

**Implementar técnicas de reclutamiento y selección de personal en la microempresa
Filtros y lubricantes Mayubrac en el Municipio de Aguazul – Casanare.**

Presentado por:

María Fernanda Ruiz Zorro

Hernán Uriel Mora Reyes

Hilda Rosa Blanquiceth González

Código de grupo:

101007_65

Presentado a:

Gloria Elena Gutiérrez Amelines

Tutora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas.

2021

Tabla de Contenido

Introducción	5
Objetivos	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Planteamiento del Problema	7
Antecedentes del problema.....	9
Justificación	11
Marco Teórico.....	12
Marco Legal	15
Metodología de Investigación.....	16
Recomendaciones	21
Conclusiones.....	22
Referencias Bibliografía	23

Resumen

La microempresa Filtros y Lubricantes Mayubrac en el Municipio de Aguazul – Casanare, requiere acciones correctivas donde se pueda implementar planes de mejora que favorezcan los procesos de contratación.

Esta investigación busca identificar las afectaciones sobre el desconocimiento de políticas en el proceso de reclutamiento y selección de personal a la empresa, por ello se realizó un estudio desde un enfoque cualitativo, este se apoyó a través de una investigación descriptiva donde se analizaron los datos suministrados por la organización.

Para dar respuesta a la pregunta problema, se realizaron encuestas tomando como muestra de 10 trabajadores de la micro empresa ubicada en el municipio de Aguazul Casanare. Encontrando allí que la falta de implementación en la política de elección y contratación de los colaboradores, el desconocimiento de estas técnicas es muy alto y falta de aplicación de técnicas al momento de realizar alguna contratación.

Este desconocimiento generalizado lleva a los trabajadores tener una baja participación en capacitaciones y ascensos internos, esto es debido a la falencia de invertir en el diseño de procesos de reclutamiento y selección de personal, afectando el crecimiento de la empresa.

los hallazgos encontrados permiten conocer el estado actual de acuerdo a sus necesidades para la implementación de estrategias que ayuden a mitigar estos efectos en la empresa.

Palabras claves: Reclutamiento, selección de personal, contratación, vacante, convocatoria.

Abstract

The Filtros y Lubricantes Mayubrac microenterprise in the Municipality of Aguazul - Casanare, requires corrective actions where improvement plans can be implemented that favor the contracting processes.

This research seeks to identify the effects on the ignorance of policies in the process of recruitment and selection of personnel to the company, therefore a study was carried out from a qualitative approach, this was supported through a descriptive investigation where the data supplied was analyzed by the organization.

To answer the problem question, surveys were conducted taking as a sample of 10 workers from the micro-enterprise located in the municipality of Aguazul Casanare. Finding there that the lack of implementation in the policy for choosing and hiring employees, ignorance of these techniques is very high and lack of application of techniques at the time of hiring.

This widespread ignorance leads workers to have a low participation in training and internal promotions, this is due to the failure to invest in the design of recruitment and personnel selection processes, affecting the growth of the company.

The results found allow to know the current state according to their needs for the implementation of strategies that help mitigate these effects on the company.

Keywords: Recruitment, personnel selection, hiring, vacancy, call.

Introducción

En el presente proyecto de investigación aplicado a la micro Empresa Filtros y lubricantes MAYUBRAC ubicada en el Municipio Aguazul-Casanare, pretende analizar la forma como la empresa está realizando el reclutamiento, selección y contratación del personal con el fin de poder implementar un plan que le favorezca a la empresa y a sus colaboradores, al igual que ayude a mantenerse en el mercado comercial cumpliendo con la complejidad de los cambios en la parte empresarial donde la competitividad y productividad de todas las empresas son la base fundamental para sostener en el mercado, es por esto, que se debe garantizar contratar al personal idóneo para realizar las actividades.

El planteamiento del problema está dado en que se pretende realizar un análisis interior de la empresa y sus formas de realizar el reclutamiento, selección y contratación del personal, así poder identificar las falencias en el proceso que aplica.

De acuerdo a lo anterior se plantea la pregunta problematizada ¿Cómo afecta el desconocimiento de políticas de proceso de reclutamiento y selección de personal a la empresa Filtros y lubricantes Mayubrac? Al igual, se propone sistematizar toda la información relacionada con el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, con el fin de lograr mayor eficiencia y eficacia en este proceso al momento de seleccionar un candidato.

