



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL

Implementación de la herramienta Applicant Tracking System en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la Empresa Drimetco S.A.C, San Martín de Porres, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Ingeniera Empresarial

AUTORAS:

Benavente Vasquez, Vanessa Estefanía (ORCID: [0000-0002-7330-3622](https://orcid.org/0000-0002-7330-3622))

Telles Vento, Ashly Kassandra (ORCID: [0000-0003-3391-7221](https://orcid.org/0000-0003-3391-7221))

ASESOR:

Mg. Trujillo Valdiviezo, Guido (ORCID: [000-0002-3019-6599](https://orcid.org/000-0002-3019-6599))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estrategia y Planeamiento

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por haberme guiado al camino de la sabiduría, bríndame salud y paciencia para lograr mis metas. A mi novio, por ser mi apoyo y soporte incondicional, dándome la confianza y comprensión en todo momento.

Ashly Kassandra Telles Vento

A Dios, por acompañarme y ayudarme a no temer ante las adversidades, a mis padres por el apoyo y el amor que han permitido que pueda cumplir este sueño, inculcándome el ejemplo del esfuerzo, y a mis hermanos por estar conmigo en todo momento y por alentarme continuamente, haciendo de mí una mejor persona.

Vanessa Estefania Benavente
Vasquez

Agradecimiento

En primer lugar, estamos totalmente agradecidas con la Universidad César Vallejo por habernos dado la oportunidad de ser parte de ella, así como también a los diferentes educadores, quienes nos acompañaron y ofrecieron sus enseñanzas además de su apoyo para sobresalir día a día.

Agradecemos a nuestro Asesor de Tesis el Ing. Guido Trujillo Valdiviezo, por brindarnos la oportunidad de compartir de sus capacidades y enseñanzas, como también el habernos brindado toda su tolerancia para guiarnos durante todo el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

Por último y más importante, le agradecemos a nuestra familia, ya que el apoyo moral ha aportado un alto porcentaje en nuestras vidas, para salir adelante y desarrollarnos como personas y profesionales.

Índice de contenidos

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos	4
Índice de tablas	5
Índice de figuras	7
Resumen	9
Abstract	10
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	16
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización	27
3.3. Población	28
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	29
3.5. Procedimiento	31
3.6. Método de análisis de datos	52
3.7. Aspectos éticos	52
IV. RESULTADOS	89
V. DISCUSIÓN	92
VI. CONCLUSIONES	93
VII. RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS	100
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos	20
Tabla 2 Estadística de fiabilidad del instrumento para medir los procesos de reclutamiento y selección de personal	20
Tabla 3 Pretest Reclutamiento	43
Tabla 4 Pretest Reclutamiento	44
Tabla 5 Pretest Reclutamiento	45
Tabla 6 Pretest Reclutamiento	46
Tabla 7 Pretest Selección de Personal	47
Tabla 8 Pretest Selección de Personal	48
Tabla 9 Pretest Selección de Personal	49
Tabla 10 Pretest Selección de Personal	50
Tabla 11 Pretest Selección de Personal	51
Tabla 12 Pretest Selección de Personal	52
Tabla 13 Pretest Selección de Personal	53
Tabla 14 Pretest Selección de Personal	54
Tabla 15 Pretest Selección de Personal	55
Tabla 16 Pretest Selección de Personal	56
Tabla 17 Post Test Reclutamiento	57
Tabla 18 Post Test Reclutamiento	58
Tabla 19 Post Test Reclutamiento	59
Tabla 20 Post Test Reclutamiento	60
Tabla 21 Post Test Selección de Personal	61
Tabla 22 Post Test Selección de Personal	62
Tabla 23 Post Test Selección de Personal	63
Tabla 24 Post Test Selección de Personal	64
Tabla 25 Post Test Selección de Personal	65
Tabla 26 Post Test Selección de Personal	66
Tabla 27 Post Test Selección de Personal	67
Tabla 28 Post Test Selección de Personal	68
Tabla 29 Post Test Selección de Personal	69
Tabla 30 Post Test Selección de Personal	70
Tabla 31 Prueba de normalidad de los procesos de reclutamiento y selección de personal antes y después con estadígrafos	71
Tabla 32 Prueba de T – Students de la variable Reclutamiento y selección de Personal antes y después con estadígrafos	72

Tabla 33 Prueba de normalidad por atributo en el proceso de reclutamiento antes y después con estadígrafos	73
Tabla 34 Prueba de U de Mann – Whitney de la Dimensión Reclutamiento antes y después con estadígrafos	73
Tabla 35 Prueba de normalidad por atributo en el proceso de selección de personal antes y después con estadígrafos	74
Tabla 36 Prueba de T - Student de la Dimensión Selección de personal antes y después con estadígrafos	75

Índice de figuras

Ilustración 1 Ubicación de la empresa	23
Ilustración 2 Ficha RUC de Drimetco SAC	24
Ilustración 3 Organigrama de Drimetco SAC	25
Ilustración 4 Propuesta de Implementación	26
Ilustración 5 Flujograma Actual de Drimetco SAC	27
Ilustración 6 Flujograma con Implementación de ZOHO RECRUIT de Drimetco SAC	28
Ilustración 7 Anuncios periódicos	29
Ilustración 8 Anuncios en mercados	29
Ilustración 9 Plataforma de selección de personal Zoho Recruit en los anuncios virtuales	30
Ilustración 10 Recepción de Curriculum Vitae por WhatsApp	35
Ilustración 11 Recopilación y revisión de Curriculum Vitae en Zoho Recruit	36
Ilustración 12 Pruebas Presenciales	38
Ilustración 13 Pruebas Virtuales	38
Ilustración 14 Base de datos en Excel	40
Ilustración 15 Base de datos de Zoho Recruit	40
Ilustración 16 Pretest Reclutamiento	43
Ilustración 17 Pretest Reclutamiento	44
Ilustración 18 Pretest Reclutamiento	45
Ilustración 19 Pretest Reclutamiento	46
Ilustración 20 Pretest Selección de Personal	47
Ilustración 21 Pretest Selección de Personal	48
Ilustración 22 Pretest Selección de Personal	49
Ilustración 23 Pretest Selección de Personal	50
Ilustración 24 Pretest Selección de Personal	51
Ilustración 25 Pretest Selección de Personal	52
Ilustración 26 Pretest Selección de Personal	53
Ilustración 27 Pretest Selección de Personal	54
Ilustración 28 Pretest Selección de Personal	55
Ilustración 29 Pretest Selección de Personal	56
Ilustración 30 Post Test Reclutamiento	57
Ilustración 31 Post Test Reclutamiento	58
Ilustración 32 Post Test Reclutamiento	59
Ilustración 33 Post Test Reclutamiento	60
Ilustración 34 Post Test Selección de Personal	61

Ilustración 35 Post Test Selección de Personal	62
Ilustración 36 Post Test Selección de Personal	63
Ilustración 37 Post Test Selección de Personal	64
Ilustración 38 Post Test Selección de Personal	65
Ilustración 39 Post Test Selección de Personal	66
Ilustración 40 Post Test Selección de Personal	67
Ilustración 41 Post Test Selección de Personal	68
Ilustración 42 Post Test Selección de Personal	69
Ilustración 43 Post Test Selección de Personal	70

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar cómo influye la implementación de la herramienta Applicant tracking system en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Drimetco S.A.C, San Martín de Porres, 2021.

La investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, alcance explicativo y diseño preexperimental. Así pues, la población está compuesto por 10 candidatos, las técnicas utilizadas fueron encuesta y entrevista; asimismo, los instrumentos fueron el cuestionario y la guía de entrevista. Obteniendo una confiabilidad del alfa de Cronbach de 70.4%.

Para obtener los resultados, se realizó el análisis inferencial para contrastar la hipótesis general a través de la Prueba T-Student, la primera hipótesis específica U- de Mann Whitney y la segunda hipótesis con la Prueba de T-Student. Concluyendo que la variable dependiente en el pretest dio un 34.5 y en el post test 55.1. Logrando así una significancia de 0,000 lo cual es $< 0,05$. Sintetizando que la aplicación del ATS influyó en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Drimetco S.A.C.

En definitiva, la aplicación del ATS permitió mejorar los procesos de reclutamiento y selección de personal de la empresa Drimetco S.A.C, al incrementarse en un 59.7%.

Palabras clave: Reclutamiento, Selección de personal, Applicant Tracking System, herramientas digitales, talento humano.

Abstract

The general objective of this research was to determine how the implementation of the Applicant tracking system tool influences the recruitment and selection processes in the company Drimetco S.A.C, San Martín de Porres, 2021.

The research was of applied type, quantitative approach, explanatory scope and pre-experimental design. Thus, the population is composed of 10 candidates, the techniques used were survey and interview; likewise, the instruments were the questionnaire and the interview guide. A Cronbach's alpha reliability of 70.4% was obtained.

To obtain the results, inferential analysis was performed to contrast the general hypothesis through the Student's T-test, the first specific hypothesis with Mann Whitney's U- and the second hypothesis with the Student's T-test. Concluding that the dependent variable in the pretest gave 34.5 and in the post test 55.1. Thus achieving a significance of 0.000 which is < 0.05 . Synthesizing that the application of the ATS influenced the processes of recruitment and selection of personnel in the company Drimetco S.A.C.

In short, the application of the ATS improved the recruitment and personnel selection processes of Drimetco S.A.C. by increasing by 59.7%.

Keywords: Recruitment, personnel selection, Applicant Tracking System, digital tools, human talent.

I. INTRODUCCIÓN

En una investigación reciente sobre la gestión del capital humano (Armijos Mayon, et al. 2019) se indicó que existe un fuerte vínculo con la administración de los recursos laborales, ésta permitió que el desarrollo de recopilación de candidatos, el desempeño y las constantes capacitaciones que se ejecutaban, ayudaron a la organización a generar ingresos y beneficios valiosos para la diferenciación en el mercado. En el departamento de recursos humanos se establecieron indicadores que permiten al personal poder tener iniciativa para el aprovechamiento de los recursos disponibles. Hoy en día, el trabajador es uno de los puntos más claves para toda organización ya que al cumplir con las actividades permite posicionar que la empresa pueda tener una posición eficiente frente a sus competidores.

(Rodríguez 2016) afirmó que la nueva generación de software ATS son soportes mediante servicios que están compuestos con otros sistemas de reclutamiento para que no solo sirva como bolsas de trabajo, sino que permita una comunicación más directa con el candidato. Applicant tracking systems más recientes facilita la búsqueda de personal adecuado para el puesto requerido. Es así como hoy en día la gran mayoría de entidades reconocidas tales como, Bancamía, Gepp, Primex MX, Sodexo, La Comer y muchas otras han implementado esta herramienta permitiendo intensificar un 50% de sus candidatos y reduciendo en el primer trimestre un 15% de rotación de personal. Se puede observar que, las empresas que están innovando con el sistema de seguimiento de candidatos reducen el factor tiempo al momento de reclutar al personal idóneo.

Con relación a las herramientas de automatización en el desarrollo de administración del talento en el recurso humano, según la última encuesta realizada a nivel global por Deloitte University Press, se obtuvo un nivel muy alto de necesidad, en los países como India, Brasil y México, en base a las tecnologías digitales para la gestión de talento. Por otro lado, se generó una breve investigación ejecutada por el líder de recursos en línea HeadHunter, contando con una proporción de 310 representantes, teniendo como

resultado que, el 42 % de encuestados, mencionaron que la ventaja de hacer uso de herramientas digitales ha permitido la precisión y accesibilidad de datos, por otro lado 39% de encuestados comentaron que, brindaron la capacidad de poder conectarte en diferentes lugares y en diferentes procesos, el 35% mencionaron que permitieron gestionar a los talentos, y por último el 28% comentaron que ayudaron a sincronizar el trabajo en el área de Capital Humano. En efecto, las empresas hacen uso con mayor frecuencia de los medios sociales para el reclutamiento y evaluación de los postulantes, además se involucraron con los sistemas ATS, ERP y big data, ya que permitieron tener un control de organización de los candidatos en la preseleccionar y selección de talentos (Sotnikova, et al., 2020).

Los procedimientos tradicionales de selección y reclutamiento del talento humano en la entidad Drimetco S.A.C fueron los siguientes, prueba de conocimientos físicos, anuncios periódicos, portales de empleo; trayendo consigo, escaso estudio de los candidatos, colaboradores inexpertos, déficit en el análisis de curriculum vitae y rotación constante de personal, trayendo como consecuencia que se contrate a personal poco calificado o incluso que por falta de tiempo no se haga la revisión y filtro del candidato.

La empresa Drimetco S.A.C situado en el distrito de San Martín de Porres, se dedica a la actividad principal de servicios personales y fabricación de productos para uso estructural, y como actividad secundaria realiza trabajos de pintado y presupuestos sin compromiso de interiores y exteriores. Según el último análisis de la empresa de servicios Drimetco S.A.C no cuenta con personal capacitado por la falta de herramientas de automatización de reclutamiento y selección. Así como, al momento de la contratación de talento humano no cuentan con una base de datos que le permita tener un mejor orden sobre la información de los postulantes. Es por ello, que no se pueden ejecutar todos los proyectos que se están presentando, ya que es necesario la presencia del Gerente General en todos ellos, por la escasez de talento con experiencia y capacitados en el área que solicita la empresa. Teniendo como consecuencia que, en el presente año disminuyeron las ventas hasta alcanzar un récord de S/. 16,278.10 de enero a abril, a comparación de lo

que se obtuvo en el primer trimestre del 2020, alcanzando un récord de octubre a diciembre de S/. 46, 664.28.

Dado estos antecedentes y la aceptación a nivel internacional, resulta necesaria la herramienta Applicant Tracking System (ATS), puesto que nos facilita, el proceso de reclutamiento de los candidatos, en función a un análisis de precisión del curriculum vitae, brindado de esa manera indicadores que apoyen el área de gestión talento humano, a tener una base de datos, donde indique el cumplimiento de los requisitos que requiera la organización, además de un estudio de talentos entrevistados y reclutados. Por esta razón aplicaremos la herramienta de automatización ATS debido a que busca que las empresas pequeñas, medianas y grandes, cuenten con colaboradores capacitados, incrementando de esa manera la productividad, ampliación de cartera de clientes, además de diversos beneficios.

Por otro lado, (Zintl 2015), indicó que, se debe ejecutar una versión actual del Applicant Tracking System, ya que de esta manera se evita el rastreo manual, asimismo la disminución de esfuerzo, además de la inseguridad de su uso. En efecto, haciendo uso del ATS versión actual, tendrá diversas funciones, entre ellas, la afiliación de las bolsas de trabajo y detalle preciso de los candidatos.

Las herramientas de inteligencia artificial han confirmado su nivel de eficiencia en base al desarrollo óptimo de la Gestión de talento humano, asimismo haciendo uso de Phenom People Experience Management y Ajinga, incrementan el formato de base datos para el sistema de seguimiento de los candidatos ATS. En efecto, la empresa Ajinga permite posicionar la marca de la empresa y funciona de manera positiva el proceso de reclutamiento, haciendo uso de la posición geográfica, análisis de experiencias pasadas, como también de habilidades para la selección de los talentos (Nshetri 2020).

Teniendo en cuenta, lo anteriormente mencionado, se manifiesta la interrogante general de investigación: ¿De qué manera la implementación de

la herramienta Applicant Tracking System influye en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Drimetco S.A.C, San Martín de Porres, 2021? Del mismo modo, el estudio propone los siguientes los problemas específicos: ¿De qué manera la implementación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de reclutamiento en la empresa Drimetco S.A.C, San Martín de Porres, 2021?. De igual manera, respecto a la formulación del segundo problema específico, se cuestiona: ¿De qué manera la implementación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de selección de personal en la empresa Drimetco S.A.C, San Martín de Porres, 2021? El propósito de dicha investigación en la compañía Drimetco S.A.C se justifica por lo siguiente:

Justificación técnica: Esta investigación buscó respaldar el impacto tecnológico a través de la influencia herramienta Applicant tracking system en los procedimientos que se aplican para atraer y seleccionar a los candidatos apropiados para la organización Drimetco S.A.C. Con la finalidad de innovar y que esta sea aplicada a través del departamento de gestión de talento humano para su buen funcionamiento, permitiendo que mediante este software se pueda interactuar y atraer al personal requerido de manera más activa y eficiente.

Implicaciones prácticas: A través de la herramienta Applicant tracking system se solucionó el problema de contratación de personal ineficiente en la empresa Drimetco S.A.C.

Utilidad metodológica: A través de conceptos teóricos, se utilizó los instrumentos para recopilar y estudiar los datos. Por otro lado, el desenlace logrado contribuyó que la herramienta de Applicant tracking system realice estrategias que permitan una mejor comunicación entre empleador y candidato.

Por otro lado, la investigación planteó como propósito general: Determinar cómo influye la implementación de la herramienta Applicant tracking systems

en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.

Asimismo, el estudio planteó los siguientes objetivos específicos:

Determinar cómo influye la implementación de la herramienta Applicant Tracking System en el proceso de Reclutamiento en la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.

Determinar cómo influye la implementación de la herramienta Applicant Tracking System en el proceso de selección de personal en la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.

Finalmente, ya habiendo mencionado el objetivo general y los objetivos específicos, se da a conocer las posibles hipótesis planteadas:

La hipótesis general es: La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la Empresa

Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021. En definitiva, en cuanto a la primera hipótesis específica: La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de reclutamiento de la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021. Así mismo, en afinidad la segunda hipótesis específica: La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de selección de personal de la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detallaron los siguientes antecedentes internacionales, como los nacionales:

(Marroquín Belter 2019) el objetivo del estudio fue desarrollar un programa de reclutamiento online para la mejora en la captación de talento humano. Por otro lado, la investigación es de carácter descriptiva por medio del método deductivo, empleando una diversidad de indagaciones en función de estudios en línea aplicados en la comprensión de los recursos humanos y herramientas online para reclutar capital humano, de tal manera que, el estudio constaba de múltiples interrogantes donde cuatro son dicotómicas, cuatro de selección múltiple, seis bipolares y una de rango. La información se examinó utilizando análisis descriptivos por medio del método deductivo. También se mostró que las herramientas online emplean un cúmulo de procesos que garantizan la disposición y ejecución completa de las actividades del área de recursos humanos para alcanzar sus objetivos. Los resultados obtenidos fueron que los candidatos buscan trabajo haciendo uso del internet en un 70% a 30% que aún siguen haciendo uso de medios tradicionales. Por ende, se concluye que los encuestados están haciendo uso continuamente de los medios para la obtención de puestos de trabajo; es por ello que, la empresa debe tomar a consideración el uso de herramientas disponibles en la web, como el ATS, que es una herramienta que agiliza el proceso de identificación y clasificación de los futuros postulantes con las características idóneas para ocupar el puesto de trabajo requerido.

(Murillo Tulmo 2015), definió como problema el proceso de selección de los talentos, donde se selecciona en función a la preferencia personal, evitando de esa manera conocer mejores talentos existentes para el puesto requerido en la cadena de supermercados Mercamaxx. Por lo tanto, el objetivo es elaborar una propuesta de reclutamiento y selección de personal, además de la contratación, enfocado a la competencia contribuyendo de esa manera prestar un mejor servicio a los usuarios. El estudio de investigación es de enfoque cualitativo, donde sus modalidades de investigación son de campo y

bibliográfica; asimismo, los métodos del presente proyecto son descriptivo-sistemático, inductivo deductivo, histórico-lógico y analítico- sintético. Asimismo, la técnica fue de tipo observación directa, entrevistas y encuestas.

Los resultados fueron que del 100% que representa 36 encuestados, el 39% comprende a la perfección los procesos que actualmente está ejerciendo, y el 61% del personal adolece de conocimientos acerca de los procedimientos que deben ejecutar. Debido a la deficiencia de dichos procesos en función del reclutamiento y elección del personal, los trabajadores no se encuentran del todo capacitados para poder ejecutar sus labores, trayendo consigo demoras en desarrollar las actividades.

(Moya Serrat y Callejas Pizanan 2015), reconoció como problema que la Comunidad salesiana San Juan Bosco cuenta con una aplicación que no cubre las necesidades en el campo de recursos humanos para la automatización de sus procesos. Por consiguiente, el objetivo del estudio fue proporcionar un software para la gestión de talento humano. Dicha investigación fue de tipo aplicada, teórico-conceptual. Asimismo, la técnica aplicada fue la encuesta y la observación. También se mostró que los sistemas de talento humano, posee una funcionalidad de automatizar procesos, permitiendo de esa manera estar al día con respecto a la información de los trabajadores. Los resultados obtenidos de la relación del usuario con el sistema es que la aplicación admitirá asociar a los usuarios del sistema a un establecimiento, con el objetivo de que el usuario solo podrá ingresar a la empresa que se le fue estipulado, además permite en un 60% que los parámetros generales permitan la generación del pago a fin de mes. El estudio concluyó que, con el software empleado a la comunidad, ha traído consigo la reducción de tiempo para la elección adecuada de personal y la atención de los trabajadores, llevando de esa manera un registro de información y disminuyendo el tiempo en los procesos u actividades a ejecutar.

(Quirós 2015), reconoció como problema que los procesos tradicionales de gestión de talento humano, trae consigo procesos repetitivos en la selección de personal, teniendo como consecuencia desventajas evidentes de tiempo, dinero y energía al contar con más colaboradores para el proceso de dirección

de los aspirantes. Por lo tanto, el objetivo es indagar la repercusión de la clasificación de personal en las funciones designadas por la institución en la empresa LO&LO. El estudio fue de tipo exploratoria, descriptiva y correlacional; asimismo, la técnica aplicada fue la encuesta. En efecto, en base a los resultados, los empleadores se vieron perjudicados en un 78% a 22% por el proceso de reclutamiento tradicional, teniendo como consecuencia personal que cumple funciones en las que no se encuentra. El estudio concluyó que la etapa en la que se selecciona al personal contribuye uniformemente en los niveles de productividad y que es necesario desarrollar un sistema adecuado para diligenciar la base de datos de los candidatos, además de gestionar diversas tareas del área de gestión de talento humano.

(Balarezo López 2020), identificó como problema la insuficiencia de tácticas de talento humano 4.0 que incurre en las habilidades y capacidades de los trabajadores del comercio de productos. Por lo tanto, el objetivo es analizar la industria de los recursos humanos 4.0 y las capacidades de los colaboradores. Dicha información fue de tipo cuali-cuantitativo y descriptiva. Asimismo, la técnica empleada fue la encuesta y la investigación bibliográfica o documental. Los resultados fueron que del 100% de las encuestas ejecutadas, el 61.9% que representa a 168 empresas comentan que es significativo contar con una apropiada administración de recursos humanos, por otro lado, el 28.6% que representa 48 empresas señala como importante y el 9.5% que son 16 empresas indican como regular. Por lo que se concluye, que las empresas dedicadas a las ventas al por mayor consideran significativo contar con una apropiada gestión de recursos humanos, ya que es esencial para que las empresas puedan contar con personas capacitadas y con conocimientos actualizados.

(Torre Navarro 2017), el objetivo del estudio es desarrollar una plataforma que mejore la marca de reclutar y seleccionar a los talentos. Cabe señalar que, la investigación fue de tipo aplicada, nivel explicativo. Asimismo, la técnica empleada fue la observación en base a trabajos relacionados al que se está ejecutando. De tal forma, se desarrolló un análisis de programas informáticos como, Applicant Tracking System, además de otros usuarios del software, que han sido de gran ayuda para distintas empresas como: File Finder, Zoho

Recruit, Bullhorn, Oracle Taleo Cloud Service, Greenhouse, Newton Software y Talent Clue. Como resultado se ha logrado perfeccionar la eficiencia y la accesibilidad para los procesos de reclutamiento y selección de personal de manera sencilla.

(Lindstrom 2018), el objetivo es descubrir cómo el personal de selección percibe los beneficios que tienen las herramientas de contratación. Dicha investigación es de tipo cualitativa. Por otro lado, la técnica empleada fue la entrevista temática semiestructurada. De tal manera, se desarrolló un análisis del uso del software Applicant Tracking System para percibir su uso y de manera obtener mejoras en los procesos de contratación. El estudio concluyó que, los entrevistados reconocieron la importancia de hacer uso de herramientas tecnológicas para el reclutamiento donde consideran el software ATS, ya que es una herramienta óptima de contratación electrónica, además ofrece muchas posibilidades de mejora, ya que brinda plantillas, mensajes, anuncios y canales de publicación para los puestos de trabajo, asimismo es un sistema de seguimiento a los candidatos en las diferentes plataformas como Facebook, LinkedIn, MOL, etc. Así es, el ATS facilita la realización de actividades y puede llegar con mayor facilidad a las demás personas. Sin embargo, a pesar de la ayuda de esta herramienta de automatización, es necesaria la entrevista, ya que permite evaluar la personalidad del talento.

En los antecedentes nacionales se hallaron:

Se observó como problema principal la falta de conocimiento de funciones de los trabajadores a causa del desempeño laboral, la empresa no cuenta con una herramienta que posibilite evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores. Por lo tanto, la finalidad general es implantar la relación que existe entre el reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral. Dicha investigación esta desarrollada en un enfoque cuantitativo. Así como, el diseño de exploración fue transversal, no experimental y correlacional. La técnica que se aplicó en dicha investigación fue la del cuestionario. De los trabajadores encuestados, que pertenece al total de la muestra, se alcanza a percibir que existe un 44% de encuestados donde expresan que el reclutamiento y selección de personal se localizan en un nivel alto, mientras que un 33% piensan que se está en el nivel medio y por último en un nivel.

bajo con un 23% de encuestados. Para finalizar, el personal encuestado considera que la variable reclutamiento y selección de personal se ubica en un nivel elevado (Manco Cuya 2018).

Las empresas medianas en la actualidad utilizan diferentes herramientas donde les permite tener una base de datos de forma virtual de los candidatos. Asimismo, muchas de ellas usan las redes sociales para hacer sus publicaciones a requerimiento de personal. Sin embargo, estas herramientas virtuales quedan obsoletas a los cambios constantes de la tecnología provocando la ineficiencia del servicio y no se llegue a contratar al personal eficiente y que cumpla con todos los requerimientos del puesto. Por lo tanto, el objetivo principal es establecer cómo las herramientas digitales pueden influir en los procedimientos de identificación y elección de personal en empresas Mypes de Lima. Por otra parte, el estudio fue diseño no experimental, teniendo como metodología la investigación cualitativa. Por otro lado, se utilizó el método de recolección de datos ya que, se busca recoger diferentes posibilidades de instrumentos para que puedan ser empleadas, es decir, la técnica utilizada fue la entrevista individual libre. Se hicieron 7 preguntas que fueron respondidas por especialistas que trabajan en el departamento de recursos humanos. Se concluye que las herramientas digitales predominan de manera positiva en los procedimientos que existente dentro de la gestión de talento humano en las empresas Mypes del departamento de Lima (Sánchez Oviedo 2016).

