Ciencia y Educación
(L-ISSN: 2790-8402 E-ISSN: 2707-3378)
Vol. 7 No. 11.2
Edición Especial UNL 2026

DISEÑO DE UN MODELO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISTRIBUIDORAS DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN EN LOJA, 2026

DESIGN OF A HUMAN TALENT RECRUITMENT AND SELECTION MODEL FOR CONSTRUCTION MATERIAL DISTRIBUTORS IN LOJA, 2026

Autores: [1]Raul Patricio Cartuche Robalino y [2]Talia Elizabeth Riascos Eras.
[1]ORCID ID: https://orcid.org/0009-0000-4975-6536
[2]ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-7666-3212
[1]E-mail de contacto: raul.cartuche@unl.edu.ec
[2]E-mail de contacto: talia.riascos@unl.edu.ec
Afiliación: [1*2*]Universidad Nacional de Loja, (Ecuador).
Artículo recibido: 3 de Octubre del 2026.
Artículo revisado: 25 de Noviembre del 2026.
Artículo aprobado: 25 de Noviembre del 2026.
[1]Licenciado en Administración de Empresas, graduado de la Universidad Nacional de Loja, (Ecuador).
[2]Ingeniera en Administración de Empresas, graduada de la Universidad Técnica Particular de Loja, (Ecuador). Magíster en Gestión del Talento Humano, graduada de la Universidad Particular de Especialidades Espíritu Santo, (Ecuador). Docente, de la Universidad Nacional de Loja, (Ecuador). Con 10 años experiencia docente.

Resumen

El objetivo del presente estudio fue proponer un modelo formal de reclutamiento y selección del talento humano a través del diagnóstico e identificación de criterios, perfiles y procedimientos de la etapa de contratación de personal para las distribuidoras de materiales de construcción de la ciudad de Loja. Se desarrolló una investigación con un enfoque cualitativo, con un tipo de investigación descriptivo - propositivo con una población y muestra censal de quince empresas del sector comercial de la construcción. Se determinó que existe un predominio de contratación empírica de personal, evidenciando una ausencia de perfiles de cargo y una marcada centralización de decisiones, lo que genera problemas administrativos y operativos. Basado en los resultados obtenidos, se concluye que la estandarización del proceso de reclutamiento y selección del talento humano, mediante la creación de perfiles, criterios y requerimientos, influye en gran medida en la eficiente toma de decisiones según la realidad del sector de la construcción.

Palabras clave: Reclutamiento, Selección del talento humano, Gestión del talento humano, Distribuidoras de materiales, Construcción.

Abstract

The aim of the study presented was to propose a formal model for human talent recruitment and selection by diagnosing and identifying criteria, profiles, and procedures within the hiring process for construction material distributors in the city of Loja. A qualitative study was conducted using a descriptive-propositive approach, covering a census population and sample of fifteen companies in the construction sector. The findings reveal a predominance of empirical hiring practices, evidenced by a lack of job profiles and highly centralized decision-making, which leads to administrative and operational issues. Based on the results, it is concluded that standardizing the human talent recruitment and selection process through the creation of profiles, criteria, and requirements significantly influences efficient decision-making tailored to the realities of the construction sector.

Keywords: Recruitment, Human talent selection, Human talent management, Materials distributors, Construction.

Sumário

O objetivo do estudo apresentado foi propor um modelo formal de recrutamento e seleção de talentos humanos, por meio do diagnóstico e da identificação de critérios, perfis e procedimentos da etapa de contratação de pessoal para distribuidoras de materiais de construção da cidade de Loja. Desenvolveu-se uma pesquisa de abordagem qualitativa e de natureza descritiva-propositiva, abrangendo

uma população e amostra censitária de quinze empresas do setor de construção. Constatou-se o predomínio da contratação empírica de pessoal, evidenciando a ausência de perfis de cargo e uma acentuada centralização das decisões, o que gera problemas administrativos e operacionais. Com base nos resultados obtidos, conclui-se que a padronização do processo de recrutamento e seleção de talentos humanos mediante a criação de perfis, critérios e requisitos influencia significativamente a eficiência na tomada de decisões, considerando a realidade do setor de construção.
Palavras-chave: Recrutamento, Seleção de talentos humanos, Gestão de talentos humanos, Distribuidoras de materiais, Construção.

Introducción

El talento humano es considerado uno de los recursos más valiosos de una organización, que pasó de ser un área operativa que convertirse en un área estratégica que facilita el cumplimiento de los objetivos empresariales. En muchas industrias o sectores productivos, es innegable entender el impacto positivo que tiene la gestión del talento humano en el funcionamiento y sostenibilidad de una organización. En este escenario, Ordoñez (2022) indica que el talento humano no solo se inclina a la contratación del personal, sino de la inversión de tiempo y recursos para desarrollar las habilidades y competencias de los colaboradores en la maximización de su potencial y en el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Actualmente se considera a la agilidad y adaptabilidad como factores esenciales para la competitividad y supervivencia de las empresas de cualquier industria en el mercado, donde la adaptación a nuevas tendencias de desarrollo y detección de talento humano son clave para el éxito empresarial (Pallaroso et al., 2024). Entre muchos sectores comerciales, la construcción es considerada una de las principales industrias productivas del mundo, el cual cubre el 13% de la fuerza laboral activa en diversos países y el 10% del total del PIB en Ecuador (Díaz et al., 2022).

