que las pruebas de personalidad sirven para analizar los distintos rasgos de las personas, sean estos determinados por el carácter (rasgos adquiridos) o por el temperamento (rasgos innatos). Es de resaltar que estas pruebas revelan los rasgos generales de la personalidad.

#### 2.2.6.5 Técnicas de simulación

Las técnicas de simulación son de gran importancia a la hora contratar a un individuo para ocupar un cargo dentro de la organización, según Chiavenato (2007:188) se define de la siguiente manera:

Junto con los resultados de las pruebas psicológicas y de las entrevistas, el aspirante es sometido a una situación de simulación de algún acontecimiento generalmente relacionado con el futuro papel que desempeñara en la empresa, suministrando una expectativa más realista acerca de su comportamiento futuro en el cargo.

Las técnicas de simulación de acuerdo con este autor permiten establecer un simulacro de las actividades que pudieran desempeñar a futuro las personas que optan por un cargo en las instituciones.

Las técnicas empleadas en un proceso de selección son variadas, en ocasiones las organizaciones llevan a cabo este proceso por sus propios medios, o en su defecto se contrata los servicios de una empresa especializada en selección de personal para las fases iniciales. Peña. (1997:122) desarrolló un modelo para realizar el proceso de selección mediante el empleo de:

- Fichas de Solicitud de empleos: Es utilizado para tener como formato único, información relevante de todos los candidatos.
- La Entrevista: Es una herramienta que se emplea en todos los procesos de selección, donde permite conocer si el candidato reúne los requisitos necesarios para ocupar el puesto que está vacante.
- Dinámicas de Grupo: Esta técnica permite conocer del candidato la capacidad que pueda tener para trabajar en equipo, liderazgo, comunicación verbal, entre otros.
- Pruebas Escritas: Se usan en el proceso de selección, para determinar los candidatos ideales, en algunos casos estas pruebas se realizan antes de la entrevista.
- Assesment Center: También conocido con el nombre de centro de evaluación, es una metodología de selección. Sirve para analizar las habilidades o

competencias de los candidatos, en una variedad de situaciones que simulan lo que podría ser trabajar en la organización.

Éste modelo indica que toda empresa debe poseer información sobre los candidatos que optan a un puesto vacante en la organización, esto con el fin de verificar si los mismos reúnen las condiciones necesarias, habilidades, destrezas simulando así las actividades a realizar dentro las organizaciones.

#### 2.2.6.6 La Selección de Personal como Proceso de Comparación

La selección de personal es un proceso fundamental para toda organización. Para la realización de dicha selección existen diversas formas: por comparación y por decisión. Según Chiavenato (2007:170:171) el proceso de comparación es considerado como:

Una función de staff, desarrollada de manera específica por la dependencia de selección de Recursos Humanos de la empresa que cuenta con psicólogos, en especial para la realización de esa tarea, con el propósito de que el proceso de selección esté sustentado en bases científicas y estadísticamente definidas. A través de la comparación, el organismo de selección (staff) presenta ante el organismo solicitante los candidatos aprobados en la selección. La decisión de escoger o rechazar es facultad del organismo solicitante o de su jefe inmediato superior.

La selección como proceso de comparación se basa en la asesoría específica de expertos a la hora de seleccionar al personal ya que estos pueden fundamentar las capacidades de los individuos a ocupar un puesto de trabajo a través de una serie de pruebas claramente definidas y una vez escogidos los aspirantes, los encargados de realizar este proceso decidirán si aceptarlo o no tomando en consideración el criterio de los expertos y los suyos.

#### 2.2.6.7 La Selección de Personal como Proceso de Decisión

Según Chiavenato (2007:171) la selección de personal como proceso de decisión se considera como:

Un proceso de comparación y decisión, puesto que por un lado está el análisis y las especificaciones del cargo, los que dan cuenta de los requisitos indispensables exigidos al aspirante y del otro lado candidatos profundamente diferenciados entre sí, los cuales compiten por el empleo.

En cuanto a la selección de personal como procesos de comparación y decisión se puede señalar que se basan en comparar las habilidades y características de los aspirantes ante las especificaciones del cargo y de lo que se requiere para ocuparlo, esta comparación se realiza utilizando para ello las diversas técnicas de selección, de allí escoger a los individuos que mejor se adecúen al cargo y decidir si son contratados o no.

#### 2.2.7 Importancia de proceso de Selección de Personal

Según Mondy (2005:162) la importancia del proceso de selección de personal ***“es identificar y emplear a las personas mejor calificadas. La selección es el proceso que consiste en elegir entre un grupo de solicitantes a las personas más adecuadas para un puesto y organización particular”***.

Por medio de la selección de personal la organización puede saber quiénes de los solicitantes que se presenten son los que tienen mayor posibilidad de ser contratados para que realicen eficazmente el trabajo que se les asigne. Este proceso implica igualar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad del solicitante con las especificaciones del puesto. Cuando la selección no se realiza bien el departamento de recursos humanos no logra los objetivos propuestos, asimismo, una selección

desafortunada puede impedir el ingreso a la organización de una persona con gran potencial o franquear el ingreso a alguien con influencia negativa que puede afectar el éxito de la organización.

#### 2.2.8 Evaluación y Control de los resultados del Proceso de Selección

Evaluar y controlar los resultados de un proceso de selección en la organización es fundamental ya que permitirá determinar la eficiencia y eficacia de cada uno de los aspirantes del cargo. Chiavenato (2007:190) señala:

El proceso de selección debe ser eficiente y eficaz. La eficiencia consiste en hacer correctamente las cosas: saber entrevistar bien, aplicar exámenes de conocimientos que sean válidos y precisos, dotar al proceso de selección de rapidez y agilidad, contar con un mínimo de costos operativos, involucrar a las gerencias y a sus equipos en el proceso de elección de candidatos, etc. La eficacia consiste en obtener resultados y lograr los objetivos: saber convocar a los más destacados talentos para la empresa y, sobre todo, colaborar para que ésta sea cada vez mejor con nuevas adquisiciones de personal.

Tomando en consideración lo antes expuesto el proceso de selección debe ser eficiente y eficaz, no es más que ejecutar las tareas, saber realizar las entrevistas y aplicar los exámenes de conocimientos apropiados y precisos. Cada vez que se realice éste proceso es conveniente involucrar a la gerencia y al resto del equipo que se implica en esta elección de los candidatos a desempeñar el cargo.

### **2.3 Bases Legales**

Dentro la legislación venezolana existen leyes que dictan diversos parámetros que se deben considerar para la aplicación de los procesos de reclutamiento y selección de personal. Esta investigación tiene un soporte legal, ya que los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre se rigen por la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela, Ley del Estatuto de la Función Pública y su Reglamento, y la Ley de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencia de Carácter Civil.

### 2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su condición de libre e independiente, permanente e irrenunciable se fundamenta en el ideario de Simón Bolívar, el Libertador, su patrimonio cultural y los valores de libertad, igualdad, justicia y paz internacional. En ésta se establece que la educación y el trabajo son los procesos fundamentales para garantizar los fines del estado. De ésta manera, los ciudadanos y las organizaciones sociales tienen el deber y el derecho de concurrir a la instauración y preservación de esas condiciones mínimas y de esa igualdad de oportunidades, aportando su propio esfuerzo, vigilando y controlando las actividades estatales, censurando la pasividad, la indiferencia y la falta de solidaridad.

Es conveniente resaltar la importancia y significación que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, le otorga a la función pública en la medida en que la honestidad, la eficiencia y eficacia de su ejercicio constituye prioridades indiscutibles dentro de las exigencias que la sociedad venezolana ha manifestado. No obstante se consagran principios de justicia social, democracia fuera de cualquier dogmatismo ideológico.

### **Del capítulo V: De los Derechos Sociales y de las Familias**

**Título III: De los Derechos Humanos y Garantías, y de Los Deberes contempla:**

**Artículo 87:** 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 pueda obtener ocupación productiva...

El artículo antes señalado expresa que todos los individuos tienen derecho a trabajar y que el estado debe garantizar a cada ciudadano ese derecho, las organizaciones están en la obligación de brindar la oportunidad a través de los procesos de captación de personal para que todo individuo pueda obtener un empleo digno, garantizándole la satisfacción de sus necesidades.

**2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T)**

La Ley Orgánica del Trabajo (1997) regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas al trabajo como hecho social, siendo esta la base fundamental para el desarrollo de las relaciones laborales.

**Título I: Normas Fundamentales, del Capítulo II: Del Deber de Trabajar y del derecho al Trabajo.**

**Artículo 23:** “Toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad”

**Artículo 24:** “Toda persona tiene derecho al trabajo. El estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa”.

**Artículo 26:** Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basadas en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se consideraran discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos.

Los artículos antes mencionados, determinan que debe existir igualdad sin discriminación de raza, sexo, religión, o cualquier otra condición personal. Establecido por la legislación venezolana.

Estos artículos establecen que se debe incluir a toda persona en las organizaciones a través del reclutamiento y la selección de personal ajustándose estos al perfil requerido para su beneficio, sin exclusiones de cualquier índole y garantizando que todos los candidatos reciban un mismo trato durante los procesos.

### 2.3.3 Ley del Estatuto de la Función Pública

Esta ley regirá las relaciones de empleo público entre los funcionarios públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales; lo que comprende, el sistema de dirección y de gestión de la función pública y la articulación de las causas públicas, e igualmente la administración de personal, el cual incluye planificación de recursos humanos, selección, ingreso, inducción y desarrollo, planificación de carreras, ascensos, traslados, escalas de sueldos y normas para el retiro.

**Artículo 3.** Funcionario o funcionaria público será toda persona natural que, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente, se desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente.

Los funcionarios o funcionarias públicos son todas aquellas personas naturales, nombradas por la autoridad competente y se desempeñen en el ejercicio de una función pública remunerada con carácter permanente como es el caso de la presente investigación donde se considera al personal de bomberos como funcionarios públicos adscritos a las alcaldías, instituciones autónomas y entes gubernamentales.

**Artículo 1.** La presente Ley regirá las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales, lo que comprende:

1. El sistema de dirección y de gestión de la función pública y la articulación de las carreras públicas.

2. El sistema de administración de personal, el cual incluye la planificación de recursos humanos, procesos de reclutamiento, selección, ingreso, inducción, capacitación y desarrollo, planificación de las carreras, evaluación de méritos, ascensos, traslados, transferencia, valoración y clasificación de cargos, escalas de sueldos, permisos y licencias, régimen disciplinario y normas para el retiro.

La Ley del Estatuto de la Función Pública regula las relaciones de empleo entre los funcionarios (as) públicos de la administración pública, en este caso a los efectivos bomberiles que conforman los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre los cuales comprenden los sistemas de gestión de la función pública la articulación de las carreras públicas, igualmente incluye la planificación de los recursos humanos, los procesos de reclutamiento, selección, inducción, la evaluación de méritos, ascensos entre otros.

**Artículo 40:** El proceso de selección de personal tendrá como objeto garantizar el ingreso de los aspirantes a los cargos de carrera en la Administración Pública, con base en las aptitudes, actitudes y competencias, mediante la realización de concursos públicos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes posean los requisitos exigidos para desempeñar los cargos, sin discriminaciones de ninguna índole.

El proceso de selección de personal según el artículo antes citado tiene como objeto asegurar el ingreso de los aspirantes a los cargos de bomberos que se oferten en las distintas instituciones bomberiles del estado. Dicho ingreso estará basado en las aptitudes, actitudes y competencia, mediante la realización de concursos públicos en igualdad de condiciones, y de todas aquellas personas que posean los requisitos exigidos por el cargo sin discriminación de ninguna índole.

**Artículo 41:** Corresponderá a las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración Pública la realización de los concursos públicos para el ingreso de los funcionarios o funcionarias públicas de carrera.

A las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración Pública le corresponderá realizar los concursos públicos para así calificar cualitativamente las aptitudes de las personas aspirantes que pretendan optar el ingreso en dichos cargos. Con la realización de estos concursos, se intenta dar en carácter de imparcialidad al proceso de ingreso de personal a las instituciones de carácter público.

