



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL
PROCESO DE CONTRATACIÓN Y
SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA
EMPRESA LV CARS C.A.**

Autor (a): María Laura Luciani

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Telefono: (0241) 8714240 (máster) – Fax: (0241) 8712394.

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

**ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y
SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA LV CARS C.A.**

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciada
en Relaciones Industriales

Autor: María Laura Luciani

Tutor: Ada Colmenarez

San Diego, Julio 2018

ACEPTACION DEL TUTOR

Quien suscribe, **Ada Colmenarez**, portador de la cedula N° **12.315.127**, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por el(la) ciudadano(a) **María Laura Luciani De Marco**, portador(a) de la cedula de identidad N° **24.554.541**, titulado **Estrategias para mejorar el proceso de contratación y selección de personal en la empresa LV Cars C.A.**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los 23 días del mes de Julio del 2018

Ada Colmenarez

V – 12.315.127

DEDICATORIA

Quiero dedicarle este trabajo a mi abuela Yameli y a mi tía Lela que en paz descansen, que sé que a pesar que no estén conmigo físicamente y que salir de este hueco que me dejo su partida no fue nada fácil, me dieron todas las fuerzas que necesite para que esto fuera posible, a ustedes, donde quieran que estén y desde donde me vean.

A mis padres; Piera B. y José R. como solemos llamarlos mi hermano y yo, por estar allí en todo momento, por apoyarme en todas mis decisiones, por darme la oportunidad de formarme profesionalmente, por el esfuerzo y el sacrificio que hicieron para mantenerme estos años en la universidad, por las risas y los llantos compartidos en estos meses, porque vaya que fueron difíciles, pero sin ellos no hubiera podido completar absolutamente nada, los amo con todo mi corazón, esto es para ustedes.

A mi hermano; Nano, que no hizo mucho para ayudarme en realidad, porque de por si siempre estaba amargado y preguntarle algo era una pérdida de tiempo o me iba a salir con una patada, aunque él me ama yo lo sé, pero si no lo coloco en esta dedicatoria, es muy posible que me diga que el si me puso en el suyo y yo no. Gracias por bajar mi estrés, escuchar su risa, salir a comer y engordar, ver videos hasta llorar de las risas juntos hacia que todo se hiciera mejor, así el día siguiente quisiera matarlo, y aunque hoy no este conmigo porque tuvo que irse a encontrar su futuro en otro lado, bro, te digo que esto también es por ti, TE AMO, gracias, por tanto.

A mis primo/as; tanto mayores como menores, a los que están en el país y no, sus llamadas por facetime, estar pendiente de mí, sus risas, sus cuentos hasta las 3 am, ayudarme con todo lo que necesite en este tiempo, ¿cómo no agradecerles? No sé qué hubiera sido sin ustedes, gracias.

Y finalmente, pero no menos importante, a el resto de mi familia, que con cada palabra y aliento me ayudaron increíblemente a que estos meses me fueran un poco más fácil, no crean que no los quiero, en serio los amo y para mí son lo más importante.

María Laura Luciani De Marco.

AGRADECIMIENTOS

Mi primer agradecimiento va a la Universidad José Antonio Páez, mi segundo hogar durante estos cuatro años de carrera universitaria.

A mi tutora, que, aparte fue mi profesora a lo largo de mi carrera y es mi madrina de promoción, debo decir que es una excelente persona, y me enseñó muchísimo. Ada Colmenarez ¡Gracias!.

A mi grupo de amigas que son mis hermanas de otra sangre porque si fuéramos de la misma, que desastre, que estuvieron durante estos cuatro años, y espero que, por muchos más fuera de la universidad, en el país o en diferentes, siempre fuimos como la serie “Friends” pero en vez de 6, somos 3 pegostes, mis bebesas, las que más amo. Ellas son: Noriana Pérez y Antonela Martínez, que sin ellas esto fuera no hubiera sido igual, somos el chicle del bati-bati de cada una y siempre estamos para arriba y para abajo juntas, con sus locuras hacen de mis días los mejores, en serio que sí, tenemos mil y un historias para contar, pero no, no se enteraran, pero les daré algunas pistas, “las aventuras de Noriana y María Laura” (que, si supieran todo, nos meterían en un manicomio), “Lo que no entiende Antonela” (esto es SIEMPRE ¿ok?) e infinitas más, GRACIAS.

A mi mejor amiga Sofía Sánchez ¿Qué hubiese sido de mi carrera sin ti? Por estar en CADA paso que di, no es mentira, ni exageración, cada paso, me ayudo a levantarme cuando nadie más podía hacerlo, siempre creyó en mí, en que podía con esto y con mas, que con solo escuchar sus cuentos y sus dramas todo mi estrés y mis malos humores se iban de inmediato, que para agradecerle todo tendría que escribir mil páginas pero como no puedo poner tanto, tú el resto lo sabes, aunque no estarás presente porque te me fuiste del país, desde la distancia te voy a sentir cerca, TE AMO INMENSAMENTE.

Y finalmente a hermana y mejor amiga desde el colegio, Carla Rondón, calculo que unos 14 años aguantándonos o más, ya ni llevamos la cuenta, sin ella de verdad no sé qué haría, la que me apoya en todas las decisiones que tomo (aunque en algunas me

regañe) pero vale la pena, esa que con su risa y sus cuentos puedo pasar horas riéndome y mis días son mejores, por apoyarme en cada paso, por decirme que si puedo y que seré la mejor en esto, por creer siempre es mí y al que no cree decirle que si puedo también, lo demás tu bien lo sabes porque te lo repito todos los días, gracias por TANTO, te amo esta vida y las siguientes, y aunque no estés presente conmigo porque me dejaste por irte a Usa, este trabajo de tesis también es para ti, te extraño.