La investigación se justifica en la necesidad de identificar la afectación que está viviendo la empresa por la falta de dar a conocer las políticas de manejo de personal, donde se evidencia que está afectando el desempeño laboral de los colaboradores y la competitividad de la misma.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la micro empresa Filtros y Lubricantes Mayubrac.

Objetivos Específicos

Describir las técnicas de selección de personal a aplicar en la micro empresa para la evaluación de los candidatos a postular.

Evaluar las características de los procesos de reclutamiento y selección del personal.

Verificar las vacantes con las necesidades internas de la organización cuyo fin estas se ajusten de acuerdo al cargo

Aportar a la empresa nuevas herramientas para la selección de personal basado en el DPT buscando la máxima eficiencia y eficacia en la producción de bienes y servicios.

Planteamiento del Problema

En esta investigación se dará a conocer un análisis, partiendo del objetivo de dar claridad a las técnicas selección y contratación de personal, la organización a estudiar no evidencia tener adoptado ningún protocolo, procedimiento o instructivo sistemático para elección, selección y contratación de los trabajadores en la microempresa de Filtros y Lubricantes Mayubrac, actualmente presenta deficiencias en las prácticas de los procesos de reclutamiento y selección de personal, esto provoca la contratación inadecuada del personal de trabajo, generando un bajo rendimiento en sus áreas de trabajo debido a la no verificación de las destrezas y capacidades de los trabajadores.

Gestión humana no identifica a mayor veracidad las falencias de la organización, esto sucede por cubrir con rapidez un puesto de trabajo, promoviendo a que la nueva contratación incumpla con los objetivos de la empresa y que su trabajo no sea desempeñado con excelencia; donde se refleja a su vez un bajo rendimiento laboral y pérdida de tiempo y dinero en los procesos organizacionales.

Por otra parte, la ausencia de la aplicación de técnicas de contratación, limita mejorar en su desarrollo profesional, a causa por la falta de conocimientos para desempeñarse en el área de trabajo, esto deja como resultados los bajos niveles de producción de los colaboradores producidas por el incumplimiento con las aspiraciones que se requiere para las diferentes funciones dentro de la empresa Filtros y lubricantes Mayubrac.

Toda empresa debe tener claro el perfil profesional de cada empleado y su rol a cumplir dentro de su contrato, ya se han (Micro, pequeña y medianas empresa), al parecer los fundadores de la empresa filtros y lubricantes Mayubrac no consideraron importante la creación de políticas

claras de selección de personal, esto ha generado incumplimiento a la normatividad legal que rige en la contratación en los puestos de trabajo y su proyección en el desarrollo empresarial.

Para definir la investigación se plantea la siguiente pregunta ¿Cómo afecta el desconocimiento de políticas de proceso de reclutamiento y selección de personal a la empresa Filtros y lubricantes Mayubrac?

Antecedentes del problema

Una de las dificultades que se presentan en la empresa está relacionado con la elección de los colaboradores, porque las personas adecuadas deben ubicarse en el lugar adecuado. Este proceso de selección es un factor importante en el éxito de la empresa y crea oportunidades de desarrollo para los recursos humanos.

El recurso humano es y seguirá siendo el elemento más importante de las organizaciones, por lo que es necesario que toda organización conozca cuáles son aquellos factores que afectan el proceso de reclutamiento y selección de personal

Esta investigación aportará datos que permitan detectar aspectos favorables y desfavorables de la gestión del talento humano de la empresa Filtros y lubricantes Mayubrac identificando el uso apropiado de las técnicas involucradas a la necesidad que influyan en la elección correcta de los candidatos.

Es por esta razón el área de Gestión Humana deben conocer las especificaciones del puesto para la creación de los perfiles que han de cubrir; donde se debe tener en cuenta especificación del puesto, años de experiencia en evaluación y compensación de empleados o en el reclutamiento y selección; experiencia en el desarrollo y mejoramiento de las compensaciones relativas al puesto de trabajo y en procedimientos e instrumentación de pruebas.

Para Murillo (2020) “La gestión humana proporciona a la organización múltiples herramientas de gestión y comunicación no solo a nivel interno sino externo en relación con los agentes que se ven involucrados en la actividad productiva y económica de la organización”.
(p.8)

Los beneficios resultantes de este estudio no solo podrán influir en la empresa evaluada, sino en otras empresas que necesiten tomar como referencia la elección de los candidatos.