#### 2.3.4-Reglamento Ley del Estatuto de la Función Pública

**Artículo 122:** La oficina central de personal planificará y coordinará con los organismos públicos, los concursos para reclutar y seleccionar al personal requerido para ocupar cargos vacantes en la Administración Pública Nacional.

La oficina central planifica y coordina los concursos para ocupar cargos vacantes dentro de la Administración Pública, esto con el fin de proporcionar oportunidades tanto de ingreso como de promoción al personal ya existente en la misma a través de un ente centralizado para controlar el ingreso de los mismos a ocupar los cargos vacantes en la institución.

### 2.3.5 Ley de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencia de Carácter Civil.

Los Cuerpos de Bomberos surgen en Venezuela en el año 1936 como órganos encargados de la prevención, combate, extinción de incendios y atención de emergencias. En la actualidad en el estado Sucre existen 13 Cuerpos de Bomberos en las especialidades de municipales, marinos, aeronáuticos y universitarios. La Constitución de 1999, en sus artículos 55 y 332 incorpora el concepto de seguridad ciudadana e incluye a los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de carácter civil como órganos de seguridad ciudadana.

**Artículo 1.** La presente Ley tiene por objeto establecer la estructura, competencia, organización, administración y funcionamiento de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil, su articulación en el ámbito nacional, estatal y municipal, así como las normas que rigen el ejercicio de la profesión de bombero y bombera, con el fin de garantizar la integridad de los ciudadanos y la protección de los bienes públicos y privados.

Esta ley tiene como objeto establecer la estructura organizativa, la administración y el funcionamiento de los Cuerpos de bomberos en el ámbito estatal municipal y nacional, igualmente la de regir la profesión de los bomberos y bomberas y así garantizar la integridad de todos los ciudadanos y la protección de todos sus bienes tanto público como privados.

#### **Requisitos para ser Comandante de un Cuerpo de Bomberos:**

**Artículo 44:** para ser primer Comandante de un Cuerpo de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil, se requiere: 1- Ser venezolano o venezolana; 2- Ser Oficial de Bomberos y Bomberas; 3- Ser Bombero o Bombera Profesional de carrera; 4- Haber realizado estudios y tener experiencia en gerencia y dirección de personal; 5- Haber concluido estudios universitarios a un nivel mínimo de Técnico Superior; 6- Tener por lo menos diez (10) años de

antigüedad en el servicio de bomberos; 7- Los demás establecidos por el reglamento del presente Decreto Ley.

De acuerdo con lo planteado anteriormente, se toma en consideración una serie de requisitos que permitirán a los efectivos bomberiles ascender al rango de primer comandante, siendo esto posible solo y únicamente para aquellos efectivos que cumplan con dichas exigencias.

### **Requisitos, para ser primer comandante de un Cuerpo de Bomberos y Bomberas Universitarios:**

**Artículo 45:** Para ser Primer Comandante de un Cuerpo de Bomberos y Bomberas Universitario se requiere: 1- Ser venezolano o venezolana; 2- Ser Bombero y Bombera profesional de carrera; 3- Haber aprobado por lo menos el 50% del pensum de la carrera o concluido estudios universitarios a un mínimo de Técnico Superior; 4- Formar parte de la comunidad universitaria; 5- Los demás establecidos por el reglamento del presente Decreto Ley.

Lo planteado anteriormente, permitirá a los efectivos bomberiles universitarios ascender al rango de primer comandante, tomando en consideración para ello una serie de requisitos, siendo esto posible y únicamente para los efectivos que cumplan con dichas exigencias.

## **Título IV Ejercicio de la profesión de Bombero y Bombera.**

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

#### **Requisitos para ejercer la función de Bombero y bombera:**

**Artículo 50:** Para ejercer en la República la profesión de Bombero o Bombera, se requiere: 1- Poseer título de Bombero o Bombera expedido por un instituto de Formación Profesional debidamente autorizado; 2- Registrar el título correspondiente en las Oficinas Públicas que establezcan las leyes; 3- Cumplir con las demás

disposiciones contenidas al efecto en este Decreto – Ley y demás leyes aplicables.

Los requisitos para la categoría de Bombero o Bombera asimilado, serán establecidos en el Reglamento respectivo.

Estos artículos antes expuestos hacen referencia al perfil que se requiere para ser funcionario bomberil y comandante dentro de estas instituciones.

#### **2.4 Definición de Términos Básicos**

**Bombero:** es la persona que se dedica a extinguir incendios. Fuente: **Cuerpos de Bomberos Municipales del Estado Sucre.**

**Descripción de Cargos:** es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencia de los demás. (Chiavenato: 2002).

**Organización:** es la estructura intencional formalizada de los roles y cargos de una empresa. (Koontz: 1991)

**Planeación de personal:** es el proceso de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo. Se trata de anticipar cual es la fuerza de trabajo y los talentos humanos necesarios para la realización de la actividad organizacional futura. (Chiavenato: 2007).

**Reclutamiento de personal:** proceso por el que se genera un conjunto de candidatos calificados para un determinado puesto de trabajo. (Gómez y otros: 2003).

**Reclutamiento Externo de Personal:** es aquel que permite atraer candidatos que no están empleados en la organización. (Dessler: 1996).

**Reclutamiento Interno de Personal:** es aquel que permite estimular el desarrollo de sus propios empleados, para intentar atraer personal y ocupar puestos de trabajo. ( De Cenzo: 2003).

**Reclutamiento Mixto:** abarca tanto fuentes internas como externas de recursos humanos. (Gan: 2007).

**Selección de Personal:** escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar ese cargo existente en la organización, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal así como la eficacia de la organización. (Chiavenato: 1998).

**Sistema abierto:** está constituido por los insumos o entradas de recursos necesarios para que el sistema pueda operar. Esos recursos son operados por las diversas partes del sistema (subsistemas) y transformados en salidas o resultados para ser devueltos al ambiente. (Chiavenato: 2002).

**Técnicas de selección de personal** Las técnicas de selección son fundamentales para la escogencia de personas que pretenden ocupar un puesto en la organización. (Gómez, Rondón: 1998).

## **2.5- Marco Institucional**

### 2.5.1 Reseña Histórica

Según información suministrada por los Cuerpos de Bomberos del Estado Sucre. Los Bomberos en Venezuela se fundan en Caracas el 5 de julio de 1936, durante el gobierno de Eleazar López Contreras, siendo este el primero del país, ya existían el de Chile, Panamá y República Dominicana fundados cuarenta años atrás. De estos tres países vinieron los primeros instructores a Caracas.

Hubo varios intentos de crearlo antes, pero eso no era una prioridad para el régimen de Juan Vicente Gómez. El primer cuartel estuvo en Plaza España. Le derriban para dar paso a la Avenida Urdaneta, durante el gobierno de Marcos Pérez Jiménez. De manera provisional los bomberos estuvieron varios años en San Martín hasta ser instalados en la sede actual, en la esquina de Rosario.

El Cuerpo de Bomberos de Cumaná, inicia sus actividades el 12 de mayo de 1955, en un galpón ubicado en la calle Junín # 30, perteneciente al señor Bartolomé Coba Rodríguez, como una institución eminentemente voluntaria, siendo fundador y primer comandante el Sargento I Carlos Felipe Herrera, perteneciente al Cuerpo de Bombero del Distrito Federal, quien ejerció esta viable labor hasta el año 1963.

El 17 de mayo 1955, en sesión ordinaria del Consejo Municipal del Municipio Sucre, el ingeniero Municipal presenta los planes de construcción de la sede del Cuerpo de Bombero de Cumaná, en este proyecto se contemplaba la construcción de un taller mecánico para los vehículos de la municipalidad con un área de 1.700mts. para el 2 de diciembre de este mismo año, es entregado el edificio sede del Cuerpo de Bomberos de Cumaná ubicado en la Av. Fernández de zerpa, cruce con calle Araya

hasta con los actuales momentos, razón por la cual esta institución pasa a depender del Consejo Municipal.

El 12 de Diciembre de 1955, se inaugura oficialmente la sede del Cuerpo de Bomberos de Cumaná, a partir de esta fecha comienzan en otros municipios del estado Sucre a aparecer otros cuerpos de bomberos, hoy en día existen Trece (13) instituciones Bomberiles las cuales están constituidas por los Bomberos Municipales, Bomberos Aeronáuticos, Bomberos Marinos y los Bomberos Universitarios. Con el fin de asistir a las comunidades que requieran de sus servicios. Es de resaltar que 9 de estas instituciones son dependientes de las alcaldías, bomberos Universitarios dependiente del Rectorado de la Universidad de Oriente, Bomberos Aeronáuticos Cumana y Güiría pertenecientes a la Gobernación del estado Sucre y los Bomberos Aeronáuticos de Carúpano bajo la administración del Inac.

Actualmente los bomberos (o el cuerpo de bomberos) son una organización que se dedica a:

- Prevención de accidentes e Incendios
- Control y Extinción de incendios.

- Atención de incidentes con materiales peligrosos.

- Atención Prehospitalaria.

- Salvamento de personas y animales en casos de emergencia.

- Asistencia y rescate en accidentes de tráfico.

- Control de la prevención en la edificación (soporte técnico).

- Otros siniestros difíciles de catalogar.

- Formación popular y de empresas para la autoayuda en situación de riesgo.

Tradicionalmente la tarea principal de los bomberos ha sido extinguir fuegos pero en las décadas pasadas el número de ayudas técnicas se ha elevado.

### 2.5.2- Mision

Las instituciones tienen como misión:

Proteger a los habitantes y propiedades del estado, responder a las necesidades de los ciudadanos mediante un rápido, profesional y humanitario servicio, cumpliendo con el compromiso a través de la prevención, combate y extinción de incendios, servicios de emergencias médicas Pre-Hospitalarias, rescate, educación a la ciudadanía para la autoprotección, atención de desastres y calamidades públicas, técnicas, sociales, naturales; utilizando suficientemente todos los recursos asignados a los comandos, para proporcionar el mejor servicio a las comunidades (Fuente: Cuerpos de Bomberos Municipales del estado Sucre).

### 2.5.3 Vision

Estas instituciones tienen como visión:

Disponer de una institución capacitada profesionalmente, con funcionarios que tengan una preparación acorde con las exigencias del mundo moderno, a fin de alcanzar los niveles óptimos de calidad y excelencia, para la tranquilidad y satisfacción de la comunidad (Fuente: Cuerpos de Bomberos Municipales del estado Sucre).

### 2.5.4 Descripción de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre

Los Cuerpos de Bomberos del Estado Sucre, están ubicados en Nueve (9) Municipios conformados por Trece (13) Instituciones bomberiles, son organismos de Administración de Emergencias de Carácter Civil, y constituyen un Órgano de Seguridad Ciudadana que depende directamente de las Alcaldías del estado Sucre.

### **Lema**

Los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre tienen como lema “Disciplina y Abnegación”, con miras de eficiencia, ética profesional y respuesta inmediata a las comunidades que claman por su ayuda samaritana y humana.

### 2.5.5 Estructura Organizativa de los Cuerpos de Bomberos Municipales del estado Sucre

En la actualidad los Cuerpos de Bomberos Municipales del estado Sucre, están conformados por trece (13) estaciones ubicadas estratégicamente para atender con mejor eficacia y prontitud las emergencias de las parroquias de todos los municipios del estado Sucre. En relación al recurso humano la conforma un personal profesional de la carrera.

En función de la dinámica que están adquiriendo los Cuerpos de Bomberos Municipales del estado Sucre han adecuado su funcionalidad a una forma que le permita por una parte, apoyar las actividades y áreas de las instituciones y por otra, administrar el recurso humano que integra la gran familia bomberil. Razón por la cual el trabajo dentro de las diferentes divisiones o departamentos requiera de un tratamiento distinto, en virtud de las actividades implícitas que redundará en beneficio de la colectividad a la cual se deben. Es por ello, que la estructura organizativa diseñada reúne diversas características que permiten desarrollar su funcionalidad, y mantener una cooperación activa de todos sus elementos, y controlar el trabajo que se requiere para que los Cuerpos de Bomberos funcionen correctamente y puedan plantearse objetivos capaces de cumplirse y de ser medidos sus resultados.