Las medianas empresas prefieren no utilizar sistemas de seguimiento del solicitante o ATS para el área de gestión de talento humano porque consideran que dicho sistema no ayudaría a desarrollarse la eficacia en los procesos de reclutamiento y selección de personal, así como también que tienden a pensar que por ser una herramienta de automatización tiene un costo elevado que para pequeñas entidades no pueden lograr costear. Del mismo modo, el objetivo principal es analizar si el sistema Applicant Tracking System en recursos humanos incrementa la eficiencia en la marcha del reclutamiento y elección adecuada de personal en entidades que pertenecen a la sección inmobiliaria de Lima Metropolitana. El tipo de investigación se empleó de corte cualitativo de tipo descriptivo, esta metodología ayudará a

profundizar en el conocimiento del tema de investigación. La técnica utilizada fue de la entrevista a profundidad lo cual permitirá explicar cómo las empresas del sector anteriormente mencionado. Se concluye que las empresas del sector inmobiliario optan por contratar a su personal por referidos debido a que no cuentan con una base de datos que les permita filtrar a los candidatos en relación con el requerimiento del puesto, este problema es muy frecuente ya que estas entidades no cuentan con una área capacitada y dedicada únicamente a la administración del capital humano (Rojas y Yauri 2018).

La investigación se basó en las siguientes definiciones:

La administración de Recursos Humanos es un área relativamente nueva, la cual abarca técnicas y conceptos que permite que las diferentes actividades de los talentos puedan llegar a cumplir con el objetivo de la organización. La persona encargada de liderar esta área es el ejecutivo ya sea en organizaciones de cualquier tipo de tamaño (Choquecahuana 2018).

El Capital Humano es un grupo de individuos que contribuyen en la institución, y los responsables de cumplir con las metas establecidas en distintos plazos, ya sea a corto, mediano o largo plazo, así mismo realizan diversas actividades. Por otro lado, son un elemento importante para la diferenciación con la competencia (Zuñiga y Zuñiga 2016).

En las micro, pequeñas y grandes organizaciones de servicios expresan deficiencias en la planificación de reclutamiento y selección de talentos, teniendo como resultado, fracasos en el desarrollo de actividades en la organización. Por otro lado, contar con un modelo organizacional sirve como base para implantar contribuciones en las diversas áreas de gestión de talento humano, donde se mide el valor para el crecimiento de las organizaciones. Es preciso señalar, que las pymes son quienes dan mayores oportunidades de empleo, el cual es considerado como mitigador de la pobreza (Pantoja 2019).

Como se ha mostrado, los problemas giran en torno al área de Recursos Humanos, por la insuficiencia de materiales y software de gestión, teniendo como resultado personal poco capacitado, disminución o bajas en la productividad, accidentes laborales, baja motivación. Es por ello, que se considera apropiado emprender programas de capacitación e incentivos al

colaboradores donde influye el reconocimiento y las posibilidades de ascenso, cuyo resultado es generar aspectos positivos donde los talentos encuentren satisfacción en las labores realizadas (Torres Nova 2018).

La Mejora de procesos es el rediseño y la reingeniería que logra satisfacer la eficiencia de los objetivos, en este caso, se enfoca más en los propósitos mayores de la organización, dando soporte y apoyo a las metas teniendo como resultado un programa de calidad total (de la torre y Angelo 2021).

Las herramientas de automatización o plataformas virtuales son accesibles por medio del internet, además de la variedad de costos, tanto que permite que las pymes puedan trabajar con ello, teniendo como resultado la automatización de procesos. Es así, que hacer uso de estas herramientas permite abrir nuevas oportunidades, aportando soluciones ante los problemas (Moreno 2016).

Asimismo, las herramientas de automatización suponen un desafío para la función de actividades en el lugar donde está ubicado el área de Recursos humanos, aun así, ha tenido un impacto positivo tanto que, la misión que cumple la inteligencia humana se ha familiarizado con el uso de palabras como chat Bot o algoritmo. Es preciso señalar, que las ventajas de implementar herramientas de automatización han generado una imagen moderna de los trabajadores e incrementa la autonomía, y da la posibilidad de incorporar nuevas funciones en el entorno de Recursos Humanos. Además, aplica soportes para la captación y atracción de nuevos talentos que cuenten con el rendimiento y conocimiento de lo que solicita la organización (Martínez, Rico y Díez 2020).

El software Applicant Tracking System accede a administrar y allegar datos de perfiles de los candidatos, asimismo hacer uso de esta herramienta permite ejecutar una filtración de los talentos, teniendo como finalidad, el progreso del reclutamiento y clasificación de personal óptimo, ampliando de esa forma, la producción en la compañía y generando ventaja competitiva frente a sus competidores (Sardi y Troilo 2020).

La herramienta Applicant tracking System trae muchas ventajas al departamento de Recursos Humanos ya que optimiza las actividades, como

el estudio de los curriculum de los candidatos, examinación de datos de los postulantes en sus labores pasados, además del seguimiento a los talentos, permitiendo de esa manera una gestión apropiada en la selección de talentos para el puesto requerido y para posibles futuros roles (Lazanova 2019).

La Gestión de Reclutamiento y Selección es la estrategia especializada en el hallazgo de talento humano. En esta administración se debe de analizar tres factores importantes tales como, la facilidad de desarrollo de contenido, la prisa con la necesidad del puesto y el requisito de mantener al personal en el puesto de trabajo, de esta manera las estrategias aplicadas tendrán un resultado eficiente y óptimo (Rodríguez y Calcerrada 2020).

El proceso de convocatoria y selección del talento tiene como propósito principal el poder contratar al personal idóneo que cumpla con todas las expectativas hacía en puesto de trabajo aportando sus conocimientos de tal manera que ayude a llegar a alcanzar con los objetivos del puesto, para ello se debe de tener una relación directa entre el perfil del puesto con las habilidades el candidato (Antezana y Linkimer 2015).

De acuerdo con los siguientes autores se precisó las dimensiones, reclutamiento y selección de personal:

El reclutamiento actúa como un proceso de interacción, en donde las empresas difunden y presentan oportunidades laborales y al mismo tiempo procura atraer a los talentos al proceso de selección. En efecto, es un grupo de técnicas que permite captar a candidatos capaces para el desarrollo óptimo de las tareas requeridas en el puesto de trabajo dentro de la empresa (Chiavenato 2009).

El Reclutamiento de personal es un grupo de métodos internos y externos que permite captar a los postulantes capacitados y cualificados para que puedan ocupar el puesto requerido por la empresa, esta etapa permite desarrollar competencia entre los seleccionados, de tal manera que puedan demostrar sus experiencias a lo largo de su vida (Naranjo 2012).

Por ello, se desprende los siguientes subdimensiones:

Reclutamiento interno en este proceso se da a conocer los puestos de trabajo al personal de la empresa, esta fase tiene una gran ventaja a la organización ya que permite el ahorro de tiempo al momento de entrevistar al personal y capacitarlo y costo. Además, se tiene un efecto positivo para los colaboradores a través de motivarlos para que puedan realizar una línea de carrera (Díaz 2020).

Reclutamiento externo es la acción más utilizada por los representantes del área de recursos humanos, en este caso, se divulgan las necesidades de empleo fuera de los trabajadores de la organización, la ventaja que tiene este proceso es que permite atraer personal que puedan aportar otras maneras de cumplir con los objetivos con sus nuevos talentos (Díaz 2020).

Por otro lado, se mencionó las siguientes definiciones:

La selección de personal es la actividad estructurada que permite la elección de los candidatos a través de sus características y capacidades para su desempeño eficaz y eficiente en las distintas actividades que van a realizar en el puesto de trabajo (Rojas y Vílchez 2018).

De acuerdo con el autor que se menciona a continuación, se definió las dimensiones de selección de personal:

El Proceso de selección de talento se presenta después del reclutamiento y se realiza mediante creaciones de técnicas efectivas, con la finalidad de no solo elegir al personal indicado sino para previsiones de personal que se requiera a un futuro dentro del desarrollo de la empresa (Martínez y Vargas 2019)

La selección actúa como un filtro donde permite ingresar a aquellos candidatos que cumplen con las características, además de criterios de selección, deseadas por la organización (Chiavenato 2009).

Por consiguiente, se desprendió los siguientes subdimensiones:

La entrevista es un método que sirve como vía de indagación, mediante la comunicación interpersonal con una sola persona o con un conjunto de personas, con el fin de conocer sus opiniones, aspectos u objetivos, las En las pruebas de evaluación profesional incluyen una variedad de exámenes, como

causas, consecuencias y eventuales soluciones del problema explorado (Feria, Matilla y Mantecón 2020).

En las pruebas de evaluación profesional incluyen una variedad de exámenes, como los test de muestras de trabajo, donde influye las actividades físicas y psicológicas similares a lo que ejecutaría dentro de su centro laboral y test de conocimiento referente al puesto, esto sirve para predecir el desempeño (Alonso, Moscoso y Cuadrado 2015).

La contratación es el cierre de la fase de reclutamiento y selección, aunque es preciso señalar, que antes de la contratación se pone a prueba por un determinado tiempo al personal para evaluar las capacidades y el desempeño en el nuevo puesto de trabajo. En efecto, una vez culminado ese proceso de prueba, se genera la formalización de la entrada del candidato, donde se genera la firma de contrato y todos los procesos legales (Flores Dávila, et. al 2018).

La inducción es el proceso donde se da la vinculación de la empresa con el nuevo empleado, orientando con respecto al clima laboral y a las condiciones de empleo. En efecto, si se genera de manera adecuada, los resultados se verán reflejados en el rendimiento y la climatización a la organización (Lizurek y Cannizzaro 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación aplicada o también conocida como práctica o empírica, se caracteriza por realizar una búsqueda de conocimientos que permite seleccionar de manera adecuada un tema de interés que logre tener un efecto provechoso en la organización y en la sociedad (Dávila 2015).

La investigación fue de tipo aplicada debido a que su objetivo es determinar un problema mediante las variables, es decir la implementación de la herramienta Applicant Tracking System y los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Enfoque de investigación

El enfoque cuantitativo va mucho más allá que ser solo una fórmula para alcanzar la meta, es así, que también conoce los pasos para la formulación y contrastación de la hipótesis, además te permite usar datos numéricos permitiendo comprobar dichas hipótesis (Mousalli 2015).

La investigación fue de enfoque cuantitativo, porque se recolectaron los datos, comprobando de esa manera las hipótesis planteadas, obteniendo resultados verificados en el programa estadístico SPSS.

Nivel de investigación

El nivel explicativo busca la determinación y comprensión de los fenómenos, es por ello que, es importante el planteamiento de hipótesis que permita la determinación de los componentes causa y efecto de las variables de interés para el investigador (Ramos 2020).

La relación del nivel explicativo fue de causa - efecto, porque se implementaron la variable independiente, la herramienta Applicant Tracking System para dar solución a los procesos de la variable dependiente.

Diseño de investigación

El diseño preexperimental es un conjunto de pruebas con el fin de originar datos, que serán utilizados de manera estadística, obteniendo evidencias objetivas para brindar respuestas a las interrogantes propuestas por el autor, es decir existe una variable independiente que analiza el efecto que causará a la variable dependiente (Chávez y Esparza 2020).

La investigación fue de diseño Pre – experimental ya que, se emplearon libremente la variable independiente para analizar su impacto sobre la variable dependiente.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Implementación de la herramienta Applicant Tracking System Definición conceptual

El seguimiento del solicitante o ATS (Applicant Tracking System) es una herramienta utilizada para los procedimientos en función a la convocatoria y selección de candidatos; es necesario resaltar que, no solo permite estar vinculado a las bolsas de empleo en las diferentes plataformas de trabajo, sino que también tienen relación directa con los candidatos; con la intención, de contar con una base de datos más organizada que proporcione el filtro de currículums y así, simplificar la tarea de los encargados del departamento de recursos humanos (Rojas y Yauri 2018).

Definición operacional

En el campo de la captación de candidatos, existen diferentes softwares que permite la gestión electrónica de los puestos requeridos por las organizaciones, Applicant tracking System o simplemente ATS agiliza los procedimientos del talento humano de tal manera que la organización pueda seleccionar al candidato idóneo y así servir de ayuda para el cumplimiento de objetivos (Gómez 2019).

Variable dependiente: procesos de reclutamiento y selección de personal

Definición conceptual

El proceso de reclutamiento y selección de personal es una agrupación de herramientas para encontrar gente con capacidades, aptitudes, destrezas y aspiraciones para laborar, con el fin de encontrar un puesto de trabajo el cual le permita desarrollar todas esas características anteriormente mencionadas. Asimismo, este proceso permite definir el tipo de personal que la organización necesita (García, Brito y Barrio 2020).

Definición operacional

A través de los años ha evolucionado las distintas maneras de poder realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal, de tal manera que, se pueda tener una decisión concreta ya que, si se hace una mala elección o una elección al azar causará numerosos costos y pérdida de tiempo invertido. Por ello, es recomendable efectuar un buen procedimiento, utilizando metodologías e instrumentos que permitan la elección correcta. Para que esto se realice de manera eficiente se debe de tener toda la información correcta de los candidatos a entrevistar de tal manera, que se seleccione al candidato que cuente con las destrezas y experiencias de acuerdo al puesto de trabajo (Romero 2016).

3.3. Población

Población

La población de estudio es una agrupación de casos, que permitirá la elección de muestra la cual cumpla con las apreciaciones predeterminados. Tiene como objetivo definir cada uno de los elementos que se requiera tener en cuenta para la selección de la investigación. En efecto, los principios para puntualizar la población elegida son la de inclusión y exclusión (Arias, Villasís y Miranda 2016). Para la investigación se utilizó como población a los candidatos en función a la base de datos brindada por la empresa Drimetco S.A.C.

Criterios de inclusión

En los criterios de selección se han considerado a los postulantes de Drimetco S.A.C registrados en una base de datos físicos pertenecientes al periodo 2020 que dio inicio la empresa.

Criterios de exclusión

Se excluye postulantes de las otras áreas, que no dependen de Recursos Humanos.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica

La recaudación de datos se ejecuta mediante el empleo de instrumentos esquematizados en la metodología, haciendo uso de una gran variedad de técnicas, métodos e instrumentos que pueden ser usadas por el investigador, como la observación, la encuesta, entrevista, entre otros. En efecto, las técnicas e instrumentos son los procedimientos para acceder al conocimiento que se utiliza en las investigaciones (Gallardo 2017).

Las técnicas para emplear en primer lugar, fue la encuesta porque se obtuvo la información a través de los resultados que brindaron los candidatos de la actual empresa. Asimismo, se empleó la técnica de la entrevista mediante la cual se obtuvieron respuestas confiables del gerente general de Drimetco S.A.C.

Instrumento

El instrumento de recolección de datos está situado para establecer las limitaciones para la evaluación. Cabe señalar que, los datos son opiniones que reflejan la idealización del mundo real, irascible por los sentidos de manera directa o indirecta, además existen diferentes instrumentos para la recolección de datos para ser empleado en las investigaciones (Hernández y Duana 2020).

Los instrumentos que se emplearon fueron el cuestionario, el cual se utilizó a través de la escala de Likert, cuya finalidad es conseguir la información de la variable dependiente. Asimismo, se usó la guía de entrevista la cual dio datos

confiables a través de las respuestas expresadas por el gerente general de Drimetco S.A.C

Validez

La validez es el grado de evidencia y donde se permite interpretar las puntuaciones o calificaciones de una prueba establecido bajo un propósito, además en la validez es donde se genera la medición de un instrumento hacia la variable que se busca evaluar (López y Juárez 2019).

Conforme al proyecto de investigación de título “Implementación de la herramienta Applicant Tracking System en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la Empresa Drimetco S.A.C, San Martín de Porres, 2021.”, se efectuaron que los instrumentos fueron verídicos mediante el juicio de (3) asesores cualificados.

Tabla 1 Juicio de expertos

Nombres y Apellidos	Título o grado	Aplicable
Guido, Trujillo Valdiviezo	Magister	Sí
Lino Rolando, Rodríguez Alegre	Magister	Sí
Esteban Nolberto, Panta Medina	Magister	Sí

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad

Se considera como el grado de precisión del instrumento de tal manera que la información y datos sean los verdaderos basados en fuentes confiables, el cual se mide por una misma característica. (Mateus y Céspedes 2016).

Para calcular la confiabilidad de la encuesta se usó el método estadístico Alfa de Cronbach ya que evaluó la consistencia interna de la prueba. Así mismo, se realizó una prueba piloto a 10 postulantes, se consiguió los resultados que a continuación se detalla:

Tabla 2 Estadística de fiabilidad del instrumento para medir los procesos de reclutamiento y selección de personal

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,704	14

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Procedimiento

Posteriormente, se resume las etapas que se desarrollará en el proyecto:

En la fase inicial, se indagó un contenido actual para la elaboración del proyecto. A través de diferentes ejemplares, tesis y artículos científicos, además de libros, se transcribió la realidad problemática a nivel nacional e internacional. Se empezó a desarrollar los problemas tanto general, como específicos; luego, se detalló las justificaciones basadas en un escritor que permite demostrar el porqué de dicha investigación; en segundo lugar, se explicó los objetivos tanto generales como específicos, además de la hipótesis general como las hipótesis específicas. Para finalizar, para dar soporte a nuestro proyecto de investigación nos situamos en la descripción de los antecedentes internacionales y nacionales que nos ayudará a verificar nuestras hipótesis; también, se ejecutó la teoría de ambas variables, tanto independiente como dependiente, con relación a las dimensiones para poder realizar el instrumento.

Segunda fase, el diseño para el proyecto de investigación es preexperimental porque se llevó a cabo el pre y pos-test a un grupo de postulantes, a través del uso del Applicant Tracking System. La población determinada para la investigación fueron los postulantes de la empresa Drimetco S.A.C. Por otro lado, las técnicas a emplear fueron la encuesta y la entrevista teniendo como instrumento el cuestionario y la guía de entrevista que posibilitó la obtención de información de suma importancia de las variables a tratar. Es por ello que, se formuló 12 ítems que fueron encuestados a los 10 postulantes de Drimetco S.A.C, por otro lado, se generó una entrevista al Gerente General. Por último,

para la indagación de los datos se hicieron mediante el empleo del análisis descriptivo y para dar dictamen a las hipótesis programadas.

Tercera fase, una vez validado el instrumento por los expertos se ejecutó la evaluación de los procedimientos en función a la gestión de talento humano antes de la implementación de Applicant tracking System, luego se procedió a implementar la herramienta de automatización Applicant tracking System y consecuentemente se realizó la medición de los procesos de reclutamiento y selección de personal después de haberse generado la implementación. Por otro lado, los datos reunidos por medio del cuestionario en el pre y pos-test ayudaron a efectuar el análisis descriptivo e inferencial, comparando las hipótesis planteadas. De ello resulta necesario decir, una vez alcanzado los desenlaces se presentaron las conclusiones y recomendaciones.

Breve información de la empresa

DRIMETCO S.A.C se fundó el 05 de octubre del 2020 y se encuentra ubicado en la Calle 3, Mza. H Lte.22 Av. San Francisco de Cayran - San Martin de Porres, cuenta como actividad los servicios personales N.C.P. y fabricación de productos para uso estructural (Servicios de Drywall, estructuras metálicas, acabados de construcción, entre otros), enfocado al diseño variado y modelos creativos e innovadores que se adecuan a las diversas solicitudes del cliente, además se realiza trabajos de pintado de casas y realiza presupuesto sin compromiso de interiores y exteriores, logrando satisfacer a los clientes por la calidad de su servicio y efectividad de la misma. La empresa DRIMETCO S.A.C tiene un convenio con la empresa Clínica at home, al cual se le brinda servicios varios.

Ilustración 1 Ubicación de la empresa

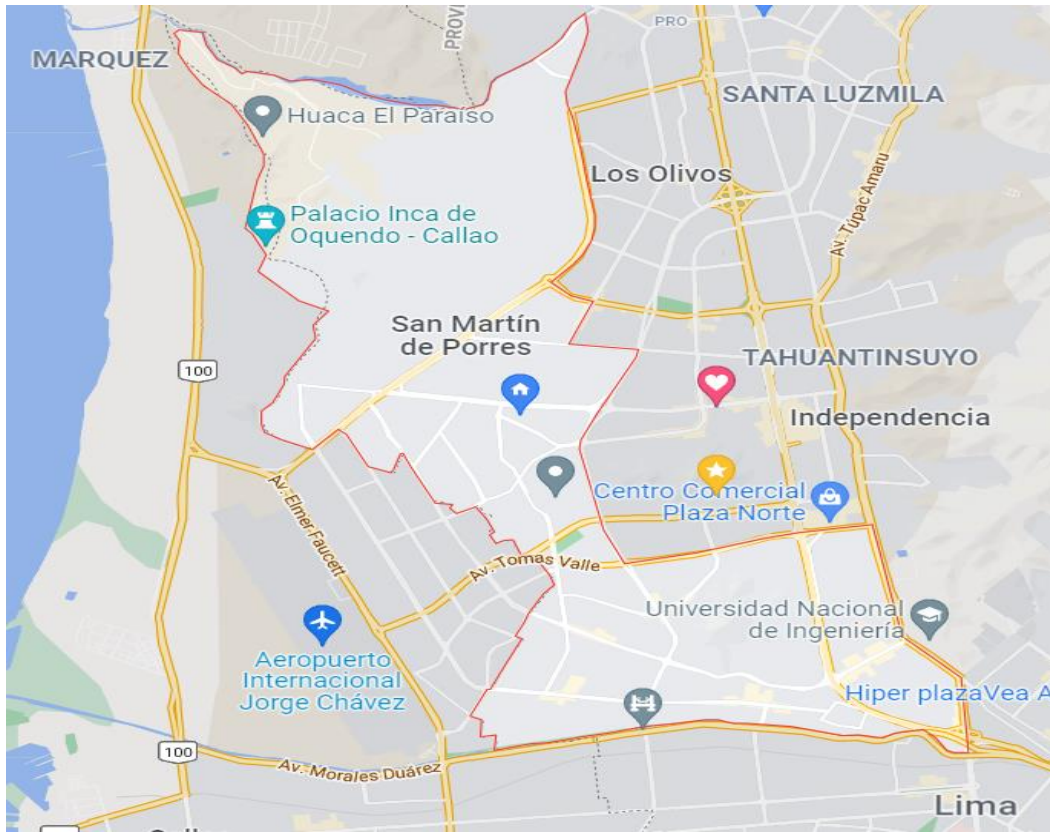


Ilustración 2 Ficha RUC de Drimetco SAC

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20606632119 - DRIMETCO S.A.C.
Tipo Contribuyente: SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Nombre Comercial: DRIMETCO
Fecha de Inscripción: 05/10/2020 Fecha de Inicio de Actividades: 13/10/2020
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: CAL.3 MZA. H LOTE. 22 A.V. SAN FRANCISCO DE CAYRAN LIMA - LIMA - SAN MARTIN DE PORRES
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL/COMPUTARIZADO Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad: MANUAL/COMPUTARIZADO
Actividad(es) Económica(s): Principal - 9609 - OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS PERSONALES N.C.P. Secundaria 1 - 2511 - FABRICACION DE PRODUCTOS METALICOS PARA USO ESTRUCTURAL
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): NINGUNO
Sistema de Emisión Electrónica:

Situación actual de la empresa

La empresa Drimetco S.A.C. presentaba dificultades con los procesos tradicionales de gestión de talento humano, debido al incipiente conocimiento del uso de herramientas tecnológicas, teniendo como consecuencia contar con un personal poco capacitado, actualmente hace uso de los procesos tradicionales dificultando los procesos de reclutamiento y selección de

personal, así como también la falta de organización y orden de la información importante de los candidatos por no contar con una base de datos que admita la ubicación rápida de información del postulante. Es por ello, se implementó la aplicación de seguimiento de candidatos (Applicant Tracking System) mejorando así los procesos de gestión de capital humano en la empresa Drimetco SAC.

Misión:

Ser la empresa de servicios escogido de los clientes, en donde puedan obtener experiencias satisfactorias con los servicios ofrecidos, siempre brindando un trato amable para mantener la fidelidad de ellos.

Visión:

Ser una empresa líder en San Martín de Porres al 2022, en cuanto la producción y venta de servicios varios, manteniendo altos estándares de calidad de los materiales y brindándoles a los clientes una experiencia excepcional en un ambiente seguro y entusiasta.