María Laura Luciani De Marco.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	pp.
LISTA DE CUADROS O TABLAS	ix
LISTA DE GRÁFICOS O FIGURAS	x
RESUMEN INFORMATIVO	xi
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	13
1.1. Planteamiento del Problema	13
1.1.1. Formulación del Problema	14
1.2. Objetivos de la Investigación	14
1.2.1. Objetivo General	14
1.2.2. Objetivos Específicos	14
1.3. Justificación de la Investigación	14
II MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes	15
2.2. Bases Teóricas	17
2.3. Definición de Términos Básicos	21
III MARCO METODOLÓGICO	23
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	23
3.2. Fases Metodológicas	23
IV RESULTADOS	26
V LA PROPUESTA	34
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS	40

LISTA DE CUADROS O TABLAS

CONTENIDO

CUADRO	pp.
TABLA	
1 Resultados de la encuesta	28
2 Le realizaron exámenes médicos al entrar a la empresa	29
3 Recibió alguna inducción al entrar a dicha empresa	30
4 Al entrar a la empresa LV Cars C.A. le dieron sus implementos	31
5 Luego de entrar a dicha empresa le realizaron el test psicométrico	32
6 Cree usted que está capacitado para el puesto de trabajo donde labora en este momento	33

LISTA DE GRÁFICOS O FIGURAS

CONTENIDO

GRAFICA	pp.
FIGURA	
1 Resultados de la encuesta	28
2 Le realizaron exámenes médicos al entrar a la empresa	29
3 Recibió alguna inducción al entrar a dicha empresa	30
4 Al entrar a la empresa LV Cars C.A. le dieron sus implementos	31
5 Luego de entrar a dicha empresa le realizaron el test psicométrico	32
6 Cree usted que está capacitado para el puesto de trabajo donde labora en este momento	33



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL PROCESO DE
CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN
LA EMPRESA LV CARS C.A.**

Autor: María Laura Luciani

Tutora: Ada Colmenarez

Fecha: Julio 2018

RESUMEN INFORMATIVO

La empresa LV Cars, C.A. dedicada a la venta de repuestos de carrocería de automóviles (alarmas, luces HID, luces LED, forros para asientos, lubricantes, baterías, accesorios en general, cables de distribución, ambientadores para carros, alfombras, filtros), el cual consiste en las malas estrategias que tienen actualmente para la contratación y selección de personal, es por tal motivo que se desarrolló este trabajo de investigación, para ofrecer estrategias de contratación y selección de personal que ayuden a mejorar la empresa para su desempeño y cumplan con todos sus objetivos. El tipo de investigación de este estudio estuvo bajo la modalidad de un proyecto factible, apoyándose en una investigación de campo, donde se utilizó una muestra de 15 trabajadores internos, aplicando el instrumento de la entrevista a los dueños de la empresa para así obtener respuestas más concretas, que luego el investigador analizó con la finalidad de desarrollar las estrategias que le permitirán a la empresa LV Cars C.A. mejorar en su totalidad.

Descriptor: Estrategias, contratación, selección.

INTRODUCCION

En la actualidad las técnicas de selección del personal tienen que ser más subjetivas y más afinadas: determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicométrías y los exámenes médicos etc.

Una persona adecuada es por lo general la que tiene experiencia, actitud y capacitación profesional para cada puesto en particular; también es un empleado honesto con conducta ética.

Hoy más que nunca las empresas, independientemente de su tamaño o la actividad que realizan, están en un mundo competitivo y globalizado; que las obliga a disponer de todas las herramientas adaptadas a las exigencias del entorno, por lo cual se debe poseer un capital humano calificado, preparado, e identificado con los objetivos organizacionales.

Todas las organizaciones cuentan con jerarquías o diferentes puestos de trabajo, de acuerdo a distintas áreas de desempeño, para los cuales a su vez es muy probable que se necesiten conocimientos y habilidades específicas para llevar adelante el trabajo. Entonces ahí es cuando la selección de personal se vuelve importante. La empresa no se beneficia al tener un empleado que no siente satisfacción de hacer lo que hace, y al empleado tampoco lo beneficia (sobretudo psíquicamente) realizar un trabajo que no lo apasiona o que no disfruta, y, por ende, esto conlleva a que tampoco “se sienta parte” de la empresa.

Los individuos y las organizaciones están involucrados en un continuo proceso de atracción mutua. De la misma manera como los individuos atraen y seleccionan a las organizaciones, informándose y haciéndose sus opiniones acerca de ellas, las organizaciones tratan de atraer individuos y obtener informaciones acerca de ellos para decidir si hay o no interés de admitirlos.

Para ser eficaz, la contratación debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Además, la función es suministrar la selección de materia prima básica (candidatos) para su funcionamiento. Independientemente del sistema que se adopte, es conveniente catalogar a los candidatos por orden alfabético, considerando el sexo, la edad y otras características importantes. Lo fundamental es que la empresa siempre tenga puertas abiertas para recibir candidatos que se presentan espontáneamente, en cualquier época, aunque por el momento no tenga vacantes.

Por lo tanto, debe ser una actividad continua e ininterrumpida, orientada, en efecto, a garantizar que haya un conjunto de candidatos para cualquier eventualidad futura. Además, la organización debe estimular la llegada espontánea de los candidatos, recibirlos y, si es posible, mantener contactos eventuales con ellos, para no perder el atractivo ni el interés. Debe tenerse en cuenta que éste es el sistema de reclutamiento de menor costo y que, cuando funciona, es uno de los más breves.

El presente trabajo de investigación estuvo estructurado de la siguiente manera:

- Capítulo I; donde se definió el problema, se formularán las interrogantes y definirán los objetivos.
- Capítulo II; el cual contiene los antecedentes y teorías que sustentan la investigación y la definición de los términos básicos para su mejor entendimiento.
- Capítulo III; que presenta información detallada sobre la forma en la cual se llevó a cabo la investigación.
- Capítulo IV; cuyo contenido se basa en los resultados de la investigación de acuerdo a las fases establecidas.
- Capítulo V; que presenta la propuesta final y una explicación de todo lo que esta conlleva.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Los empleados de una empresa son la parte fundamental de toda organización, por lo tanto, una buena contratación y selección de personal posee numerosos elementos indispensables que dependiente e independientemente influyen de manera directa en la empresa, depende de ellos un buen desempeño laboral y así la empresa poder cumplir todos sus objetivos, tanto para ellos como para los clientes.

En Venezuela, hoy en día, la falta de una buena contratación y selección de personal ha sido mayormente un error grave en algunas empresas, ya que simplemente optan por contratar a la persona sin hacerle una entrevista para saber con qué trabajador estás contando, saber si tiene alguna enfermedad, porque pasa que sin hacerle exámenes son asignados en un puesto de trabajo que puede ocasionarle mayor daño a la enfermedad o la condición que este trabajador pueda tener y sin tu haberlo chequeado y el no haberlo dicho por la urgencia de conseguir solo un trabajo para poder satisfacer sus necesidades y mantener una familia, decidió ocultarlo sin ver las consecuencias, ya que vista la situación que estamos pasando, es difícil conseguir un trabajo en estos momentos, en el cual te paguen una cantidad para poder sustentar un hogar.