#### **Comandancia General**

- Elabora presupuestos en relación a las necesidades de la institución.
- Elabora informes sobre toda actuación de emergencia donde ha actuado la unidad, indicando los bienes afectados o destruidos y la identidad de las personas perjudicadas por el siniestro, de las maniobras efectuadas y materiales empleados, así como su opinión sobre las causas comprobadas o presuntas que originaron el siniestro y cualquier otro dato que a su juicio ofrezca la experiencia que de la misma pudiera derivarse.

- Elaborar informes sobre la capacidad y conducta de cada miembro del personal.
- Emitir declaraciones a los medios de comunicación social referente a situaciones donde se ven involucrada la institución.

### **Inspectoría General**

Se encarga de las inspecciones administrativa, operacional, investigación y consultoría jurídica.

### **División de Operaciones**

- Se encarga del apoyo operacional.
- Dirige al departamento de combate y extinción de incendio, búsqueda y rescate, las emergencias pre-hospitalarias y materiales peligrosos, comunicaciones y transmisiones.
- Coordina a cada una de las secciones de guardia.
- Dirige al departamento de instrucción.
- Supervisar las diferentes secciones de la planta física, a fin de comprobar y garantizar su buen funcionamiento.

### **División de Prevención e investigación**

- Coordina todo lo referente a las investigaciones de siniestros.
- Coordina las actividades de prevención y asesorías técnicas fiscalización y control incendio.

### **División de Administración**

- Administrar los recursos financieros pertenecientes a los Cuerpos de Bomberos.
- Programar, controlar y efectuar la adquisición de bienes, materiales y contratación de servicios.
- Garantizar la tramitación y cumplimiento de los pagos administrativos, a través de la ejecución de presupuesto de gastos de los Cuerpos de Bomberos.

- Conciliar periódicamente la ejecución presupuestaria con la ejecución financiera.
- Movilizar conjuntamente con el Director las Cuentas Bancarias.
- Dirigir, coordinar y supervisar todo lo relativo a la administración de bienes adscritos a los Cuerpos de Bomberos.
- Dirigir, coordinar y controlar el registro contable de las operaciones que realizan los Cuerpos de Bomberos.

### **División de Personal**

- Garantizar que las políticas de Reclutamiento y Selección de Personal se realicen, atendiendo los requerimientos del personal en concordancia con las actividades inherentes al organismo, y que además se adapten a las técnicas, normas y procedimientos exigidos en la Ley del Estatuto de la Función Pública, en la Ley Orgánica del Trabajo y sus Reglamentos.
- Coordinar y ejecutar las herramientas de cálculo propias de la Gestión del Recurso Humano de conformidad con la Ley.
- Programar y ejecutar las actividades referidas a los registros y controles de los diferentes movimientos de personal.
- Asegurar que la actuación del funcionario se ajuste a las Leyes, Normas e instrucciones inherentes a la responsabilidad del cargo que ocupa.
- Evaluar la efectividad del control interno, en lo referente a la supervisión de los empleados y obreros del ente en cuestión.
- Garantizar que los movimientos del personal estén debidamente aprobados por la máxima autoridad del organismo.
- Proponer y dirigir la ejecución de programas de evaluación de desempeño de los trabajadores del Servicio Autónomo, para promoverlos, reconocerles sus méritos y superar las debilidades que presenten.
- Garantizar que se ejecuten los planes y programas de desarrollo del personal a fin de satisfacer las necesidades requeridas.

- Determinar si los sueldos y salarios han sido debida y uniformemente establecidos según los cargos ocupados por el personal del Servicio Autónomo.
- Asegurar que los trabajadores gocen de los beneficios que establecen la Ley del Estatuto de la Función Pública y la Ley Orgánica del Trabajo.

Una vez especificado lo concerniente a los Cuerpos de Bomberos Municipales en cuanto a su historia y estructura organizativa, se hará referencia a continuación de una síntesis de la historia de los Bomberos Aeronáuticos y Marinos, según información suministrada por los Cuerpos de Bomberos aeronáuticos y Marinos del Estado Sucre.

En cuanto a los Bomberos Aeronáuticos, se tiene que éstos nacen el 13 de Octubre del año 1947, como una necesidad para atender las emergencias que se presentaban como resultado del creciente auge de la aviación comercial. Los mismos tienen como misión principal el salvaguardar vidas humanas en caso de accidentes aéreos y actuar en todo lo concerniente a la prevención e investigación de incendios en los aeropuertos y sus instalaciones apoyados en tecnología de vanguardia que garantizan niveles óptimos en la prestación del servicio.

Cinco años más tarde se crea el Cuerpo de Bomberos Marinos por la Dirección de Marina Mercante en junio del año 1952 e integrado por los Destacamentos de Maracaibo y Puerto Cabello, dirigida entonces por el Capitán de Corbeta Arístides Rojas. El cuerpo de Bomberos Marinos nace como una necesidad inaplazable ante el incremento del tonelaje de mercancías transportadas por vía marítima, que llegaban a los puertos venezolanos y ante la necesidad de ofrecer mayor seguridad, tanto a los buques de bandera nacional como a las de bandera extranjera.

Éstos tienen como misión principal la prevención, detección y extinción de incendios en las zonas portuarias y en los buques, así como también intervenir en los

nafragios y actuar en toda clase de labores de búsqueda y salvamento de vidas, bienes y propiedades en el ámbito de la Circunscripción Acuática.

Es de resaltar que dentro del estado existen otros Cuerpos de Bomberos pertenecientes a Instituciones Autónomas y Entes Gubernamentales entre estos los Bomberos Aeronáuticos, Bomberos UDO y Bomberos Marinos que poseen una estructura organizativa distinta a los Cuerpos de Bomberos Municipales de los cuales se hizo referencia. De acuerdo con esto, se hace referencia que la estructura organizativa de los Cuerpos de bomberos mencionados anteriormente se encuentra en revisión y actualización. Es por ello que no se hace referencia de los mismos.

## **CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1- Nivel de la Investigación**

La investigación fue de carácter descriptivo, ya que se hizo una caracterización sistemática de las características fundamentales del tema objeto de estudio. Al respecto Arias, (2006:24), expresa que, *“la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”*.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, mediante instrumentos sistemáticos acordes con la investigación. En este caso se precisó, caracterizó y describió los procesos de reclutamiento y selección de efectivos bomberiles desarrollados en los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre.

### **3.2 Diseño de la Investigación**

El diseño de investigación que se propuso es de campo ya que se recabaron datos directamente de la realidad en estudio. Según Arias, (2006:31) la investigación de campo *“es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos”*.

Los datos que se recabaron a través de las técnicas de recolección y se obtuvieron directamente de las fuentes de información; (efectivos bomberiles) sin intermediación de ninguna naturaleza.

### 3.3 Área de Estudio

Esta investigación se realizó en los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, ubicados en 8 municipios de dicho estado.

<b>Instituciones</b>	<b>Municipios</b>
Bomberos U.D.O	<b>Sucre</b>
Bomberos Municipales de Cumaná	<b>Sucre</b>
Bomberos Marinos de Cumaná	<b>Sucre</b>
Bomberos Aeronáuticos de Cumaná	<b>Sucre</b>
Bomberos de Güiría	<b>Valdez</b>
Bomberos de Cumanacoa	<b>Montes</b>
Bomberos de Casanay	<b>Andrés Eloy Blanco</b>
Bomberos de Carúpano	<b>Bermúdez</b>
Bomberos de Cariaco	<b>Ribero</b>
Bomberos de Benítez	<b>Benítez</b>
Bomberos Aeronáuticos de Güiría	<b>Valdez</b>
Bomberos de Yaguaraparo	<b>Cajigal</b>
Bomberos Aeronáuticos de Carúpano	<b>Bermúdez</b>

Fuente: Elaboración propia

### 3.4 Población y Muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por los 427 efectivos bomberiles destacados en los trece (13) Cuerpos de Bomberos del estado Sucre.

Debido al número total de la población se hizo necesario el cálculo de la muestra. Según Hernández y otros (2006) muestra es *“un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población”*.

Para calcular la muestra se utilizó el muestreo estratificado el cual trabaja con poblaciones altamente heterogéneas, o cuando se quiere establecer comparaciones entre grupos de una misma población, se deberá utilizar un procedimiento de muestreo que garantice que todos los sectores de la población estén debidamente representados en la muestra, en este caso para el estudio se tomó en consideración el muestreo estratificado por afijación proporcional el cual se calculó a través de la siguiente formula:

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

Nomenclatura:

n= Tamaño de la muestra.

N= Total de elementos que integran la población (427 efectivos bomberiles)

$Z^2$  = Zeta crítico: valor determinado por el nivel de confianza elevado al cuadrado.  
(1,96)

e = Error muestral (0,005)

p= proporción de elementos que presentan una determinada característica a ser investigada. (0,5)

q= proporción de elementos que no presentan la característica que se investiga. (0,5)

Esta modalidad de muestreo estratificado supone la representatividad de cada estrato en la muestra definitiva. En este caso se tiene que el tamaño de la población en estudio estuvo conformado por 427 efectivos bomberiles.

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

Entonces:

$$n = \frac{427 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(427 - 1) * 0,05^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{427 * 3,8496 * 0,5 * 0,5}{426 * 0,0025 + 3,8496 * 0,5 * 0,5} = \frac{410,9448}{2,0274} = 202,69$$

$$n = 202,69 = 203.$$

De allí que el tamaño representativo de la muestra es de 203 efectivos bomberiles, que representa un 47,54% de la población total, este valor se obtiene con una regla de tres simple:

$$\begin{array}{l} 427 \text{ -----} 100\% \\ 203 \text{ -----} X \end{array}$$

Entonces:

$$X = \frac{203 * 100\%}{427} = 47,54\%$$

Con este resultado se procede a calcular en cada uno de los estratos, es decir instituciones bomberiles de los distintos municipios, la proporción de bomberos a considerar en la muestra para que queden equitativamente representados en cada uno de ellos representado en esa misma proporción, quedando distribuida la muestra como se expresa a continuación:

<b>Instituciones</b>	<b>N° de Bomberos</b>	<b>Tamaño de la Muestra 47,54%</b>	<b>Muestra</b>
<b>Bomberos UDO</b>	<b>44</b>	<b>20,92</b>	<b>21</b>
<b>Bomberos Municipales Cumaná</b>	<b>96</b>	<b>45,64</b>	<b>46</b>
<b>Bomberos Marinos Cumaná</b>	<b>7</b>	<b>3,33</b>	<b>3</b>
<b>Bomberos Aeronáuticos Cumaná</b>	<b>32</b>	<b>15,21</b>	<b>15</b>
<b>Bomberos Güiría</b>	<b>27</b>	<b>12,84</b>	<b>13</b>
<b>Bomberos Cumanacoa</b>	<b>34</b>	<b>16,16</b>	<b>16</b>
<b>Bomberos Casanay</b>	<b>21</b>	<b>9,98</b>	<b>10</b>
<b>Bomberos Carúpano</b>	<b>43</b>	<b>20,44</b>	<b>20</b>
<b>Bomberos Cariaco</b>	<b>38</b>	<b>18,6</b>	<b>19</b>
<b>Bomberos Benítez</b>	<b>32</b>	<b>15,21</b>	<b>15</b>
<b>Bomberos Aeronáuticos Güiría</b>	<b>12</b>	<b>5,71</b>	<b>6</b>
<b>Bomberos Yaguaraparo</b>	<b>32</b>	<b>15,21</b>	<b>15</b>
<b>Bomberos Aeronáuticos Carúpano</b>	<b>9</b>	<b>4,28</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>427</b>		<b>203</b>

De acuerdo con la muestras obtenidas para cada una de las instituciones, éstas fueron aplicadas de forma aleatoria con respecto a cada uno de los efectivos bomberiles existentes dentro de las mismas.

### **3.5 Fuentes de Información**

Para obtener una información lo más próximo a la realidad se hizo uso de las fuentes de información primarias y secundarias. De acuerdo con Arias (2006:27).