Organigrama:

Ilustración 3 Organigrama de Drimetco SAC

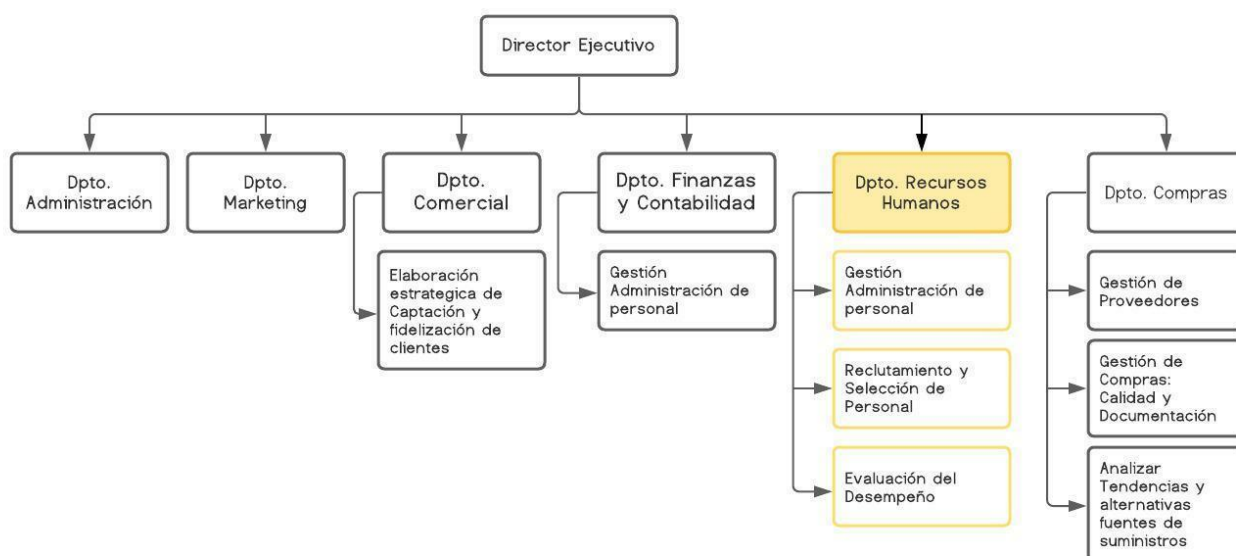


Ilustración 4 Propuesta de Implementación

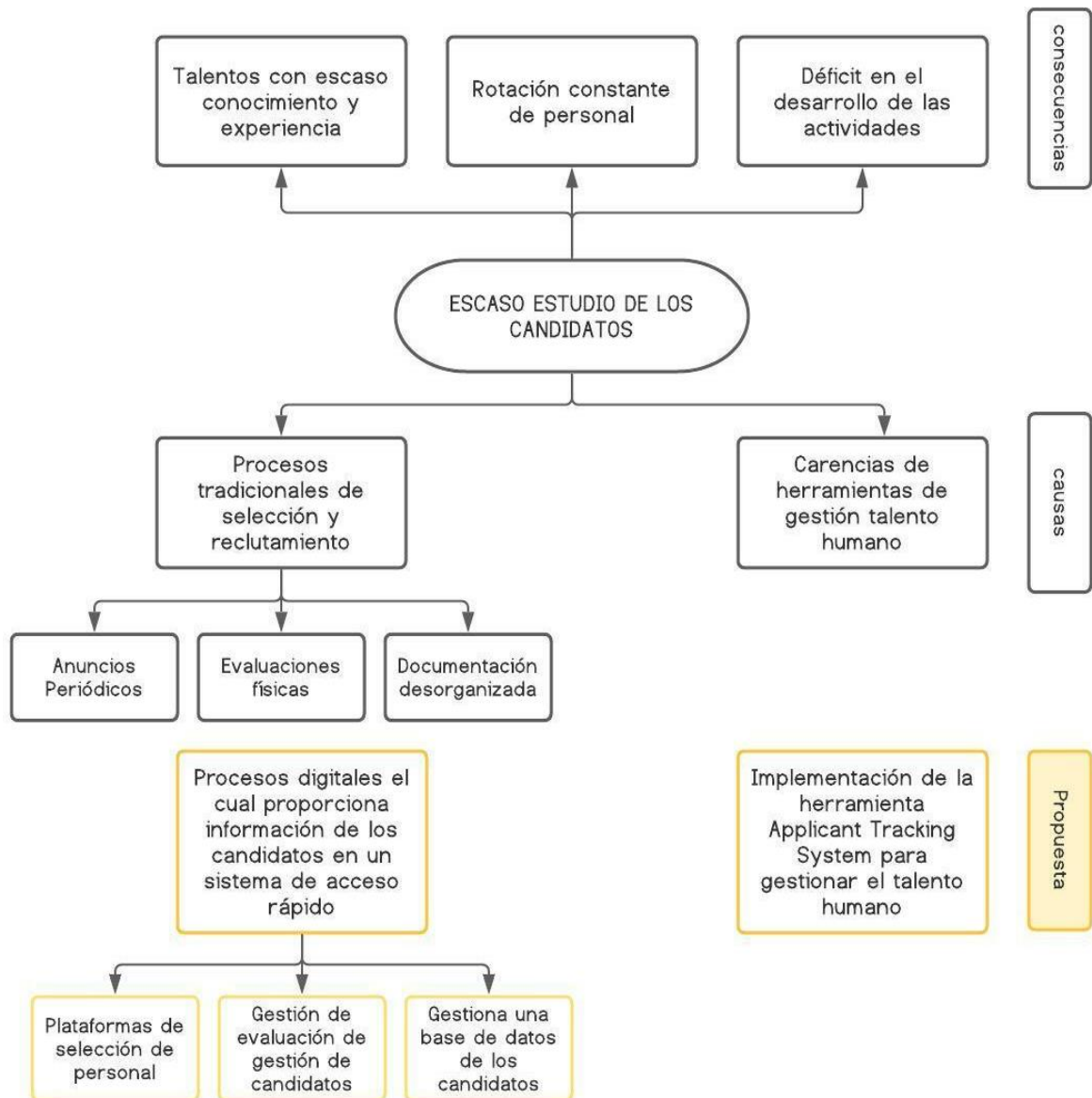


Ilustración 5 Flujograma Actual de Drimetco SAC

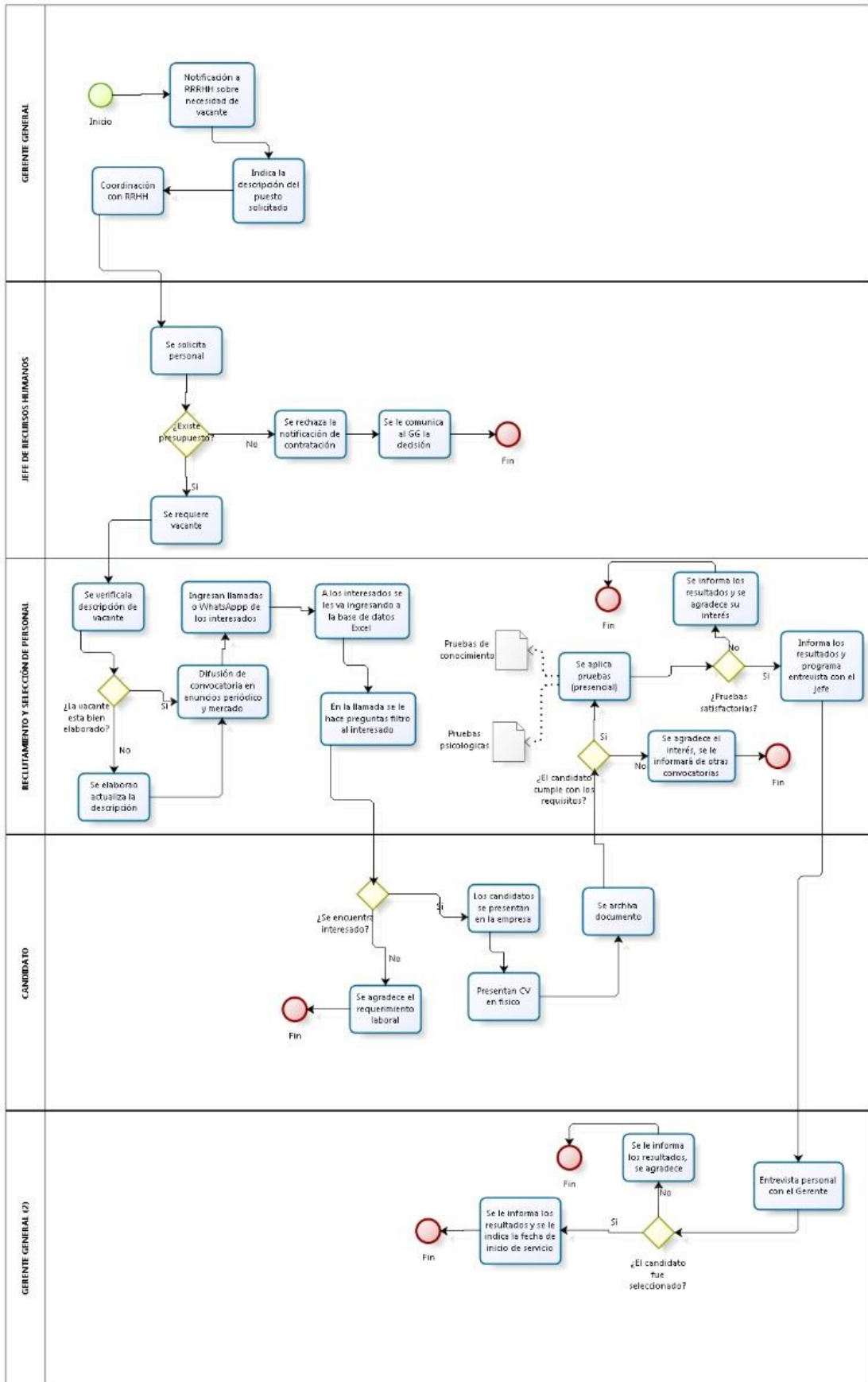
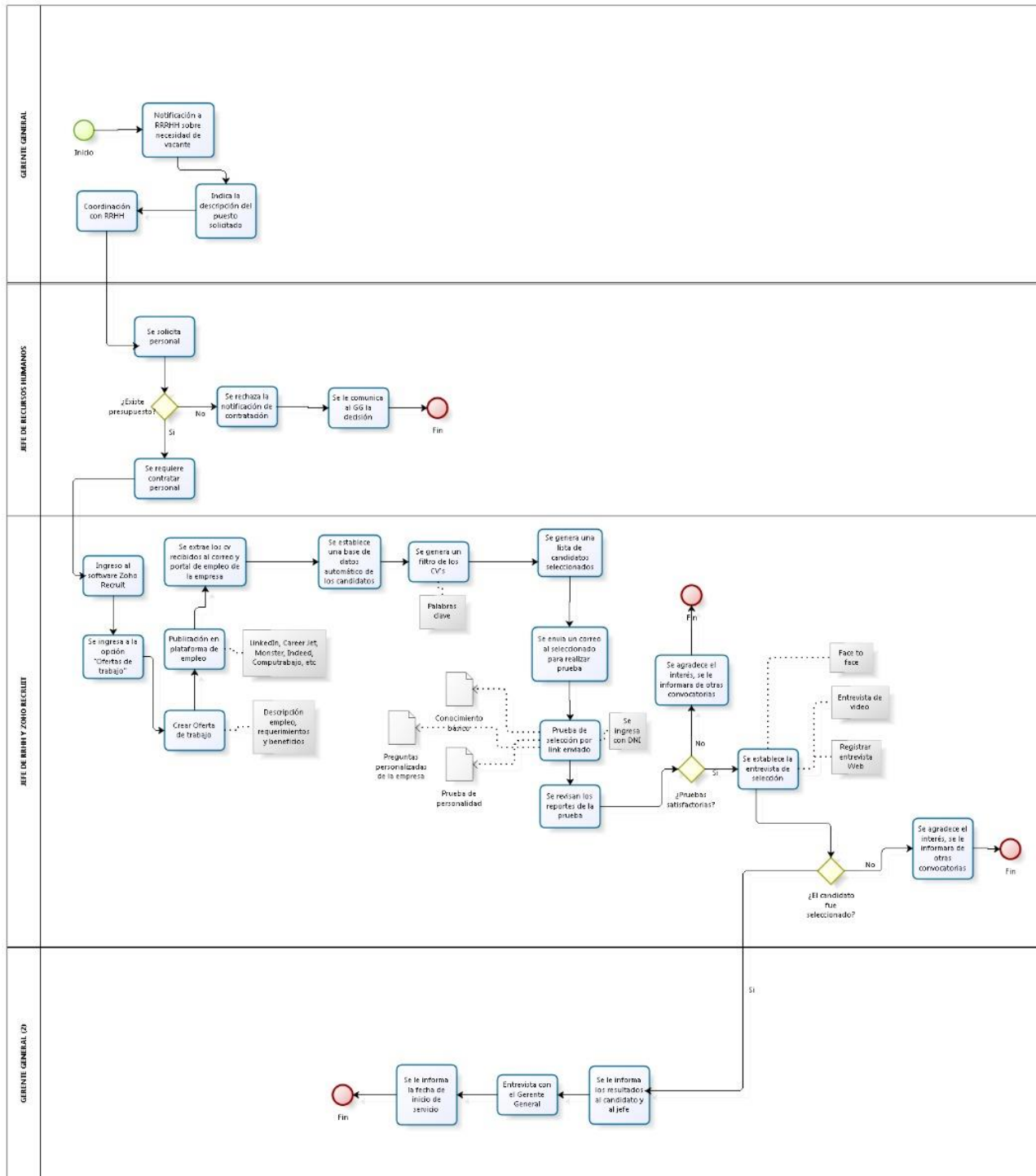


Ilustración 6 Flujoograma con Implementación de ZOHO RECRUIT de Drimetco SAC



Propuestas de solución

Actividad 1: Selección de personal mediante anuncios de trabajo

Drimetco S.A.C. realizaba anuncios de empleo físicos para publicar en los mercados, como también en los periódicos, el cual fue elaborado principalmente por el Gerente de la empresa, por conocimiento básico de como reclutar al personal. Sin embargo, el resultado no fue lo esperado, teniendo como consecuencia un escaso estudio de los candidatos.

Ilustración 7 Anuncios periódicos

SE NECESITA PINTOR/
OPERARIO EN DRYWALL/
OPERARIO DE
INSTALACIONES
ELECTRICAS. Tlf. 986 197 311

SE PRECISA para empresa de
servicios generales.
Precisamos contar con una
persona dinámica, responsable
y con ganas de seguir
aprendiendo.

Enviar CV a
drimetcosac@gmail.com o
986 197 311

RANGO DE ESPECIALISTA
OFICIAL O MAESTRO

EMPRESA DRIMETCO SAC

Necesita

PINTOR

Con experiencia en trabajos como pintura de paredes en oficina, residencias y departamentos.

Interesados, mandar su Curriculum Vitae a la dirección de Correo:

drimetcosac@gmail.com

Disponibilidad para incorporación inmediata

Ilustración 8 Anuncios en mercados


SE BUSCA

PINTOR

CON EXPERENCIA EN:

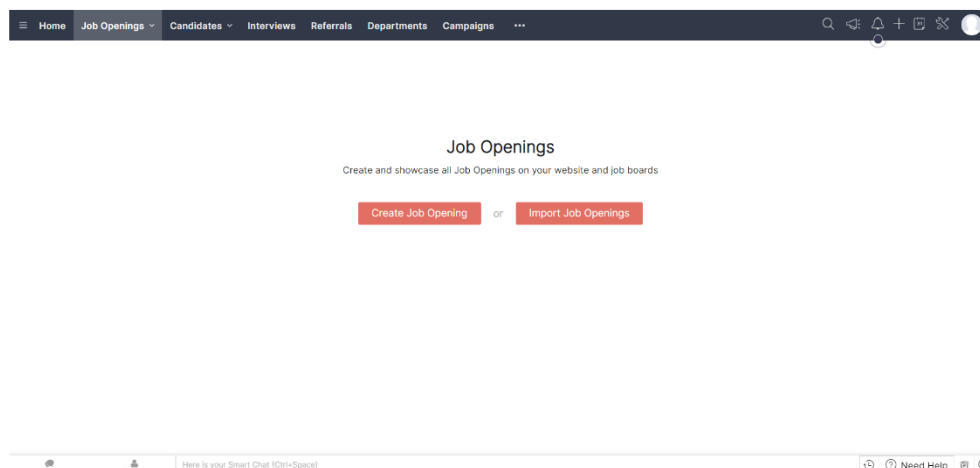
- PINTADO DE PAREDES PARA OFICINA
- PINTADO DE PAREDES DEPARTAMENTO
- PINTADO DE PAREDES RESIDENCIA

LLAMAR Y DEJAR MENSAJE
(+51) 986 197 311

En la figura 8, se observa la Plataforma Zoho Recruit, la implementación de este sistema Applicant Tracking System, el Zoho Recruit, nos permite generar las ofertas de empleo, especificando a detalle el tipo de publicación, nombre del departamento, tipo de empleo, experiencia laboral, fecha de apertura, salario, entre otros. Además se puede importar las ofertas de empleo, desde el escritorio, documentos, nube y Zoho Workdrive; pero documentos específicamente en Excel, para ello se debe diseñar un documento de Excel dividido en columnas, para que el candidato pueda transcribir lo que se le pide en el documento, además de adjuntar el Curriculum Vitae, donde se debe crear una columna separada para los documentos de los candidatos.

Ilustración 9 Plataforma de selección de personal Zoho Recruit en los anuncios virtuales

Opción1: Generar las Ofertas de empleo

This screenshot shows the 'Crear vacante de trabajo' (Create Job Opening) form in Zoho Recruit. The navigation bar at the top includes 'Hogar', 'Ofertas de trabajo', 'Candidatos', 'Entrevistas', 'Referencias', 'Departamentos', and 'Campañas'. The form title is 'Crear vacante de trabajo' with a dropdown menu for 'Elija una plantilla de trabajo'. There are three buttons: 'Guardar' (blue), 'Guardar y publicar' (white), and 'Cancelar' (white). The form is divided into two columns of fields:

Información de vacante de empleo	
Título de la publicación	<input type="text"/>
Numero de posiciones	1
Título	Ninguno
Reclutador (s) asignado (s)	
Fecha objetivo	dd / mm / aaaa
Estado de apertura de trabajo	En curso
Industria	Ninguno
Salario	
Nombre de Departamento	<input type="text"/>
Director de Recursos Humanos	Ninguno
Fecha de apertura	13/09/2021
Tipo de empleo	Tiempo completo
Experiencia laboral	Ninguno
Conjunto de habilidades	Ninguno

Crear vacante de trabajo - E Creación rápida: contacto

Cancelar Guardar y publicar Cerrar

Información de vacante de empleo

Primer nombre Sr. Alex Roy

Apellido Luque Solorzano

Nombre del cliente: My company

Correo electrónico

Teléfono del trabajo

Móvil

Cancelar Guardar y asociar Guardar

Información de dirección [Utilice la dirección del cliente](#) Trabajo remoto

Ciudad

País Ninguno

Trabajos remotos
Los candidatos que soliciten trabajos remotos podrán trabajar de forma remota.
[Aprende más](#) Ok lo tengo.

Aquí está su Smart Chat (Ctrl + Espacio) Necesitas ayuda

Crear vacante de trabajo - Elija una plantilla de tr... Guardar Guardar y publicar Cerrar

Información de vacante de empleo

Título de la publicación Técnico en Drywall - Drimetco S.A.C

Nombre de contacto Alex Roy Luque Solorzano

Reclutador (s) asignado (s) Vanessa Benavente Vásquez

Fecha objetivo 23/10/2021

Estado de apertura de trabajo En espera

Industria Arquitectura y construcción

Salario 930

nombre del cliente My company

Gerente de cuentas Vanessa Benavente Vásquez

Fecha de apertura 11/10/2021

Tipo de empleo Tiempo completo

Experiencia laboral 0-1 año

Conjunto de habilidades Ninguno

Información de dirección [Utilice la dirección del cliente](#) Trabajo remoto

Ciudad LIMA

País Perú

Provincia del estado Lima

Código postal 15108

Detalles del pronóstico

Numero de posiciones 2

Los ingresos esperados LÁPIZ 0

Ingresos perdidos LÁPIZ

Ingresos por posición LÁPIZ

Ingresos reales LÁPIZ



Drimeco S.A.C.
 RUC: 2055632119
 Avda. San Francisco de Cayam. No 11
 U22 5147
 Contacto: 981172111
 Email: drimeco@drimeco.com
 www.drimetco.com

FICHA PERSONAL



1. Datos personales

Apellido Paterno		Apellido Materno		Nombre	
Fecha de nacimiento		País		Provincia	
DNI		CARNET EXTRANJERO		DISTRITO	
Domicilio		CALLE		TELÉFONO	
ESTADO CIVIL:		Soltero ()		Casado ()	
		Viudo ()		Conjugado ()	

2. Educación y formación académica

Nivel secundaria
Nivel educación
Nivel superior

3. Experiencia Laboral

Cargo	Empresa	Condición		Periodo		Motivo de retiro
		Nombre del Contrato	Inicio	Termino	Duración	

Cargo	Empresa	Condición		Periodo		Motivo de retiro
		Nombre del Contrato	Inicio	Termino	Duración	

Cargo	Empresa	Condición		Periodo		Motivo de retiro
		Nombre del Contrato	Inicio	Termino	Duración	

4. Capacitación y desarrollo

Cursos o talleres	
-------------------	--

5. Información de referencia

Nombre de Referencia N°1	
E-mail	
Puesto	
Teléfono	

Nombre de Referencia N°2	
E-mail	
Puesto	
Teléfono	

Nombre de Referencia N°3	
E-mail	
Puesto	
Teléfono	



Adjuntar Curriculum	Click en Opc: Insertar, Click en Texto (Doble) : Adjuntar Archivo
---------------------	---

Asistente para importar Mi Ofertas de empleo - Estándar

Campos obligatorios

Asignar campos:

Asigne los nombres de campo de Zoho Recruit a las columnas de los archivos de origen importados.

Información del propietario de Oferta de empleo

CAMPO EN ZOHO RECRUIT: CAMPO DE IMPORTACIÓN	CAMPO EN ZOHO RECRUIT: CAMPO DE IMPORTACIÓN
Administrador de cuentas: DRIMETCO SAC	

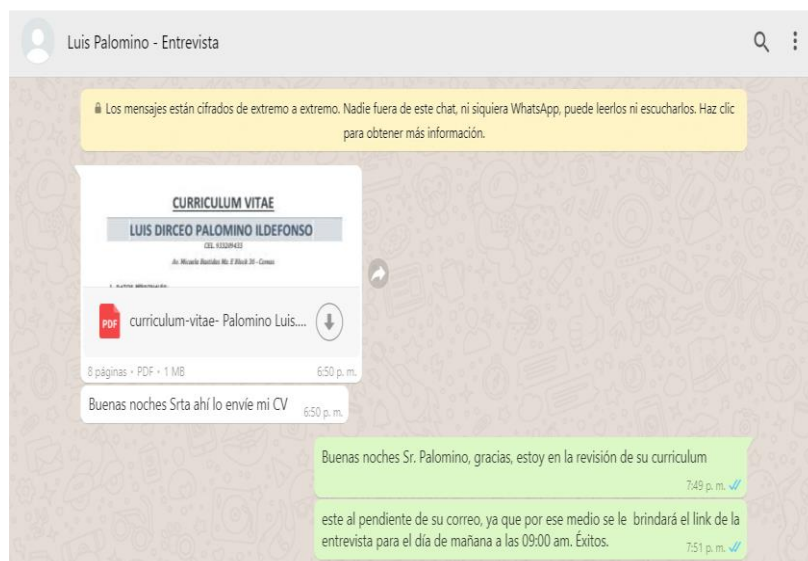
Información de Oferta de empleo

CAMPO EN ZOHO RECRUIT: CAMPO DE IMPORTACIÓN	CAMPO EN ZOHO RECRUIT: CAMPO DE IMPORTACIÓN
* Título de la publicación: Ninguno	* Nombre de Cliente: Ninguno
Nombre de Contacto: Ninguno	Seleccionadores asignados: Ninguno
Fecha objetivo: Ninguno	Fecha abierta: Ninguno
Oferta de empleo Estado: Ninguno	Tipo de empleo: Ninguno
Sector: Ninguno	Experiencia laboral: Ninguno
Salario: Ninguno	Hora de creación: Ninguno
Fecha cerrada: Ninguno	

Actividad 2: Recepción y revisión de curriculum vitae

Drimetco S.A.C. realizaba la recepción de los curriculum vitae de manera física, a excepción de algunas oportunidades, donde los candidatos enviaban su cv por medio de WhatsApp. No obstante, se obtuvo una desorganización por los documentos recibidos e incluso no se visualizaba a la empresa como una organización formal dado a los procesos que se daban para la selección y reclutamiento de personal. Es por ello que, se renovó con el uso de Zoho Recruit donde permite postular con Curriculum Vitae virtual, además se puede generar una filtración en el mismo sistema, donde se puede generar de dos maneras, tanto la extracción de curriculum por medio de la web, desde las bolsas u empleos de trabajo, como LinkedIn, CompuTrabajo, Indeed, entre otros, Por otro lado, se puede extraer los curriculum por el correo electrónico de la empresa (correo corporativo) afiliada a Zoho Recruit, después de haberse generado la extracción de curriculum, se procede a filtrar automáticamente por Zoho Recruit, obteniendo de esta manera ciertos candidatos idóneos para el puesto de trabajo solicitado, para luego continuar con el proceso de evaluaciones.

Ilustración 10 Recepción de Curriculum Vitae por WhatsApp



CURRICULUM VITAE

LUIS DIRCEO PALOMINO ILDEFONSO

CEL. 933209433

Av. Micaela Bastidas Mz. E Block 30 - Comas

1. DATOS PERSONALES:

- Fecha de Nacimiento : 21 - 12 - 1980
- Lugar de Nacimiento : Junín - Jauja
- Estado Civil : Soltero
- DNI : 41606338
- Correo Electrónico : velenucix@outlook.com

2. ESTUDIOS REALIZADOS:

- Secundaria : I.E. "San José de Jauja"
- Superior : I.SP. Pedro Monge Córdova
- Curso - Taller : CETPRO "Benjamín Galecio Matos" - GAMOR
Soldadura Eléctrica Autógena y Procesos MIG - MAG y TIG.
Capacitaciones sobre electricidad.

3. EXPERIENCIA LABORAL

SOLIMET Construcciones Metálicas

Cargo: Operario Soldador
Periodo: 05/03/2015 Hasta 31/09/2015

Martínez Contratistas e Ingeniería S.A.

Cargo: Operario Soldador
Periodo: 15/02/2016 Hasta 30/08/2016

JJ Construye E.I.R.L.

Cargo: Operario Fierrens
Periodo: 12/11/2016 Hasta 20/05/2017

UNITELEC SAC

Cargo: Operario Soldador
Periodo: 14/07/2017 Hasta 31/03/2018

UNITELEC SAC

Cargo: Operario Electricista Doméstico
Periodo: 15/05/2018 Hasta 31/12/2018

ARQING PERÚ CONSTRUCTORA

Cargo: Operario de Drywall
Periodo: 03/03/2019 Hasta 22/12/2019

ARQING PERÚ CONSTRUCTORA

Cargo: Operario de Drywall y Pintura
Periodo: 15/03/2020 Hasta 20/12/2020

DISPONIBILIDAD INMEDIATA

Ilustración 11 Recopilación y revisión de Curriculum Vitae en Zoho Recruit

The screenshot shows the Zoho Recruit interface with a navigation bar at the top containing 'Hogar', 'Ofertas de trabajo', 'Candidatos', 'Entrevistas', 'Referencias', 'Departamentos', 'Campañas', and a search icon. Below the navigation bar, the page title is 'Extraer CV'. The main content area is divided into two columns. The left column is titled 'Extraer currículums de la web (reanudar extractor)' and contains a paragraph explaining that the extractor is a simple extension for Google Chrome that helps recruiters analyze resumes from any website with a click. It includes a 'Leer más' button and a 'Descargar ahora' button. The right column is titled 'Extraer currículums del correo electrónico (Reanudar bandeja de entrada)' and contains a paragraph explaining that Resume Inbox is a tool for analyzing resumes from any email account and adding them directly to the Zoho Recruit account. It includes a 'Configurar ahora' button. At the bottom of the interface, there is a footer with 'Chat', 'Contacto', and 'Aquí está su Smart Chat (Ctrl + Espacio)'.