A nivel internacional, la literatura científica destaca que la alineación de las políticas de reclutamiento y selección con las funciones específicas del puesto representa una estrategia clave para optimizar la gestión humana en el sector de la construcción (Maliha et al., 2024), hallazgo que se complementa con Aldhuhoori et al. (2022), quienes demostraron una relación directa entre la estructuración del reclutamiento con el rendimiento laboral de los trabajadores, siendo la selección técnica, basada en competencias, el aspecto principal para garantizar la eficiencia organizacional en las firmas constructoras.

Dentro de la gestión del talento humano, Chiavenato (2009) propone seis fases; 1) proceso para integrar personas o admisión; 2) proceso para organizar a las personas o aplicación; 3) proceso para recompensar a las personas o mantenimiento; 4) proceso para desarrollar a las personas o desarrollo; 5) proceso para retener a las personas o retención y; 6) proceso para auditar a las personas o monitoreo.

En este marco, la presente investigación delimita su objeto de estudio de manera exclusiva en la primera fase del talento humano, la cual es el proceso para integrar o incorporar personal, concentrándose específicamente en los subprocesos de reclutamiento y selección. Esta delimitación responde a que la etapa de admisión constituye la puerta de entrada a la organización y determina la calidad del personal sobre el cual se articulan las demás fases de la gestión del talento humano. Bajo este contexto, Alles (2015) resalta que una correcta ejecución en el proceso de admisión del personal es necesario para la adaptabilidad y

desarrollo organizacional. Además, la claridad con la que se lleva a cabo la adecuación de perfiles y programas de capacitación, tienen un efecto notable en los resultados comerciales y en la rentabilidad de las organizaciones (Chávez y Yagual, 2026). Dicho procedimiento radica en que la correcta identificación y admisión de colaboradores influye directamente en la productividad, desempeño laboral y sobre todo en la calidad del servicio al cliente.

En este panorama, las empresas de materiales de construcción juegan un papel importante en la contratación de talento humano, puesto que los factores estructurados y estandarizados resultan importantes para responder a las exigencias y demandas operativas del mercado. A pesar de la relevancia científica descrita, la formalización del primer paso de la gestión del talento humano toma un rumbo crítico en las empresas dedicadas a la venta de materiales de construcción, dado que no existen procesos formales y estructurados de integración, lo que deriva en problemas que afectan su rendimiento y permanencia.

Por ende, las prácticas empíricas e improvisadas de admisión limitan el cumplimiento de las metas organizacionales y esto, mayormente, se debe a la inexistencia de modelos adecuados en la selección de colaboradores, por lo que Chiavenato (2009) expone que, cualquier organización, sin importar su tamaño o giro de negocio, debe abastecerse de personas capacitadas y motivadas a través de modelos técnicos para generar un ambiente de eficiencia y productividad laboral en las diferentes áreas administrativas de la empresa. La literatura científica reciente respalda la necesidad de abordar esta problemática en las empresas de construcción y afines. Por un lado, Pagola (2023) demostró que la selección del personal, capacitación, evaluación de desempeño y motivación contribuyen al desarrollo y expansión de este tipo de entidades en el mercado.

Por otro lado, Herrera y Moreira (2025) encontraron actividades informales en la etapa de selección, lo cual prioriza necesidad de la evaluación de competencias blandas y valores alineados a la cultura organizacional mediante una técnica de selección estratégica, esto con el fin de minimizar el riesgo de rotación, ahorrando costos y tiempos a la empresa. Ambos estudios coinciden en que una correcta y rigurosa contratación, mediante modelos formales y estructurados, ayuda a la sostenibilidad e innovación de las empresas de construcción, evitando la entrada de personal y optar por procesos estandarizados que identifiquen de manera objetiva las competencias técnicas y habilidades requeridas para cada puesto laboral.

Es así como la particularidad del sector comercial de la construcción exige un modelo de contratación específico, lo cual se debe a la presencia de puestos relevantes como vendedores, bodegueros y choferes, así como el conocimiento y manipulación especializados de materiales de construcción, que difieren sustancialmente de las funciones estándar de la administración comercial común. A pesar de que existe una amplia producción de literatura e investigaciones sobre reclutamiento y selección en entornos empresariales, se evidencia una clara escasez de estudios que abordan específicamente los subprocesos en el sector comercial de la construcción. Por lo tanto, el presente trabajo justifica su desarrollo al abordar dicho vacío, dotando a las empresas de herramientas formales y metodológicas que ayuden a mitigar las deficiencias de incorporación de personal y contribuir directamente a los colaboradores y postulantes

del sector de procesos de selección basados en la meritocracia, transparencia y equidad.