Entre los tipos de fuentes de información se tiene:

Fuentes Primarias: Es el material de primera mano referente a un fenómeno que se desea investigar.

Fuentes Secundarias: Es un texto basado en fuentes primarias, que implica un tratamiento: análisis, síntesis, interpretación o evaluación.

Fuentes Terciarias: Es una selección y recopilación de fuentes primarias y secundarias

Como fuentes de información se consideraron las siguientes:

Fuentes primarias: personal de bomberos y los jefes de personal de cada uno de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre.

Fuentes secundarias: material bibliográfico referido al tema, trabajos de investigación, documentos electrónicos, manuales y folletos suministrados por la institución.

### **3.6 Técnicas de Recolección de datos**

Las técnicas de recolección de datos según Arias (2006:67), son ***“el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”***.

Las técnicas de recolección de datos aplicados fueron las siguientes:

- Entrevista Semi Estructurada *“consiste en establecer una guía de preguntas, donde el investigador puede realizar otras no contempladas inicialmente, esto se debe a que una respuesta puede dar origen a una pregunta adicional o extraordinaria, esta técnica se caracteriza por su flexibilidad”*. Arias, (2006:74)

Este tipo de entrevista permite a los investigadores por su flexibilidad realizar cambios en cuanto a las preguntas que ya se tienen formuladas, no desviándose del origen de la entrevista inicial lo que conlleva a la recopilación de mayor información del tema en estudio.

Esta entrevista la aplicaron los investigadores a los Jefes de Personal de cada Cuerpo de Bomberos del estado Sucre, ya que son los encargados de reclutar y seleccionar el personal de la institución, se utilizó como instrumento una guía de entrevista previamente elaborada, contentiva de los aspectos más relevantes del tema en estudio.

El manejo de la información de manera más completa en la presente investigación se hizo mediante el análisis documental, que permitió efectuar la descripción de los procesos de reclutamiento y selección que se aplican en los cuerpos de bomberos estudiados.

### **3.7 Instrumentos de Recolección de datos**

Los instrumentos de recolección de datos o información según Arias (2006:67), lo define como *“un recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”*. Entre éste tipo de instrumento se hizo uso del cuestionario, el cual según Arias, (2006:74), *“Es la modalidad de*

*encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas”.*

Esto no es más que un formato contentivo de una serie de preguntas de manera secuencial a través del cual se obtiene información referente a un tema en específico.

Como instrumento se utilizó un formulario contentivo de una serie de preguntas, abiertas y cerradas, el cual se le aplicó al personal de bomberos de cada una de estas instituciones Bomberiles del estado Sucre, para obtener información referida al tema objeto de estudio.

### **3.8 Técnicas de procesamiento y Análisis de los Datos**

Una vez recabados los datos aplicando las técnicas y haciendo uso de los instrumentos de recolección de información, se procedió a procesar los mismos. Dicho procesamiento se hizo mediante la clasificación, codificación y tabulación de los datos los cuales se presentaron en cuadros expresados en valores absolutos y porcentuales, lo que permitió realizar el análisis e interpretación de los mismos.

El análisis de los datos se hizo mediante el uso de las herramientas estadísticas, particularmente la estadística descriptiva, lo que permitió agrupar y resumir los datos para su mayor comprensión e interpretación. Con relación a la entrevista, la información obtenida a través de su aplicación se analizó de manera cualitativa, extrayendo las opiniones emitidas por los entrevistados permitiendo profundizar y avalar el análisis e interpretación de los datos presentados en los cuadros.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Este capítulo muestra los resultados obtenidos y el análisis de los mismos. Se muestra en tablas estadísticas los resultados de la investigación, obtenidos con la aplicación del instrumento de recolección de datos (cuestionario) aplicado a los funcionarios del Cuerpo de Bomberos del estado Sucre. Además se reflejan los resultados de una guía de entrevista aplicada a los jefes de personal de cada una de las instituciones expresada de forma cualitativa. Para la realización del análisis de los datos se consideró la teoría expuesta en el marco teórico.

#### **4.1 Presentación de los Resultados de la Aplicación del Cuestionario a los Bomberos del Estado Sucre.**

El cuestionario se basó en preguntas abiertas y cerradas enfocadas a darle respuesta a los objetivos específicos de la investigación, y con ellos al objetivo general. A continuación, se presentan en tablas de distribución de frecuencia en términos absolutos y porcentuales, los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la población objeto de estudio en términos absolutos del total de la muestra representativa de la población como es el 100%.

##### **4.1.1 Datos Demográficos**

Las primeras preguntas se enfocaron en indagar sobre ciertas características generales de la muestra poblacional a estudiar con la finalidad de obtener información de los funcionarios bomberiles tales como género, edad, tiempo en la institución, nivel de instrucción, cargo que ocupa en la institución.

CUADRO N° 1 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN GÉNERO, AÑO 2010.

<b>GÉNERO</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>MASCULINO</b>	<b>170</b>	<b>83,74</b>
<b>FEMENINO</b>	<b>33</b>	<b>16,26</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

Como se observa en el cuadro N° 1, el 83,74% de los encuestados son de género masculino, y el 16,26% indicó ser de género femenino. Representando ello que la mayoría de personas seleccionadas para formar parte de los cuerpos bomberos del estado Sucre, son hombres. Debido, tal vez a la actividad asociada a este tipo de profesión, ya que los efectivos bomberiles han de realizar trabajos en los cuales muchas veces se ha de requerir de un gran esfuerzo físico, a saber, rescates de personas heridas en incendios o accidentes, entre otros.

Los resultados obtenidos de acuerdo con la edad de los efectivos bomberiles de los cuerpos de bomberos del estado Sucre se reflejan en el cuadro N° 2, en el cual se muestra que la mayor parte del personal 32,02% se encuentran en edades comprendidas entre 18 y 24 años lo que relativamente muestra que es una población joven para el desempeño de las funciones dentro de estas instituciones. Ya que podría suponerse que este personal relativamente joven presenta mayor resistencia y capacidad física, permitiéndoles soportar y resistir más las exigencias propias de este tipo de profesión.

CUADRO N° 2 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN EDAD, AÑO 2010.

<b>EDAD</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>ENTRE 18 Y 24 AÑOS</b>	<b>65</b>	<b>32,02</b>
<b>ENTRE 25 Y 30 AÑOS</b>	<b>45</b>	<b>22,17</b>
<b>ENTRE 31 Y 37 AÑOS</b>	<b>36</b>	<b>17,73</b>
<b>ENTRE 38 Y 44 AÑOS</b>	<b>35</b>	<b>17,24</b>
<b>ENTRE 45 Y 51 AÑOS</b>	<b>13</b>	<b>6,4</b>
<b>ENTRE 52 Y MÁS</b>	<b>9</b>	<b>4,43</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

En el cuadro N° 3 se muestra los datos relacionados con el tiempo de servicio de los efectivos bomberiles en los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre.

CUADRO N° 3 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN, ESTADO SUCRE, AÑO 2010.

<b>TIEMPO DE SERVICIO</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>MENOS DE 1 AÑO</b>	<b>36</b>	<b>17,73</b>
<b>MÁS DE 1 AÑO PERO MENOS DE 2 AÑOS</b>	<b>41</b>	<b>20,19</b>
<b>MÁS DE 2 AÑOS PERO MENOS DE 3 AÑOS</b>	<b>25</b>	<b>12,32</b>
<b>MÁS DE 3 AÑOS PERO MENOS DE 4 AÑOS</b>	<b>33</b>	<b>16,26</b>
<b>MÁS DE 4 AÑOS PERO MENOS DE 5 AÑOS</b>	<b>20</b>	<b>9,85</b>
<b>MÁS DE 5 AÑOS</b>	<b>48</b>	<b>23,65</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

Como se observa el 23,65% de los encuestados cuentan con un tiempo de servicio en la institución mayor a cinco (5) años. Lo que permite inferir que la mayoría de los efectivos bomberiles, es decir el 76,35% tiene una antigüedad de menos de 5 años en la institución; este personal al estar representado por una población básicamente joven hace suponer que además de poseer una mayor resistencia física ante las exigencias del cargo, podría implicar mayor disposición a la hora de participar en las distintas fases de entrenamiento y capacitación lo que contribuiría en su formación profesional haciéndolos cada vez más efectivos al momento de enfrentar cualquier evento adverso.

También se podría suponer que al poseer estas instituciones un personal bomberil con un tiempo de antigüedad no muy alto implicaría esto que se esté presentando un problema de rotación de personal, lo cual lograría subsanarse si los

distintos Cuerpos de Bomberos del estado se abocan a responder de manera satisfactoria las necesidades de su personal.

En el cuadro N° 4 se muestran los datos relacionados con el nivel de instrucción de cada uno de los efectivos bomberiles que conforman estas instituciones.

**CUADRO N° 4 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN, AÑO 2010.**

<b>NIVEL DE INSTRUCCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>SECUNDARIA INCOMPLETA</b>	<b>110</b>	<b>54,18</b>
<b>SUPERIOR INCOMPLETA</b>	<b>64</b>	<b>31,53</b>
<b>SUPERIOR COMPLETA</b>	<b>29</b>	<b>14,29</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

El cuadro N° 4, evidencia que el 14,29% manifestó tener un nivel de educación superior completo, mientras que el 31,53% cuenta con un grado de instrucción superior incompleto, además el 54,18% reveló tener un grado de educación secundaria incompleta. Estos resultados permiten inferir que la mayoría de los efectivos bomberiles que conforman los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre poseen una capacitación profesional más bien dada por las experiencias vividas en las distintas contingencias de las que de una u otra manera han participado más que por una formación profesional adquirida en instituciones de carácter formal.

En tal sentido, estas instituciones no cuentan con un recurso humano cuya especialización haya sido básicamente adquirida de manera formal, esto podría ser producto de que el estado no cuenta en la actualidad con instituciones especializadas

en este tipo de profesión que permita formarlos adecuadamente para cumplir con el perfil que exige el cargo. De acuerdo con conversaciones sostenidas con los jefes de personal estos manifestaron que para ser funcionario bomberil se requiere de un grado de instrucción, superior, lo que se demuestra en este cuadro que la institución incumple con los requisitos exigidos por la Ley de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencia de Carácter Civil.

Los resultados correspondientes a los cargos que ocupan los efectivos bomberiles en las diferentes instituciones que conforman los cuerpos de bomberos del estado Sucre se presentan en el cuadro N° 5.

**CUADRO N° 5 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN LOS CARGOS QUE OCUPAN ACTUALMENTE EN LA INSTITUCIÓN, AÑO 2010.**

<b>CARGO</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>BOMBERO DE LÍNEA</b>	<b>90</b>	<b>44,33</b>
<b>RESCATISTAS</b>	<b>8</b>	<b>3,94</b>
<b>SARGENTO</b>	<b>7</b>	<b>3,45</b>
<b>SARGENTO 2DO</b>	<b>11</b>	<b>5,42</b>
<b>MAQUINISTA</b>	<b>11</b>	<b>5,42</b>
<b>DISTINGUIDO</b>	<b>10</b>	<b>4,93</b>
<b>CABO 1ERO</b>	<b>13</b>	<b>6,40</b>
<b>SARGENTO AYUDANTE</b>	<b>16</b>	<b>7,88</b>
<b>CONDUCTOR</b>	<b>7</b>	<b>3,45</b>

<b>VOLUNTARIO</b>	<b>12</b>	<b>5,91</b>
<b>COORDINADOR DE AMBULANCIA</b>	<b>8</b>	<b>3,94</b>
<b>TENIENTE</b>	<b>6</b>	<b>2,96</b>
<b>CAPITÁN</b>	<b>4</b>	<b>1,97</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

Como se puede notar existe una gran variedad de cargos dentro de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, entre los cuales resaltan los bomberos de línea que representan la mayoría de estos funcionarios encuestados, representando estos el 44,33%, lo que permite el desarrollo de las actividades bomberiles al momento que surja cualquier evento adverso que pueda poner en riesgo a las comunidades. Es de resaltar que a pesar de contar con este recurso humano en las instituciones a lo largo del estado aun así se deduce que no poseen el personal suficiente para cubrir o subsanar los eventos adversos que puedan presentarse a gran escala propios de la naturaleza en cada una de las entidades.