En la empresa LV Cars C.A., una organización dedicada a la venta de repuestos de carrocería de automóviles (alarmas, luces HID, luces LED, forros para asientos, lubricantes, baterías, accesorios en general, cables de distribución, ambientadores para carros, alfombras, filtros), actualmente existe un inconveniente grande dentro de ella, específicamente en el área de Recursos Humanos, cuenta con un personal poco calificado para la contratación y selección de los empleados, los exámenes médicos para determinar que la persona esté completamente sana rara vez se realizan, y omiten las entrevistas simplemente por meter cualquier persona a la empresa que llegue con

un currículum en la mano o buscando trabajo, independientemente si está calificado o no para el cargo que se necesita.

El propósito de este trabajo de investigación es brindar una serie de herramientas y procesos capaces de minimizar el inconveniente mencionado dentro de la empresa, con la finalidad de solventar un problema actual y brindarle a la empresa nuevas posibilidades de tener personal capacitado para un mejor desempeño laboral.

1.1.1. Formulación del Problema

¿Cuáles serían las estrategias para mejorar el proceso de contratación y selección de personal en la empresa LV Cars C.A. hoy en día?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Proponer estrategias de mejoras para la contratación y selección de personal en la empresa LV Cars C.A.

1.2.2. Objetivos específicos

1. Diagnosticar la situación actual de la empresa LV Cars C.A. a nivel de contratación y selección de personal.
2. Identificar las actuales estrategias que la empresa LV Cars C.A. utiliza para este proceso.
3. Diseñar las nuevas estrategias de mejora para el proceso de contratación y selección en la empresa LV Cars C.A.

1.3. Justificación de la investigación

El objetivo de esta investigación es encontrar soluciones a trabas organizacionales que la empresa LV Cars C.A. presenta en cuanto a la contratación y selección de personal, estas van dirigidas a los empleados a contratar, lo cual servirá para un mejor desempeño laboral y productivo, siempre pensando en tener un buen personal en cada departamento, cumpliendo con sus exámenes previos, una buena inducción y desenvolvimiento a lo largo de sus labores, puesto que un personal debidamente preparado brindara un servicio eficiente para la empresa.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

La revisión de los diferentes hallazgos relacionados con el tema de investigación permitió enriquecer la elaboración de estrategias para mejorar el proceso de contratación y selección de personal en la empresa LV Cars C.A., para ello, se destacan los siguientes trabajos de investigación:

En primer lugar, Zaidman. (2016), en su trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, en la Universidad de Carabobo, titulado **Proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa de administración y mantenimiento del estacionamiento de un centro comercial ubicado en Valencia Estado Carabobo.**, bajo la modalidad de proyecto factible apoyado en una investigación de campo de tipo descriptivo, para el alcance de esta investigación destacaron tres objetivos, diagnosticar el procedimiento que realiza la empresa para captar y elegir el personal, describir las técnicas empleadas para el reclutamiento y selección de personal e identificar las brechas que existen entre lo establecido a la práctica laboral que realiza dicha empresa, , el cual resultados obtenidos fueron concluir que si existen dichas brechas en cuanto al procedimiento que realiza la empresa para reclutar y seleccionar su personal, logro también evidenciar la falta de planificación y administración en su proceso y la innovación a su técnica para la misma selección.

Posteriormente, Rodríguez. (2016), en su trabajo de grado para optar a título de Licenciado en Relaciones Industriales, en la Universidad de Carabobo, titulado **Análisis del proceso de reclutamiento y selección de personal en el área de despacho de una empresa de distribución de embutidos y quesos en Valencia, Estado Carabobo.**, bajo la modalidad de proyecto factible apoyado en una

investigación de campo de carácter descriptivo con un enfoque cualitativo y cuantitativo, se realizó una entrevista a la gerente general, luego de tabular y graficar los resultados, se observó que la empresa tiene oportunidades de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal, en base a los resultados obtenidos se realizaron las respectivas conclusiones y recomendaciones para apoyar a la mejora del funcionamiento de dicha empresa.

Por otra parte, Hernández. (2016), en su trabajo de grado para optar al título de Psicología Industrial/Organizacional, en la universidad Rafael Landívar (Guatemala), **titulado Implementación de un manual para el reclutamiento y selección de personal en el Eco-Hostal misterio verde.**, bajo la modalidad de investigación de campo, tuvo como finalidad analizar el proceso de reclutamiento y selección, se tomó como muestra el 100% de los colaboradores organizacional de la empresa, dicha información se dio a través de encuestas solo para el área administrativa y operativa para así analizar el proceso de cada área, luego de obtener positivos resultados dio para lidiar con las conclusiones y recomendaciones para así poder aplicar el manual porque es muy importante para todas las empresas que eligieran correctamente a los colaboradores que van a ser los que trabajan por la evolución de la empresa.

Adicionalmente, Rubio. (2015), en su trabajo de grado para optar al título de Ingeniería en Producción y Organización Empresarial, en la Universidad Simón Bolívar, **titulado Análisis y mejora del proceso de reclutamiento y selección de la empresa Church's Chicken C.A.**, bajo la modalidad de proyecto factible apoyado en una investigación de campo, relata que su objetivo fue diseñar e implementar un modelo que permita mejorar el proceso de reclutamiento y selección del departamento del talento humano (captación), en el cual manejan el subsistema de reclutamiento y selección pero no tienen las herramientas fundamentales, lo que se logró destacar en la empresa fue: el estudio de procedimientos actuales para la selección de personal, el diagnóstico de dichas herramientas, una recolección de datos suministrados por parte de los encargados y la validación del modelo desarrollado utilizando nuevas herramientas para su mejora.

Por último, Ugarte. (2013), en su trabajo de grado para optar al título de Ingeniera Industrial, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, titulado **Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería.**, bajo la modalidad de investigación de campo, su objetivo es elaborar una propuesta de mejora del proceso de selección y reclutamiento, se detalló un marco teórico donde se describe el capital humano, su gestión e importancia, luego se describió el proceso de análisis del proceso y de las causas encontradas al problema que es el incumplimiento con sus estándares en el tiempo de servicio, tuvieron sus resultados para proponer mejoras al proceso, para utilizar diferentes herramientas en la investigación y recomendaciones a seguir para el desarrollo a futuro de dicho proceso.