De este modo, el objetivo general del presente estudio se basa en el diseño de un modelo de reclutamiento y selección del talento humano en las distribuidoras de materiales de construcción en Loja, mediante el cual se dará cumplimiento a través de los objetivos específicos basados en el diagnóstico actual de los procesos de contratación, identificación de criterios, perfiles y procedimientos, junto con la propuesta del modelo adaptado a la realidad empresarial. Esta herramienta actuará como una alternativa para reducir la informalidad e improvisación en la etapa de contratación, ya que se toma como prioridad la evaluación de selección bajo criterios de competencias técnicas y habilidades prácticas objetivas.

El alcance del estudio se centra en el diagnóstico, diseño y estructuración técnica de los subprocesos de reclutamiento y selección de personal. Esto significa que el estudio no abarcó otras áreas de la administración del talento humano como la etapa de inducción o capacitación, sino que estos se los definió como una breve directriz para la siguiente etapa correspondiente a la gestión del talento humano. Metodológicamente, el estudio adoptó un enfoque cualitativo, con un alcance descriptivo y propositivo, empleando un diseño no experimental sobre una muestra censal de 15 distribuidoras de materiales de construcción de la ciudad de Loja. Como resultado principal del estudio, se identificó un alto predominio de contratación empírica caracterizado por la ausencia de perfiles de puesto y la falta de instrumentos técnicos de reclutamiento y selección. Además, los criterios y procedimientos que las empresas consideran necesarias para contratar personal se basan en el conocimiento y experiencia que tiene el postulante para el puesto laboral, como el dominio del área, habilidades y competencias conductuales requeridas, así como los perfiles que corresponden mayormente al área operativa y comercial.

Materiales y Métodos

El estudio se desarrolló mediante un enfoque cualitativo, que comprende e interpreta los significados, acciones o realidades para explicar los hechos sociales (Ferrer, 2023). Es decir, no se abordó la generalización estadística ni la medición numérica de variables, sino a la comprensión profunda de las realidades administrativas en el sector comercial de la construcción. Se hizo uso de entrevistas con preguntas abiertas dirigidas a los gerentes de las distribuidoras de materiales de construcción de Loja, con el fin de recolectar información relevante sobre los procesos de reclutamiento y selección del talento humano.

La investigación tiene un diseño no experimental - transversal, es decir, no se manipularon las variables de investigación, sino que se observó la realidad tal como es y la recolección de datos se mantiene vigente para un solo momento en el tiempo (Valladares et al., 2026). La investigación es de tipo descriptiva y propositiva. En palabras de Vizcaíno et al. (2023), una investigación descriptiva presenta la situación o fenómeno de manera detallada y Navarrete y Guzmán (2023) sostienen que la investigación propositiva no se limita a relacionar la teoría con la realidad observada, sino que busca dar respuesta a una problemática identificada mediante una solución práctica. En la presente investigación se empleó ambos enfoques, debido a que la parte descriptiva permitió recabar datos del panorama actual sobre reclutamiento y selección del personal mediante entrevistas, y la parte propositiva identificó el problema para la solución mediante

un modelo de contratación formal. La población objeto de estudio estuvo conformada por 15 distribuidoras de materiales de construcción de la ciudad de Loja legalmente constituidas bajo el código correspondiente en el Directorio de Empresas de la Superintendencia de Compañías, donde mantienen registro de sus actividades comerciales, así como por establecimientos del mismo giro de negocio sin registro formal en dicha plataforma.

La muestra se determinó a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia basado en criterios de selección. Debido al enfoque cualitativo, no se aplicó una fórmula estadística de muestreo, en su lugar, se realizó la técnica de saturación teórica, que permitió incluir a la totalidad de las unidades de análisis para garantizar que los resultados del modelo sean altamente representativos y precisos.

Para la recolección de datos, se empleó entrevistas con preguntas estructuradas y dirigidas únicamente a los gerentes, administradores o encargados de cada empresa, esto mediante una guía de entrevista para la verificación de las respuestas. El instrumento fue validado mediante el juicio de expertos, los cuales evaluaron los reactivos bajo el criterio técnico de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de las variables de estudio. La relación de esta técnica y el instrumento con las variables permitió explorar la visión de la gerencia sobre procesos de reclutamiento y selección y su impacto en la eficiencia organizacional, proporcionando el sustento cualitativo necesario para la creación del modelo propuesto. Para el tratamiento de los datos, se realizó un análisis cualitativo y crítico que contrastó los hallazgos con la fundamentación teórica, omitiendo el uso de herramientas de cuantificación numérica. La información se estructuró mediante la matriz de operacionalización metodológica, la cual permitió organizar, codificar y agrupar las preguntas y respuestas en función del tema de investigación. Finalmente, los resultados se presentaron de forma narrativa para el análisis y estructuración de criterios, perfiles y procedimientos requeridos en el diseño del modelo de reclutamiento y selección del talento humano.