Se puede manifestar que toda organización bien constituida y actualizada, debe tener la capacidad de creación, distribución y utilización de nuevos conocimientos, técnicas e instrumentos de trabajo que permitan preparar a los colaboradores y mejorar el proceso de evaluación, valorización, clasificación y ascensos; según el grado de profesionalización, nivel de estudio, experiencias y habilidades; para poder estructurar el mejoramiento de cargos con la finalidad de lograr los objetivos propuestos y el desarrollo organizacional.

Justificación

Esta investigación se realizará por la necesidad de identificar la afectación por el desconocimiento de políticas de proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal en la empresa Filtros y lubricantes Mayubrac. El cuál es el problema que afecta el rendimiento y desempeño laboral dentro de la organización, es por esta razón se hace fundamental analizar la situación en específica indagando sobre las herramientas y técnicas aplicadas o los trabajadores a la hora de ser contratados para cubrir los puestos de trabajo, se indagará como se realizó el proceso de elección y contratación de los trabajadores en tiempo atrás y en su actualidad, para ello se tendrá en cuenta un diagnostico empresarial el cual será como apoyo para el fortalecimiento en el área de talento humano, los resultados aportarán información que ayudara en la ejecución de planes de acción que mitiguen los malos procedimientos de contratación de los trabajadores.

La aplicación de técnicas apropiadas para la selección y contratación de los colaboradores DPT llevara a la empresa alcanzar niveles más altos de participación en su mercado objetivo, logrando mayor posicionamiento y beneficios económicos y sociales colectivos e individuales.

Marco Teórico

Una de las grandes evoluciones que ha presentado el área de Gestión human desde lo global lo manifiestas Chiavenato en medio de diferentes investigaciones afirmado que

los orígenes de los recursos humanos remontan a los comienzos del siglo XX, como consecuencia de la Revolución Industrial; surgió como primera instancia con el nombre de Relaciones Industriales, ejerciendo como la actividad mediadora entre las organizaciones y los trabajadores. Pero fue hasta la década de 1970 que surgió bajo el concepto de Recursos Humanos (RH), el cual hoy en día sigue utilizando.(Chiavenato, 2005, p. 3)

Para reafirmar los diferentes cambios que han presentado el recurso humano

A finales del siglo XIX y comienzos del XX, las empresas del sector privado delegaron la función de seleccionar al personal a un oficinista este fue el primer especialista de personal. Su labor se limitaba a supervisar y controlar un simple registro y nómina de personal. instituido en Estados Unidos, en su moderna concepción, surgió en 1912; posteriormente, en 1915, se inició un programa de entrenamiento a nivel universitario para gerentes y empleados. (Rodrigo, 2012, p. 87)

Encontramos afirmaciones e importes conceptos que sustentas las teorías en medio de los procesos en las áreas de gestión humana.

El reclutamiento abarca la definición de talento definiéndolo: proceso de ubicar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización, se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo, y permite obtener solicitantes de trabajo, de los cuales se seleccionará a los nuevos empleados. (Silvia, 2020, p. 11)

Según investigaciones manifiestan la importancia de implementar políticas de reclutamiento y selección de personal en las organizaciones, es por esta razón se dispone de información que nos brinda

La población laboralmente activa en Barranquilla se manifiesta en gran proporción, con un 77% de participación en procesos de selección para ingresar a compañías; esto debido a que las organizaciones comprenden la importancia de realizar procesos de selección que les den seguridad de contar con un personal idóneo que les garantice el éxito. (Rodrigo, 2012, p. 11)

Por otra parte, se encuentra información de algunos procedimientos poco transparentes en su ejecución

El 54% de las personas encuestadas consideran que los procesos de selección en los cuales han participado no han sido transparentes, puesto que no son valoradas sus competencias laborales; manifiestan que en gran parte el personal es seleccionado por recomendaciones, lo cual genera un grado de desconfianza en los procesos de selección que realizan algunas compañías. (Rodrigo, 2012, p. 110)

De acuerdo a los datos suministrados en la entrevista a la Gerente de la empresa Filtros y lubricantes Mayubrac, no hay procedimientos en el área de Talento Humano que muestren la forma de realizar el reclutamiento, selección y contratación de personal cuenta con 10 colaboradores en toda la empresa.