2.2. Bases Teóricas

Para la elaboración y comprensión del siguiente trabajo de investigación, se explicarán diferentes temas con los aspectos necesario para el desarrollo del proyecto según Chiavenato (1999).

2.2.1. Contratación

Es formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como la empresa.

Inducción

Es informar a los respecto a todos los nuevos elementos, estableciendo planes y programas, con el objetivo de acelerar la integración del individuo en el menor tiempo posible al puesto, al jefe y a la organización. En el cual el nuevo trabajador debe conocer todo con la empresa, en el conocimiento de la empresa.

Objetivos

- Adaptación de la persona en el puesto
- Eficiente y mejorar las labores
- Incrementar la productividad
- Prepararlo para otros niveles
- Promover seguridad en el empleo

2.2.2. Reclutamiento y Selección de personal

Es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán posteriormente los nuevos empleados. El proceso de selección se considera independientemente del reclutamiento.

Reclutamiento Interno

El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o traslados (movimiento horizontal) o transferidos con ascenso (movimiento diagonal).

El reclutamiento interno puede implicar:

- Transferencia de personal
- Ascensos de personal
- Transferencia con ascenso de personal
- Programas de desarrollo de personal
- Planes de "profesionalización" (carreras) de personal.

Reclutamiento Externo

El reclutamiento externo opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando se presenta una vacante, la organización intenta llenarla con personal de afuera, o sea los candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento externo incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

El reclutamiento externo ofrece las ventajas siguientes:

- El ingreso de nuevos elementos a la empresa ocasiona siempre una importación de ideas nuevas y diferentes enfoques acerca de los problemas internos de la empresa y, casi siempre una revisión de la manera de cómo se conducen los

asuntos de la empresa. Permite mantenerse actualizada con respecto al ambiente externo y a la par de lo que ocurre en otras empresas.

- Renueva y enriquece los recursos humanos de la empresa.
- Aprovecha las inversiones en preparación y en desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos. Muchas empresas prefieren reclutar externamente y pagar salarios más elevados, para evitar gastos adicionales de entrenamiento y desarrollo y obtener resultados de desempeño a corto plazo.

2.2.3. Componentes del reclutamiento

El reclutamiento implica un proceso que varía según la organización. Consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Para lograr su cometido, el reclutamiento debe atraer suficiente cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Además, consiste en realizar actividades relacionadas con la investigación e intervención en las fuentes capaces de proveer a la empresa el número suficiente de personas para conseguir los objetivos.

El reclutamiento exige una planeación rigurosa constituida por una secuencia de tres fases:

- Investigación interna sobre las necesidades.
- Investigación externa del mercado.
- Métodos de reclutamiento por aplicar

En otras palabras, en éstas fases se distinguen: las personas que la empresa requiere, lo que el mercado de recursos humanos puede ofrecerle y las técnicas de reclutamiento. Así, un esquema general de un proceso de reclutamiento implicaría:

- Planeación de los recursos Humanos
- Recepción de las solicitudes específicas de personal
- Identificar las vacantes requeridas
- Obtener información del análisis del puesto

- Confrontar las indicaciones de la gerencia
- Verificar los requerimientos del puesto
- Aplicar el método adecuado de reclutamiento
- Obtener los candidatos óptimos para el proceso de selección

2.2.4. Proceso de la Entrevista

Preparación del entrevistador. Esta preparación requiere que se desarrollen preguntas específicas. Las respuestas que se den a estas preguntas indicarán la idoneidad del candidato. Los entrevistadores deberán explicar las características y responsabilidades del puesto, los niveles de desempeño, salario, prestaciones y otros puntos de interés.

Creación de un ambiente de confianza. El entrevistador tiene la obligación de representar a su organización y dejar en sus visitantes - incluso en los que no sean contratados- una imagen agradable, humana, amistosa. Evitar interrupciones telefónicas, convidar una taza de café, hacer a un lado papeles ajenos a la entrevista es importante para lograr un buen ambiente.

Intercambio de información. Algunos entrevistadores inician este proceso preguntando al candidato si tiene preguntas para hacer. Aquí se establece una comunicación en dos sentidos y permite al entrevistador iniciar la evaluación. Es aconsejable evitar las preguntas vagas o que tienen respuestas obvias.

Terminación. Cuando el entrevistador considere que se está completando su lista de preguntas y el tiempo planeado expira es hora de poner fin a la entrevista. Puede preguntarse al candidato ¿Tiene alguna pregunta final? o hacer algún gesto que indique que está finalizando la sesión. No es conveniente indicarle al aspirante que perspectivas tiene de obtener el puesto, ya que los siguientes candidatos podrían causar mejor o peor impresión.

Evaluación. Inmediatamente después de que concluya la evaluación el entrevistador debe registrar las respuestas específicas y sus impresiones generales sobre el candidato.

2.3. Bases Legales

LOTT

CAPITULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO

Obligaciones de las partes

Artículo 56. El contrato de trabajo, obligara a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social.

INPSASEL

LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCION PUBLICA

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.

2.4. Definición de Términos Básicos

Ascensos: paso de un puesto o categoría a otro superior.

Cazador de talentos: busca profesionales altamente cualificados para las empresas, y si es un profesional que ya está trabajando, deberá persuadirle para conseguir que se incorpore en la empresa en cuestión.

Contrato: acuerdo, generalmente escrito, por el que dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones.

Entrevista: reunión de dos o más personas para tratar algún asunto, generalmente profesional o de negocios.

Empresa: entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios

Necesidades: son las deficiencias que una persona experimenta en algún momento del tiempo.

Organización: ente que permite conseguir logros que no podrían ser alcanzados por individuos que actúan de manera independiente.

Solicitud: documento en el que se solicita formalmente algo.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

En este capítulo se hace mención a la forma en que se abordó la presente investigación, se detalla la metodología, la cual abarca el tipo, los instrumentos de recolección de datos a utilizar y finalmente la descripción de la población y muestra.

3.1. Tipo de Investigación

Según su intención, este trabajo de investigación desarrollado un proyecto factible.