De acuerdo con los resultados obtenidos en los cuadros anteriores se pueden caracterizar a los efectivos bomberiles de los cuerpos de bomberos del estado Sucre como: efectivos de género masculino, menores de 24 años aproximadamente con un nivel académico moderado y con menos de cinco años de servicio dentro de la institución.

#### 4.1.2 Reclutamiento de personal

A continuación se presentan y analizan los datos recabados por los investigadores acerca del personal bomberil de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, de

acuerdo al reclutamiento de los efectivos bomberiles que se lleva a cabo en las mismas. Se analiza lo siguiente: medios de reclutamiento utilizados, documentos consignados comparados con los originales, planillas de solicitud de empleos, documentación entregada, responsable de aplicar el reclutamiento.

Para la realización del proceso de reclutamiento se hace necesario implementar mecanismos para atraer candidatos a las instituciones. En el cuadro N° 6 se reflejan los datos relacionados con los medios aplicados por los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre.

El siguiente cuadro refleja que el 87,19 % fue captado por terceros, el 73,89 % de los efectivos bomberiles fueron atraídos por funcionarios bomberiles que trabajan en las distintas instituciones, y 12,81 % fueron atraídos por otros medios.

**CUADRO N° 6 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN LOS MEDIOS DE RECLUTAMIENTO UTILIZADOS EN LA INSTITUCIÓN, AÑO 2010.**

<b>MEDIOS DE RECLUTAMIENTO</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>ANUNCIOS DE PRENSA</b>	<b>23</b>	<b>11,33</b>
<b>OFICINAS DE EMPLEO</b>	<b>3</b>	<b>1,48</b>
<b>POR UN FUNCIONARIO</b>	<b>150</b>	<b>73,89</b>
<b>OTRO.</b>	<b>27</b>	<b>13,30</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

Esto indica que, el medio de reclutamiento más utilizado de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, son los mismos efectivos que a ella pertenecen, pues son los que corren la voz, para que las personas acudan al llamado de dicha institución, es decir, que el llamado inicial del reclutamiento de personal no se hace a través de

medios formales, sino informales. El personal de bomberos que labora en la institución al conocer de la existencia de una vacante inmediatamente le informan a sus allegados y amigos de la solicitud de personal para que se presenten a la institución. Esto implicaría que la fuente de información para cubrir la necesidad de personal se hace básicamente atrayendo personas conocidas que podría en algunos de los casos no contar con la preparación o perfil adecuado para ingresar al Cuerpo de Bomberos de acuerdo con lo especificado en la Ley de bomberos y bomberas y administración de emergencia de carácter civil.

Los resultados correspondientes al tipo de documentación consignada al momento de solicitar empleo en la institución se reflejan en el cuadro N° 7. En este cuadro se muestra que el 83,25 % opinó que la documentación que consignó para solicitar empleo en la institución fue la síntesis curricular y de acuerdo con Chiavenato (2002:99) la define como ***“un catálogo del candidato que contiene datos personales, experiencia profesional, y habilidades profesionales.”*** Es de resaltar que toda síntesis curricular debe contener documentos que soporten la información suministrada en el mismo. De acuerdo con estos resultados se puede evidenciar que esta fase del proceso presenta fallas, ya que no se presenta mayor cantidad de documentos que verifiquen el perfil del aspirante al cargo.

CUADRO N° 7 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN EL TIPO DE DOCUMENTACIÓN CONSIGNADA AL MOMENTO DE SOLICITAR EMPLEO EN LA INSTITUCIÓN, AÑO 2010.

<b>DOCUMENTOS CONSIGNADOS</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>SÍNTESIS CURRICULAR</b>	<b>169</b>	<b>83,25</b>
<b>CONSTANCIA DE TRABAJO</b>	<b>8</b>	<b>3,94</b>
<b>NINGUNO</b>	<b>10</b>	<b>4,93</b>
<b>OTROS</b>	<b>16</b>	<b>7,88</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

Según estos resultados se puede decir que el principal requisito para solicitar el empleo en el Cuerpo de Bomberos del estado Sucre es la síntesis curricular, la cual permite conocer la trayectoria laboral y el nivel de formación de los participantes, sin embargo, este requisito no es suficiente para el reclutamiento de personal, ya que se considera importante incluir algún requisito que permita medir de cierta forma el comportamiento de cada aspirante y a la vez verificar la capacidad o actitud de las personas y así poder prever el comportamiento del individuo en determinados trabajos o situaciones.

En este paso del proceso de reclutamiento las instituciones necesitan obtener información acerca de los aspirantes a las vacantes por lo que estos deben registrar sus datos en algún formato suministrado por las instituciones. En el cuadro N° 8 se muestran los resultados relacionados con el llenado de la planilla de solicitud de empleo suministrada por la institución, al momento de expresar su deseo de incorporarse a éstas.

CUADRO N° 8 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN LLENADO DE LA PLANILLA DE SOLICITUD DE EMPLEO SUMINISTRADA POR LA INSTITUCIÓN, AÑO 2010.

LLENADO DE PLANILLAS DE SOLICITUD DE EMPLEO	FRECUENCIA ABSOLUTA	%
SI	120	59,11
NO	83	40,89
TOTAL	203	100%

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

Como se observa en el cuadro anterior, el 59,11% de los encuestados expresaron que si llenaron alguna planilla de solicitud de empleo suministrada por la institución, mientras que el 40,89% señaló que no llenó ningún tipo de planilla ya que se hace necesario que todos los aspirantes llenen su solicitud, lo que puede considerarse como una debilidad puesto que un alto porcentaje de los efectivos no lo han hecho.

En este punto Chiavenato (2002:237) señala que *“la planilla de solicitud de empleo es un formulario que el candidato llena anotando datos personales, formación académica, experiencia profesional, conocimientos, dirección y teléfono para establecer contactos.”* Al ingresar a una institución lo primero que deben hacer las personas que solicitan empleos es llenar una planilla donde especifican los datos personales y algunos otros de interés. Pero pareciera que este no es el caso en esta institución, pues un número considerable de candidatos expresaron no llenar ninguna solicitud de empleo. Podría inferirse que la ausencia de llenado de este requisito formal por parte de los candidatos es producto de que gran parte de las veces el requerimiento de personal en estas instituciones se hace de manera imprevista y la vacante requiere ser ocupada de manera rápida.

CUADRO N° 9 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN LA COMPARACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN ENTREGADA FUE COMPARADA CON LOS ORIGINALES, AÑO 2010.

<b>COMPARACIÓN DE COPIAS CON LOS ORIGINALES</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>144</b>	<b>70,94</b>
<b>NO</b>	<b>59</b>	<b>29,06</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

En el cuadro N° 9 se muestran los resultados relacionados con la comparación de la documentación entregada con los originales del personal de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, 144 de los encuestados que representan el 70,94% afirmaron que su documentación a la hora de consignarla en la institución fue comparada con los documentos originales, sin embargo, de acuerdo con los datos recogidos se pudo notar que no hay un claro control y revisión de la documentación. Lo que da pie para inferir que algunos cargos son ocupados sin la debida revisión, sin cotejar los documentos todos los aspirantes al cargo.

El cuadro N° 10, evidencia que el 53,69% de los efectivos bomberiles encuestados expresaron que el responsable de aplicar el proceso de reclutamiento son los jefes de personal. El proceso de reclutamiento dentro de una organización debe ser realizado por la Dirección de Recursos Humanos, o en su defecto, por la dependencia a la cual se le encomiende la administración del recurso humano. Con estas respuestas se demuestra que en estas instituciones las personas que se encargan de realizar este proceso son los jefes de personal de las mismas.

CUADRO N° 10 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN LOS RESPONSABLES DE APLICAR EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN LA INSTITUCIÓN, AÑO 2010.

<b>RESPONSABLES DE APLICAR EL PROCESO</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>COMANDANTE</b>	<b>87</b>	<b>42,86</b>
<b>JEFE DE PERSONAL</b>	<b>109</b>	<b>53,69</b>
<b>OTROS</b>	<b>7</b>	<b>3,45</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

De acuerdo con lo anteriormente planteado, puede evidenciarse que el proceso de reclutamiento de personal aplicado a los efectivos bomberiles de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, muestra debilidades debido a que sólo una parte del personal fue sometido a ciertos pasos formales para garantizar la atracción de personal calificado ya que la subjetividad dio cabida al ingreso de funcionarios bomberiles a estas instituciones, por lo que se puede evidenciar en la coincidencia entre el 73,89% de los efectivos bomberiles fueron recomendados por los mismos funcionarios que trabajan dentro de la institución expresado en el cuadro N°6.

Cuando existen fallas en este proceso, éstas se pueden reflejar en la calidad del proceso de selección de personal que se va a desarrollar, ya que la buena aplicación del proceso de reclutamiento permitirá la efectividad del proceso de selección de los efectivos bomberiles dentro de estas instituciones.

#### 4.1.3. Selección de personal

En esta parte del capítulo se presentan y analizan los resultados suministrados por los efectivos bomberiles que conforman los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre de acuerdo con el proceso de selección de personal desarrollado en la misma. Para ello se tomaron en cuenta los siguientes aspectos: existencia de candidatos aspirante al cargo, tiempo transcurrido entre la solicitud de empleo y primer contacto con la empresa, quien o quienes realizaron la entrevista, número de entrevistas realizadas, reacción de los aspirantes ante la primera entrevista, tipos de pruebas aplicadas, realización de exámenes médicos, notificación de resultados, opinión acerca del proceso de selección aplicado.

El proceso de reclutamiento de personal provee a las instituciones una serie de candidatos que reúnen el perfil necesario y exigido por el cargo, es entonces a partir de allí que se da inicio al proceso de selección de personal, donde la escogencia de los candidatos a ocupar los cargos debe realizarse entre varios aspirantes para evitar complicaciones en el proceso. El cuadro N° 11 muestra los resultados relacionados con la existencia de varios candidatos aspirantes a la vacante que actualmente ocupa al momento de aplicar el proceso de selección de de los efectivos bomberiles en las instituciones que conforman los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre.

CUADRO N° 11 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN LA EXISTENCIA DE VARIOS ASPIRANTES A UNA VACANTE AÑO 2010.

<b>EXISTENCIA DE VARIOS CANDIDATOS</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>102</b>	<b>50,25</b>
<b>NO</b>	<b>61</b>	<b>30,05</b>
<b>NO SABE</b>	<b>40</b>	<b>19,70</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores

En el cuadro N° 11, se evidencia que el 50,25% de los encuestados expresó que si existían varios candidatos aspirando al cargo que actualmente ocupa, es decir que estos resultados permiten evidenciar que en los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, acuden un número considerable de personas en busca de trabajo, lo que genera un proceso de selección muy concurrido, en el cual, según las personas encargadas de realizarlo se dificulta cada vez más si los candidatos que acuden al llamado no poseen el perfil requerido para selección. Esto podría ser producto de algunas debilidades ya señaladas en cuadros anteriores al momento de iniciar el proceso de captación.

Una vez atraídos los candidatos a estas instituciones, las mismas deben establecer un acercamiento con estos con el fin de tener un mayor conocimiento del perfil de los mismos. El cuadro N° 12 presenta los resultados según el tiempo entre la solicitud de empleo y su primer contacto con la institución en el proceso de selección de personal en los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre.

CUADRO N° 12 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN EL TIEMPO ENTRE LA SOLICITUD DE EMPLEO Y SU PRIMER CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, AÑO 2010.

<b>TIEMPO ENTRE SOLICITUD Y PRIMER CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>MENOS DE 15 DÍAS</b>	<b>97</b>	<b>47,78</b>
<b>ENTRE 15 Y 29 DÍAS</b>	<b>33</b>	<b>16,26</b>
<b>ENTRE 30 Y 44 DÍAS</b>	<b>17</b>	<b>8,37</b>
<b>ENTRE 45 Y 59 DÍAS</b>	<b>14</b>	<b>6,90</b>
<b>60 DÍAS O MÁS</b>	<b>42</b>	<b>20,69</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

Tal como se observa en el cuadro N° 12, el 47,78 % de las personas encuestadas manifestaron que el tiempo que transcurrió entre su solicitud de empleo y su primer contacto con la institución fue menos de 15 días, esto evidencia que los encargados de realizar el proceso de selección lo realizan en un tiempo corto, debido a la necesidad de cubrir las vacantes existentes y contar con disponibilidad inmediata del personal dado a la naturaleza de las instituciones.