Inicio Ofertas de empleo Candidatos Entrevistas Clientes Contactos Campañas Zoho Marketplace Análisis Previsiones ...

Importar desde el documento Ayuda

Seleccione un archivo para cargar

curriculum-vitae- Pa...pdf

Personalizar asignación de campos

Examinar

Solo se admiten archivos .doc, .docx, .rtf, .html, .txt, .rtf, .dot y .pdf. Los archivos se pueden cargar en formato Zip. El tamaño total del archivo puede alcanzar hasta 100 MB.

Aprobación manual Candidato

En caso de encontrar registros duplicados

Omitir

Sobrescribir

Clonar

Opciones avanzadas

Importar currículos

FILTRACIÓN

Luis Palomino Ildefonso

28

Vision general Cronologia

Ultima act.: 02:13 AM Ocultar campos vacios

oct 17, 2021 02:13 AM

Candidato agregado a través del análisis de currículos por DRIMETCO SAC

Candidatos

Acceso rápido

Applications

Cartera de profesionales

Lista relacionada

Notas

Calificaciones y rev...

Archivos adjuntos

Entrevistas

Correos electrónicos

Envío al cliente

Checklists

SMS

Evaluaciones respo...

Eventos invitados

Campañas

Cosas por hacer

Etiquetas asociadas

Enlaces

¿Qué son los enlaces?

Curriculum cargado: (curriculum-vitae- Palomino Luis.pdf)

Nombre ... 1 / 8 74%

UNITELEC SAC
Cargo: Operario Soldador
Periodo: 14/07/2017 Hasta 31/03/2018

UNITELEC SAC
Cargo: Operario Electricista Doméstico
Periodo: 15/05/2018 Hasta 31/12/2018

ARQING PERÚ CONSTRUCTORA
Cargo: Operario de Drywall
Periodo: 03/03/2019 Hasta 22/12/2019

ARQING PERÚ CONSTRUCTORA
Cargo: Operario de Drywall y Pintura
Periodo: 15/03/2020 Hasta 20/12/2020

DISPONIBILIDAD INMEDIATA

Datos analizados: (curriculum-vitae- Palomino Luis.pdf)

Análisis satisfactorio | Precisión: 80 %
Revise los datos analizados y realice cambios, si fuera necesario.

Detalles de experiencia

1 Ocupación / Cargo CONSTRUCTORA, Operario de Drywall y Pintura

Empresa ARQING

Resumen
Cargo: Operario de Drywall y Pintura

Duración del trabajo Mar 2020 Par Dic 2020

Actualmente trabajo aquí

2 Ocupación / Cargo CONSTRUCTORA, Operario de Drywall

Empresa ARQING PERÚ

Resumen

Duración del trabajo Mar 2019 Par Dic 2019

Revisión de análisis

Curriculum cargado: (curriculum-vitae- Palomino Luis.pdf)

Datos analizados: (curriculum-vitae- Palomino Luis.pdf)

Análisis satisfactorio | Precisión: 80 %
Revise los datos analizados y realice cambios, si fuera necesario.

Información básica

Correo electrónico: veleruck@outlook.com

Nombre: Ninguno Luis

Teléfono:

Apellidos: Palomino Ildefonso

Sitio web:

Móvil: +5193209433

Correo electrónico secundario:

Fax:

Información de la dirección

Calle:

CURRICULUM VITAE

LUIS DIRCEO PALOMINO ILDEFONSO

CEL. 933209433

Av. Micaela Bastidas Ms. E Block 30 - Comas

1. DATOS PERSONALES:

- Fecha de Nacimiento : 21 - 12 - 1980
- Lugar de Nacimiento : Junín - Zauja
- Echido Civil : Soltero
- DNI. : 41606338
- Correo Electrónico : palomino@outlook.com

2. ESTUDIOS REALIZADOS:

- Secundaria : I.E. "San José de Zauja"
- Superior : I.S.P. "Paulo Mangá Córdova"
- Curso - Taller : CETPRO "Benjamín Golacco Mastur" - GAMOR Soldadura Eléctrica Autógena y Procesos MIG - MAG y TIG. Capacitaciones sobre electricidad.

Actividad 3: Pruebas para el proceso de selección de candidatos

Drimetco S.A.C. realiza las evaluaciones de manera presencial, en un ambiente cómodo y cerrado, donde los candidatos se pueden concentrar, éstas diferentes pruebas tales como, pruebas de conocimientos generales, conocimientos psicológicos y psicotécnicas son realizadas en la etapa de reclutamiento de candidatos las cuales duran aproximadamente 1 hora y se revisan por el personal autorizado del departamento de recursos humanos. (ver figura 8). La implementación de pruebas mediante la aplicación de seguimiento de candidatos permite al reclutador y candidato poder tener un resultado de manera instantánea, el cual ayuda a reducir el tiempo de contratación, es decir al momento de hacer la preselección de los candidatos que cuentan con el perfil requerido, se le manda a sus correos personales a través de la herramienta, un link donde ellos podrán ingresar a las pruebas con solo ingresar como con usuario y contraseña digitando el número de su DNI, por otro lado cada prueba tiene un tiempo límite lo cual se le informará al principio de cada prueba. Cabe señalar, que en el mismo Software figuran pruebas establecidas, Entrevista conductual, Habilidades blandas y Parámetros técnicos, asimismo la evaluación del seleccionador de personal; sin embargo, se puede personalizar las pruebas, como también se pueden generar pruebas desde cero. (ver figura 9).

Ilustración 12 Pruebas Presenciales



Ilustración 13 Pruebas Virtuales

Evaluación del entrevistador

Nombre de evaluación

Tipo

Cuestionario de evaluación Ayuda

Título de la competencia

Pregunta

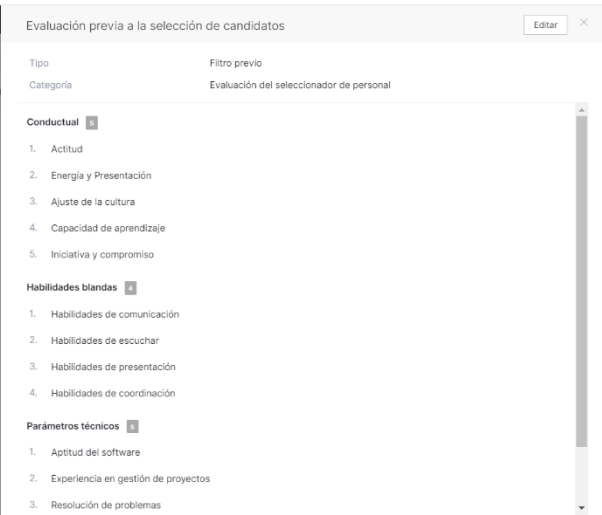
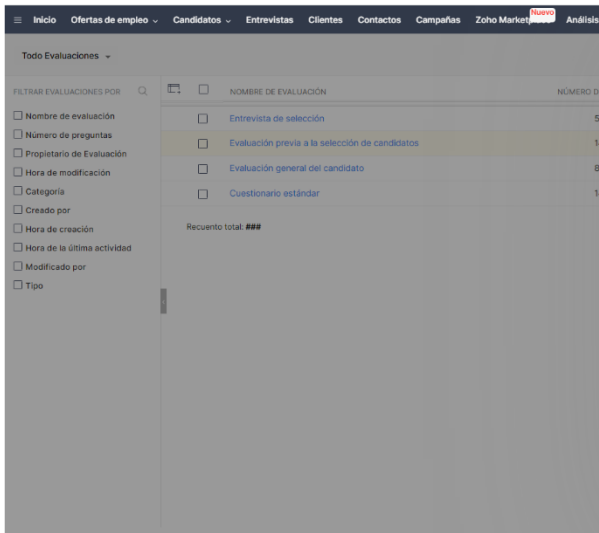
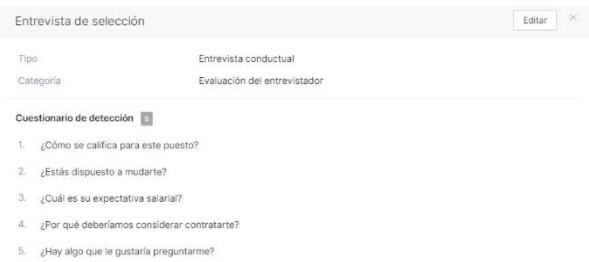
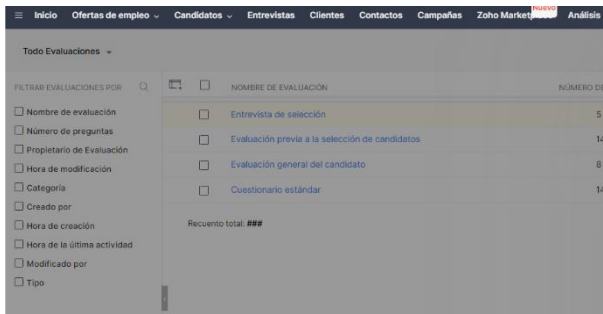
[+ Agregar pregunta](#)

[+ Clonar competencia existente](#) [+ Agregar competencia](#)

Todo Evaluaciones Agregar

FILTRAR EVALUACIONES POR	NOMBRE DE EVALUACIÓN	NÚMERO DE PREGUNTAS	PROPIETARIO DE EVALUACIÓN	HORA DE MODIFICACIÓN
<input type="checkbox"/> Nombre de evaluación	<input type="checkbox"/> Entrevista de selección	5	BOLSA DRIMETCO	17/10/2021 01:48 a.m.
<input type="checkbox"/> Número de preguntas	<input type="checkbox"/> Evaluación previa a la selección de candidatos	14	BOLSA DRIMETCO	17/10/2021 01:48 a.m.
<input type="checkbox"/> Propietario de Evaluación	<input type="checkbox"/> Evaluación general del candidato	8	BOLSA DRIMETCO	17/10/2021 01:48 a.m.
<input type="checkbox"/> Hora de modificación	<input type="checkbox"/> Cuestionario estándar	14	BOLSA DRIMETCO	17/10/2021 01:48 a.m.
<input type="checkbox"/> Categoría				
<input type="checkbox"/> Creado por				
<input type="checkbox"/> Hora de creación				
<input type="checkbox"/> Hora de la última actividad				
<input type="checkbox"/> Modificado por				
<input type="checkbox"/> Tipo				

Recuento total: ### 10 Registros por página < 1 > 4



Actividad 4: Gestión de base de datos de los candidatos

La empresa Drimetco S.A.C posee una base de datos Excel, donde permite gestionar los datos de los candidatos, sin embargo, en esta base de datos solo se especifica algunos datos principales como, nombre, apellido, si cuenta o no

con cv, teléfono, entre otros, sin embargo, no permite tener una visión mucho más amplia como en qué proceso o etapa se encuentra el candidato, como también es necesario el llenado de esta base por una persona encargada. (ver figura 10).

La aplicación Zoho Recruit permite al departamento gestionar una base mucho más sofisticada y ordenada, la cual la información se puede tener en cualquier momento y realizar un seguimiento de candidatos mucho más rápido, de tal manera que la información no se pueda perder. Es preciso señalar, que en la base de datos de Zoho Recruit se puede incluir Candidatos convertidos en empleados, candidatos contratados, candidatos recientes, con mejor calificación, entre otros. (ver figura 11).

Ilustración 14 Base de datos en Excel

		NOMBRE COMPLETO	EDAD	PROFESIÓN U OCUPACIÓN	CELULAR	CORREO ELECTRONICO	CV ADJUNTO	OBSERVACIONES
1	1	Edwin Yrribari Ramirez	25	Ocupación bancario	927033559	-		
2	2	Thalia Mercedes Vicharra Loayza	25	Estudiante	934887081	thalia.vicharra@gmail.com	SI	
3	3	Gianfranco Hans Cuellar Aranguéz	20	Estudiante	928160299	gfcuellar18@gmail.com	SI	
4	4	Gersson Paul Peña Ramirez	24	Psicólogo	912603002	se.sincero@gmail.com		
5	5	Handerson Joel Farfan Rosales	23	Estudiante	979695515	handersonjoelfar@gmail.com	SI	
6	6	Anthony Liberato Alvarez	20	Estudiante	953051084	anthoyla2000@outlook.com		
7	7	Jose Antonio Narciso Quispe	21	Agente bilingue	933355157	Jose_co1999@hotmail.es	SI	
8	8	Julio César Gutierrez Sánchez	24	Estudiante	942672944	jcgsanchez_16_09@gmail.com	SI	
9	9	Luis Kadafi Postigo Chiquin	22	Técnico en Administración	941365957	-		
10	10	Brayan Niczon Cienfuegos Marquez	20	Estudiante	940499822	cienfuegosbrayan7@gmail.com		

Ilustración 15 Base de datos de Zoho Recruit

The screenshot displays the Zoho Recruit interface. On the left, there's a sidebar with filters for candidates. The main area shows a table of candidates with columns for 'CALIFICACIÓN', 'CANDIDATO', 'NOMBRE', and 'CIUDAD'. The candidate 'Luis Palomino Idefonso' is highlighted. On the right, a detailed view of this candidate is shown, including their profile picture, name, contact information, and a list of work experiences with details like company, position, and duration.

This screenshot shows the 'CANDIDATOS' section with a dropdown menu open for 'Vistas comunes'. The menu lists several view options: 'Todos los Candidatos', 'Candidatos convertidos', 'Convertido en empleado', 'Convertido a Temp', 'Candidatos contratado', 'MisCandidatos convertidos', 'Mis Candidatos', 'Candidatos recientes', and 'Candidatos con mejor clasificación'. There is also a '+ Crear vista' option at the bottom of the menu.

This screenshot shows a broader view of the Zoho Recruit interface. It includes a top navigation bar with tabs like 'Inicio', 'Ofertas de empleo', 'Candidatos', 'Entrevistas', etc. Below the navigation, there's a sidebar with filters and a main table of candidates. The table has columns for 'CALIFICACIÓN', 'CANDIDATO', 'NOMBRE', 'CIUDAD', 'FASE DE CANDIDATO', 'HORA DE MODIFICACIÓN', and 'FUENTE'. The candidate 'Luis Palomino Idefonso' is highlighted. At the bottom, there's a pagination control showing '10 Registros por página' and '1 de 4'.

The screenshot shows a software interface for managing candidates. At the top, there is a navigation menu with options like 'Inicio', 'Ofertas de empleo', 'Candidatos', 'Entrevistas', 'Clientes', 'Contactos', 'Campañas', 'Zoho Market', 'Análisis', 'Previsiones', and 'Evaluaciones'. Below the menu, there is a header for 'CANDIDATOS' and 'Todos los Candidatos'. A filter sidebar on the left allows filtering candidates by various criteria such as 'Fase de Candidato', 'Vendedores enviados', 'Cartera de profesionales', 'Calificación', 'Nombre', 'Apellidos', 'Ciudad', 'Hora de modificación', 'Fuente', 'Cosas por hacer', 'Estado del correo electrónico', 'Notas', 'Asociado perfiles sociales', 'Calle', 'Candidato Estado', 'Correo electrónico', 'Correo electrónico secundario', 'Creado por', 'Calificación más alta', 'Código postal', and 'Empleador actual'. The main area displays a table of candidates with columns for 'CALIFICACIÓN', 'CANDIDATO NOMBRE', 'CIUDAD', 'FASE DE CANDIDATO', 'HORA DE MODIFICACIÓN', and 'FUENTE'. The table shows four candidates: Christina Palaskas (Muestra) with a 4.0 rating, Aaron Brown (muestra) with a 3.0 rating, Martha Hill (muestra) with a 4.0 rating, and Luis Palomino Idefonso with a 4.0 rating. The status bar at the top indicates 4 Nuevo, 0 En revisión, 0 Disponible, 0 Comprometido, 0 Contratado, 0 Ofertado, and 0 Rechazado. The bottom right corner shows '10 Registros por página' and '1 de 4'.

Calificación	Candidato Nombre	Ciudad	Fase de Candidato	Hora de Modificación	Fuente
4.0	Christina Palaskas (Muestra)	Gulfport	Nuevo	01/10/2021 05:00 PM	Reanudar bandeja de entrada
3.0	Aaron Brown (muestra)	Aberdeen	Nuevo	01/10/2021 05:00 PM	Agregado por el usuario
4.0	Martha Hill (muestra)	HUEVA	Nuevo	01/10/2021 05:00 PM	Buscar
4.0	Luis Palomino Idefonso		Nuevo	17/10/2021 02:13 a.m.	Importado por el analizador

3.6. Método de análisis de datos

Es la realización de procedimientos que el investigador realiza a los datos con el fin de alcanzar los objetivos de estudio, asimismo permite analizar el comportamiento de cada parte (Rodríguez y Pérez 2017).

Análisis descriptivo

Consiste en detallar los datos existentes mediante la recolección minuciosa de una investigación que tiene que interpretarse en datos o cifras de tal manera que el investigador pueda tener la disposición de resumir y mostrar datos de manera estructurada. (Rendón, Villasis y Miranda 2016).

Se accederá a reunir, estudiar y descifrar los datos alcanzados mediante el cuestionario y la guía de entrevista a través de la implementación de la herramienta Applicant Tracking System con relación a la variable dependiente procesos de reclutamiento y selección de personal. En conclusión, se procederá a los datos obtenidos por el cuestionario a través de la información de SPSS.

3.7. Aspectos éticos

La tesis cuenta con los siguientes principios:

- Se cuenta con referencias bibliográficas para respaldar nuestro proyecto de investigación.
- El respeto a la privacidad y el anonimato de los individuos que contribuyeron en el estudio.
- Se tiene el permiso correspondiente por parte del gerente general donde se realizará el proyecto de investigación.
- A través del juicio de expertos se demostrará la validez del instrumento a aplicar.
- Se respetó el total anonimato de las personas que colaboraron en el desarrollo del instrumento de cuestionario de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

A continuación se visualizará el análisis descriptivo mediante tablas y figuras que se obtuvieron en los resultados del pre y Postest de las variables dispuestas en la investigación.

Pretest

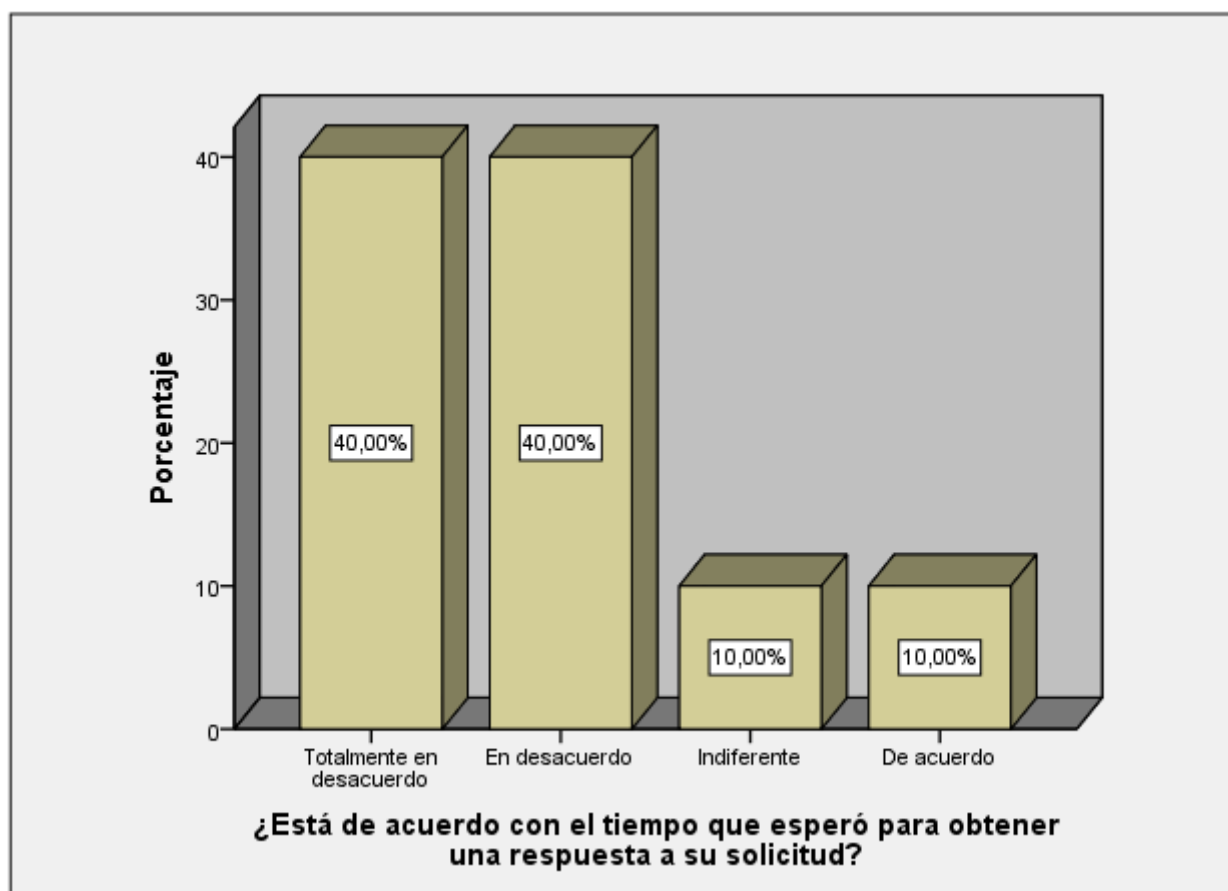
Dimensión: Reclutamiento

Tabla 3 Pretest Reclutamiento

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	40,0	40,0	40,0
	En desacuerdo	40,0	40,0	80,0
	Indiferente	10,0	10,0	90,0
	De acuerdo	10,0	10,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 16 Pretest Reclutamiento



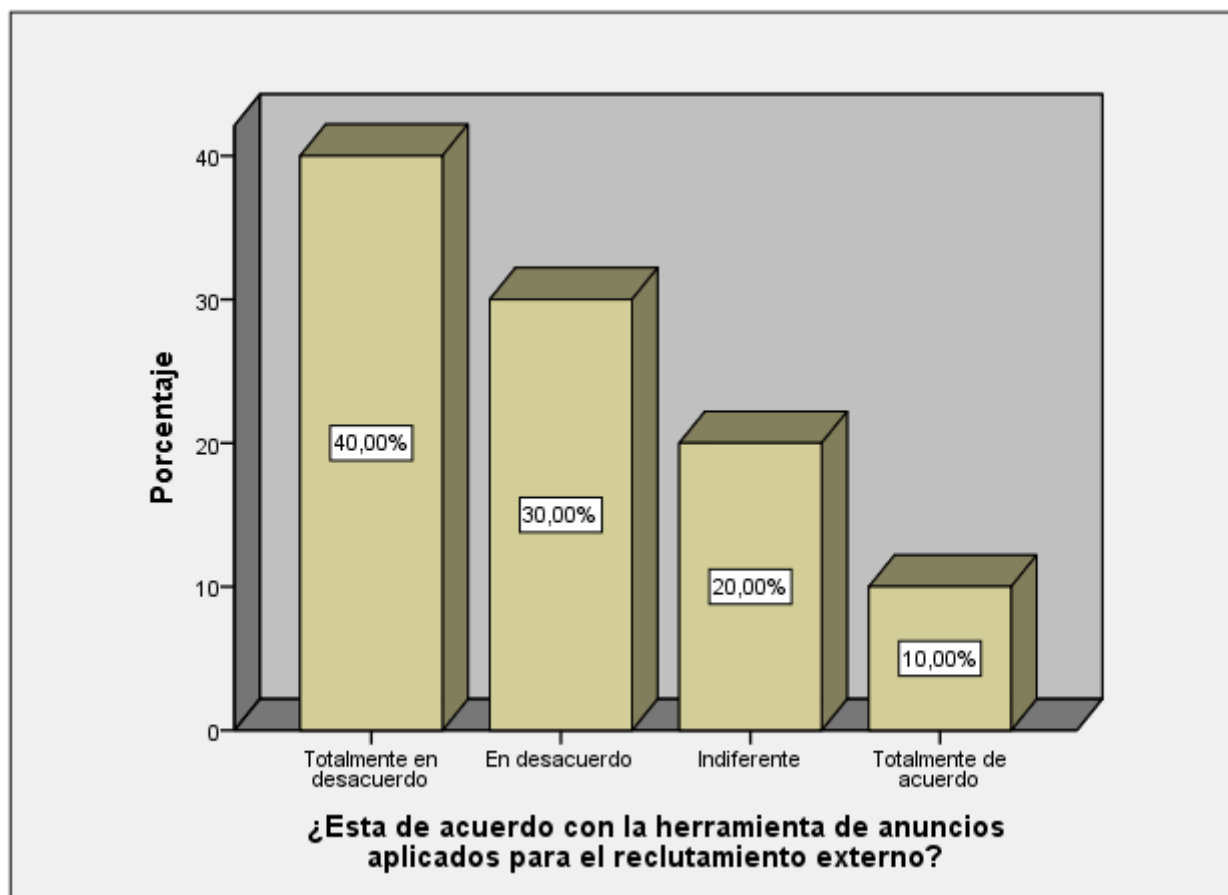
En la tabla 3 y figura 16, se observa que acontecen 10 candidatos encuestados. Lo cual un 40% estuvo tanto en desacuerdo como en totalmente en desacuerdo con el tiempo que esperó para obtener una respuesta a su solicitud.