En el manual de Normas para la Elaboración y Presentación de los Anteproyectos, Proyectos y Trabajos de Grado (2007) de la Universidad José Antonio Páez, se cita lo siguiente:

El proyecto factible consistirá en la investigación, elaboración, y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de una organización o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto factible debe tener apoyo a una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. (p.5)

Como se citó anteriormente, este trabajo estuvo apoyado en una investigación de campo; que según Arias (1999:21) consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular variables.

3.2. Fases Metodológicas

Para la realización de este trabajo de investigación se pusieron en marcha las siguientes fases:

Fase I: Diagnostico de la situación actual de la empresa LV Cars C.A. a nivel de contratación y selección de personal.

En esta etapa de la investigación, el objetivo principal es determinar cuál es el estado actual de la empresa, observar cuales son las herramientas o procesos utilizados a la hora de contratar al personal de esta forma poder observar lo que está ocurriendo dentro de la empresa.

Morles (1994:17) define la población como “el conjunto de elementos involucrados en la investigación, para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan”.

En el caso de esta investigación, la población estuvo conformada por la cantidad de personas que, en este caso, (10) trabajadores actuales. Dichos datos fueron otorgados por los dueños y recursos humanos de la empresa LV Cars C.A., debido a que la población es finita y no extensa, la muestra estuvo representada por la totalidad de los trabajadores.

En cuanto a la muestra, Morles (1994:54) la define como “un subconjunto representativo del universo o población”.

Como técnicas e instrumentos se aplicó el modelo de la entrevista y encuesta de evaluación de percepciones sobre el proceso para la selección y contratación de personal, basado en preguntas estandarizadas que sirve de guía para poder llegar al problema de la empresa y poder alcanzar totalmente el análisis de los resultados. Para ello se tomaron las siguientes consideraciones:

- Se realizó la entrevista a los dueños de la empresa directamente, ya que es una empresa pequeña.
- Se obtuvieron las respuestas correspondientes y a partir de ellas se sacaron dichas conclusiones.

Tamayo y Tamayo (2008: 123), dice que la entrevista “es la relación establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales”.

Fase II: Identificar las actuales estrategias que la empresa LV Cars C.A. utiliza para este proceso.

Luego de haber inspeccionado la empresa y verificar cuales eran las actuales estrategias que esta utilizaba para la contratación y selección de personal, el investigador pudo observar y descartar que no tenían ninguna estrategia, como se dijo anteriormente, la empresa LV Cars C.A. no realiza los exámenes médicos que deben hacerse a un empleado obligatoriamente para descartar cualquier enfermedad, sus estrategias eran simplemente hacerle 1 o 2 preguntas a la persona que viniera a buscar el empleo, si la empresa veía que era bueno lo contrataban, sin saber si estaba completamente capacitado para el cargo, sin buscarle el puesto de trabajo que la persona tenga más habilidad, contratan solo por el hecho de darle el trabajo a la persona independientemente si este cuenta con los objetivos que la empresa busca.

Fase III: Diseñar las nuevas estrategias de mejora para el proceso de contratación y selección en la empresa LV Cars C.A.

En esta fase se pondrán en práctica las estrategias para la mejora y satisfacción de la empresa LV Cars C.A.

Los procedimientos de selección de personal tienen como objetivo evaluar las características y circunstancias de los candidatos a un puesto de trabajo para elegir, independientemente si la empresa es grande o pequeña, entre una multitud, a la persona que más se adapte al perfil profesional que necesita la empresa para cubrir dicho puesto. En este punto es importante resaltar que no se suele elegir al mejor candidato en términos absolutos, sino al que más y mejor se ajuste a las características del puesto solicitado logrando el fin común de la organización, que es tener el personal calificado para la satisfacción de la producción.

CAPITULO IV

RESULTADOS

En el presente capítulo se presentará el análisis e interpretación de los resultados, el cual contiene la información recopilada durante el proceso de investigación titulado:

Estrategias para mejorar el proceso de contratación y selección de personal en la empresa LV Cars C.A.

Así mismo, para abordar el planteamiento, se aplicó una entrevista con diez (10) preguntas abiertas a dos (2) personas, los dueños de la empresa LV Cars C.A.

En la entrevista que se realizó pudimos preguntarles a los dueños de la empresa LV Cars C.A., el señor Agustín Luciani y su hijo y socio Álvaro Luciani a continuación las preguntas y sus respuestas:

1. ¿Cuáles son las estrategias que actualmente utilizan para contratar al personal de su empresa?

Ninguna, las estrategias a usar en la empresa es contratar al personal que nosotros vemos “calificado” para así dar trabajo a la persona que llegue, tratamos de darle oportunidad a toda persona que llega necesitada sin importar si está calificada o no para el puesto de trabajo.

2. ¿Realizan exámenes médicos a los trabajadores una vez que lo contratan?

No realizamos exámenes médicos ya que no es una empresa grande y no lo vemos sumamente necesario.

3. ¿Hacen inducción al personal y están inspeccionándolo constantemente?

Realizamos un breve charla solo al trabajador de forma rápida y precisa para que conozca un poco como se trabaja, lo inspeccionamos los primeros días a ver como se desempeña en el trabajo y si vemos que no está cumpliendo los objetivos requeridos se cambia de departamento.

4. ¿Cómo dueños de la empresa creen que la manera en que están contratando y seleccionando el personal esta correcto?

Sabemos que no estamos cumpliendo exactamente como debería ser la contratación, pero es la manera más rápido ya que es una empresa pequeña y necesitamos movernos rápido con cualquier personal que nos llegue pidiendo trabajo.

5. ¿Por qué creen que deben mejorar sus estrategias para la contratación de los empleados?

Por todo lo que nos han comentado y explicado, creemos que si debemos mejorar estas estrategias para así poder tener el mejor personal estrictamente calificado para nuestra empresa.

6. ¿Cómo atraen a las personas a buscar empleo en su empresa?

Nunca hemos sido empresa de publicar por redes sociales ni pegar papeles fuera del local, siempre nos han llegado currículos, y cuando algún departamento está vacío empezamos a buscar personal capacitado para ese puesto de trabajo.

7. La manera correcta de iniciar con la selección es una entrevista inicial antes de que sigan los demás pasos, ¿la cumplen?

La mayoría de las veces hablamos con las personas que llamamos y a medida que veamos sus respuestas y que tan necesitado este de trabajo le damos el puesto.

8. ¿Cuántas preguntas suelen hacer en la entrevista?

Entre 3 o 4 preguntas, depende de la persona y como se desenvuelva.