En el proceso de selección de personal la entrevista juega un papel importante ya que permite el intercambio de la información entre los aspirantes y las instituciones. El cuadro N° 13 refleja los resultados obtenidos con respecto a quienes son los responsables de la realización de las entrevistas en el proceso de selección de los efectivos bomberiles en los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre.

CUADRO N° 13 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN LOS RESPONSABLES DE LA ENTREVISTAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, AÑO 2010.

<b>RESPONSABLE DE LA ENTREVISTA</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>COMANDANTE</b>	<b>109</b>	<b>53,69</b>
<b>JEFE DE PERSONAL</b>	<b>87</b>	<b>42,86</b>
<b>OTROS</b>	<b>7</b>	<b>3,45</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

El cuadro N° 13, muestra que el 53,69% de los encuestados expresaron que quien los entrevistó fue el Comandante, el cual es el encargado de realizar la primera entrevista, pues este es el responsable de todo el Cuerpo de Bomberos, y requiere para la institución personas capaces de asumir sus responsabilidades de manera efectiva a la hora de suscitarse cualquier evento adverso en la comunidad, luego éste designa a los Jefes de Personal la continuidad del proceso de selección en cuanto al requerimiento de los soportes necesarios para su contratación. El que sea el Comandante quien asuma la primera fase del proceso de selección puede resultar en algunos casos poco efectivo si éste no cuenta con la preparación adecuada en lo que se refiere a captación de personal, ya que por desconocimiento se podrían suscitar fallas en las siguientes etapas del proceso.

Se hace necesario resaltar que las entrevistas establecen el primer contacto directo de las instituciones con los aspirantes a ocupar vacantes existentes ya que permite conocer mejor al candidato y este al cargo que aspira desempeñar, según Chiavenato

(2002:249), la entrevista *“es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan, y una de las partes está interesada en conocer mejor a la otra”*.

Ahora bien el cuadro N° 14 muestra los resultados obtenidos de acuerdo al número de entrevistas realizadas durante el proceso de selección de personal en los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre.

CUADRO N° 14 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN EL NÚMERO DE ENTREVISTAS REALIZADAS DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, AÑO 2010.

<b>NÚMEROS DE ENTREVISTAS REALIZADAS</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>UNA</b>	<b>115</b>	<b>56,65</b>
<b>DOS</b>	<b>35</b>	<b>17,24</b>
<b>TRES</b>	<b>10</b>	<b>4,93</b>
<b>MÁS DE TRES</b>	<b>7</b>	<b>3,45</b>
<b>NINGUNA</b>	<b>36</b>	<b>17,73</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

Tal como se muestra en el cuadro N° 14, el 56.65% de los encuestados expresaron que se les realizó una entrevista, con estos datos se puede concluir que durante el proceso de selección de los efectivos bomberiles, a pesar de que el mayor porcentaje de encuestados fueron entrevistados, el 17,73% no lo fue. Esto evidencia que dicho proceso no está bien fundamentando, pues la entrevista forma parte esencial del mismo, ya que a través de ella se recaba información en forma verbal, mediante

preguntas que son significativas a la hora de seleccionar el personal, para conocerse e ir formándose un criterio entre ambas partes. Esta actividad deberá realizarse de tal forma que no genere en el funcionario incomodidades que puedan afectar su continuidad en el proceso, su relación con la institución y su desempeño futuro. Además es de útil importancia para toda institución de índole público y privado, el conocer si el candidato encaja en los cargos vacantes.

El cuadro N° 15 refleja los datos relacionados con la reacción ante la entrevista en el proceso de selección de los efectivos bomberiles en los cuerpos de bomberos del estado Sucre.

**CUADRO N° 15 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN LA REACCIÓN ANTE LA ENTREVISTA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, AÑO 2010.**

<b>REACCIÓN ANTE LA ENTREVISTA</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>CÓMODO</b>	<b>141</b>	<b>69,46</b>
<b>MUY CÓMODO</b>	<b>46</b>	<b>22,66</b>
<b>INCÓMODO</b>	<b>16</b>	<b>7,88</b>
<b>MUY INCÓMODO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

En el cuadro N° 15, se observa que el 69,46% de las personas sondeadas expresaron que se sintieron cómodos y muy cómodos en la primera entrevista, ya que el primer contacto permite tener una actitud positiva hacia la institución, generando a

los aspirantes cierta sensación de aceptación, seguridad, motivación y confianza que ayudará a desarrollar un sentido de pertenencia a las mismas.

La aplicación de pruebas dentro del proceso de selección de de los efectivos bomberiles es muy importante ya que estas permiten comprobar la experiencia y conocimientos de forma objetiva acerca del candidato de acuerdo a las necesidades exigidas por el cargo. El cuadro N° 16 muestra los resultados a la aplicación a algún tipo de prueba durante el proceso de selección de personal en los cuerpos de bomberos del estado Sucre.

**CUADRO N° 16 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN APLICACIÓN DE PRUEBAS DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, AÑO 2010.**

<b>APLICACIÓN DE ALGÚN TIPO DE PRUEBA</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>118</b>	<b>58,13</b>
<b>NO</b>	<b>85</b>	<b>41,87</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

Tal como se observa en el cuadro N° 16, el 58,13 % de los encuestados expresaron que si se les aplicó pruebas, estos resultados permiten inferir que durante el proceso de selección, a pesar de que a la mayoría de los efectivos bomberiles si se les aplicaron pruebas, a un número considerable no se les realizó la misma, lo que demuestra que el proceso de selección no cumple con cada uno de los requisitos de este proceso, pues uno de los pasos elementales en éste son las técnicas de selección entre estas la entrevista, prueba de conocimiento, las de personalidad, psicométricas y

las de simulación las cuales, son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requerimientos del puesto.

Algunas de estas pruebas consisten en exámenes psicológicos, otras son ejercicios que simulan las condiciones de trabajo, siendo éstas una de las más importante por el tipo de actividades que han de desempeñar, y el simulacro de estas permite evidenciar si los aspirantes poseen el perfil necesario para enfrentar, situaciones de máximo riesgo, donde sus vidas en la mayoría de las circunstancias corren gran peligro al igual que la de sus compañeros quienes dependerán de que cada efectivo cumpla a cabalidad con el rol que les toca desempeñar en distintas situaciones, y se puede evidenciar que no son realizadas a la mayoría de los aspirante a los cargos de la institución.

**CUADRO N° 17 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN LOS TIPOS DE PRUEBAS APLICADAS DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, AÑO 2010.**

<b>TIPOS DE PRUEBAS APLICADAS</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>PRUEBA DE CONOCIMIENTOS GENERALES Y DEL PUESTO</b>	<b>110</b>	<b>54,19</b>
<b>PRUEBAS PSICOMÉTRICAS</b>	<b>12</b>	<b>5,91</b>
<b>PRUEBAS DE PERSONALIDAD</b>	<b>20</b>	<b>9,85</b>
<b>TÉCNICAS DE SIMULACIÓN</b>	<b>31</b>	<b>15,27</b>
<b>OTRAS</b>	<b>30</b>	<b>14,78</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

Tal como se muestra en el cuadro N° 17, el 54,19% de los encuestados manifestaron que las pruebas que se les realizaron fueron de conocimientos general y del puesto, con estos resultados se infiere que las pruebas aplicadas en el cuerpo de bomberos del estado Sucre, suelen hacerse en algunos casos con el fin de verificar si los aspirantes a los distintos cargos, tienen los conocimientos, habilidades y destrezas que el puesto exige.

Una vez seleccionado el aspirante, éste tiene que cumplir de forma satisfactoria un período de prueba antes de tomar la decisión de contratarlo de manera permanente. Durante dicho lapso de tiempo el aspirante muestra sus capacidades, conocimiento, habilidades, competencias y posibles debilidades lo que permite evaluar al aspirante antes de ser contratado, tal estrategia le brinda a la institución la oportunidad de evaluar el rendimiento de los aspirantes de forma directa en el desempeño de las funciones específicas del cargo descartando a los menos eficientes.

De acuerdo con las encuestas realizadas a los funcionarios bomberiles de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre, éstas indican que al momento de ingresar a dichas instituciones estos fueron sometidos a exámenes médicos, lo que en alguna forma favorece a las instituciones ya que permite verificar las condiciones de salud de sus futuros funcionarios para así evitar consecuencias que puedan perjudicar al desempeño de las funciones inherentes a los cargos existentes en éstas.

De igual manera el siguiente cuadro presenta que existe un número considerado de funcionarios a los cuales no le fue aplicado ningún tipo de examen médico al momento de su ingreso lo que genera el riesgo de que no se encuentren físicamente aptos para realizar sus actividades, lo que pudiera generar a futuro altos costos por gastos médicos, permisos constante y reposos médicos. En el cuadro N° 18 se muestran los datos relacionados con la aplicación de algún tipo de examen médico.

CUADRO N° 18 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN LA APLICACIÓN DE ALGÚN TIPO DE EXAMEN MÉDICO, AÑO 2010.

<b>APLICACIÓN DE ALGÚN EXAMEN MÉDICO</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>127</b>	<b>62,56</b>
<b>NO</b>	<b>76</b>	<b>37,44</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

Toda persona interesada en formar parte de estas instituciones siente incertidumbre por conocer los resultados de las pruebas de selección aplicadas ya que estas le permiten saber si pudiesen ser aceptados o no, en especial las pruebas médicas las cuales permiten conocer el estado físico de cada de los aspirantes para ocupar cargos dentro de estas instituciones.

En el cuadro N° 19 se muestran los resultados obtenidos de acuerdo a la notificación de la entrevista, pruebas y exámenes aplicados en el proceso de selección de los efectivos bomberiles en los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre.

**CUADRO N° 19 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN NOTIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA, PRUEBAS Y EXÁMENES APLICADOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, AÑO 2010.**

<b>NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>113</b>	<b>55,67</b>
<b>NO</b>	<b>90</b>	<b>44,33</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

El cuadro N° 19, muestra que el 55,67% de las personas sondeadas expresaron que si se le notificó oficialmente los resultados de la entrevista, pruebas y exámenes realizados al momento de su ingreso a las instituciones, sin embargo un número considerable de funcionarios no fue informado de los resultados y entrevistas realizadas, haciendo notar que este paso es necesario porque permite conocer sus fortalezas y debilidades de acuerdo al cargo.

En el cuadro N° 20 se muestran los resultados sobre la consideración acerca del proceso de selección de personal aplicado por los cuerpos de bomberos del estado Sucre.

CUADRO N° 20 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE, SEGÚN LA OPINIÓN ACERCA DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL APLICADO POR LA INSTITUCIÓN, AÑO 2010.

<b>CONSIDERACIÓN DEL PROCESO</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>%</b>
<b>EXCELENTE</b>	<b>37</b>	<b>18,23</b>
<b>BUENO</b>	<b>62</b>	<b>30,54</b>
<b>REGULAR</b>	<b>63</b>	<b>31,03</b>
<b>MALO</b>	<b>25</b>	<b>12,32</b>
<b>PÉSIMO</b>	<b>16</b>	<b>7,88</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recolectados por los investigadores.

El cuadro N° 20, evidencia que el 31,03% de los funcionarios bomberiles encuestados expresaron que el proceso de selección aplicado por la Institución es regular, mientras que los demás manifestaron que era bueno, excelente, malo y pésimo.

#### **4.2 Resultados de la Entrevista**

Para el desarrollo de este estudio se hizo también necesario conocer diversos aspectos referentes al reclutamiento y selección de los efectivos bomberiles y cuáles mecanismos utilizan los jefes de personal de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre para evaluarlos, como responsables de llevar a cabo dichos procesos en las instituciones bomberiles. Dicha información fue suministrada a través de una entrevista semi estructurada, basada en preguntas contenidas en el cuestionario.