Resultados y Discusión

El presente apartado expone los hallazgos obtenidos a través de las entrevistas aplicadas a los gerentes de las firmas comerciales de construcción en Loja. Los resultados mostraron un claro predominio de actividades empíricas, donde las empresas optaron por procedimientos informales de inmediatez y referencias de terceros para la incorporación de nuevo personal. Esto último se reforzó con la ausencia notable de una planificación formal como herramientas o técnicas estandarizadas para evaluar correctamente a los candidatos y medir su productividad laboral.

Asimismo, se pudo constatar una marcada centralización de las decisiones en la alta gerencia, donde la intuición prevalece por encima de filtros psicométricos o perfiles de puestos estructurados y la falta de delegación sobre tareas de contratación que se limitan solo a la parte administrativa. Esta dinámica informal fue la causa principal para derivar altas tasas de rotación del personal, sobrecarga laboral y deficiencias operativas, principalmente en el área comercial como ventas y el área operativa como despacho de materiales de construcción. Por consiguiente, estos datos reflejan de manera unánime la escasa utilización de herramientas y técnicas enfocadas en el reclutamiento y selección, lo que aumentó el riesgo de contratación de personal no calificado y limitó la

competitividad comercial en el sector. Ante este escenario, los entrevistados señalaron la necesidad de la formalización en el proceso de reclutamiento y selección del talento humano adaptado a la realidad organizacional, transformando la instauración de procesos formales en un requisito indispensable para aumentar la productividad laboral, mitigar la alta rotación de personal y reforzar la eficiencia organizacional. Se identificaron tres componentes fundamentales en la etapa de reclutamiento y selección: criterios de contratación, perfiles de cargos más frecuentes y la descripción de procedimientos que los directivos consideraron adecuados para el proceso de contratación. La tabla 1 muestra los criterios necesarios que las empresas de materiales de construcción ejecutan en el proceso de reclutamiento y selección del talento humano.

Los requisitos necesarios partieron desde un enfoque de disponibilidad inmediata hasta la transparencia en los documentos de postulación laboral, orientados a las habilidades prácticas y valores personales, así mismo, se mostró una priorización de competencias prácticas, habilidades conductuales y experiencia del candidato previo a su selección. Desde una perspectiva empresarial, estos resultados significaron que el éxito de las organizaciones del sector de la construcción depende del conocimiento y la adaptabilidad del candidato a las dinámicas operativas y comerciales del negocio para garantizar la sostenibilidad y eficiencia organizacional.

Tabla 1. *Criterios de reclutamiento y selección.*

Componentes	Características sistematizadas
Requisitos importantes	- Disponibilidad para jornadas intensas - Residencia en la ciudad de Loja - Aptitud de esfuerzo físico - Transparencia en la hoja de vida
Competencias principales	- Proactividad - Resolución de problemas - Orientación al cliente - Adaptabilidad al puesto laboral - Valores éticos y comerciales
Experiencia solicitada	- Trayectoria previa en construcción - Trayectoria previa en atención al cliente - Gestión de inventarios - Manejo de materiales de construcción
Formación necesaria	- Bachillerato o formación técnica para puestos de ventas y área de despacho.

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 2 presenta los perfiles predominantes en las empresas de materiales de construcción, donde los cargos identificados se basan en las áreas operativas y comerciales, tales como vendedores, bodegueros, choferes, cajeros y administradores. Por un lado, los hallazgos evidenciaron que las funciones de carácter operativo demandan capacidades enfocadas en el esfuerzo físico, trabajo bajo presión, jornadas intensas, aplicación de valores y adaptabilidad al puesto laboral, por otro lado, las funciones de carácter comercial se centraron en habilidades de comunicación, desenvolvimiento, aplicación de valores y orientación al cliente. Este escenario significó una clara necesidad de procesos formales y estructurales de reclutamiento y selección del personal en las organizaciones del sector, capaces de actuar como un mecanismo adecuado a los perfiles que requiere cada área laboral. La tabla 3 expone el procedimiento secuencial de reclutamiento y selección de personal aplicado en las distribuidoras de materiales de construcción. Los descubrimientos se relacionan con la

estructuración a partir de la solicitud del personal de manera interna y la publicación de las vacantes disponibles en las redes sociales, donde la información se llevó de manera más rápida. Luego los directivos realizaron una revisión exhaustiva de carpetas y hojas de vida para dimensionar la trayectoria del postulante y su función en el puesto de trabajo, avanzando hacia la entrevista y verificación de referencias personales para su posterior contratación en la empresa.