9. Una vez contratado el personal, ¿realizan capacitación?

No, no la realizamos ya que los trabajadores se han adaptado rápido al puesto de trabajo.

10. ¿Cada cuánto tiempo realizan esta selección y contratación de personal en la empresa?

No lo hacemos tan constante, los trabajadores que están actualmente en la empresa llevan tiempo con nosotros.

Luego de dicha entrevista que se les realizo a los dueños de la empresa LV Cars C.A., se aplicó un cuestionario con cinco (5) preguntas de sí y no a diez (10) trabajadores de la empresa.

Cuadro 1. Resultados del cuestionario

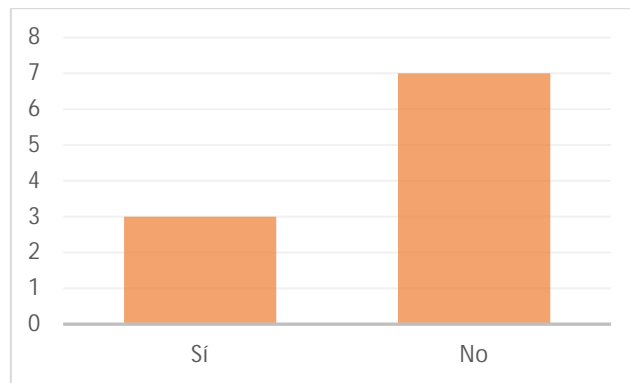
Pregunta	Sí	No	TOTAL
1	3	7	10
2	4	6	10
3	10	0	10
4	0	10	10
5	8	2	10

Fuente: Luciani (2018)

En esta sección se presentarán los resultados detallados con sus respectivos gráficos y análisis.

1. ¿Le realizaron exámenes médicos al entrar a la empresa?

Cuadro 2. ¿Le realizaron exámenes al entrar a la empresa?

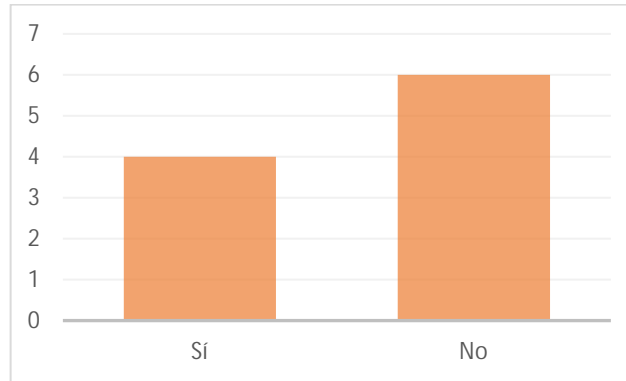


Fuente: Luciani (2018)

Análisis: cómo podemos apreciar, solo al 30% de los trabajadores de esta empresa se le realizaron estos exámenes médicos y al otro 70% no, refleja el hecho de que no cumplen los alineamientos que debería tener la empresa, se considera que es uno de los requisitos más importantes al momento de entrar en una empresa totalmente nueva ya que se pueden visualizar los riesgos a los que están expuestos sus colaboradores y las patologías encontradas en ellos; estén o no relacionadas con el trabajo, facilitándoles brindar acompañamiento para la promoción y prevención de la salud de los empleados no solo en el ambiente laboral.

2. ¿Recibió alguna inducción al entrar a dicha empresa?

Cuadro 3. ¿Recibió alguna inducción al entrar a dicha empresa?

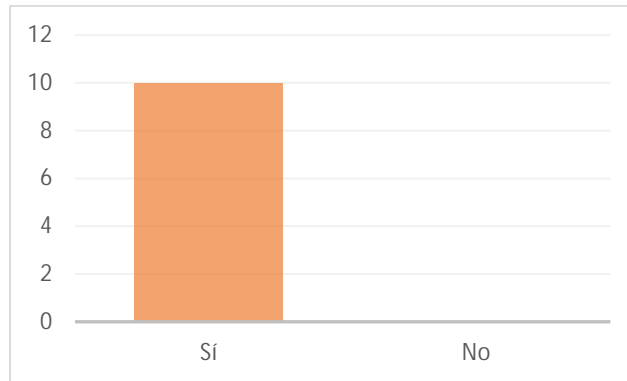


Fuente: Luciani (2018)

Análisis: el 40% de los trabajadores recibieron inducción mientras que el restante de 60% no tienen ni idea de que es una inducción, esto es un proceso de vital importancia dentro de una organización, a través de ella se pueden implementar uno de los programas que normalmente se ignoran en la mayoría; que es familiarizar al nuevo trabajador con la empresa y con los compañeros de trabajo, su cultura, sus principales directivos, su historia, sus políticas, manuales que existe dentro de la empresa.

3. ¿Al entrar a la empresa LV Cars C.A. le dieron sus implementos?

Cuadro 4. ¿Al entrar a la empresa LV Cars C.A. le dieron sus implementos?

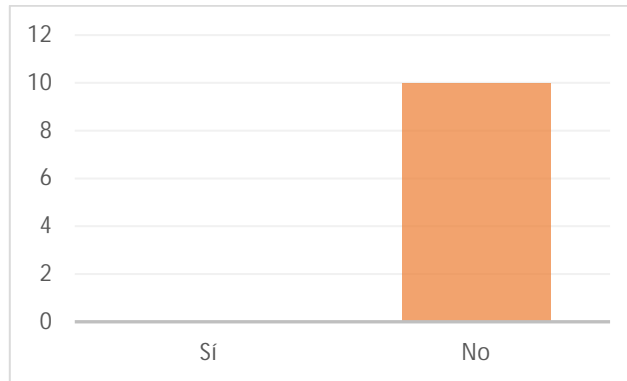


Fuente: Luciani (2018)

Análisis: a el 100% de los trabajadores se les dieron sus implementos, esto también es algo totalmente fundamental en la empresa, así sea lo más mínimo, siempre deben tener sus implementos (uniformes, botas de seguridad, guantes, lentes, etc.).

4. ¿Luego de entrar a dicha empresa le realizaron el test psicométrico?

Cuadro 5. ¿Cuándo entro a dicha empresa, le realizaron el test psicométrico?

