

ENCUESTA DE ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS IPS DE 2, 3 Y 4 NIVEL DE COMPLEJIDAD



Buenos días, la siguiente encuesta consta de 31 preguntas, las cuales le tomara unos minutos responderlas. Le pedimos el favor que responda honestamente las preguntas, ya que para nosotros es muy importante y nos ayudara en una investigación sobre el análisis de los procesos de reclutamiento y selección de personal en las IPS de 2, 3 y 4 nivel de complejidad en la ciudad de Villavicencio. Si tiene alguna pregunta, con gusto le aclararemos su duda.

0=totalmente desacuerdo 1=parcialmente desacuerdo 3=parcialmente de acuerdo 4=totalmente de acuerdo				
Variables	0	1	3	4
1. El área donde trabajará el candidato, participa en el proceso de selección.*				
2. La empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes, donde tienen prioridad los colaboradores de la organización sobre los candidatos externos.*				
3. El proceso de selección está estructurado bajo el modelo por competencias.*				
4. El estudio de verificación de referencias y/o seguridad a la hoja de vida en el proceso de selección es riguroso.*				
5. Para diligenciar la solicitud de vacante, la empresa se basa en el perfil del cargo.				
6. El presupuesto para realizar el proceso de reclutamiento es adecuado.				
7. el jefe del área que solicita personal para cubrir un puesto, diligencia adecuadamente la solicitud de vacante.				
8. La solicitud de vacante que posee la empresa, tiene todos los espacios necesarios para que el área que solicita el personal especifique el perfil de la vacante que necesita.				
9. La empresa exige documentos como curriculum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.				
10. Cuenta la empresa con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal.				
11. Es importante para la empresa el proceso de reclutamiento de personal.				
12. Es importante para la empresa el proceso de selección de personal.				
13. La empresa posee una base datos de hojas de vida de posibles candidatos, fácil de consultar.				
14. Usa el análisis (estudios, experiencia, diplomas) de las hojas de vida en primer término como un filtro para eliminar candidatos inadecuados.				

15. ¿Cuánto tiempo dura la aprobación de solicitud de Vacante por parte de Gerencia, para dar inicio al proceso de reclutamiento y selección?					
tipo de empleados	A. De 1 a 3 días.	B. de 4 a 7 días.	C. de 8 a 11 días.	D. 12 a 15 días.	E. 16 a 20 días.
Personal administrativo					
Personal asistencial					

16. Una vez aceptada la solicitud, ¿cuánto tiempo toma el proceso de reclutamiento y selección?					
	A. 1 a 15 días	B. 16 a 30 días.	C. 31 a 60 días.	D. 61 a 90 días.	E. Más de 90 días.
Personal administrativo					
Personal asistencial					

17. ¿la empresa aplica un modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal?					
Tipos de empleados	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Personal administrativo.					
Personal asistencial					

*preguntas 1-4 son tomadas de la encuesta de medición de impactos de gestión humana de Cesar Nieto Licht

18. ¿Cuál es el medio de reclutamiento más utilizado por la empresa?					
Medio de reclutamiento	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Interno					
Externo					
Mixto					

19. En el proceso de selección ¿con qué frecuencia aplica las siguientes pruebas?***					
Medio de reclutamiento	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Pruebas de conocimiento					
Pruebas Psicotécnicas					
Pruebas Psicométricas					
Pruebas Psicológicas					
Pruebas grafológicas					
Pruebas Personalidad					
Pruebas de simulación.					

20. ¿Quién toma la decisión final para seleccionar el candidato que cubrirá la vacante?***					
	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Gerencia.					
Jefe Inmediato.					
Recurso Humano					

21. ¿La empresa dispone de los recursos necesarios para el proceso de selección?***					
	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Humanos.					
Técnicos y/o tecnológicos.					
Financieros.					
Administrativos.					
Mercadotécnicos.					

22. ¿Cuáles de las siguientes causas tienen en cuenta en el momento de realizar reclutamiento interno?					
	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Realiza reclutamiento interno					
Ascenso de personal.					
Transferencia de personal.					
Transferencia con ascenso de personal.					
Programas desarrollo de personal.					

23. ¿Con que frecuencia aplican los siguientes tipos de entrevistas?					
	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Estructurada.					
Semi-estructurada					
No estructurada o libre					

***preguntas 16, 17, 18, adaptadas en base a la encuesta de caracterización de gestión humana en Colombia 2015, de Cesar Nieto Licht.

24. ¿Con que frecuencia usa los siguientes técnicas de reclutamiento interno?:					
	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Anuncios en cartelera institucionales					
Intranet de la empresa					
Base de datos de los colaboradores actuales.					
Voz a Voz con empleados					
Convocatoria a través de Correo Electrónico					

25. Cuando realiza reclutamiento externo usted acude a fuentes como:					
	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Universidades y escuelas.					
Empresas similares.					
Agencias de reclutamiento.					
La propia empresa.					
Asociaciones gremiales.					
Sindicatos.					

26. ¿Qué técnicas de reclutamiento externo de personal son utilizados en la empresa?					
Técnicas	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Consulta de hojas de vida archivadas de personas que no fueron escogidas.					
Recomendación de candidatos por los empleados de la empresa.					
Anuncios o carteles (de se busca personal) en la portería de la empresa.					
Contactos con sindicatos o gremios					
Contactos con universidades y escuelas, agremiaciones estudiantiles, directores académicos, centros de integración empresa-escuela					
Conferencias y charlas en universidades y escuelas.					
Contactos con otras empresas que actúan en el mismo mercado.					
Viajes de reclutamiento a otras ciudades.					
Anuncios en periódicos para publicar ofertas de empleo					
Solicitudes a agencias de empleo físicas o virtuales					
Anuncio en la página web de la empresa					
Anuncio en sitios web especializados de empleo					

27. ¿Cuáles áreas participan en el proceso de selección de personal?					
	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Recurso humano.					
El jefe del área solicitante.					
Gerente y/o socios de nivel directivo.					

28. ¿Quiénes son los encargados de ejecutar al proceso de reclutamiento de personal?					
	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Recurso humano.					
El jefe del área solicitante.					
Gerente y/o socios de nivel directivo.					

29. Para evaluar el cumplimiento de los objetivos del proceso de reclutamiento y selección, llevan un tipo de control basado en:					
	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Indicadores.					
Verificación de objetivos cumplidos.					
Historial de Estadística.					
Reportes e informes.					
Auditorias.					
Gráficas y diagramas.					

30. En el proceso de selección de personal asistencial lo que buscan en el candidato respecto a las actitudes y habilidades sociales es:					
	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Motivación.					
Integridad.					
Iniciativa.					
Flexibilidad.					
Habilidades interpersonales.					
Autoconfianza.					
Originalidad.					
Espíritu emprendedor					
Autoconfianza.					

31. en el proceso de selección de personal directivo lo que buscan en el candidato respecto a las habilidades practicas y capacidades es:					
	A. Nunca	B. Raramente.	C. A veces.	D. frecuentemente.	E. Siempre
Comunicación.					
Resolver problemas.					
Razonamiento.					
Tecnologías de información.					
Aprendizaje continuo.					
Orientación al cliente					
Trabajo en equipo.					
Orientación a resultados.					