Tabla 2. *Perfiles requeridos para el proceso de reclutamiento y selección.*

Sistematización de perfiles requeridos para cargos frecuentes		
Componentes identificados	**Características y requisitos**	
	Formación y experiencia	**Habilidades y competencias**
Vendedor	Experiencia en el sector de la construcción, conocimiento en áreas comerciales y atención al cliente	Facilidad de palabra, orientación al cliente, aplicación de valores, proactividad, conocimiento básico de materiales de construcción, asesoramiento comercial y capacidad de negociación.
Bodeguero	Experiencia en control de inventarios y manejo de materiales de construcción	Excelente estado físico, aplicación de valores y capacidad para trabajar bajo presión.
Chofer	Experiencia en el sector de la construcción y manejo de materiales de construcción	Conocimiento del sector de la construcción, aplicación de valores, capacidad de negociación, excelente estado físico y capacidad para trabajar bajo presión
Cajero	Especialidad en contabilidad o estudios afines, experiencia en manejo de efectivo	Aplicación de valores, asesoramiento comercial y orientación al cliente.
Administrador	Formación avanzada sobre administración de empresas	Capacidad de toma de decisiones, dirección de equipos de trabajo y aplicación de valores

Fuente: Elaboración propia.

Desde un aspecto organizacional, la estandarización de este procedimiento significó que las fallas operativas anteriores no fueron accidentales, ya que la verificación de referencias no aseguró un filtro de seguridad previo, sino que actuó como una etapa de empirismo que influyó en la rotación laboral, calidad del servicio, productividad laboral y eficiencia organizacional. A pesar de que se evidencia un procedimiento funcional de reclutamiento y selección de personal, este carece de rigor técnico, herramientas estandarizadas y perfiles establecidos previamente, es decir, la secuencia se torna superficial y carece de instrumentalización técnica para la correcta identificación de candidatos idóneos.

Tabla 3. *Procedimiento de reclutamiento y selección del talento humano.*

Orden	**Etapas**	**Enfoque**
1	Solicitud de personal	Identificación y notificación interna de la vacante por parte del gerente
2	Publicación de vacantes	Difusión de la oferta laboral a través de canales digitales como redes sociales
3	Revisión de carpetas u hojas de vida	Filtro de revisión inicial de requisitos mínimos y experiencia del postulante en el sector de la construcción
4	Entrevista	Evaluación directa y presencial para la identificación de competencias individuales
5	Verificación de referencias	Validación de trayectoria profesional del postulante y desempeño laboral previo
6	Contratación	Ingreso del colaborador al área a cubrir según la necesidad de la empresa.

Fuente: Elaboración propia.

Además, las etapas identificadas operan mediante la intuición de la gerencia y no bajo un modelo estandarizado por competencias, convirtiendo la selección de personal en un filtro improvisado. Los resultados del diagnóstico evidencian un predominio de prácticas empíricas e informales en la etapa de contratación, así como una ausencia o limitada incorporación de mecanismos de planificación formal en la gestión del talento humano. Una

posible explicación de este comportamiento se encuentra en las características organizacionales y en la trayectoria de los negocios analizados, muchos de los cuales presentan un origen y desarrollo asociados a estructuras familiares. Bajo esta dinámica, la confianza interpersonal, la experiencia acumulada y la respuesta inmediata a las necesidades operativas pueden constituirse en criterios predominantes para la toma de decisiones relacionadas con la incorporación de personal, relegando a un segundo plano la planificación estratégica y la formalización de los procesos de gestión del talento humano.

Estos hallazgos permiten inferir que la parte gerencial suele priorizar la rápida selección de personal para no detener el flujo operativo y comercial de la organización, decisión que conlleva implicaciones negativas a corto y largo plazo. Este comportamiento no se diferencia de lo reportado por Santamaría (2024), quien sostiene la existencia de una problemática análoga sobre las carencias de procesos estructurados, ni de lo hallado por Páez (2022), quien detectó actividades netamente empíricas en el ejercicio de reclutamiento y selección. La coincidencia entre estas investigaciones aporta una explicación adicional: el proceso de contratación de nuevo personal se percibe críticamente como un trámite lento y poco eficiente que retrasa las dinámicas diarias de la empresa.

En este sentido, la incorporación de colaboradores que carecen de las destrezas requeridas para el manejo y despacho de materiales permite inferir que el empirismo actual no es inofensivo: obliga a las distribuidoras a invertir tiempo y recursos de manera constante para resolver deficiencias derivadas de la etapa de selección, lo que afecta la sostenibilidad de las empresas de construcción, ya que, sin una guía que oriente la correcta identificación del personal, las consecuencias se reflejan en un ciclo de ineficiencia organizacional.

La falta de estandarización y permanencia de la gestión empírica del talento humano constituyen la principal debilidad en las distribuidoras de materiales de construcción, alterando la rentabilidad, competitividad y estabilidad empresarial. Es así como los hallazgos del estudio contribuyen a pruebas contextuales que justifican la urgencia de implementar procesos formales de reclutamiento y selección de personal.