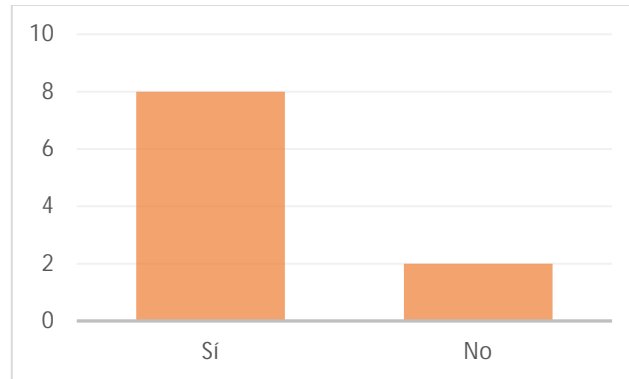


Fuente: Luciani (2018)

Análisis: a el 100% de los trabajadores no se les realizo este test tan importante, esto les permite ubicar a cada entrevistado dentro de ciertos parámetros y medir sus competencias. Por ejemplo, descripción de personalidad, comportamiento en situaciones adversas, nivel de apego, facilidad para tomar decisiones, subordinación, liderazgo, grado de energía, habilidades, constancia, responsabilidad, tolerancia al rechazo, empatía, creatividad, trabajo en equipo, autodisciplina, manejo de estrés, honestidad, ética, entre otras.

5. ¿Cree usted que está capacitado para el puesto de trabajo donde labora en este momento?

Cuadro 6. ¿Cree usted que está capacitado para el puesto de trabajo donde labora en este momento?



Fuente: Luciani (2018)

Análisis: el 80% de los trabajadores considera que, si está capacitado para el puesto de trabajo, mientras que el otro 20% considera que no. Muchas veces hemos visto disminuida la producción o generación de productos ya que no contamos con personal capacitado, es por este motivo que una capacitación adecuada y bien estructurada puede facilitar este proceso y ayudar a reducir la rotación de personal y el costo financiero de errores en el trabajo.

CAPITULO V

PROPUESTA

A continuación, estrategias propuestas a la empresa LV Cars C.A.:

Preselección

La forma más común de hacer esta preselección es basándose en los currículums vitae de los candidatos. Deben descartarse a los candidatos que no cuenten con la formación adecuada necesaria para el puesto de trabajo o cuya experiencia profesional no sea suficiente. La preselección es difícil y ha de asumirse el riesgo de descartar a candidatos que podrían encajar bien en nuestra oferta de trabajo.

Examen Medico

Es de importancia básica en las organizaciones, al grado de llegar a influir en elementos tales como la calidad y cantidad de producción, índices de ausentismo y puntualidad.

Realización de Pruebas

Los candidatos que han superado la fase anterior suelen ser convocados para realizar una serie de pruebas. En ocasiones, lo primero que se hace es una entrevista preliminar para establecer un primer contacto, aunque lo normal es que se pase directamente a la realización de las pruebas.

Los principales tipos de pruebas que se suelen llevar a cabo son tests psicotécnicos con los que determinar las aptitudes y la personalidad del candidato, pruebas profesionales relacionadas con el puesto en cuestión, pruebas de conocimientos sobre temarios preestablecidos (generalmente reservado a la Administración Pública), pruebas físicas e incluso pruebas grafológicas.

Entrevistas

Este punto procede conocerlos de forma individual atendiéndoles en una entrevista personal. El objetivo no es otro que corroborar que la información que se ha obtenido sobre el candidato en las pruebas anteriores es correcta.

Existen distintos tipos de entrevistas y debemos elegir la que mejor se adapte a nuestras necesidades: individuales, en grupo (se atiende a varios entrevistados a la vez), en panel (varios entrevistadores y un solo entrevistado), estructuradas (con un guion), no estructuradas, etc.

Revisión del Currículum / Solicitud

- Junte unos pocos cada vez
- Elabore una lista de requerimientos y necesidades
- Fotocopie esta lista y complétela conforme va revisando el currículum
- Revise las bases del empleo y la educación-Responsabilidades, Títulos, etc.
- Evalúe la ortografía, la exactitud, la comunicación escrita.

Tipos de Preguntas

- Cerradas. -Limitan la conversación, se usan para clarificar y confirmar.
- Abiertas. -Favorecen la conversación, se usan para explorar y recolectar
- Generales. -Son genéricas para la mayoría de los solicitantes y posiciones
- Enfocadas. -Relacionadas con el solicitante específico y su posición
- Provocadoras. -Se usan para ir mas al fondo, para el seguimiento.
- Desempeño pasado. - Enfocadas en la conducta real del solicitante
- Hipotéticas. -Suponen una situación asumida o de la vida real.
- Auto Evaluación. -Exploran la conciencia del solicitante y la objetividad

Pruebas Psicométricas

Comprende la aplicación de ciertas pruebas para tener un marco de referencias sobre el potencial intelectual y personalidad del candidato.

- Pruebas de personalidad.
- Pruebas de inteligencia
- Pruebas de intereses.

- Pruebas de rendimiento.
- Pruebas de aptitud

Fase Final

Una vez tomada la decisión, se realiza un examen médico completo y, si se supera, se producirá la incorporación, que inicialmente puede tener un periodo de prueba y una fase de acogida y adaptación que interesa que sea lo más breve posible, para ello, ha de tenerse en cuenta toda la información recopilada durante las tres fases anteriores y ser lo más objetivo posible.

Contratación

Es formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como la empresa.

Cuando ya se aceptaron las partes es necesario integrar su expediente de trabajo.

La contratación se llevará a cabo entre la organización y el trabajador.

La duración del contrato será por tiempo indeterminado o determinado.

El contrato deberá ser firmado por el director general, el responsable directo y el trabajador.

Inducción

Es informar a los respecto a todos los nuevos elementos, estableciendo planes y programas, con el objetivo de acelerar la integración del individuo en el menor tiempo posible al puesto, al jefe y a la organización. En el cual el nuevo trabajador debe conocer todo con la empresa, en el conocimiento de la empresa.

- Inducción en el Departamento de Personal.
- Inducción en el puesto.
- Ayudas Técnicas

Capacitación e Inducción Constante al Trabajador

Finalmente, una vez que hemos seleccionado y contratado al nuevo personal, debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto de trabajo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Después de haber realizado esta investigación y dar cumplimiento al objetivo general de la misma, se puede concluir que:

Aplicada la entrevista y las encuestas de evaluación a la empresa LV Cars C.A. a la muestra seleccionada de cien (12) personas en total, se observó que los mayores porcentajes son en la escala del no.