Es importante reconocer que cada empresa tiene sus Cultura Empresarial, según Pumpin (1988) define: “como el conjunto de formas de pensar, de sentir y de actúa que son compartidas por los miembros que componen la organización” (p.53), dicha cultura representa los valores corporativos expresados en su actuar, pensar y visionar, dejando ver que las empresas tienen vida propia y es el área del talento humano la encarga de transmitir, dar a conocer a todos sus colaboradores esta cultura desarrollando en cada uno sentido de pertenencia y compromiso.

En esta investigación busca un planteamiento que pueda dar respuesta sobre la problemática de la empresa en mención “ ¿Cómo afecta el desconocimiento de políticas de proceso de reclutamiento y selección de personal a la empresa Filtros y lubricantes Mayubrac?”,

es por esto, que vemos que el Área de Gestión del Talento Humano, según Martha Alles (2005) “está basado en el talento y las competencias de las personas” (p.10), lo que quiere decir, que se debe estar preparado para la nueva globalización que se vive actualmente por el desarrollo de las plataformas y las tics, reconociendo lo vital que es la motivación de los colaboradores siendo necesario que las empresas conozcas todos los datos de sus colaboradores y los capaciten e incentivando y reconociendo sus talentos y habilidades logrando que cada uno se involucre y contribuya al logro de los objetivos.

Al interrogante sobre si ¿La aplicación de procesos apropiados de selección y contratación de personal DPT llevara a la empresa alcanzar niveles más altos de participación en su mercado objetivo, logrando mayor posicionamiento y beneficios económicos y sociales colectivos e individuales? Nos fundamentaremos en el postulado donde el área de gestión humana según García (2010) afirma: Identifica y describe cinco macro procesos

Así las cosas, gestión del talento humano debe establecer unos procedimientos que definan claramente cómo se vinculara un colaborador a la empresa, se estaría hablando de procesos de selección, que según Comorera (2005) “este garantiza un adecuado nivel de competitividad de la empresa.....es la búsqueda de identificación y elección de un candidato cuyo perfil se adecue a las características de la empresa y sus necesidades actuales y futuras” (p.10, 108).

Por otra parte, las empresas deben establecer sus procedimientos de acuerdo a las normas colombianas para esto está la ISO9001:2005, les brinda a las empresas calidad y excelencia empresarial, aunque no se implementaría si es importante establecer un buen procedimiento.

Marco Legal

Acentuación se describen lineamientos que rige Código Sustantivo del Trabajo en él se encuentran los siguientes

Capítulo 2 Artículo 4° de la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social regula la práctica de evaluaciones médicas de pre ingreso estos exámenes son realizados con la finalidad de conocer, mantener y proteger el buen estado de salud de los trabajadores.(Betancourt, 2007, p. 4).

Artículo 9o. Protección al Trabajo. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones. (Torres, 1989, p. 1)

Artículo 10. Igualdad de Los Trabajadores. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.(Torres, 1989, p. 1)

Metodología de Investigación

La siguiente investigación aplicará un método Cualitativo, este nos permitirá conocer las opiniones sobre las técnicas utilizadas para la contratación de los trabajadores en la micro empresa Filtros y lubricantes Mayubrac. Esta se apoyará a través de una investigación descriptiva Donde se analizará los datos que tenga la empresa como historial desde su fundación hasta el momento actual este nos propiciará información para elaborar un diagnóstico empresarial que nos permita conocer la problemática para luego aplicar estrategias de mejoramiento para la empresa.

Por otra parte, se utilizará el tipo de investigación Explicativa, esta nos orientará a indagar y conocer las políticas empleadas en la contratación de personal, cuya finalidad es identificar las causas del problema.

La población a intervenir en esta investigación, son los trabajadores de la empresa de Filtros y lubricantes Mayubrac.

La muestra:

Será todos los trabajadores contratados por la empresa durante el primer periodo del año 2021, área administrativa y operativa

Funeste de información

Primaria

Se aplicará una encuesta la cual se encuentra diseñada por preguntas cerrada, utilizando herramienta digital Google Drive, donde esta facilita analizar, interpretar y comparar los datos arrojados con los objetivos planteados en esta investigación.

Secundarias

Archivos con información técnicas aplicadas en el proceso de selección, suministrada por el área administrativa.

Presentación de Resultados

Se utilizará los programas de Microsoft Word y Excel para analizar las gráficas y proponer estrategias de mejora para la organización.

Resultados

Al analizar los resultados muestra que el 60 % de la población que trabaja en la microempresa Mayubrac es del sexo masculino y el otro 40% es del sexo femenino.