#### 4.2.1 ENTREVISTA A LOS JEFES DE PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE

En las entrevistas realizadas a los jefes de personal de los Cuerpos de Bomberos del Estado Sucre se resaltan los siguientes aspectos:

- No existe planificación previa para realizar el proceso de reclutamiento de personal, ya que éste se da sólo cuando surge una vacante en las instituciones.
- Estas instituciones llevan a cabo el proceso de reclutamiento de personal dependiendo de las necesidades del servicio, y basando el mismo sólo en la recolección de currículas.
- En los Comandantes de cada Cuerpo de Bomberos recae la mayor responsabilidad para la realizar la captación de personal.
- Los medios que se utilizan para llevar a cabo el proceso de reclutamiento de los efectivos bomberiles en estas instituciones están basados en la comunicación interna de cada uno de los efectivos bomberiles.
- No existen actualmente mecanismos para evaluar los resultados del proceso de reclutamiento de los efectivos bomberiles.
- El proceso de selección de personal en estas instituciones se llevan a cabo sólo y únicamente basándose en el perfil de cada uno de los aspirantes.
- En estas instituciones los procesos de reclutamiento y selección de los efectivos bomberiles no recaen específicamente en el Departamento de Personal de cada uno de los Cuerpos de Bomberos.
- Estas instituciones no aplican formalmente las técnicas de selección de personal ya que desconocen las mismas.

- No existen medios que reflejen las exigencias del cargo ni lo requerido para ocupar una vacante.
- Dentro de estas instituciones no utilizan ningún tipo de mecanismos para evaluar de manera eficaz el proceso de selección de de los efectivos bomberiles.

## CONCLUSIONES

El análisis de los resultados relacionados por los procesos de reclutamiento y selección de personal aplicados a los efectivos bomberiles de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre permitió obtener las siguientes conclusiones:

- Los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre no utilizan un proceso de reclutamiento de los efectivos bomberiles adecuado propiamente estructurado y permanente ya que este se ve dentro de la misma como una actividad única y exclusivamente necesaria cuando se presenta una vacante desconociendo por completo la importancia que tiene el proceso como herramienta fundamental para mejorar el funcionamiento de las instituciones.
- En todos los Cuerpos de Bomberos el medio de reclutamiento más utilizado en el proceso de dotación de candidatos para su escogencia proviene de los propios trabajadores de la institución, es decir, los trabajadores recomiendan o informan a conocidos o amigos de la existencia de una vacante dentro de la misma. Dicho medio no resulta beneficioso para las instituciones, ya que el mismo limita la posibilidad de dar oportunidad a otros candidatos más calificados.
- Existen deficiencias en cuanto a la documentación exigida por las instituciones de los Cuerpos de Bomberos ya que la mayoría de los efectivos no consignaron los recaudos que deberían presentarse para constatar la información suministrada en la síntesis curricular y en la planilla de solicitud de empleo.
- El proceso de reclutamiento de los efectivos bomberiles en los Cuerpos de Bomberos de estado sucre presenta deficiencias en cuanto al perfil requerido y exigido por la Ley de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración

de Emergencias de Carácter Civil. Ya que los datos obtenidos reflejaron que gran parte de los efectivos bomberiles no poseen la formación exigida a este tipo de profesión.

- En el proceso de reclutamiento de los efectivos bomberiles de los distintos Cuerpos de Bomberos, los encargados de realizar el mismo, no utilizan ningún mecanismo para su evaluación.
- El proceso de selección de los efectivos bomberiles en los Cuerpos de Bomberos se realiza con deficiencias puesto que no se hace un minucioso estudio del personal reclutado para constatar y verificar las habilidades y destrezas de los aspirantes.
- El proceso de selección de los efectivos bomberiles es casi inexistente dentro de las instituciones, ya que para que su buena aplicación, es necesario que el proceso de reclutamiento sea eficiente, proporcione un número adecuado y calificado de aspirantes, además de que las personas encargadas de realizar la selección de personal cuenten con información sobre las exigencias de los puestos para determinar los conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer el aspirante.
- La selección de los efectivos bomberiles se realiza basada en pruebas de conocimientos generales y del puesto, de exámenes médicos y en ocasiones, solo cuando es necesario una entrevista entre el Comandante de la institución y el candidato dejando de considerar otras técnicas, y más específicamente a los jefes de personal con la adecuada preparación para realizar la captación.

- El personal evaluó el proceso de selección de los efectivos bomberiles como regular ya que el mismo presenta deficiencias y no se realiza adecuadamente.
- El proceso de selección de los efectivos bomberiles en estas instituciones no posee mecanismos para la evaluación de dichos procesos.
- Las debilidades que presentan las diferentes etapas que conforman el proceso de reclutamiento y el de selección de personal de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre son notorias lo que puede generar consecuencias negativas para los efectivos y para las instituciones mismas generando ello bajo rendimiento al momento de realizar sus actividades, incapacidad al asumir responsabilidades y la no permanencia en el cargo.

## RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio de los procesos de reclutamiento y selección aplicados a los efectivos bomberiles, y las conclusiones formuladas, se plantean las siguientes recomendaciones a las personas interesadas en mejorar dichos procesos.

- En cada Cuerpo de Bombero se sugiere crear una sección de reclutamiento y selección de personal, la cual actuará como un ente interno responsable de resolver los problemas inherentes a los efectivos bomberiles.
- Se recomienda realizar evaluaciones que permitan arrojar resultados positivos de las personas reclutadas para ocupar cargos vacantes, esto con la finalidad de que los mismos cumplan con los requisitos exigidos por las instituciones a fin de evitar pérdidas de tiempo y de recursos humanos.
- Es necesario que las personas encargadas de realizar los procesos sean objetivos a la hora de reclutar y seleccionar al personal que ocupará los cargos vacantes y de esta manera garantizar que el personal que ingrese a los Cuerpos de Bomberos posea el perfil exigido por la Ley que rige a estas instituciones.
- Se recomienda que al momento de realizar el proceso de selección del personal, se apliquen todas las técnicas de selección necesarias para que se logre optimizar el proceso.
- Es necesario que una vez concluido el proceso de selección se establezcan mecanismos que permitan la evaluación periódica del mismo, esto para verificar

si los resultados del proceso son los esperados de acuerdo con las necesidades del puesto en cuestión.

- Se recomienda que en cada institución que conforman los distintos Cuerpos de Bomberos del estado sucre se establezcan los requisitos exigidos por la Ley de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil.
- Es necesario que el personal encargado de realizar los procesos de captación en las instituciones tomen en consideración la exigencia de documentos necesarios que sirvan de soporte a los datos plasmados en los currículos entregados por los aspirantes.
- Es indispensable analizar los resultados de cada uno de estos procesos (reclutamiento y selección) con el fin de determinar su eficiencia y eficacia precisando las fortalezas, debilidades y control de todas estas actividades mediante su ejecución.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **TEXTOS**

Arias, F. G, (2006) Proyecto de Investigación. (5ta edición). Episteme. Caracas; Venezuela.

Chiavenato, I. (1998). Administración de Recursos Humanos. (2da edición). Editorial Sta. Fe de Bogotá, Colombia.

. (2002), Gestión del talento Humano. (1era edición). Editorial Sta Fe de Bogotá; Colombia.

. (2007). Administración de Recursos Humanos. (8ava edición). Editorial Sta Fe de Bogotá; Colombia.

De Cenzo, Robbins. (2003). Administración de Recursos Humanos. Limusa Wiley. México.

Dessler, G. (1996). Administración de personal. (6ta edición). Prentice Hall. México.

(2001). Administración de personal. (8va edición). Pearson. México.

Dólan, S. L y Otros (2003). La gestión de los Recursos Humanos. (2da edición). Limusa. México.

Gan, Federico. (2007). Manual de Recursos Humanos / Human Resources Manual. Editorial UOC.

Gómez Mejías, Luis y Otros (2003) Dirección y Gestión de Recursos Humanos. (3ra edición). Prentice Hall.

Gómez Rondón, F. (1998). Administración de Personal en Venezuela. Universidad Central de Venezuela.

Koontz, H. y Weinrich, H. (1991). Elementos de la Organización. (5ta edición.) Editorial Mc Graw Hill. Mexico.

Peña, M.B. (1997). Dirección de Personal. (6ta edición). Hispano Europea. España.

R. Wayne Mondy, y otros (2005).Administración de Recursos Humanos. (9na edición).Pearson Prentice Hall. México.

Schermerhorn y Hunt. (2005). Comportamiento organizacional. Limusa – Wiley, México.

## **TRABAJOS DE GRADO**

Barbato y Rondón. (2002). Análisis del Procesos de Reclutamiento y selección del Personal en el Hotel Morichal. Maturín. Tesis de grado para optar al titulo de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. (Trabajo no publicado).

Márquez, I y Reyes L, R. (2001).Análisis del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal Administrativo en el I.U.T Jacinto Navarro Vallenilla. Carúpano. Tesis de grado para optar al titulo de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. (Trabajo no publicado).

Pérez, A. (2002). El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal Administrativo en la Empresa PROPISCA S.A. Carúpano. Tesis de grado para

optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. (Trabajo no publicado).

## **DOCUMENTOS LEGALES**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicada en Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria de Fecha 24 de Marzo de 2002.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5152 (Extraordinaria), 19/06/97.

Ley de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencia de Carácter civil, publicada en Gaceta Oficial N° 5.561 de fecha 28 de Noviembre de 2001.

Ley del Estatuto de la Función Pública. Publicada en Gaceta Oficial N° 37.522 de fecha 06 de Septiembre 2002.

Reglamento de la Ley de Estatuto de la Función Pública .Decreto N° 1.378 de 16b de Enero de 1982.

## ANEXOS

### INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



**Universidad de Oriente  
Núcleo de Sucre**

**Escuela de Ciencias Sociales**

**Programa de Gerencia de Recursos Humanos**

#### **CUESTIONARIO SOBRE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LOS EFECTIVOS BOMBERILES ADSCRITOS A LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE. AÑO 2010**

El cuestionario que a continuación se presenta tiene como finalidad recabar información acerca de los procesos de reclutamiento y selección de Personal aplicados en los Cuerpos de Bomberos del Estado Sucre. Año 2010.

La información que usted va a suministrar es confidencial y anónima, sólo será utilizada para lograr el objetivo de esta investigación, la cual será presentada por los bachilleres Román Chopite y Gustavo Vera como trabajo de Grado para optar al título de Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos, en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Se agradece llenar el cuestionario de manera sincera y objetiva para que el estudio pueda arrojar resultados confiables. Para garantizar el anonimato, el cuestionario no deberá ser identificado. Los datos por usted suministrados tendrán carácter confidencial y académico, no comprometiéndolo en ningún momento su persona.

Gracias por la colaboración brindada.

Atentamente

Br. Román Chopite

Br. Gustavo Vera.

Cumaná, Noviembre 2010.

## **INSTRUCCIONES**

A continuación se le solicita un conjunto de información y opinión relacionada con algunos aspectos demográficos y con los procesos de reclutamiento y selección de personal aplicados en la institución. Marque con una “X” la alternativa que más se ajuste a su situación o a su opinión.

### **I DATOS PERSONALES**

.- Género

- |               |     |
|---------------|-----|
| 1.1 Masculino | ( ) |
| 1.2 Femenino  | ( ) |

.- Edad:

- |                        |     |
|------------------------|-----|
| 2.1 Entre 18 y 24 años | ( ) |
| 2.2 Entre 25 y 30 años | ( ) |
| 2.3 Entre 31 y 37 años | ( ) |
| 2.4 Entre 38 y 44 años | ( ) |
| 2.5 Entre 45 y 51 años | ( ) |
| 2.6 Entre 52 y más     | ( ) |

.- Tiempo en la Institución

- 3.1 Menos de un año ( )
- 3.2 Más de 1 año pero menos de 2 años ( )
- 3.3 Más de 2 años pero menos de 3 años ( )
- 3.4 Más de 3 años pero menos de 4 años ( )
- 3.5 Más de 4 años pero menos de 5 años ( )
- 3.6 Más de 5 años ( )

.- Nivel de Instrucción

- 4.1 Secundaria Completa ( )
- 4.2 Secundaria Incompleta ( )
- 4.3 Superior Completa ( )
- 4.4 Superior Incompleta ( )

5 ¿Qué cargo ocupa actualmente en la Institución?