Tabla 4 Pretest Reclutamiento

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	40,0	40,0	40,0
	En desacuerdo	30,0	30,0	70,0
	Indiferente	20,0	20,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	10,0	10,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 17 Pretest Reclutamiento



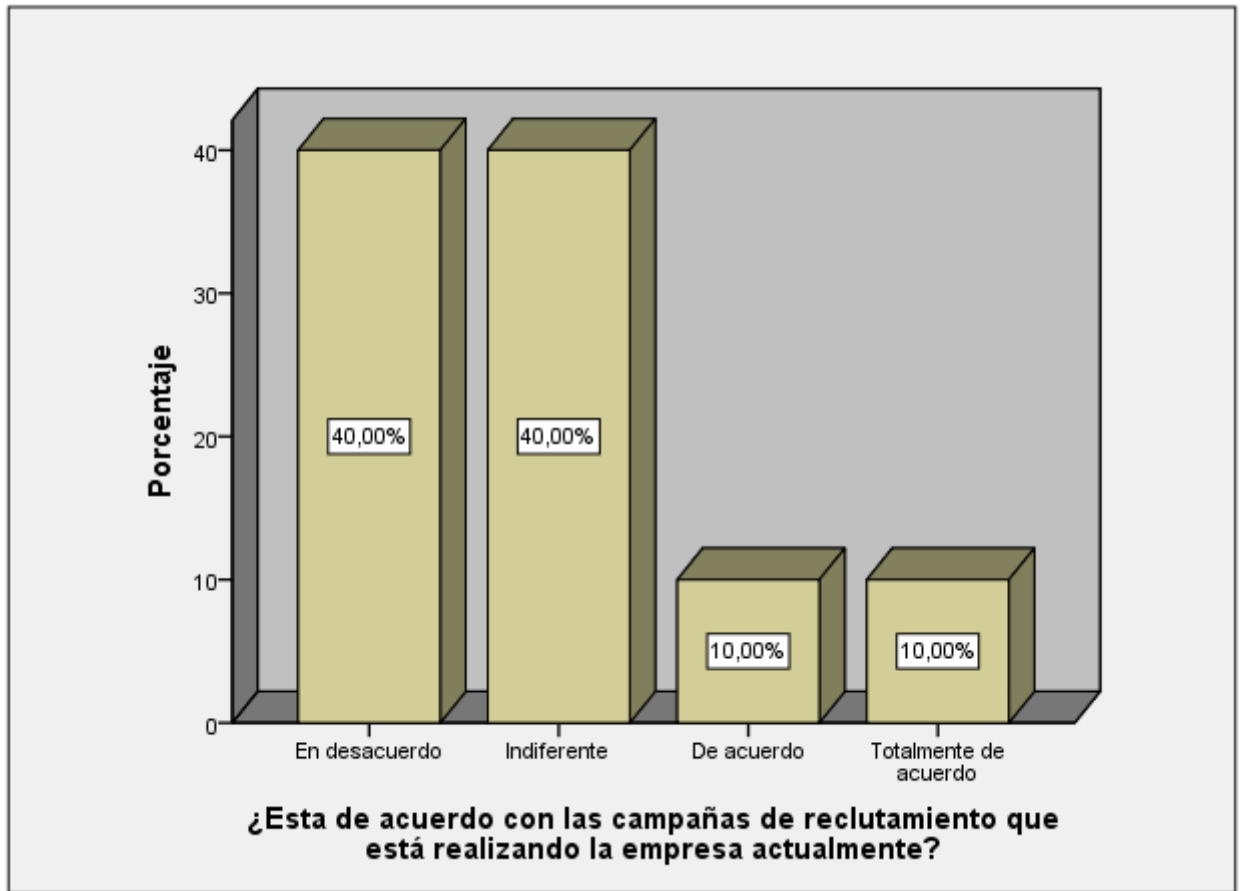
Se observa en la tabla 4 y figura 17, acontece 10 candidatos encuestados. Lo cual un 40% estuvo totalmente en desacuerdo con la herramienta de anuncios que actualmente se está aplicando para el reclutamiento externo mientras que, un 30% representa a la población que estuvo en desacuerdo, un 20% fueron indiferentes y por último un 10% que estuvo de acuerdo.

Tabla 5 Pretest Reclutamiento

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	40,0	40,0	40,0
	Indiferente	40,0	40,0	80,0
	De acuerdo	10,0	10,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	10,0	10,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 18 Pretest Reclutamiento



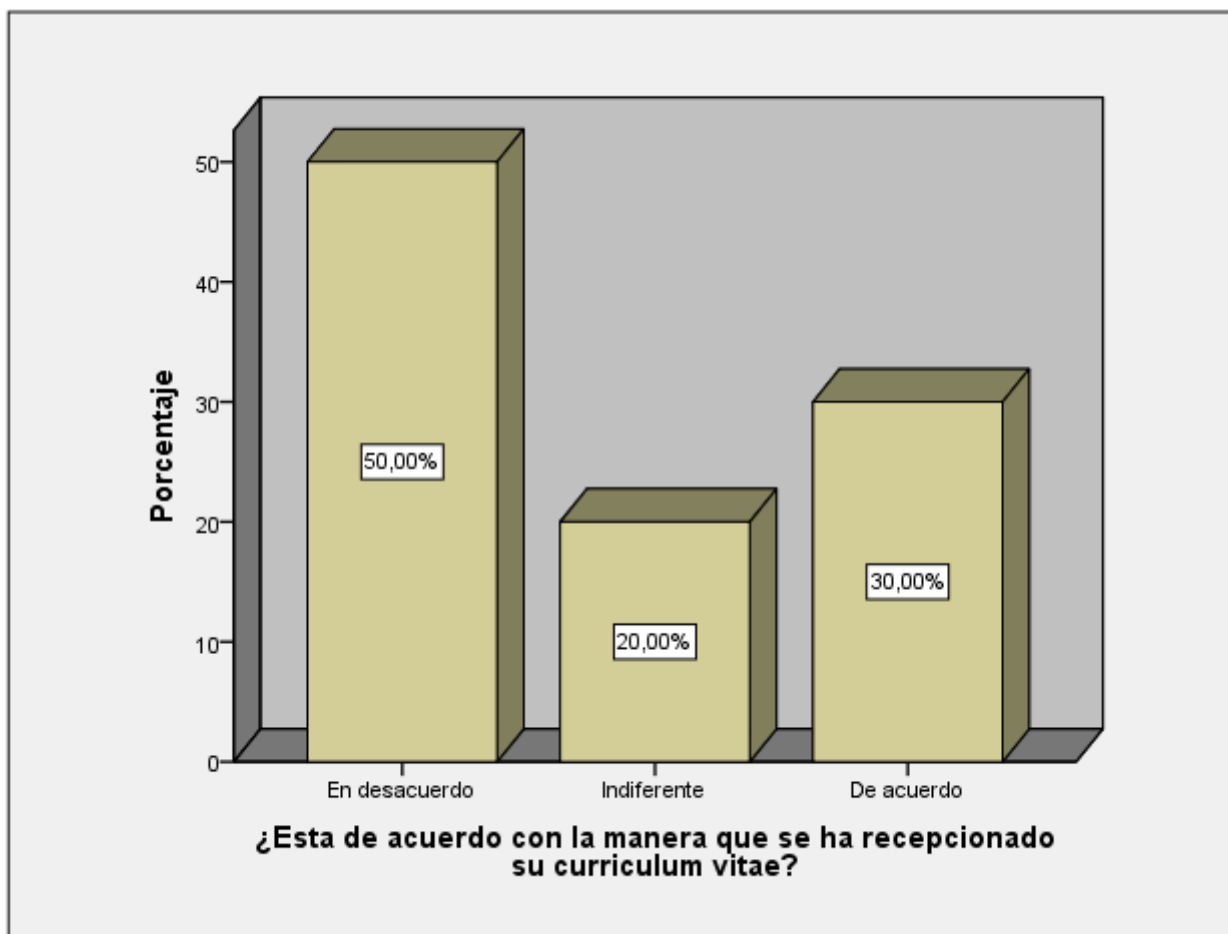
Se contempla en la tabla 5 y figura 18, que hubo 10 candidatos encuestados. Lo cual un 40% estuvo tanto en desacuerdo como en totalmente en desacuerdo con el tiempo que esperó para obtener una respuesta a su solicitud.

Tabla 6 Pretest Reclutamiento

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	50,0	50,0	50,0
	Indiferente	20,0	20,0	70,0
	De acuerdo	30,0	30,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 19 Pretest Reclutamiento



Se percibe en la tabla 6 y figura 19, que existieron 10 candidatos encuestados. Lo cual un 50% estuvo en desacuerdo de la manera que se ha recepcionado su hoja de vida, un 20% es indiferente, y un 30% está de acuerdo.

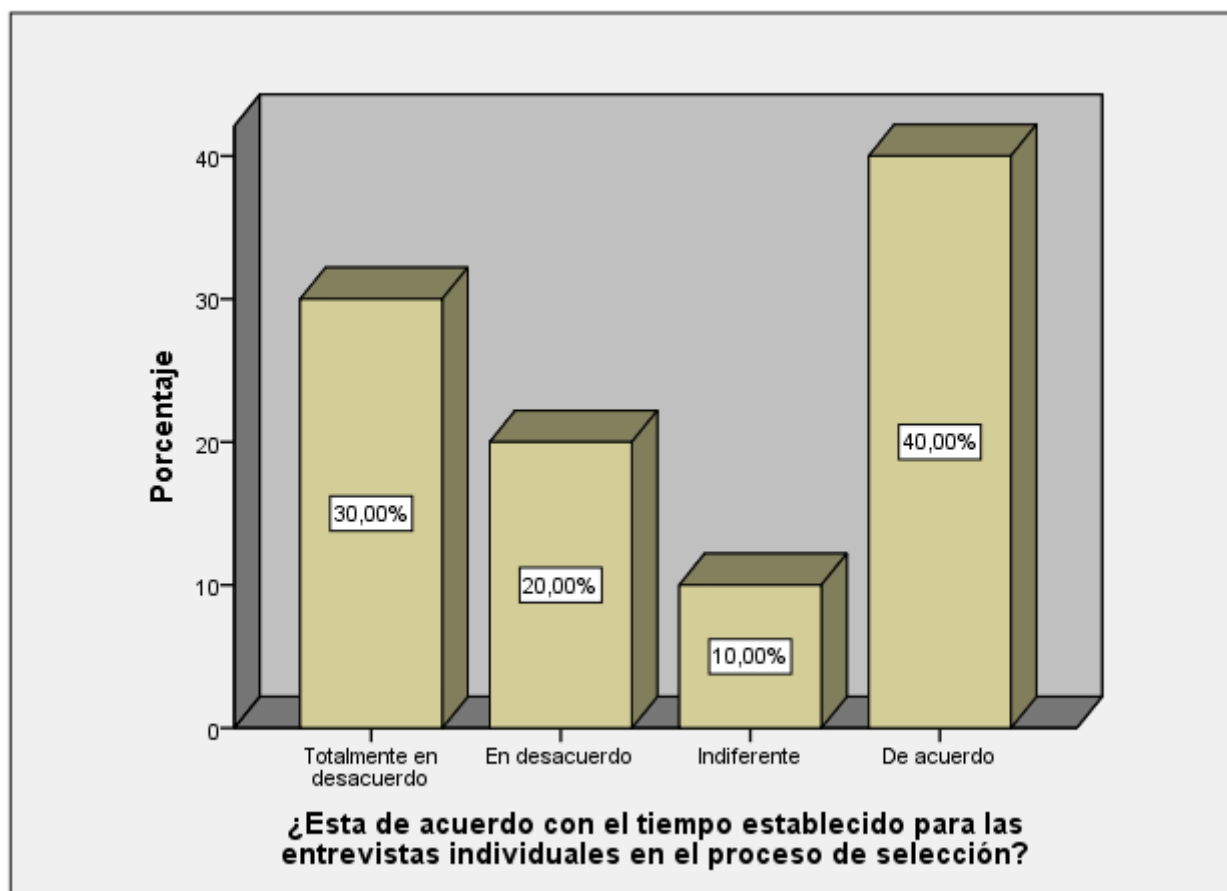
Dimensión: Selección de Personal

Tabla 7 Pretest Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	30,0	30,0	30,0
	En desacuerdo	20,0	20,0	50,0
	Indiferente	10,0	10,0	60,0
	De acuerdo	40,0	40,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 20 Pretest Selección de Personal



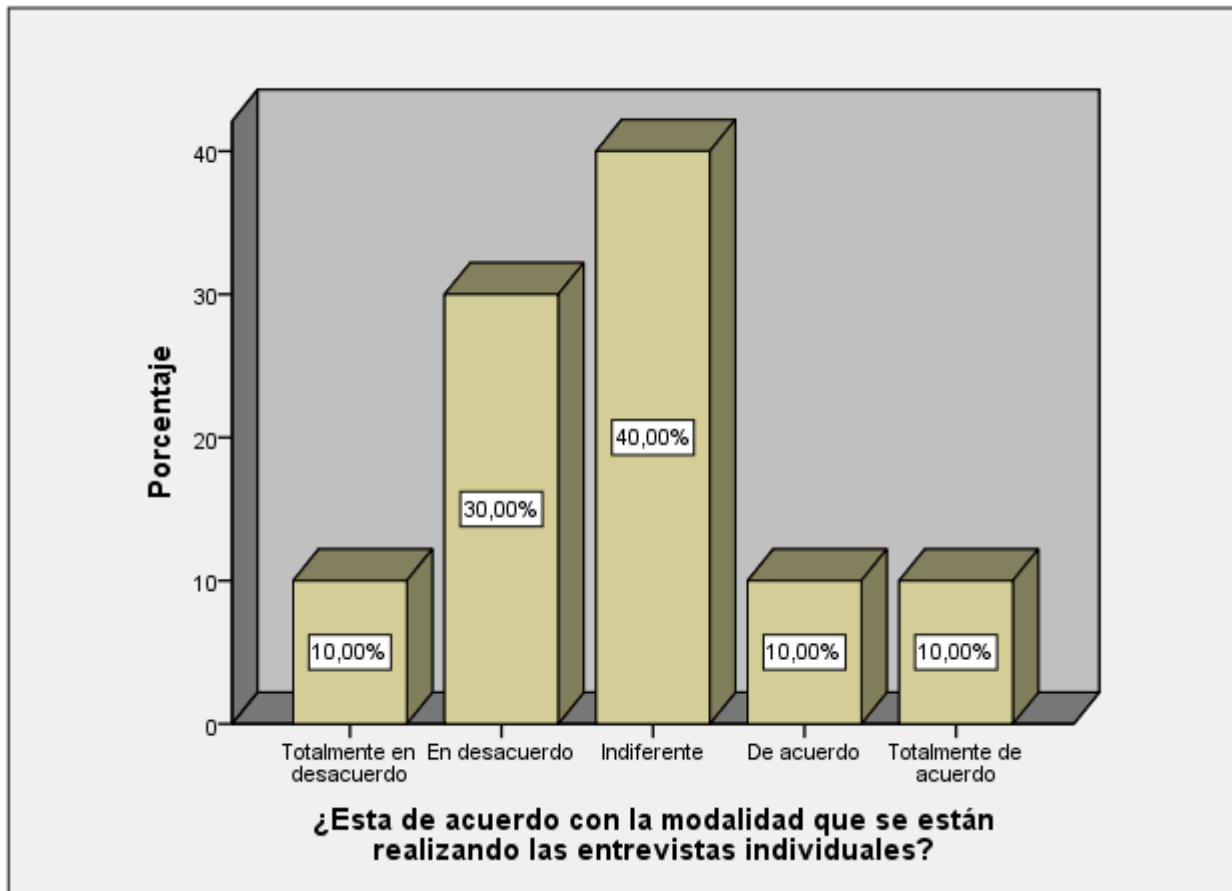
Se visualiza en la tabla 7 y figura 20, que hubo 10 candidatos encuestados. Lo cual existieron diferencias en todas las opciones teniendo como resultado que, el 30% estuvo totalmente en desacuerdo con el tiempo establecido para las entrevistas individuales, un 20% en desacuerdo, un 10% fue indiferente y un 40% estuvo de acuerdo.

Tabla 8 Pretest Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	30,0	30,0	40,0
	Indiferente	40,0	40,0	80,0
	De acuerdo	10,0	10,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	10,0	10,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 21 Pretest Selección de Personal



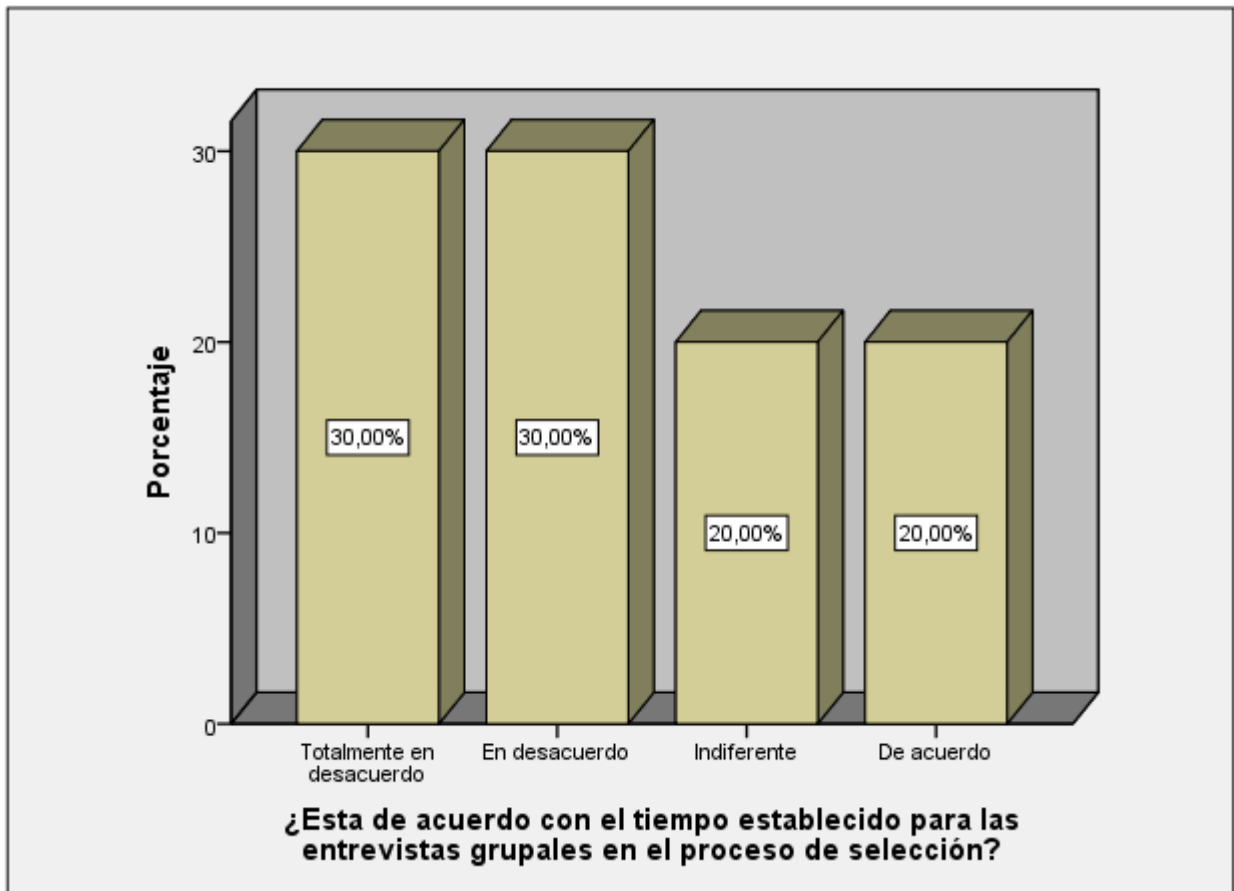
Se percibe en la tabla 8 y figura 21, que tiene 10 candidatos encuestados. Lo cual existieron diferencias en todas las opciones teniendo como resultado que, el 10% estuvo totalmente en desacuerdo con la modalidad que se están realizando en las entrevistas individuales, un 30% en desacuerdo, un 40% fue indiferente, y 10% tanto en de acuerdo como también totalmente de acuerdo.

Tabla 9 Pretest Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	30,0	30,0	30,0
	En desacuerdo	30,0	30,0	60,0
	Indiferente	20,0	20,0	80,0
	De acuerdo	20,0	20,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 22 Pretest Selección de Personal



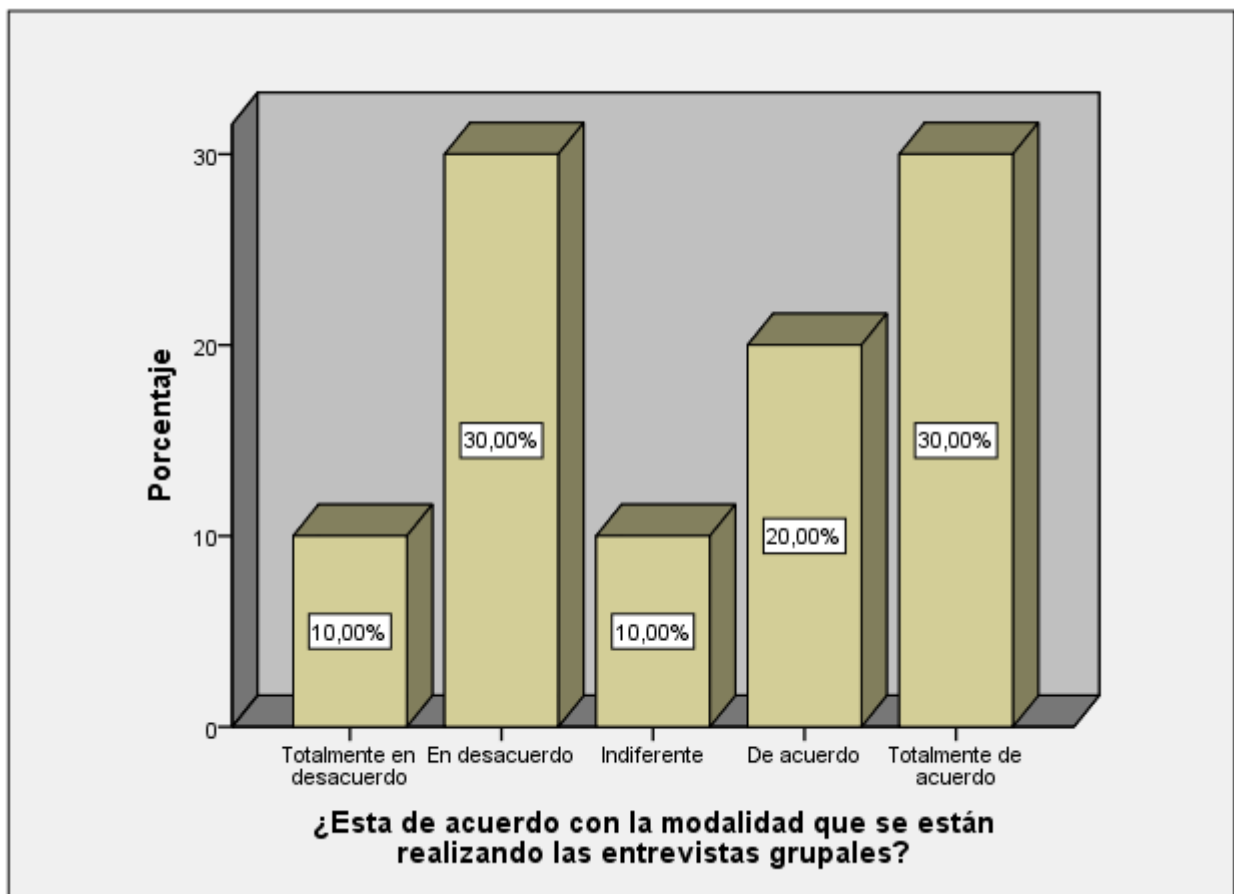
Se contempla en la tabla 9 y figura 22, que, dentro de los 10 candidatos encuestados, se consiguió que de un 30% de encuestados se estuvo totalmente en desacuerdo como en desacuerdo con el tiempo establecido para las entrevistas grupales, por otro lado, un 20% marco que le es indiferente el tiempo y el otro 20% que está de acuerdo.

Tabla 10 Pretest Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	30,0	30,0	40,0
	Indiferente	10,0	10,0	50,0
	De acuerdo	20,0	20,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30,0	30,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 23 Pretest Selección de Personal



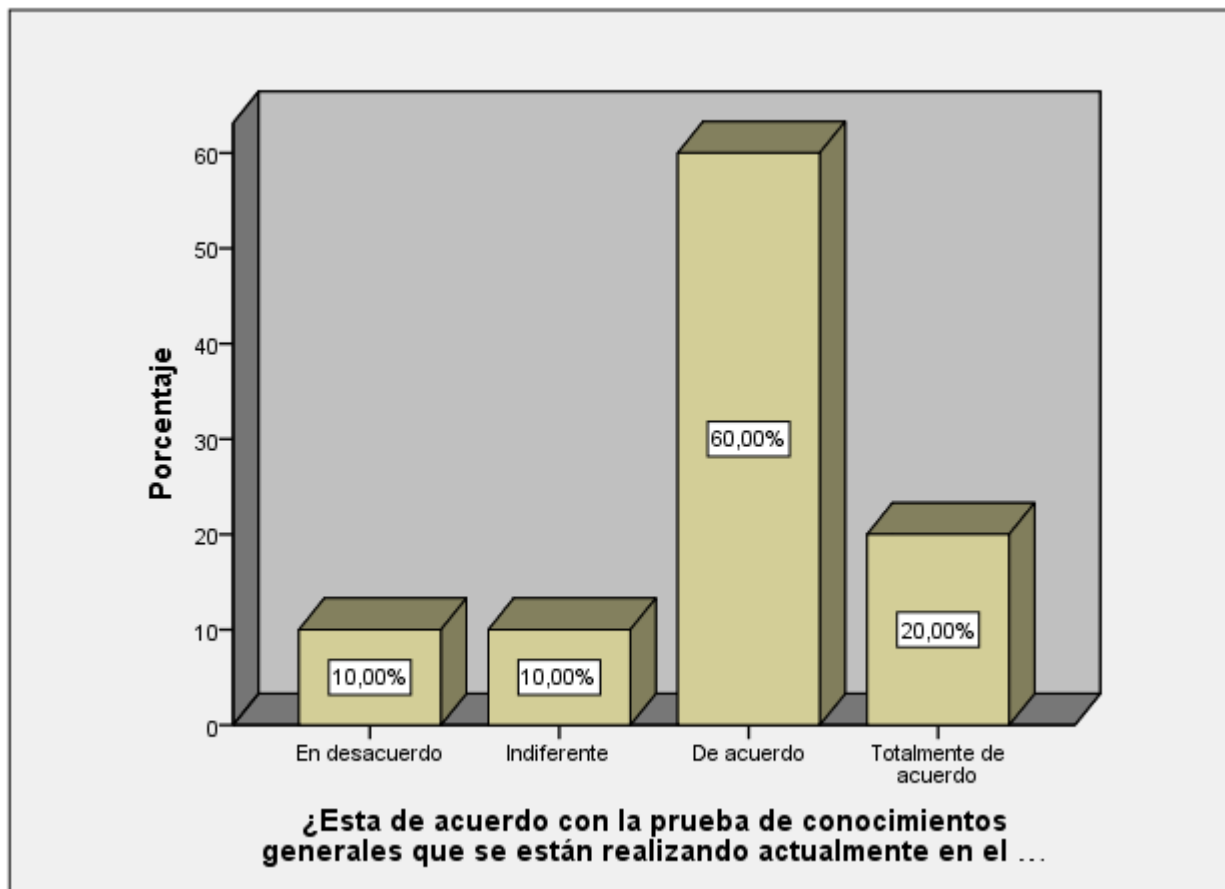
Se analiza en la tabla 10 y figura 23, que tiene 10 candidatos encuestados. Lo cual existieron variedad en las opiniones sobre la modalidad que se está realizando para las entrevistas grupales teniendo como porcentaje mayor con un 30% que está en desacuerdo y otro 30% que está totalmente de acuerdo.