El cual indica que el 60% de los colaboradores de la microempresa pertenecen al área administrativa y el otro 40% al área operativa.

La primera pregunta, se busca conocer cuál es conocimiento que tiene los colaboradores respecto a las técnicas de elección y selección de los trabajadores, según las gráficas nos muestra que el 100% de la población perteneciente a la micro empresa Mayubrac conoce en que consiste el proceso de elección y contratación de los colaboradores.

Pregunta dos, plantea conocer las opiniones de los encuestados respecto al conocimiento de la empleabilidad de los procesos de selección del recurso humano en la compañía, de acuerdo a los resultados muestran que el 60% de la población conoce que la microempresa cuenta con políticas de selección de personal y el otro 40% desconoce la existencia de esta política.

De igual forma, la pregunta tres, según los resultados arrojados evidencian que el 100% de los colaboradores de la microempresa creen que es indispensable implementar el proceso de selección de personal en la organización.

En la pregunta cuatro, en este caso los colaboradores indican con los resultados arrojados que el 60% de la población niega que al ingresar a la empresa le aplicaron alguna técnica de evaluación y conocimiento, el otro 40% afirma a ver pasado por alguna prueba selección.

Continuado con la pregunta cinco, los resultados de acuerdo a la figura 7, el 50% de la población afirma que la micro empresa cuenta con una base de datos en hojas de vida y el otro 50% desconoce este tipo de información.

De acuerdo a la pregunta seis, los colaboradores que se encuentran prestando el servicio tanto en el área administrativa y operativa en empresa Filtros y lubricantes Mayubrac, el 90% de la población niega haber participado en un proceso de elección y contratación y el 10 % afirma haber pasado por algún filtro antes de ser contratados.

En la pregunta 7, según los datos arrojados el 70% de los encuestados de la microempresa respondieron que no conocen que la organización cuente con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal y el 30% afirma que si lo hay.

Continuando con la pregunta 8, según la figura 10, los datos arrojados son el 80% de la población manifiesta que la micro empresa se puede ver afectada económicamente por la falta de implementación de la política de reclutamiento y selección de personal y el 20% dice que no.

En la pregunta 9, según los datos arrojados muestra que el 80% de los encuestados afirman que el proceso de reclutamiento que utiliza la empresa es externo y el 20% dice que no.

La pregunta 10, según los datos arrojados en la encuesta refiere que el 70% de los empleados encuestados afirman que la empresa verifica la información suministrada en los currículos y el 30% dice que no se cumple con esa verificación de información, para descarte de candidatos que no cumplan con los requisitos.

Pasando a la pregunta 11, el 60% de los encuestados afirma que no es caro para la empresa ejecutar los programas de identificación y selección de los trabajadores, el 40% dice que si es costoso aplicar ese proceso.

Dando continuidad con la pregunta 12, el 80% de los encuestados afirma que la organización económicamente pierde valor por la falta la implementación de técnicas de elección y contratación de los aspirantes, al contrario del 20% dice que no afecta la economía de la organización.

La Pregunta 13, refleja que el 80% de los encuestados considera que, si pierde posicionamiento la empresa por no tener personal capacitado, y el 20% dice que no.

En la pregunta 14, se refleja el 100% de los encuestados afirma que es de eficacia crear capacitaciones a los empleados.

Para finalizar la con la pregunta 15, el 90% de los encuestados afirma que se sentirían satisfechos si llegaran a poner a funcionar esta técnica de contratación, solo un 10% no se sentirá satisfecho si lo llegaran a implementar.

Recomendaciones

Como primera recomendación, de acuerdo a los hallazgos encontrados se recomienda a la alta Gerencia de la empresa Filtros y lubricantes Mayubrac se comprometa a presupuestar rubros para diseñar e implementar técnicas para la contratación de los colaboradores.

Dado el resultado que el 40% de los colaboradores desconocen las políticas o procesos de selección de personal se realice jornadas de talleres donde se dé a conocer los procesos manejados por la empresa y sus políticas, con el fin de lograr mayor compromiso y sentido de pertenencia con la misma

Segunda recomendación, Crear bases de datos para evaluar y validar la información suministrada en los currículos, para que la contratación sea acorde al perfil requerido para el puesto de trabajo.