En la entrevista a los dueños de la empresa se observó que no cumplen ni el 50% de los procesos para una buena contratación y selección del personal en su empresa.

Comparando los resultados de ambas encuestas y entrevistas (trabajadores vs dueños) y habiendo detectado que existe un grave problema, se tomaron como base para el diseño de las estrategias para mejorar la contratación y la selección del personal en la empresa LV Cars C.A.

Por otra parte, cerca del 90% de los fallos en la contratación de personal, se producen al no hacer un buen proceso de selección y no definir con eficacia las competencias personales o técnicas de los candidatos que se buscan. El costo de una mala contratación puede ascender al doble del salario anual de una persona más los beneficios

La selección de personal es fundamental para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa, por ello, debe ser un pilar importante dentro de cualquier estrategia empresarial.

Por último, una vez diseñadas las estrategias, se hizo necesario que toda la empresa se diera cuenta de todo lo que estaban haciendo incorrectamente, son muchas las consecuencias que se derivan de una mala selección de personal, entre ellas podemos señalar: un peor clima laboral, las emociones se contagian y si contamos con personal que no está satisfecho o que no se adapta al puesto puede llegar a contaminar el clima de la compañía, un aumento en los costos, si se contrata gente que no se adecuan al perfil del puesto, los costos en formación/capacitación aumentarán. Es

importante conocer bien el puesto y, a partir de ahí, definir las competencias necesarias para un buen desempeño.

Recomendaciones

1. Se hace necesario que, para la implementación de estas estrategias, la empresa evalúe exhaustivamente cada una de ellas para verificar su factibilidad y la utilización correcta de la misma.
2. Se recomienda que la empresa haga exámenes médico a cada una de las personas que contratan ya que esto hace conocer a la persona y así no exponerlos a ningún riesgo, esto evita que la empresa pase un mal rato y no expone al trabajador ni a la empresa a un accidente laboral.
3. La empresa debe evaluar si los empleados están calificados para el puesto al que van a ser colocados, hacerles sus inducciones ya que es totalmente necesario para que los trabajadores estén al tanto de la empresa y cada puesto de trabajo, ya que si luego se contrata un mal personal los costos serán extremadamente mayores y la producción bajara.
4. Es importante que se realice el estudio de test psicométrico para evaluar las habilidades y aptitudes de los candidatos, recopilar información sobre las personas que solicitan el cargo y medir distintos factores, como su nivel profesional, su actitud, sus intereses, sus capacidades o sus valores. A partir de todos estos datos establecen un perfil de candidato que pueda resultar más idóneo para los requisitos de la empresa en cuestión.
5. Por último, se les recomienda a los dueños implementar cada una de las estrategias paso a paso sin faltarles ninguna, cumpliendo cada uno de sus objetivos ya que es la manera correcta en la que una empresa debería utilizar para contratar y seleccionar al personal, siendo una empresa pequeña o grande, con muchos trabajadores o pocos es el deber ser.

REFERENCIAS

Bibliográficas

Arias Fidas, (1999). Tipo de Investigación.

Bustamante, Víctor. (2013), Reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación de personal/ <https://es.slideshare.net/.../proceso-de-reclutamiento-seleccion-y-contratacion-de-personal>. Contabilidad actual.

Chiavenato Idalberto, (1999). Entrevista.

Cetis Leticia, (2015). Inducción de personal, qué es, tipos y etapas. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/induccin-de-personal-que-es-tipos-y-etapas/>.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV-2000). Gaceta oficial de la república Bolivariana de Venezuela Extraordinaria N°. 5.453. Fecha viernes 24 de marzo 2000.

García Karina, (2017) www.staffingpersonal.com Inducción del personal y su importancia | Staffing Personal.

Hernández Tomas, (2016). Implementación de un manual para el reclutamiento y selección de personal en el Eco-Hostal misterio verde. Guatemala.

López Carlos, (2014). Tipos de contratación para empresas y trabajadores autónomos en España. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/tipos-contratacion-para-empresas-y-trabajadores-autonomos-en-espana/>.

Ley del estatuto de la Función Pública. Año 06 de septiembre 2002. Gaceta oficial N° 37.522 REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012) Gaceta Oficial N° 6.076 de fecha 7 de mayo. Caracas. Editorial La torre.

Munch y Ángeles. (2011), Métodos y Técnicas de Investigación. Editorial Trillas. Instituto nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (oficina de recursos humanos) 1986.

Núñez. Vilma, (2014). Las bases legales [Documento en Línea] Disponible en <https://vilmanunez.com/que-son-las-bases-legales/>.

Proceso de inducción (2013), <https://es.slideshare.net/karenmargarita9/proceso-de-induccin-del-personal>.

Quesada Gilberto, (2005). Contratación de personal. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/contratacion-de-personal/>.

Rubio Carlos, (2015). Análisis y mejora del proceso de reclutamiento y selección de la empresa Church's Chicken C.A. Caracas.

Rodríguez Geraldine, (2016). Análisis del proceso de reclutamiento y selección de personal en el área de despacho de una empresa de distribución de embutidos y quesos en Valencia, Estado Carabobo.

Reclutamiento, selección y contratación de personal – Unitec (2012) POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN. Pdf

Ugarte Flavio, (2013). Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería. Perú.

Víctor Morles, (1994). Población y Muestra.

Zaidman Andrés, (2016). Proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa de administración y mantenimiento del estacionamiento de un centro comercial ubicado en valencia Estado Carabobo.

Zaragoza Nancy, (2006), Proceso de contratación de personal. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/proceso-de-contratacion-de-personal/>.

ANEXOS

<u>PREGUNTAS</u>	<u>SI</u>	<u>NO</u>
1. ¿LE REALIZARON EXAMENES MEDICOS AL ENTRAR A LA EMPRESA?		
2. ¿RECIBIO ALGUNA INDUCCION AL ENTRAR A DICHA EMPRESA?		
3. ¿AL ENTRAR A LA EMPRESA LV CARSC.A.C LE DIERON SUS IMPLEMENTOS?		
4. ¿LUEGO DE ENTRAR A DICHA EMPRESA LE REALIZARON EL TEST PSICOMETRICO?		
5. ¿CREE USTED QUE ESTA CAPACITADO PARA EL PUESTO DE TRABAJO DONDE LABORA EN ESTE MOMENTO?		