Tabla 11 Pretest Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	10,0	10,0	10,0
	Indiferente	10,0	10,0	20,0
	De acuerdo	60,0	60,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	20,0	20,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 24 Pretest Selección de Personal



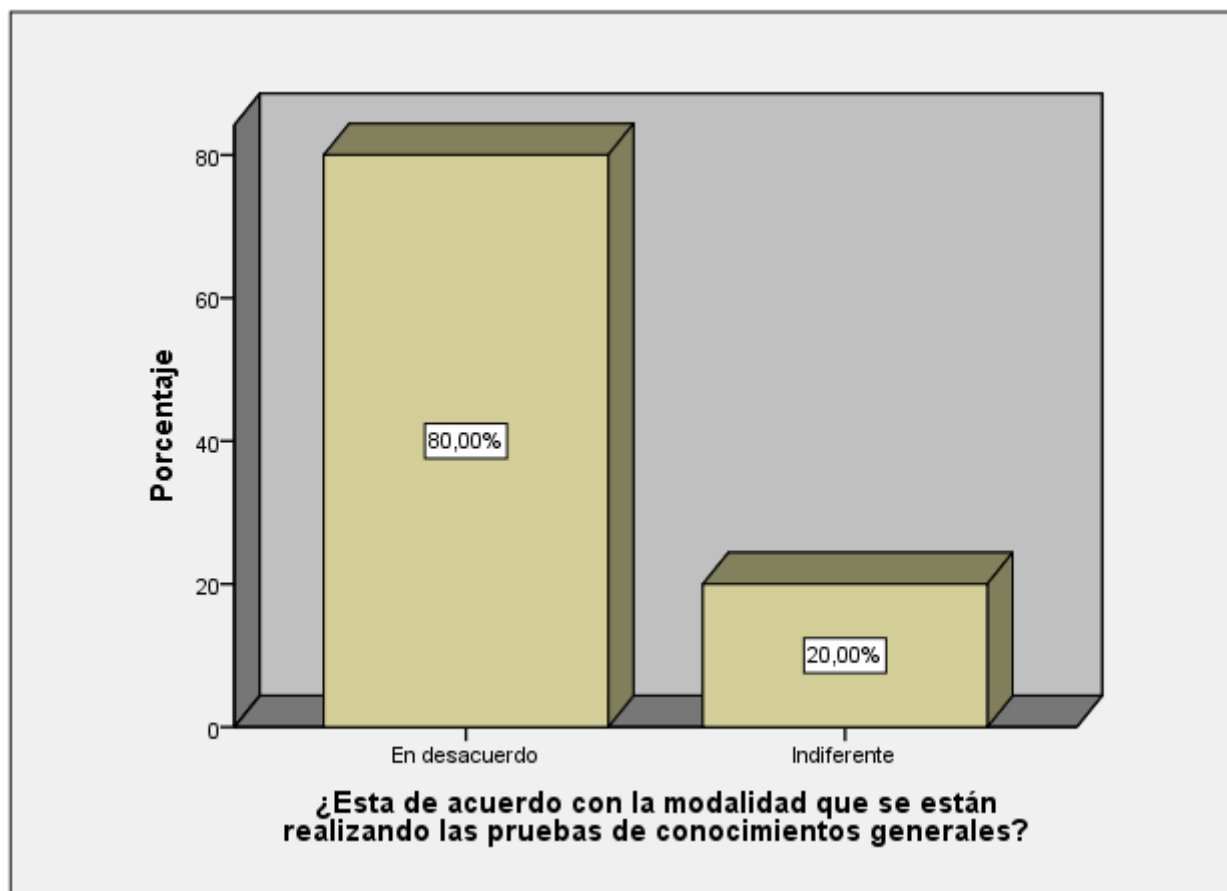
Se percibió en la tabla 11 y figura 24, donde acontece 10 candidatos encuestados. Se puede visualizar que el 60% de los encuestados están de acuerdo con las pruebas de conocimientos generales que se está realizando por parte de la empresa.

Tabla 12 Pretest Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	80,0	80,0	80,0
	Indiferente	20,0	20,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 25 Pretest Selección de Personal



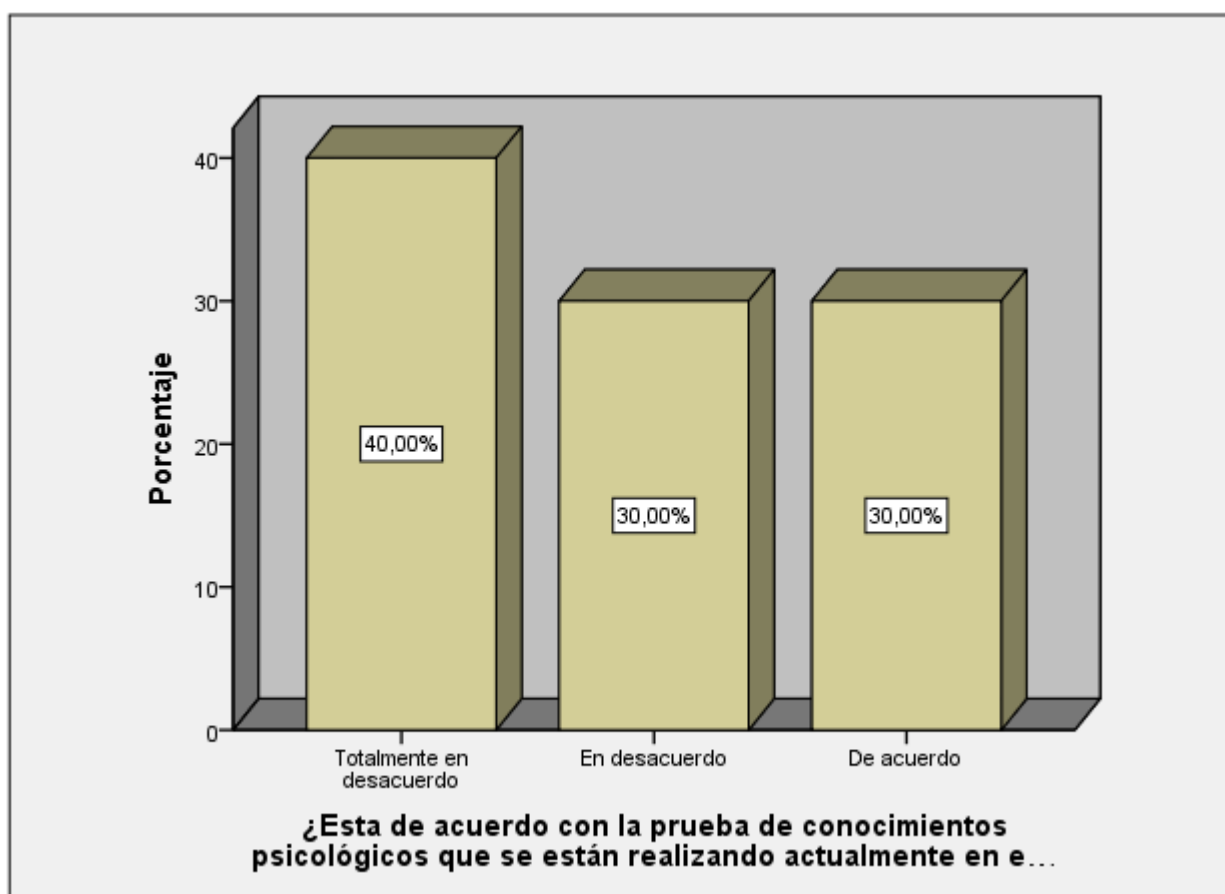
Se estudia en la tabla 12 y figura 25, acontece 10 candidatos encuestados. Se puede visualizar que el 80% está en desacuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas de conocimientos generales, mientras que el 20% restante son indiferentes.

Tabla 13 Pretest Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	40,0	40,0	40,0
	En desacuerdo	30,0	30,0	70,0
	De acuerdo	30,0	30,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 26 Pretest Selección de Personal



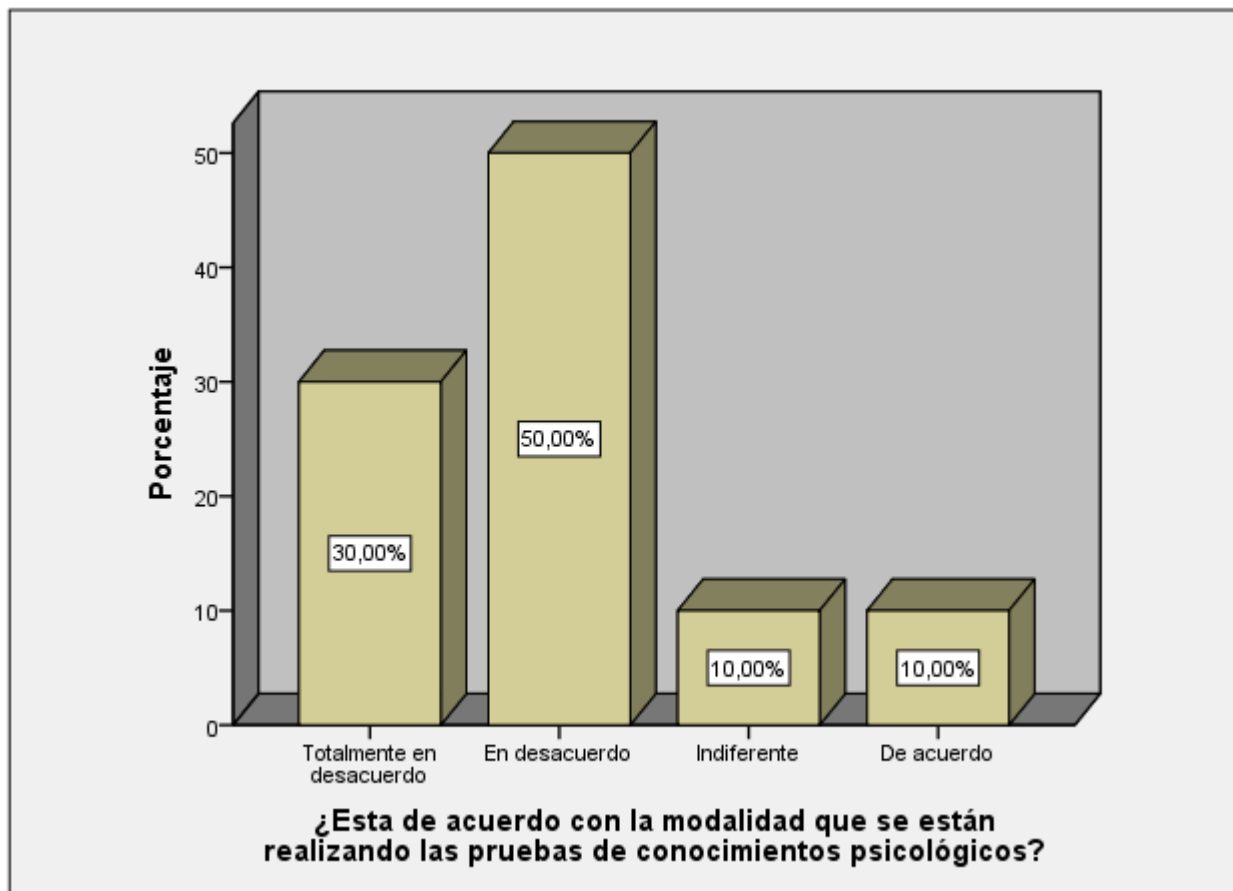
Se examinó en la tabla 13 y figura 26, hubo 10 candidatos encuestados. Se puede visualizar que el 40% está totalmente en desacuerdo con la prueba de conocimiento psicológicas que se está realizando actualmente en la organización, teniendo como porcentaje más alto.

Tabla 14 Pretest Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	10,0	10,0	20,0
	Indiferente	30,0	30,0	50,0
	De acuerdo	30,0	30,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	20,0	20,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 27 Pretest Selección de Personal



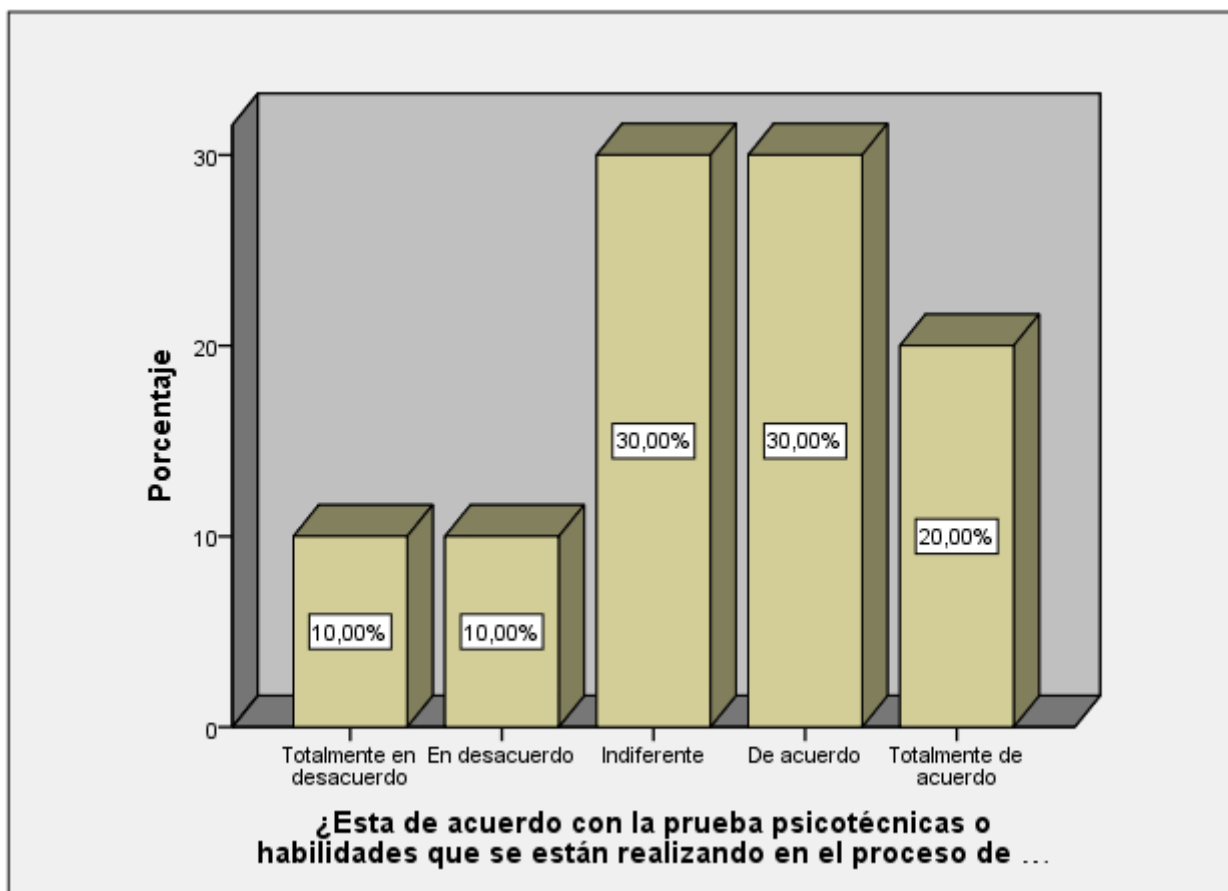
Se contempla que en la tabla 14 y figura 27, acontece 10 candidatos encuestados. Se puede percibir que el porcentaje más elevado fue donde los candidatos están en desacuerdo con la modalidad que se está utilizando para las pruebas de conocimientos psicológicos mostrando con un 50%.

Tabla 15 Pretest Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	10,0	10,0	20,0
	Indiferente	30,0	30,0	50,0
	De acuerdo	30,0	30,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	20,0	20,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 28 Pretest Selección de Personal



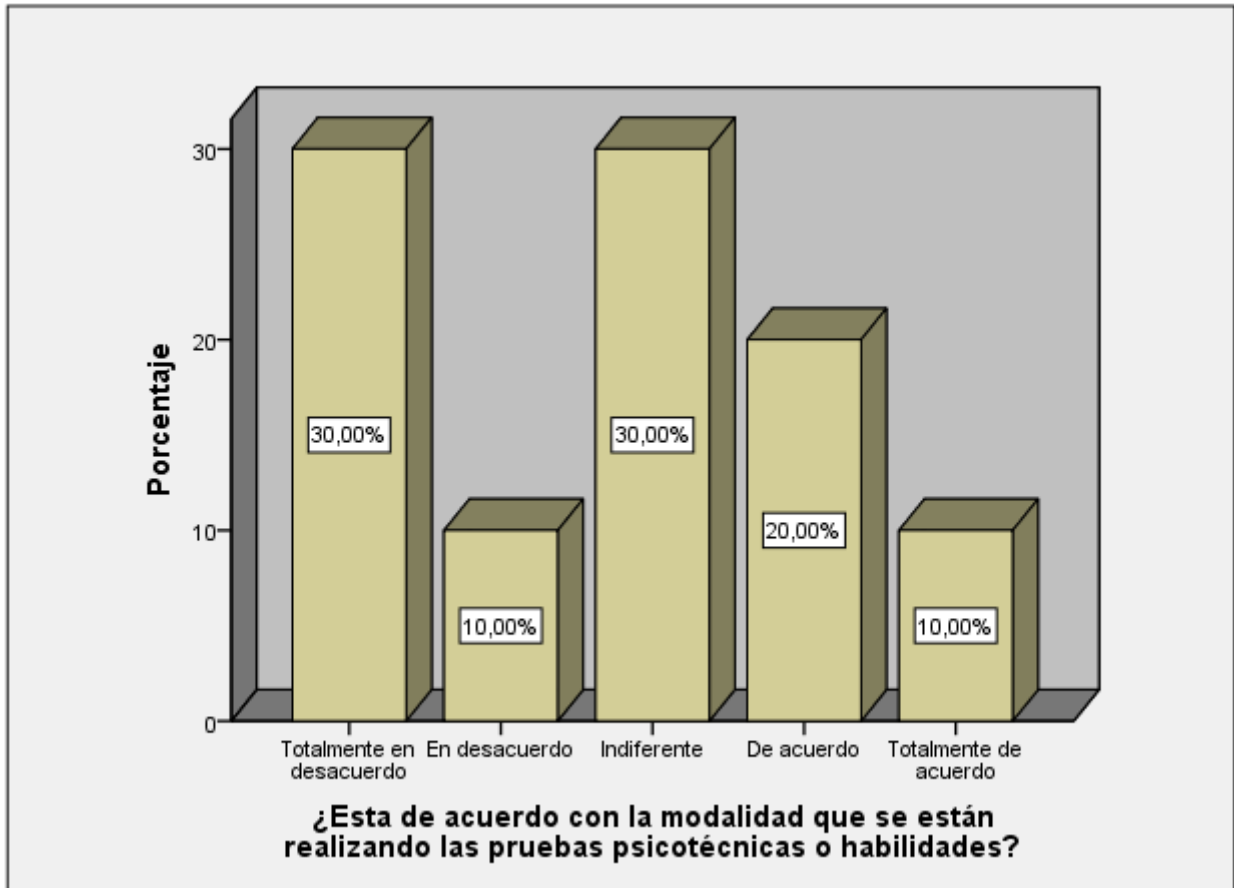
Se percibe que en la tabla 15 y figura 28, donde se tiene 10 candidatos encuestados. Se puede observar que existe un 30% que es indiferente y que está de acuerdo con las pruebas psicotécnicas o de habilidad que se está realizando en el proceso de selección de personal.

Tabla 16 Pretest Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	30,0	30,0	30,0
	En desacuerdo	10,0	10,0	40,0
	Indiferente	30,0	30,0	70,0
	De acuerdo	20,0	20,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	10,0	10,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 29 Pretest Selección de Personal



Se analiza en la tabla 16 y figura 29, donde acontece 10 candidatos encuestados. Teniendo variedad al momento de marcar las alternativas, sin embargo el porcentaje más alto es de 30% que significa que esos candidatos están totalmente en desacuerdo y son indiferentes a la modalidad que se están realizando las pruebas psicotécnicas.

Post Test

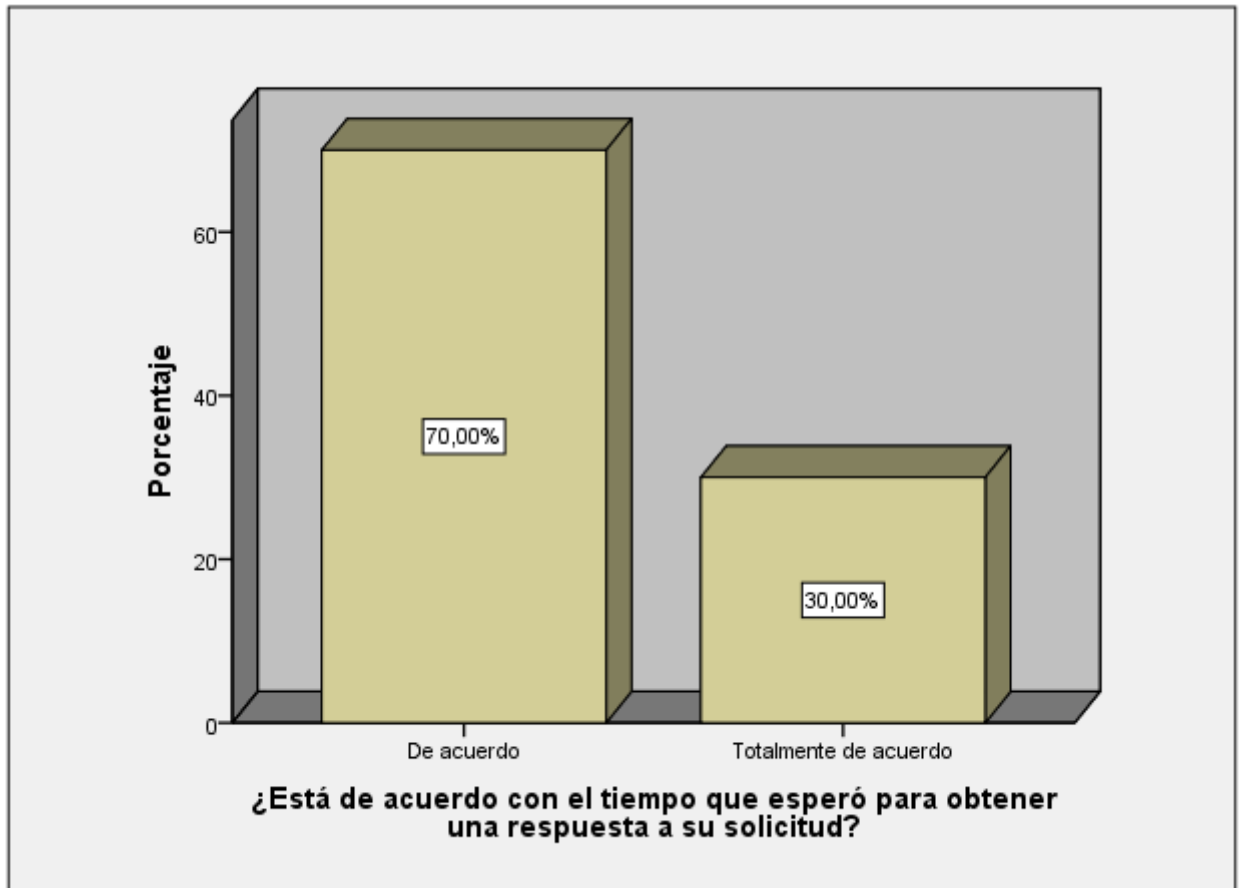
Dimensión: Reclutamiento

Tabla 17 Post Test Reclutamiento

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	70,0	70,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30,0	30,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 30 Post Test Reclutamiento



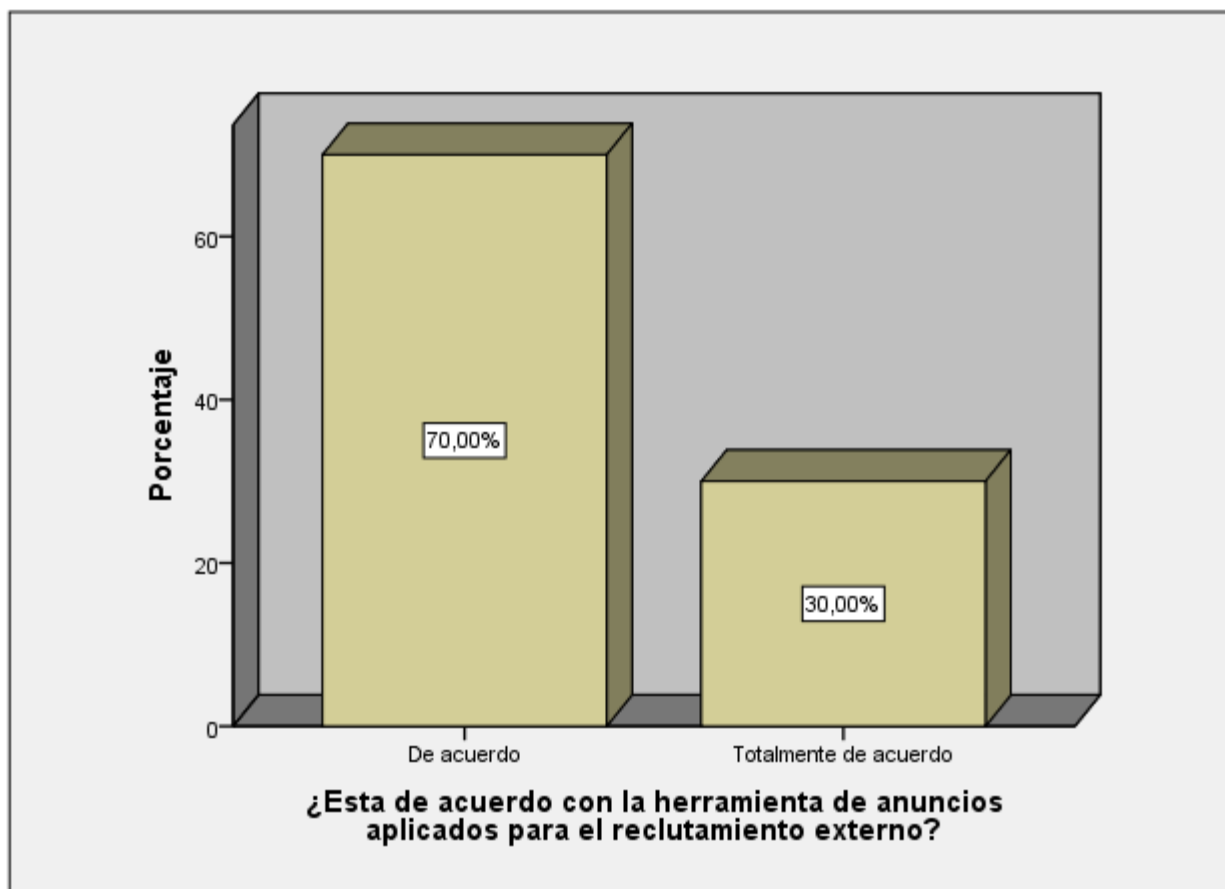
Se contempla en la tabla 17 y figura 30, donde se observa que hubo 10 candidatos encuestados. Teniendo como resultados que un 70% está de acuerdo con el tiempo que esperó para obtener una respuesta a su solicitud.