Este resultado no solo cubre un vacío de información sobre la gestión del talento humano, sino que establece un punto de partida para futuras investigaciones orientadas a la modernización de procedimientos administrativos en las empresas del sector de la construcción. A través de la identificación de los criterios, perfiles y procedimientos adecuados para el reclutamiento y selección del personal en las distribuidoras de materiales de construcción de la ciudad de Loja, se evidencia que las empresas tienen claro las exigencias operativas del sector y los mecanismos de incorporación del talento humano, pero no existe una metodología para poder evaluar y elegir correctamente a los candidatos. Desde el sector de la construcción, esta situación puede deberse a las decisiones erróneas de los directivos, los cuales asumen que la experiencia práctica demostrada y la honestidad aparente garantizan el éxito del puesto, restando importancia a la evaluación técnica formal.

Este escenario permite deducir que, aunque existe un flujo secuencial, los perfiles y criterios de contratación no mantienen una lógica de procedimientos estructurados debido a que persiste el apoyo de herramientas y filtros

subjetivos como la verificación de referencias, lo que expone una incorporación de talento humano al azar. Estos hallazgos confirman lo señalado por Solano (2025) quien demostró una problemática similar respecto a la inexistencia de evaluaciones para una mejor identificación de habilidades y capacidades de los postulantes en la contratación. Sin embargo, difiere de Artigas (2024), quien plantea que las empresas sí logran identificar habilidades de los candidatos aun sin contar con procesos formales.

La discrepancia entre estas investigaciones puede atribuirse a las particularidades del sector de la construcción, que a diferencia de otras industrias donde las habilidades blandas o la adaptabilidad son sencillas de percibir en una entrevista común, en el campo de materiales de construcción la fuerza física, la destreza y el control bajo presión operativa exigen mediciones objetivas desde el inicio de la fase de selección y reclutamiento del talento humano. Si bien se logra resolver la inmediatez de contratación evaluando la experiencia práctica y referencia de terceros, la ausencia de herramientas y técnicas formales dejan expuesta a la intuición y sesgo laboral en las áreas operativas y comerciales del sector. Si bien Valencia et al. (2025) plantean que un manual formal de admisión permite el cumplimiento de la normativa laboral, optimiza el talento humano y mejora la parte financiera de las empresas, la realidad difiere del presente estudio, ya que la prioridad en el sector de la construcción no se basa en la vinculación del colaborador a través de un modelo, sino relacionado a la inmediatez e intuición.

Esto último genera un choque entre las expectativas del puesto y las capacidades reales del postulante, detonando en una relación laboral inestable y dinámicas de trabajo poco convencionales. En síntesis, se identificaron criterios, perfiles y procedimientos en el reclutamiento y selección de personal, evidenciando un modelo funcional, pero en base al empirismo y elementos informales. Además, este resultado demuestra que, a pesar de detectar el flujo de etapas de contratación, la falta de herramientas técnicas limita el desarrollo de la gestión eficiente del talento humano.

De esta forma, es necesario formular una propuesta que permita a las empresas del sector de la construcción determinar criterios y perfiles, tomando en cuenta a la capacitación como un estímulo para el rendimiento laboral basado en competencias que benefician tanto al empleado como a la organización en el cumplimiento de objetivos (Pimentel, 2025). Posteriormente, se propone un modelo técnico y estructurado de reclutamiento y selección del talento humano diseñado exclusivamente para las distribuidoras de materiales de construcción de la ciudad de Loja.

Este modelo surge como respuesta directa al diagnóstico previo sobre la ejecución de procedimientos empíricos e informales que afectan la eficiencia organizacional, la calidad del servicio y eleva la rotación del personal en la actividad del negocio. Por lo tanto, esta herramienta proporciona a los administradores un proceso eficiente para optimizar la incorporación de nuevo personal en las diferentes áreas de la empresa. El objetivo del modelo es estandarizar los procesos de reclutamiento y selección del talento humano en las distribuidoras de materiales de construcción mediante la estructuración de perfiles de cargo, herramientas de evaluación objetivas e indicadores de control posterior, con la finalidad de optimizar la toma de decisiones organizacionales. Así mismo, la estructura del

modelo está diseñado bajo un enfoque de etapas de gestión secuenciales que guían de manera eficiente las decisiones de contratación en las empresas de construcción. La estructura está conformada por siete elementos fundamentales que permiten desarrollar de manera ordenada y sistemática el proceso de gestión del talento humano. En primer lugar, se establecen los perfiles de los puestos, en los que se definen las funciones, responsabilidades y competencias requeridas para cada cargo. Posteriormente, se presenta el flujograma de reclutamiento y selección, que describe gráficamente las etapas del procedimiento.