Tercera recomendación, Realizar evaluación de desempeño habitualmente con el fin de detectar oportunamente y falencias laborales, que impacte negativamente en el rendimiento de las funciones de los colaboradores, donde se pueda capacitar las áreas que requieran intervención con el fin de identificar posibles accensos internos.

Es necesario realizar jornadas de capacitación que faciliten el desarrollo de las actividades asignadas para lograr procesos más eficientes y eficaces y que garantice la sostenibilidad en el mercado y sus exigencias.

Aplicar pruebas de conocimiento a los aspirantes, para conocer las habilidades, competencias y destrezas.

Conclusiones

Filtros y lubricantes Mayubrac, de acuerdo a los hallazgos encontrados en la investigación, es de vital importancia diseñar las políticas de selección de personal, porque la dependencia del área de gestión humana en una empresa tiene como responsabilidad asegurar que los métodos de selección y contratación de los trabajadores sean aplicados y que le permita a la empresa y a sus colaboradores el cumplimiento de los objetivos empresariales

Las organizaciones reacias al cambio en general cuentan con las necesidades de organización y planificación en procesos administrativos, los cuales al implementarlos mejoran la actividad interna de la organización y su productividad, al tener unos parámetros de selección definidos y alineados con las políticas de la empresa ayuda a tener un buen funcionamiento interno en cuanto al área de recursos humanos ya que se puede tener claro los límites que se deben ejecutar.

Referencias Bibliografía

- Alles, M. (2016). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. vol. 1 (3a. ed.) Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecaustasp/reader.action?docID=4536605>
- Aguirre Baztàn, S. (2002). Revista Mal-estar E Subjetividad (p1-38. Recuperado de Redalyc.org/pdf/27120205.pdf
- Betancourt, P. (2007). *Resolución 2346 de 2007 Ministerio de protección social*. 68-70.
- Chiavenato. (2005). *Administración de los recursos Humanos*. file:///C:/Users/acer/Desktop/5 semestre/Diagnostico E/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Rodrigo, N. A. (2012). Pensamiento & gestión : revista de la División de Ciencias Administrativas de la Universidad del Norte. *Pensamiento & Gestión*, 32, 83-114. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Silvia, F. G. (2020). *Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en las empresas de producción y logística de la empresa ICE MAN service S.a.s.*
- Torres, J. O. (1989). Código sustantivo del trabajo. *Editorial Temis. Bogotá*, 1-165. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:CÓDIGO+SUSTANTIVO+DEL+TRABAJO#1%5Cnhttp://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Código+sustantivo+del+trabajo#1>

Anexos

Link Encuesta:

<https://docs.google.com/forms/d/1luqO-5LbqOCia-opyy4-WKSW6Z2rhm7qnYsl9EbXz20/edit>

Encuesta

La siguiente encuesta se programa para conocer el nivel de necesidad de políticas de contratación de los trabajadores en la micro empresa filtros y lubricantes Mayubrac.

Sexo:

Femenino

Masculino

Área:

Administrativa

Operativa

¿Sabe usted de que se trata el proceso de reclutamiento y selección de personal?

Si

No

¿Cuenta la empresa con políticas de selección de personal?

Si

No

¿Ve la necesidad que se emplee el proceso de selección de personal en la organización?

Si

No

¿Al ingresar a la compañía le realizaron alguna técnica de evaluación de conocimiento?

Si

No

¿Cuenta la microempresa con repositorio para los currículos?

Si

No

¿En el área donde usted labora, en alguna circunstancia participado en algún proceso de selección de personal?

Si

No

¿Cuenta la organización con una estructura organizacional para el proceso de selección de personal?

Si

No

¿Cree que la empresa se puede ver afectada Financieramente por la falta del diseño de las técnicas de selección de Personal?

Si

No

¿El proceso de reclutamiento que aplican en la empresa es Externo?

Si

No

¿Realizan verificación sobre la información siniestrada en las hojas de vida para ir descartando al aspirante al cargo?

Si

No

¿Cree que es caro aplicar las técnicas de contratación a los candidatos en la organización?

Si

No

¿Considera que la organización se ve afectada económicamente por la falta de la implementación del proceso selección de personal?

Si

No

¿Considera que la empresa ha disminuido el rendimiento por no capacitar al equipo de trabajo?

Si

No

¿Cree que es importante capacitar a los empleados?

Si

No

¿Se sentiría satisfecho al implementar el proceso de reclutamiento y selección de personal?

Si

No