Tabla 18 Post Test Reclutamiento

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	70,0	70,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30,0	30,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 31 Post Test Reclutamiento



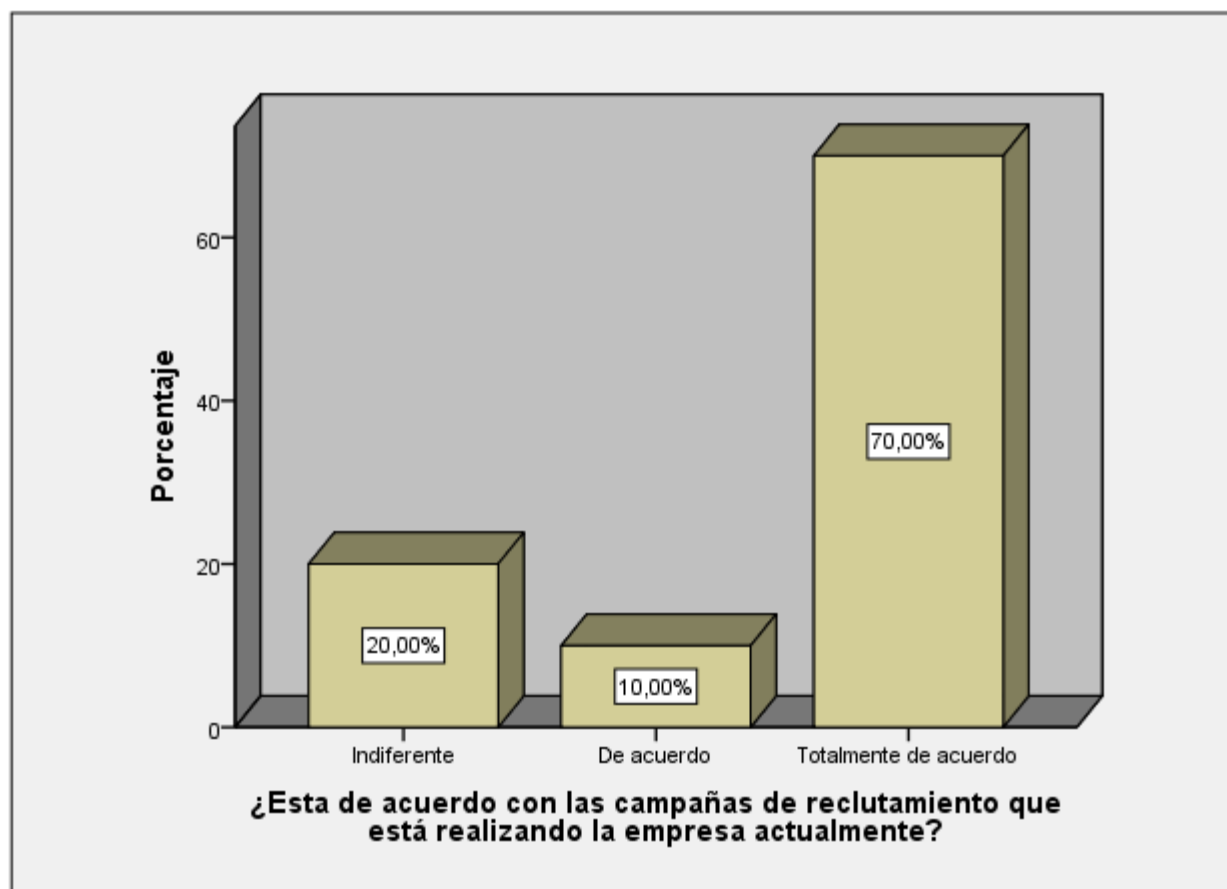
Se percibe en la tabla 18 y figura 31, donde se observa los 10 candidatos encuestados. Teniendo como resultados que un 70% está de acuerdo con la herramienta de anuncios aplicados para el reclutamiento externo.

Tabla 19 Post Test Reclutamiento

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	10,0	10,0	30,0
	Totalmente de acuerdo	70,0	70,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Ilustración 32 Post Test Reclutamiento



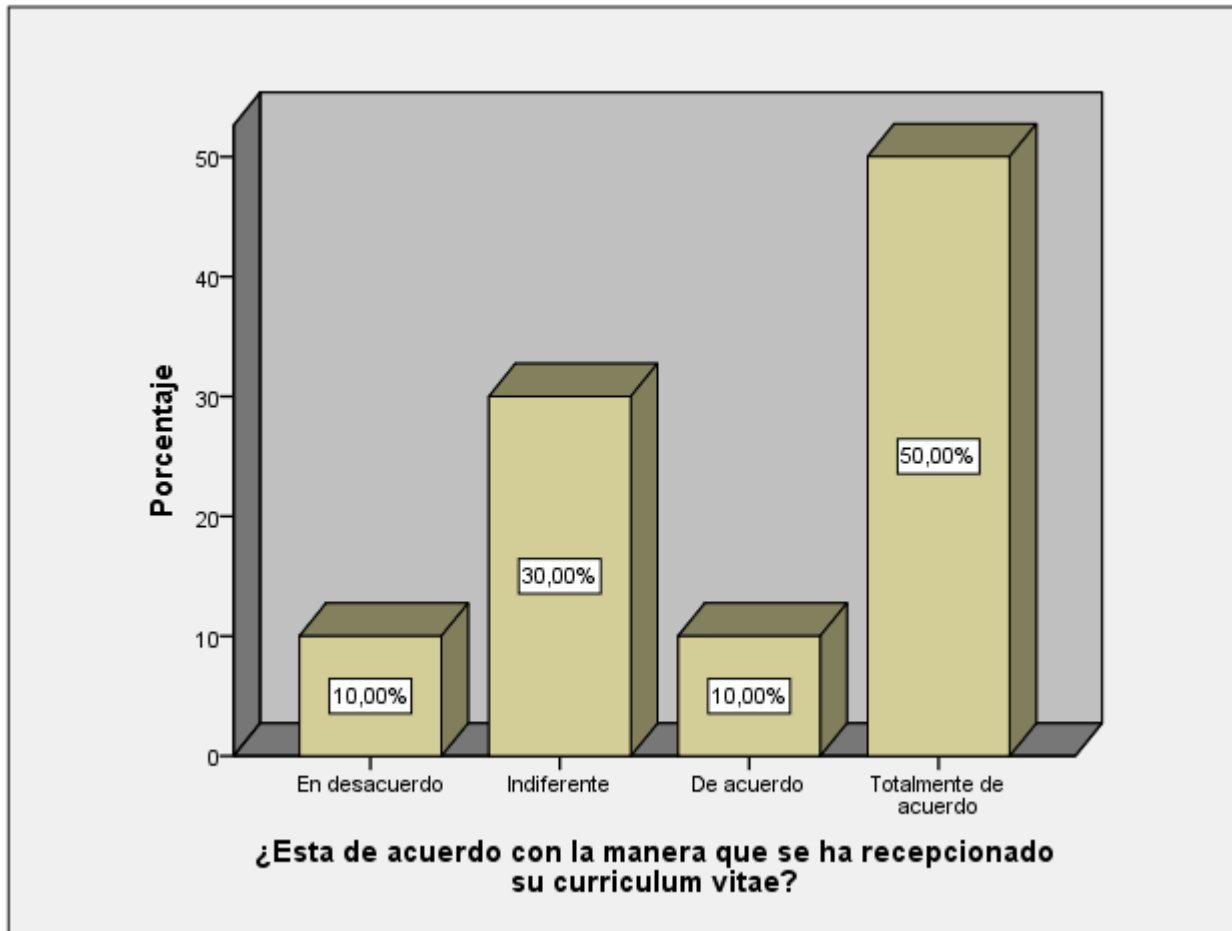
Se contempla en la tabla 19 y figura 32, donde acontece a los 10 candidatos encuestados. Como se puede visualizar existe un 70% que están totalmente de acuerdo con las campañas de reclutamiento que está realizando la empresa.

Tabla 20 Post Test Reclutamiento

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	10,0	10,0	10,0
	Indiferente	30,0	30,0	40,0
	De acuerdo	10,0	10,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	50,0	50,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 33 Post Test Reclutamiento



Se analiza en la tabla 20 y figura 33, donde se tiene 10 candidatos encuestados. Como se puede visualizar existe un 50% que están totalmente de acuerdo con la manera que se está recepcionando su hoja de vida.

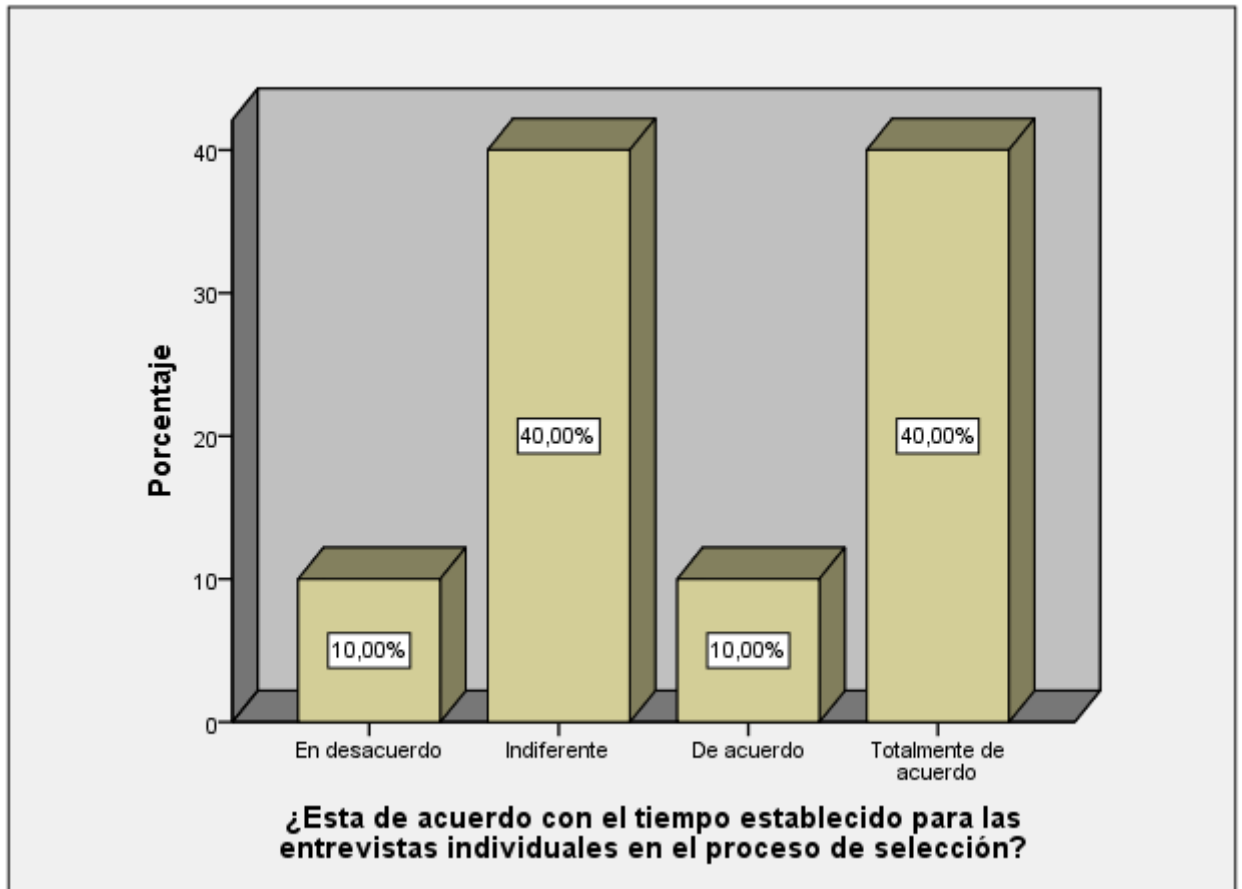
Dimensión: Selección de Personal

Tabla 21 Post Test Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	10,0	10,0	10,0
	Indiferente	40,0	40,0	50,0
	De acuerdo	10,0	10,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	40,0	40,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 34 Post Test Selección de Personal



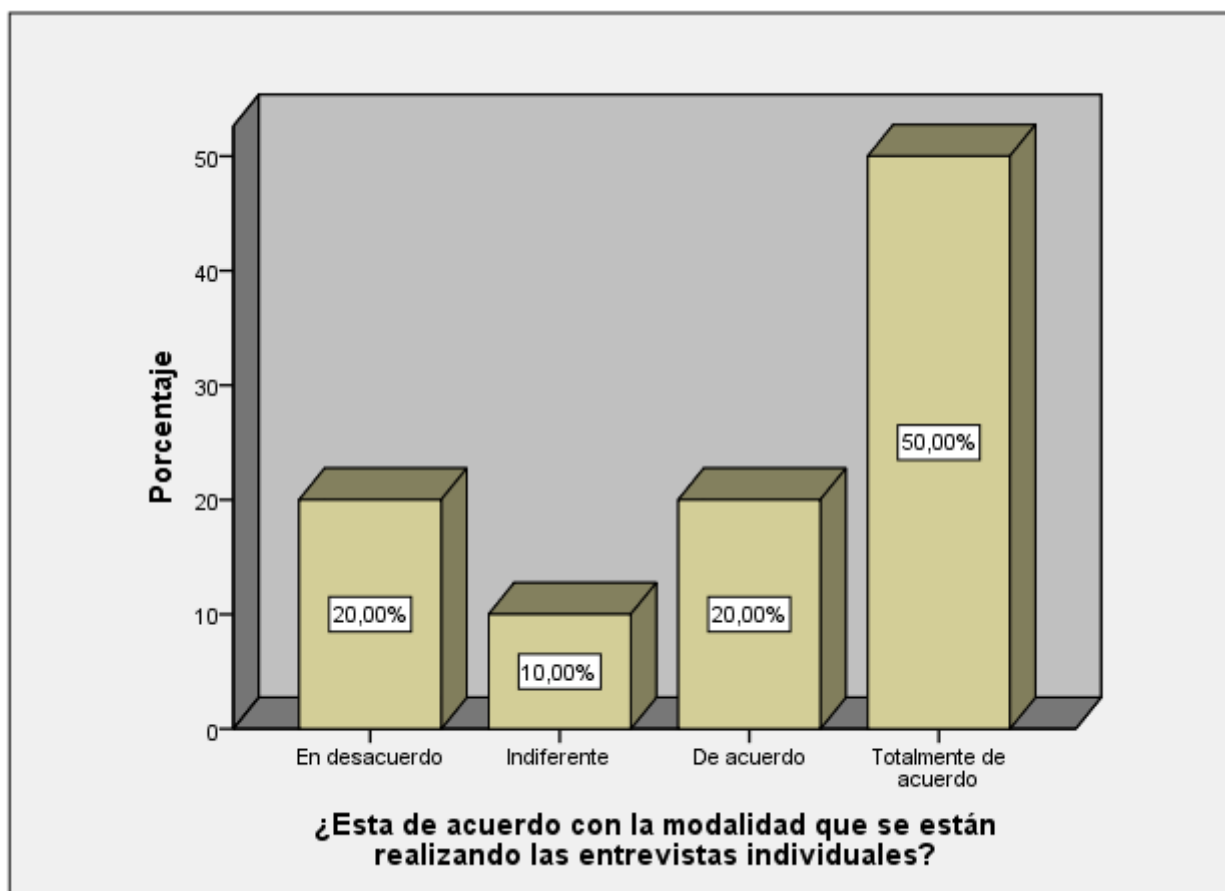
Se analiza en la tabla 21 y figura 34, donde se contempla los 10 candidatos encuestados. Como se puede visualizar existe un 40% que están totalmente de acuerdo con el tiempo establecido para las entrevistas individuales, así como también el otro 40% es indiferente.

Tabla 22 Post Test Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	20,0	20,0	20,0
	Indiferente	10,0	10,0	30,0
	De acuerdo	20,0	20,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	50,0	50,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 35 Post Test Selección de Personal



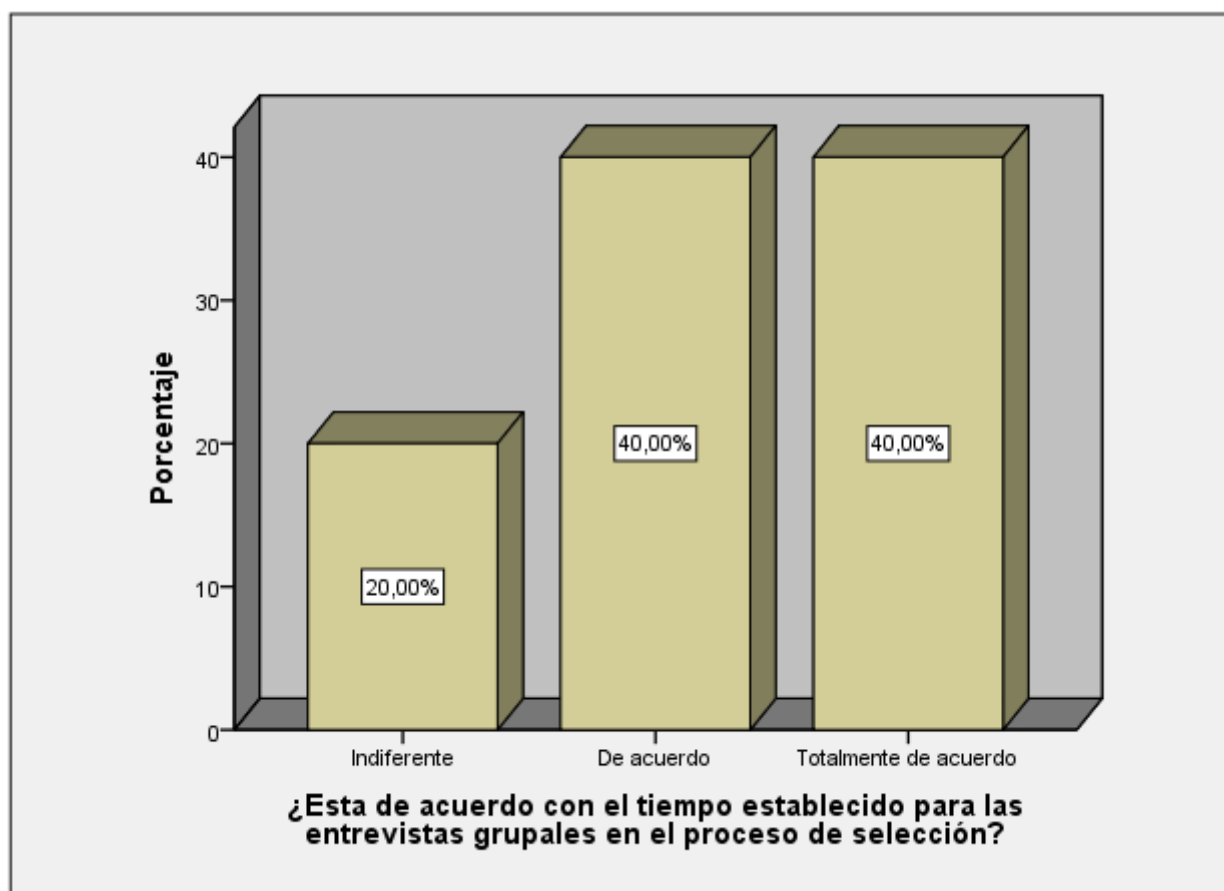
Se percibe en la tabla 22 y figura 35, donde se tiene a los 10 candidatos encuestados. Se obtuvo un 50% que está totalmente de acuerdo con la modalidad que se está realizando las entrevistas individuales.

Tabla 23 Post Test Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	40,0	40,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	40,0	40,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 36 Post Test Selección de Personal



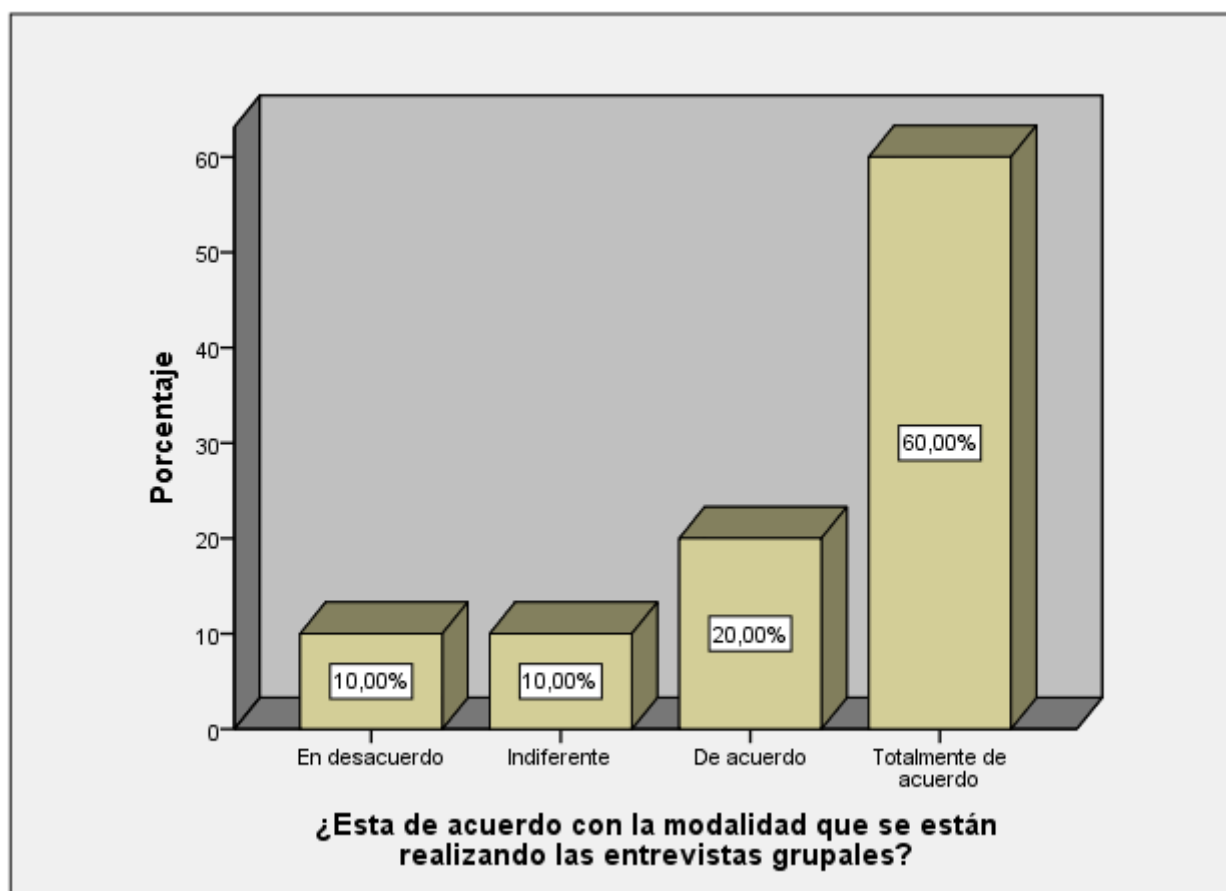
Se contempla en la tabla 23 y figura 36, donde se observa a los 10 candidatos encuestados. Se visualiza que la gran mayoría de entrevistados están de acuerdo con el tiempo establecido para las entrevistas grupales en el proceso de selección.