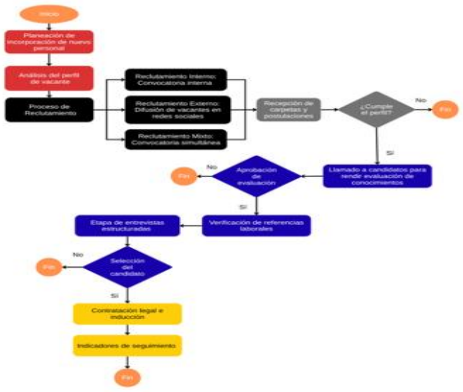

Figura 1. *Flujograma del proceso de reclutamiento y selección del talento humano.*

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, se contempla la planeación del personal, orientada a identificar las necesidades de talento humano de la organización; el reclutamiento, destinado a atraer candidatos potencialmente calificados; y la preselección, mediante la cual se identifican los aspirantes que cumplen con los requisitos establecidos. A continuación, se desarrolla la selección del personal, considerando las competencias y capacidades de los postulantes, para finalmente ejecutar la contratación y el proceso de inducción, que facilita la incorporación y adaptación del nuevo colaborador a la institución. Estos componentes se complementan con indicadores de seguimiento que permiten evaluar el cumplimiento, la eficiencia y los resultados de cada etapa del proceso.

Conclusiones

De los resultados mostrados, de su análisis y de su discusión, se pueden obtener las siguientes conclusiones: Se identificó la importancia y necesidad de procesos formales y estructurados de reclutamiento y selección de personal por su influencia directa en la eficiencia organizacional. Esto último debido a que las empresas carecen de un plan formal de contratación y se limitan únicamente a procedimientos empíricos y centralizados que afectan directamente la sostenibilidad de las organizaciones en el sector de la construcción. Se evidenció que los criterios y procedimientos que las empresas consideran necesarias para contratar personal se basan en el conocimiento y experiencia que tiene el postulante para ocupar el puesto laboral.

Además, los perfiles que predominan en estas entidades corresponden a las áreas operativa y comercial, en donde la fuerza laboral, dominio del área, habilidades y competencias conductuales son requeridas para la incorporación de personal en la empresa. El diseño de un modelo formal, basado en las fases secuenciales de reclutamiento y selección de personal, constituye una herramienta que puede favorecer la correcta identificación y evaluación de perfiles idóneos según el requerimiento del área laboral. La adopción del enfoque cualitativo, mediante las entrevistas, permitió comprender las dinámicas y prácticas reales de contratación desde la perspectiva gerencial. Esta metodología facilitó el análisis detallado del proceso de reclutamiento y selección para el posterior diseño de un modelo formal adaptado

a las necesidades y particularidades identificadas en el sector de la construcción.

Referencias Bibliográficas

Artigas, C. (2024). Manual de procedimientos para el reclutamiento y selección de personal en Constructor Roarcas [Tesis de grado, Universidad Valle del Momboy]. Repositorio UVM. https://repositorio.uvm.edu.ve/items/57e74832-415d-4102-8388-fdbb2daa4d75

Aldhuhoori, R., Almazrouei, K., Sakhrieh, A., Hazza, M., & Alnahhal, M. (2022). The effects of recruitment, selection, and training practices on employee performance in the construction and related industries. Civil Engineering Journal, 8(12), 3031–3841. https://doi.org/10.28991/CEJ-2022-08-12-012

Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos (Nueva edición actualizada). Granica. https://books.google.com.pe/books?id=jozhbqMukZsC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Chávez, D., & Yagual, O. (2026). Proceso de selección de personal y su impacto comercial en Construferrobeltrovi S.A.S., Santa Elena. IBERO CIENCIAS, 5(2), 16. https://doi.org/10.63371/ic.v5.n2.a968

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3.ª ed.). McGraw-Hill Educación. https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano

Díaz, I., Larrea, K., & Barros, J. (2022). El sector de la construcción en la economía ecuatoriana, importancia y perspectivas. Revista Ciencias Sociales y Económicas - UTEQ, 6(2), 12. https://doi.org/10.18779/csye.v6i2.598

Ferrer, L. (2023). El enfoque cualitativo: Una alternativa compleja dentro del mundo de la investigación. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 8(15), 1. https://doi.org/10.35381/r.k.v8i15.2440

Herrera, J., & Moreira, W. (2025). Selección del personal y su relación con la competitividad laboral en la empresa constructora "Atlánticonstruc S.A.", Portoviejo-Manabí-2024. Journal Scientific MQR Investigar, 9(2), 22. https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.2.2025.e549

Maliha, M., Tayeh, B., & Aisheh, Y. (2024). Impacts of human resources management strategies and practices on workers performance in construction industry: A review. Journal of Civil Engineering and Management, 30(1), 18. https://doi.org/10.3846/jcem.2024.20989

Navarrete, R., & Guzmán, M. (2023). Desarrollo del pensamiento lógico en estudiantes de un colegio de Guayaquil desde la teoría de Piaget. Maestro y Sociedad, 20(1), 252–257. https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5957