Indique:

---

---

---

## II RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

¿Por qué medios se enteró usted que solicitaban personal en la Institución?

- 6.1 Anuncios de Prensa
  - 6.2 Oficinas de Empleo ( )
  - 6.3 Por un funcionario bomberil que trabaja en la Institución ( )
  - 6.4 Otro. ( )
  - Especifique: ( )
- 

7 .- ¿Qué tipo de documentación consigno usted para solicitar empleo en la Institución?

- 7.1 Síntesis Curricular ( )
- 7.2 Constancia de Trabajo ( )
- 7.3 Ninguno ( )
- 7.4 Otros ( )

Especifique:

---

8 .- ¿Lleno Usted alguna planilla de solicitud de empleo suministrada por la Institución?

- 8.1 Si ( )
- 8.2 No ( )

9 .- ¿La documentación entregada fue comparada con los originales

- 9.1 Si ( )
- 9.2 No ( )

10 .- ¿Quién o quiénes son los responsables de aplicar el proceso de Reclutamiento de personal en la Institución?

- 10.1 Comandante ( )
- 10.2 Gerente de Recursos Humanos ( )
- 10.3 Jefe de personal ( )
- 10.4 Otros ( )

Especifique:

---

### III SELECCIÓN DE PERSONAL

11 . - ¿Existían varios candidatos aspirando al cargo que usted actualmente ocupa?

- 11.1 Si ( )
- 11.2 No ( )
- 11.3 No sabe ( )

12 . - ¿Cuánto tiempo transcurrió entre su solicitud de empleo y su primer contacto con la Institución?

- 12.1 Menos de 15 días ( )
- 12.2 Entre 15 y 29 días ( )
- 12.3 Entre 30 y 44 días ( )
- 12.4 Entre 45 y 59 días ( )
- 12.5 60 Días o más ( )

13 . - ¿Quién (es) le realizó (aron) la (s) entrevista (s)?

- 13.1 Comandante ( )
- 13.2 Gerente de Recursos Humanos ( )
- 13.3 Jefe de personal ( )
- 13.4 Otros ( )

En caso de haber sido entrevistado quién (es) le realizo la entrevista:

---

14 . - ¿Cuántas entrevistas les fueron realizadas?

- 14.1 Una ( )
- 14.2 Dos ( )
- 14.3 Tres ( )
- 14.4. Más de tres ( )
- 14.5. Ninguna ( )

15 . - Si usted fue entrevistado, ¿Cómo se sintió en la primera entrevista?

- 15.1 Muy cómodo ( )
- 15.2 Cómodo ( )
- 15.4 Muy Incómodo ( )
- 15.5 Incómodo ( )

16 . - ¿En el proceso de selección le fue aplicada algún tipo de prueba?

- 16.1 Si ( )
- 16.2 No ( )

17 . - ¿Cuáles de estas pruebas le fueron aplicadas?

- 17.1 Prueba de Conocimientos generales y del puesto ( )
- 17.2 Pruebas psicométricas ( )
- 17.3 Pruebas de personalidad ( )
- 17.4 Técnicas de Simulación ( )
- 17.5 Otras ( )

Especifique:

---

---

---

18 . - ¿Fue sometido a algún examen médico?

18.1 Si ( )

18.2 No ( )

Indique a qué tipo de exámenes fue sometido:

---

19 . - ¿Le notificaron oficialmente los resultados de la entrevista, pruebas y exámenes realizados a usted en el proceso de selección?

19.1 Si ( )

19.2 No ( )

20 . - ¿Cómo considera usted que fue el proceso de selección aplicado por la Institución?

20.1 Exelente ( )

20.2 Bueno ( )

20.3 Regular ( )

20.4 Malo ( )

20.5 Pésimo ( )

**GUIA DE ENTREVISTA PARA SER APLICADA AL PERSONAL DEL  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL LOS CUERPOS DE  
BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE.**

**RECLUTAMIENTO DE PERSONAL**

1. ¿Existe en la Institución alguna planificación previa cuando se produce una vacante o sólo cuando ésta surge?

---

---

---

2. ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de Reclutamiento de Personal en la Institución?

---

---

---

3. ¿Quién o quiénes aplican el proceso de Reclutamiento de Personal en la institución? Especifique el cargo.

---

---

---

4. ¿Qué tipo de medios utilizan para llevar a cabo el Reclutamiento de Personal?

---

---

---

5. ¿Qué mecanismos utilizan para evaluar los resultados del Proceso de Reclutamiento de Personal?

---

---

---

### **SELECCIÓN DE PERSONAL**

1. ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de Selección de personal en la Institución?

---

---

---

2. ¿Quién o quiénes aplican el Proceso de Selección de Personal? Especifique el cargo

---

---

---

3. ¿Cuáles son las técnicas que aplican en el Proceso de Selección de Personal en la Institución?

---

---

---

4. ¿Cuáles son los mecanismos que utilizan para evaluar los resultados de el Proceso de Selección de personal?

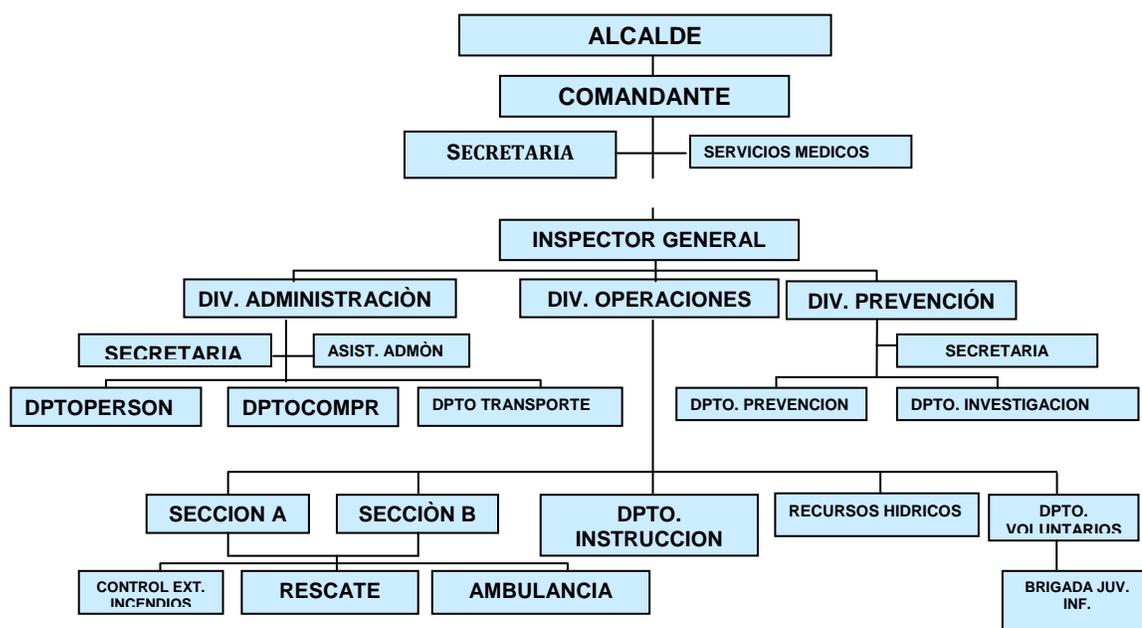
---

---

---

Figura N° 1

**ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LOS “CUERPOS DE BOMBEROS DEL MUNICIPALES ESTADO SUCRE.**



Fuente: Cuerpos de Bomberos Municipales del Estado Sucre.

## CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

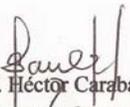


Universidad de Oriente  
Núcleo de Sucre  
Escuela de Ciencias Sociales

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Profesor Héctor Caraballo, titular de la cédula de identidad V-16.817.920, Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, profesor de categoría Instructor en la Universidad de Oriente, hago constar por medio de la presente que he leído el instrumento de recolección de datos propuesto por los Bachilleres: **Vera, Gustavo y Chopite, Román** para su trabajo titulado: **ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE. AÑO 2010**, con la finalidad de revisarlo; encontrando que dicho instrumento es válido en cuanto a su rango, contenido y criterio.

En fe de lo antes señalado, suscribo la presente constancia, a solicitud de la parte interesada, en Cumaná a los Quince días del mes de Febrero del año Dos mil Once.

  
Prof. Héctor Caraballo.  
C.I: V- 16.817.920.

## **HOJA DE METADATOS**

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

<b>Título</b>	<b>PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LOS EFECTIVOS BOMBERILES ADSCRITOS A LOS CUERPOS DE BOMBEROS DEL ESTADO SUCRE. AÑO 2010</b>
<b>Subtítulo</b>	

**Autor(es)**

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Código CVLAC / e-mail</b>	
<b>CHOPITE ROMÁN</b>	<b>CVLAC</b>	<b>14499905</b>
	<b>e-mail</b>	Rchopite@hotmail.com
	<b>e-mail</b>	
<b>VERA GUSTAVO</b>	<b>CVLAC</b>	<b>11382004</b>
	<b>e-mail</b>	Vgustavo13@yahoo.es
	<b>e-mail</b>	
	<b>CVLAC</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>CVLAC</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>e-mail</b>	

**Palabras o frases claves:**

Procesos, Reclutamiento y Selección de Personal, Cuerpos de Bomberos del estado Sucre.

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

### Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
CIENCIAS SOCIALES	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

### Resumen (abstract):

Los procesos de Reclutamiento y Selección de personal son de gran importancia para toda institución ya que permiten ocupar cargos vacantes existentes en las mismas, por lo tanto, su aplicación resaltaré el éxito o fracaso de las instituciones. La presente investigación se basó en la Descripción de los Procesos de Reclutamiento y Selección de los efectivos bomberiles adscritos a los Cuerpos de Bomberos del Estado Sucre, de manera tal que permitió describir cómo son llevados a cabo estos procesos en las instituciones bomberiles. El nivel de la investigación fue de tipo descriptiva y el diseño de campo. Para la recolección de los datos se utilizaron el cuestionario a los efectivos bomberiles y la entrevista semi-estructurada a los jefes de personal encargados de realizar dichos procesos, aplicados a través de una muestra estratificada de acuerdo con la población de los Cuerpos de Bomberos del estado Sucre. De los resultados obtenidos se concluyó que estos procesos no son aplicados de manera previsiva en los diferentes Cuerpos de Bomberos del Estado Sucre, lo que no proporciona efectividad al momento de reclutar y seleccionar al personal para ocupar una vacante en la institución.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
GUZMAN MARIA GABRIELA	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	10468953.
	e-mail	mgabrielaguzman@gmail.com
	e-mail	
GOMEZ TEODYFER	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	10949014
	e-mail	Gomezteodyfer2002@hotmail.com
	e-mail	
GAMBOA LORENA	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	16703486
	e-mail	Lorenagamboa1703@hotmail.com
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2011	08	05

Lenguaje: spa



# Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
RECTORADO

CUN°0975

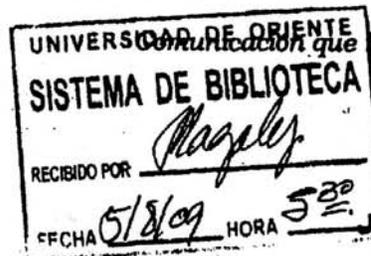
Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano  
**Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ**  
Vicerrector Académico  
Universidad de Oriente  
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **\*SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009\***.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

**JUAN A. BOLAÑOS CUMVELO**  
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

**Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009):** “Los trabajos de grados son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y solo podrá ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización”.



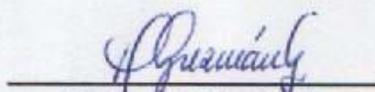
---

**Chopite Román**  
Autor 1



---

**Vera Gustavo**  
Autor 2



---

**Guzmán María G.**  
Asesor