Ordoñez, V. (2022). Importancia de la gestión del talento humano en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones. Un análisis de la literatura existente. Revista Veritas de Difusao Científica, 3(1), 14. https://revistaveritas.org/index.php/veritas/article/download/14/27/178

Paez, K. (2022). Modelo de gestión del talento humano para el crecimiento de la empresa Construcciones Olmos & Olmos del cantón La Maná [Tesis de licenciatura, Universidad Uniandes]. Repositorio Uniandes. https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14943

Pagola, S. (2023). Gestión de recursos humanos y su relación con el éxito empresarial en las empresas constructoras de obras civiles – Huaraz, 2021. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(4), 21. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7390

Pallaroso, R., Rendon, G., Carreño, R., & Muñoz, E. (2024). Gestión del talento humano. Carlos Edison Zambrano. https://repositorio.uteq.edu.ec/items/89ae0eee-9eae-4998-a9b2-fcb2a65f54a6

Pimentel, E. (2025). Modelo de reclutamiento y selección por competencias en el contexto empresarial. Icuali Revista Especializada en

Investigaciones Científicas, 1, 159–178. https://doi.org/10.5281/zenodo.15288606

Santamaría, M. (2024). Estrategias de selección del personal en la industria de la construcción [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE. https://repositorio.puce.edu.ec/500

Solano, D. (2025). Propuesta de un modelo de gestión de talento humano por competencias en la Constructora e Inmobiliaria Jorge Soto Cía. Ltda., en el cantón Calvas, provincia de Loja [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Loja]. Repositorio UNL. https://dspace.unl.edu.ec/items/0173efda-90ed-4143-afb8-470318e4e864

Valencia, R., Erazo, C., & Zambrano, A. (2025). Importancia del manual de reclutamiento y selección de personal en empresas públicas ecuatorianas. Código Científico Revista de Investigación, 6(1), 213–226. https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v6/n1/883

Valladares, C., Toapanta, V., Grandes, N., & Chalá, J. (2026). Manual básico de investigación no experimental transversal: Un enfoque académico. Código Científico Revista de Investigación, 7(2), 47. https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v7/nL2/1265

Vizcaíno, P., Maldonado, I., & Cedeño, R. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. Ciencia Latina Internacional, 7(4), 40. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658B

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright © Raul Patricio Cartuche Robalino y Talia Elizabeth Riascos Eras.

Declaraciones éticas y editoriales del artículo

Contribución de los autores (Taxonomía CRediT)

Raul Patricio Cartuche Robalino: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio.

Talia Elizabeth Riascos Eras: curación y organización de los datos, participación en la recolección de información, validación de los resultados obtenidos y elaboración de representaciones gráficas y visualización de los datos.

Declaración de conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con la investigación presentada, la autoría del manuscrito ni la publicación del presente artículo.

Declaración de financiamiento

La presente investigación no recibió financiamiento específico de agencias públicas, comerciales o de organizaciones sin fines de lucro. En caso de existir financiamiento institucional o externo, este deberá ser declarado explícitamente por los autores en esta sección.

Declaración del editor

El editor responsable certifica que el proceso editorial del presente artículo se desarrolló conforme a los principios de integridad científica, transparencia y buenas prácticas editoriales. El manuscrito fue sometido a un proceso de evaluación mediante revisión por pares doble ciego, garantizando la confidencialidad de la identidad de los autores y revisores durante todo el proceso de dictamen académico. Asimismo, el editor declara que el artículo cumple con los criterios científicos, metodológicos y éticos establecidos por la revista.

Declaración de los revisores

Los revisores externos que participaron en la evaluación del presente manuscrito declaran haber realizado el proceso de revisión de manera objetiva, independiente y confidencial. Asimismo, manifiestan que no mantienen conflictos de interés con los autores ni con la investigación evaluada, y que sus observaciones y recomendaciones se fundamentan exclusivamente en criterios científicos, metodológicos y académicos.

Declaración ética de la investigación

Los autores declaran que la investigación se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación científica, garantizando la confidencialidad de los datos y el respeto a los participantes del estudio. En los casos en que la investigación involucre seres humanos, los procedimientos deben ajustarse a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y a las normativas institucionales correspondientes.

Declaración sobre el uso de inteligencia artificial

Los autores declaran que el uso de herramientas de inteligencia artificial, en caso de haberse utilizado durante el proceso de investigación o redacción del manuscrito, se realizó únicamente como apoyo técnico para mejorar la claridad del lenguaje o el análisis de información, manteniendo siempre la responsabilidad intelectual sobre el contenido del artículo. Las herramientas de inteligencia artificial no fueron utilizadas como autoras del manuscrito ni sustituyen la responsabilidad académica de los investigadores.

Disponibilidad de datos

Los datos que respaldan los resultados de esta investigación estarán disponibles previa solicitud razonable al autor de correspondencia, respetando las normas éticas y de confidencialidad establecidas por la investigación.