Tabla 24 Post Test Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	10,0	10,0	10,0
	Indiferente	10,0	10,0	20,0
	De acuerdo	20,0	20,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	60,0	60,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 37 Post Test Selección de Personal



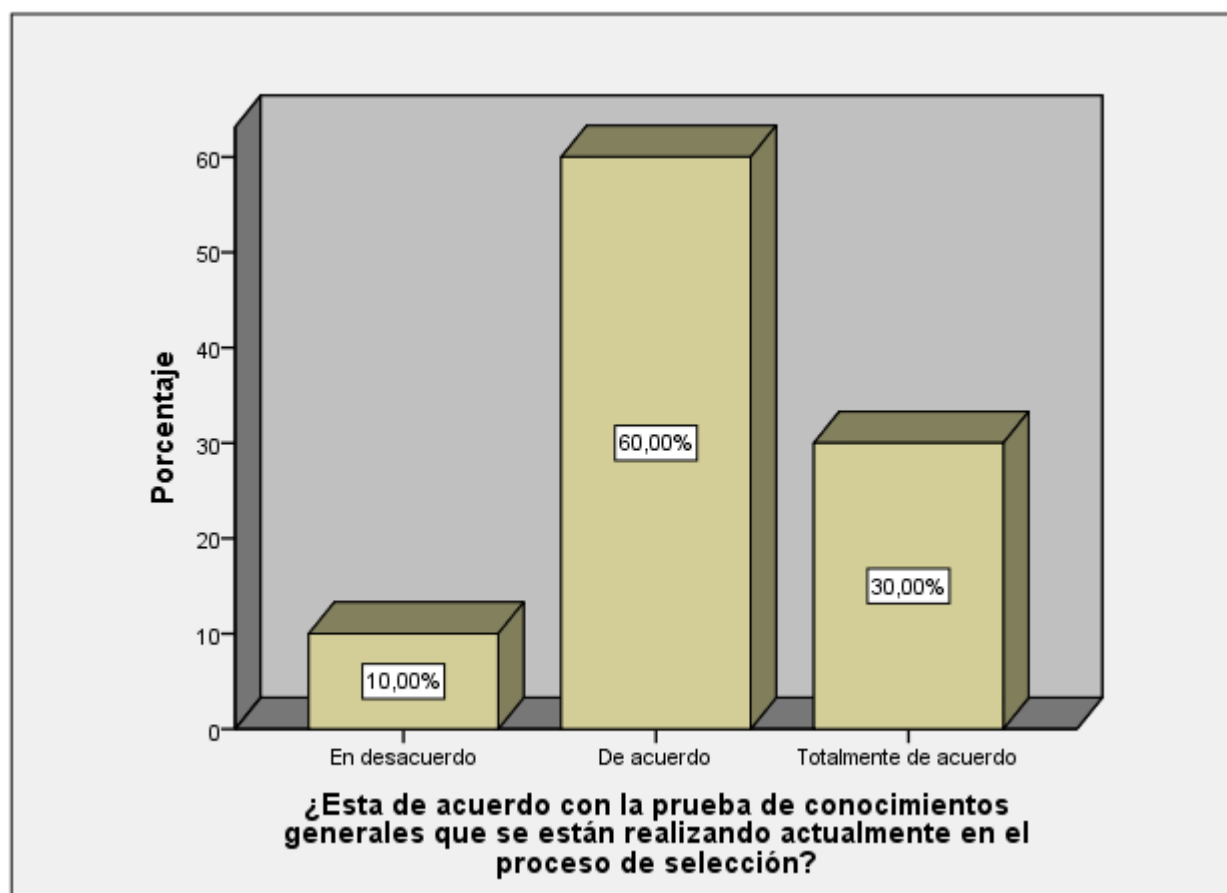
Se percibe en la tabla 24 y figura 37, donde se observa los 10 candidatos encuestados. Se visualiza que el 60% está totalmente de acuerdo con la modalidad que se está realizando para las entrevistas grupales.

Tabla 25 Post Test Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	60,0	60,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30,0	30,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 38 Post Test Selección de Personal



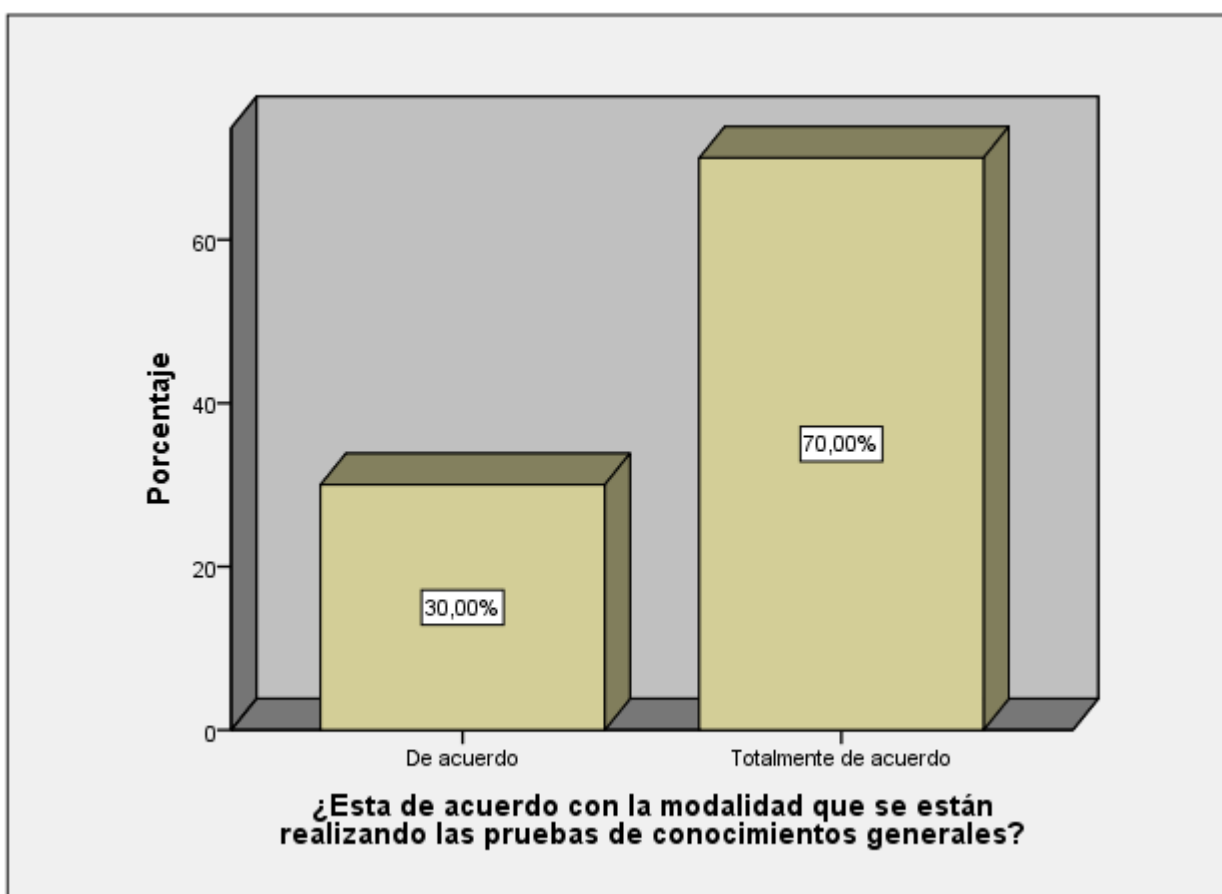
Se analiza en la tabla 25 y figura 38, que acontecieron 10 candidatos encuestados. Se visualiza que el 60% está de acuerdo con la prueba de conocimientos generales que se está realizando actualmente en el proceso de selección, así como también un 30% que está totalmente de acuerdo.

Tabla 26 Post Test Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	30,0	30,0	30,0
	Totalmente de acuerdo	70,0	70,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 39 Post Test Selección de Personal



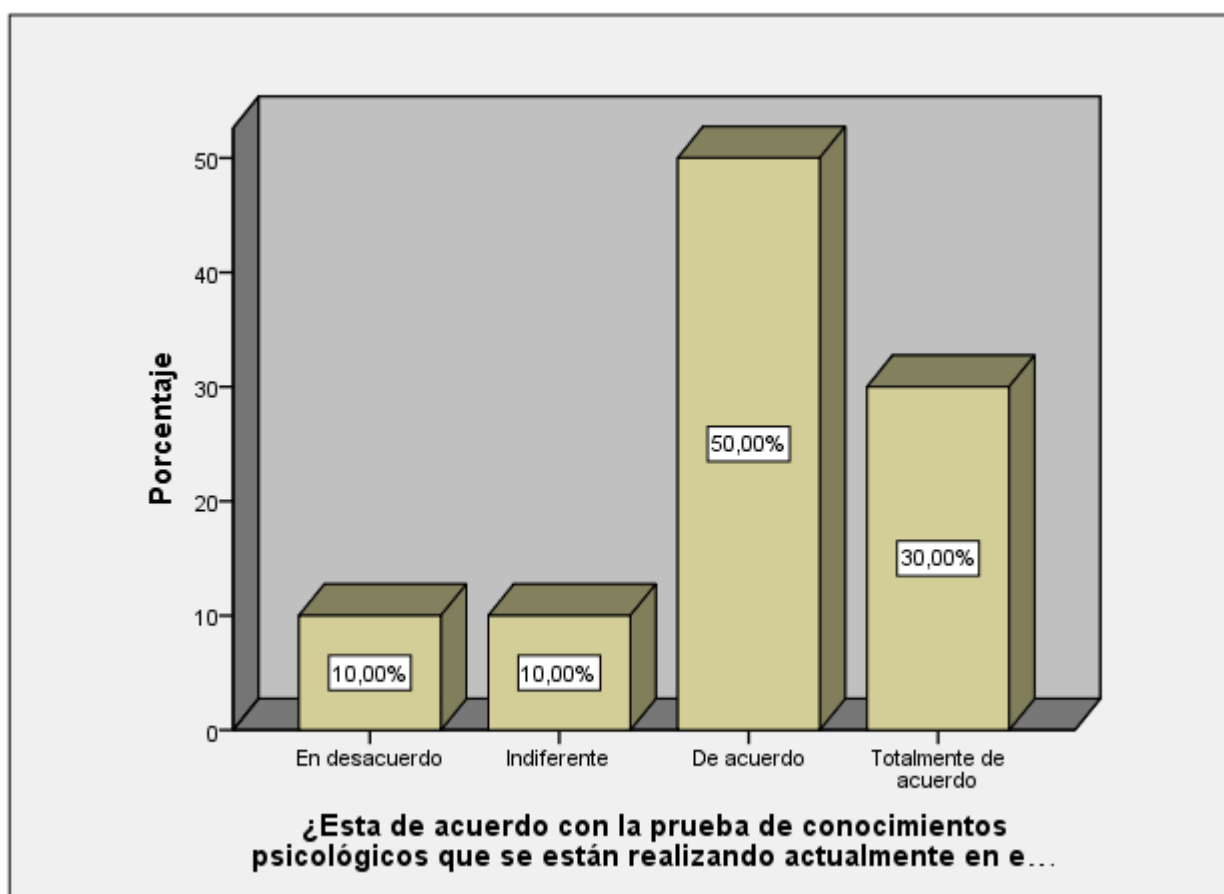
Se percibe en la tabla 26 y figura 39, que se generó una encuesta a 10 candidatos. Se puede observar que el 70% está totalmente de acuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas de conocimientos generales, de igual manera existe un 30% que está de acuerdo.

Tabla 27 Post Test Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	10,0	10,0	10,0
	Indiferente	10,0	10,0	20,0
	De acuerdo	50,0	50,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30,0	30,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 40 Post Test Selección de Personal



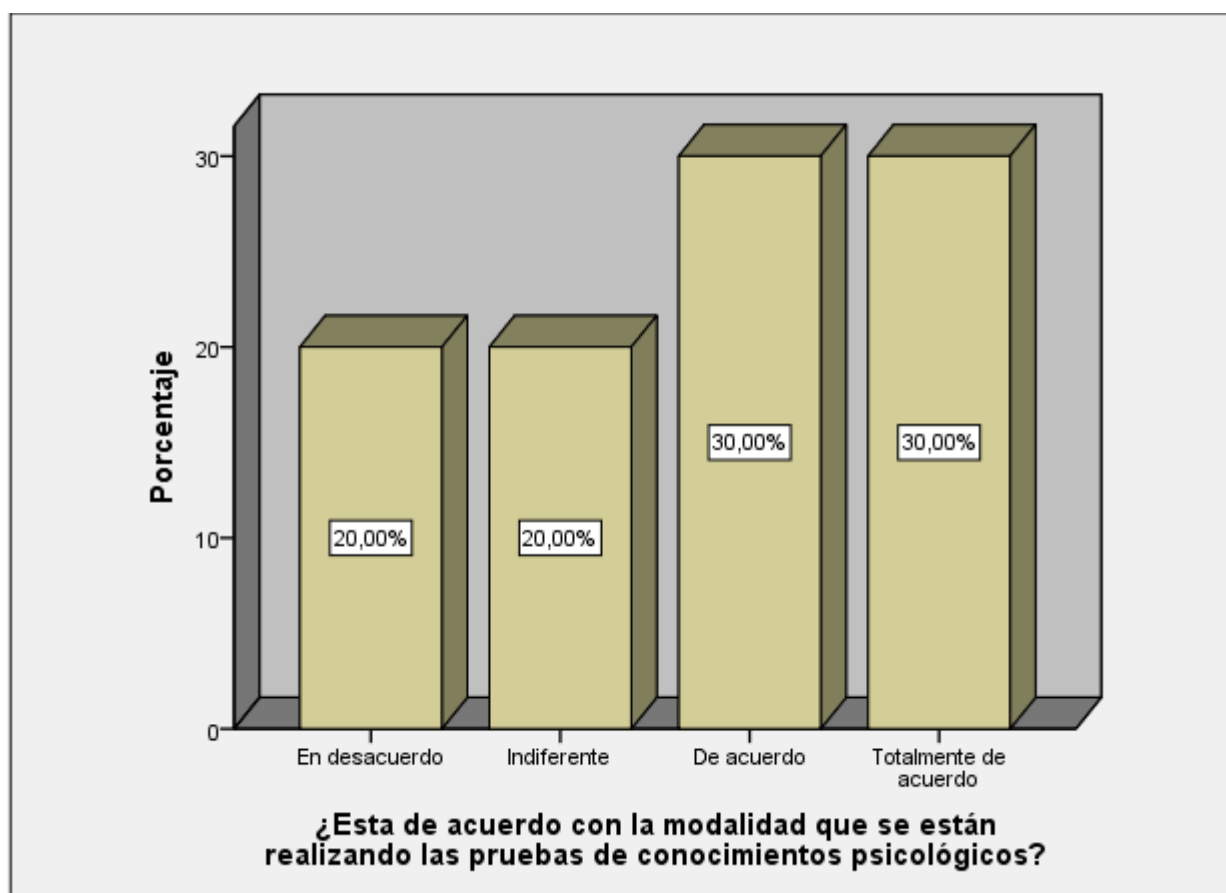
Se contempla en la tabla 27 y figura 40, que se instauró una encuesta a 10 candidatos. Se puede observar que el 50% está de acuerdo con las pruebas de conocimientos psicológicas que se están realizando en la organización, de igual manera se visualiza el 30% que está totalmente de acuerdo.

Tabla 28 Post Test Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	20,0	20,0	20,0
	Indiferente	20,0	20,0	40,0
	De acuerdo	30,0	30,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30,0	30,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 41 Post Test Selección de Personal



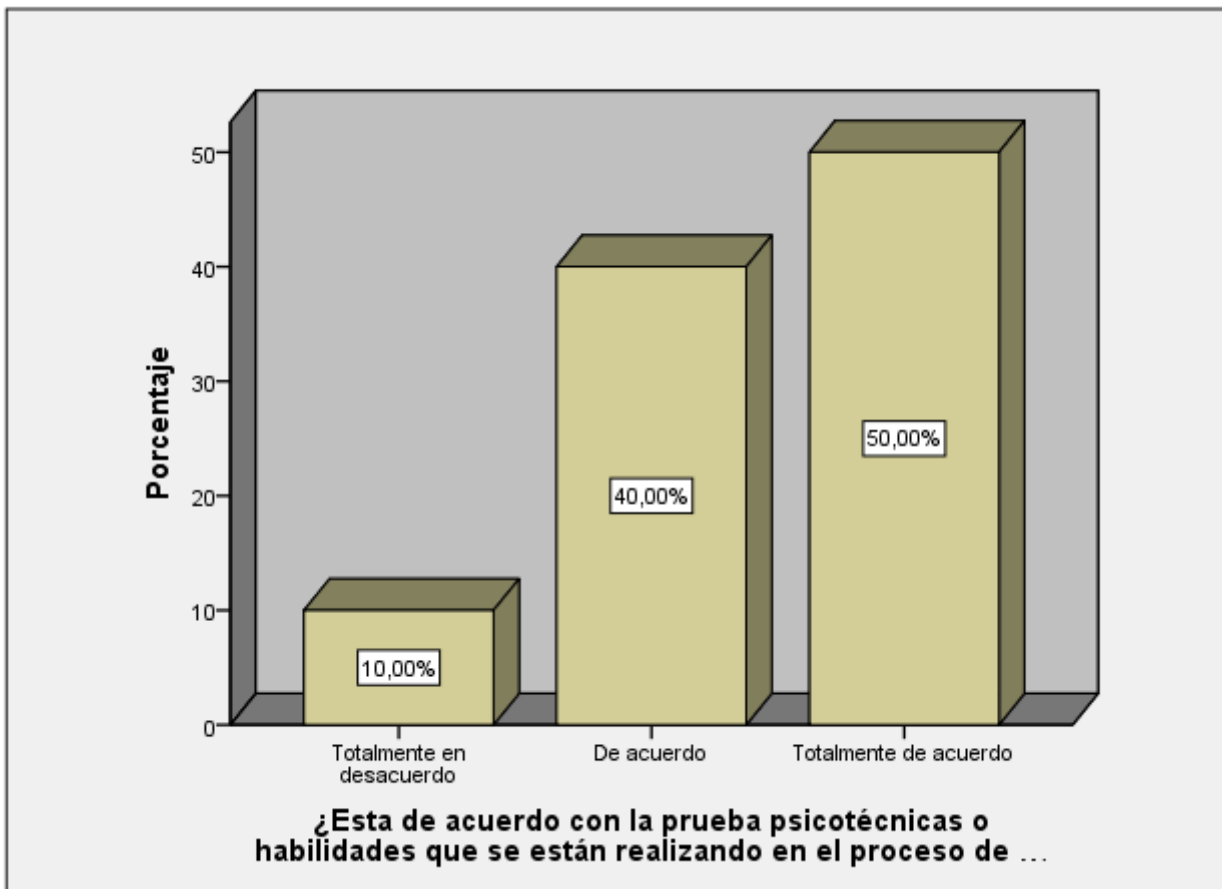
Se analiza en la tabla 28 y figura 41, que aconteció a 10 candidatos encuestados. Existe un 30% que está totalmente de acuerdo y de acuerdo con la modalidad que se está realizando las pruebas de conocimientos psicológicos, mientras que del 40%, 20% está en desacuerdo y el otro 20% son indiferentes.

Tabla 29 Post Test Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	40,0	40,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	50,0	50,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 42 Post Test Selección de Personal



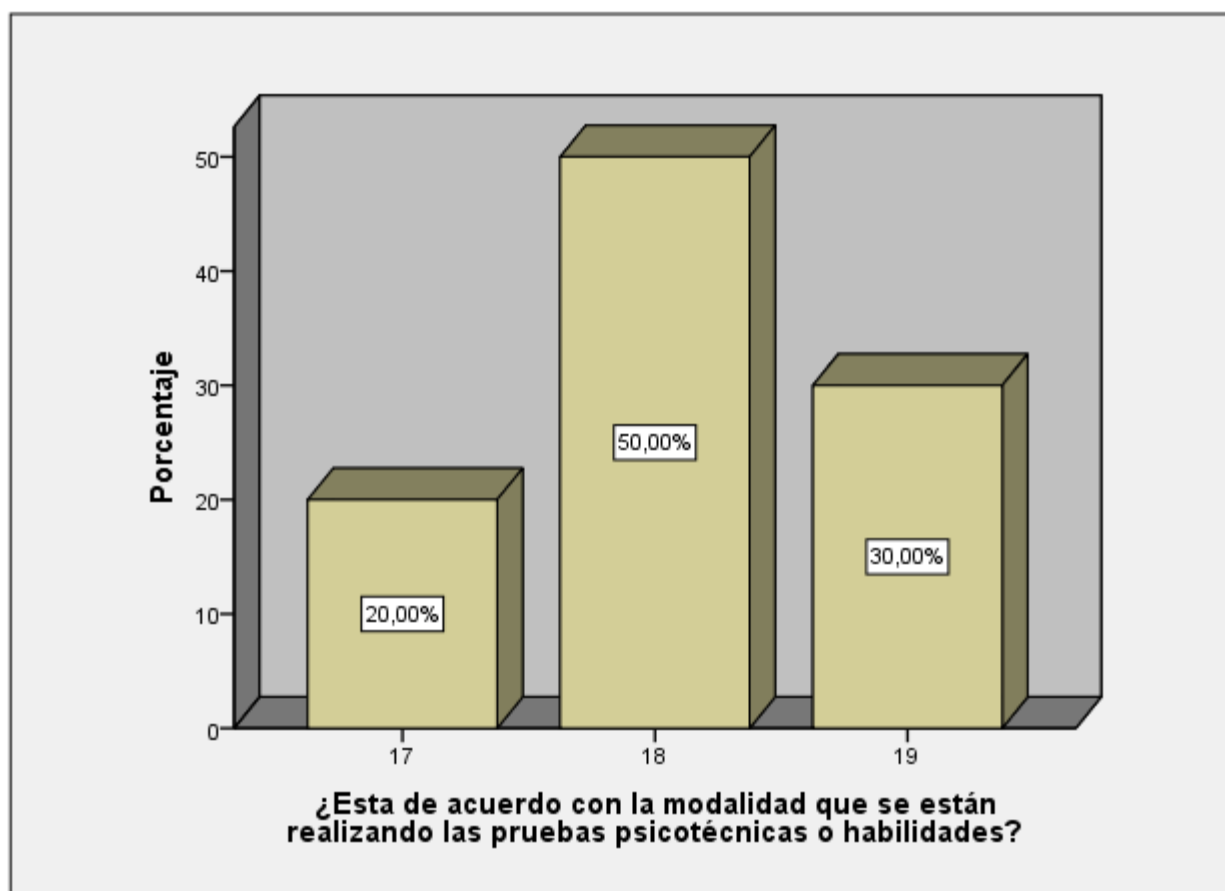
Se analiza en la tabla 29 y figura 42, donde se contempla los 10 candidatos encuestados. Existe un 50% que está totalmente de acuerdo con la prueba psicotécnica que se está realizando en Drimetco.

Tabla 30 Post Test Selección de Personal

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	50,0	50,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30,0	30,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 43 Post Test Selección de Personal



Se analiza en la tabla 30 y figura 43, donde se tiene 10 candidatos encuestados. Existe un 50% que está de acuerdo con la modalidad que a optado la empresa para realizar las pruebas psicotécnicas o de habilidades, el 30% totalmente de acuerdo y el 20% restante que es indiferente.

4.2. Análisis inferencial

Para la elaboración del análisis inferencial, es indispensable constatar las hipótesis mediante los estadígrafos de comparación con medias para señalar el mejoramiento que se ha conseguido con la implementación de la herramienta Applicant Tracking System en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Análisis de hipótesis general

Ha: La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la Empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.

Regla de decisión:

Si $p\text{valor} \leq 0.05$, la distribución es diferente a la normal (no paramétrica).

Si $p\text{valor} > 0.05$, la distribución es normal (paramétrica).

Tabla 31 Prueba de normalidad de los procesos de reclutamiento y selección de personal antes y después con estadígrafos

Pruebas de normalidad							
Tipo		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Reclutamiento y Selección de Personal	Post	,188	10	,200 [*]	,928	10	,424
	Pre	,146	10	,200 [*]	,974	10	,925

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar en la tabla 31 que la significancia de los procesos de reclutamiento y selección de personal en el pre es de ,925 y en el post es de ,424 teniendo un comportamiento paramétrico. Es por ello, para comprobar la hipótesis general se usó el estadígrafo T- Student para muestras independientes.

Contrastación de la hipótesis general

Ho: La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System no influye en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la Empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.

Ha: La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la Empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.

Regla de decisión:

Ho: $p_{\text{valor}} \geq 0.05$

Ha: $p_{\text{valor}} < 0.05$

Prueba de T – Student para muestras independientes

Tabla 32 Prueba de T – Students de la variable Reclutamiento y selección de Personal antes y después con estadígrafos

Estadísticos de grupo						
	Grupo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	Sig. (bilateral)
Reclutamiento y Selección de Personal	Pretest	10	34,50	7,352	2,325	,000
	Postest	10	55,10	3,213	1,016	,000

Fuente: Elaboración propia.

Se visualiza en la tabla 32 que el grado de significancia es de 0,000, este resultado es menor que el nivel de significancia de 0,05. Así mismo, se tienen suficientes pruebas estadísticas para rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la Empresa Drimetco S.A.C.

Análisis de la primera hipótesis específica

Ha: La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de reclutamiento de la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.

Regla de decisión:

Si $p_{\text{valor}} \leq 0.05$, la distribución es diferente a la normal (no paramétrica).

Si $p_{\text{valor}} > 0.05$, la distribución es normal (paramétrica).

Tabla 33 Prueba de normalidad en el proceso de reclutamiento antes y después con estadígrafos

Pruebas de normalidad							
Tipo		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Reclutamiento	Post	,254	10	,067	,833	10	,036
	Pre	,313	10	,006	,761	10	,005

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que en la tabla 33, que el grado de significancia en el proceso de reclutamiento en el pre es de ,005 y en el post es de ,036 obteniendo un comportamiento no paramétrico. Por ello, nos permite compara la hipótesis general haciendo uso del estadígrafo U de Mann – Whitney para muestras independientes.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Ho: La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System no influye en el proceso de reclutamiento de la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.

Ha: La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de reclutamiento de la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.

Regla de decisión:

Ho: $p\text{valor} \geq 0.05$

Ha: $p\text{valor} < 0.05$

Prueba de T – Student para muestras relacionadas

Tabla 34 Prueba de U de Mann – Whitney de la Dimensión Reclutamiento antes y después con estadígrafos

Estadísticos de contraste	
	Reclutamiento
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	55,000
Z	-3,845
Sig. asintót. (bilateral)	,000

Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	,000 ^b
-----------------------------------	-------------------

Fuente: Elaboración propia.

Se visualiza en la tabla 34 que la significancia es de 0,000, este resultado es menor que el nivel de significancia de 0,05. Así mismo, existen autosuficientes pruebas estadísticas para rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de reclutamiento de la empresa Drimetco S.A.C.

Análisis de la segunda hipótesis específica

Ha: La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de selección de personal de la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.

Regla de decisión:

Si $p\text{valor} \leq 0.05$, la distribución es diferente a la normal (no paramétrica).

Si $p\text{valor} > 0.05$, la distribución es normal (paramétrica).

Tabla 35 Prueba de normalidad en el proceso de selección de personal antes y después con estadígrafos

Pruebas de normalidad							
	Tipo	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección de Personal	Post	,200	10	,200*	,885	10	,148
	Pre	,154	10	,200*	,958	10	,762

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 35, se puede observar que la significancia en el proceso de reclutamiento en el pre es de ,762 y en el post es de ,148 teniendo un comportamiento paramétrico

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Ho: La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System no influye en el proceso de selección de personal de la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.

Ha: La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de selección de personal de la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.

Regla de decisión:

Ho: $p\text{valor} \geq 0.05$

Ha: $p\text{valor} < 0.05$

Prueba de T – Student para muestras independientes

Tabla 36 Prueba de T - Student de la Dimensión Selección de personal antes y después con estadígrafos

Estadísticos de grupo						
	Grupo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	Sig. (bilateral)
Selección de Personal	Pretest	10	24,80	5,493	1,737	,000
	Postest	10	37,00	3,127	,989	,000

Fuente: Elaboración propia.

Se visualiza en la tabla 36, el grado de significancia que corresponde a 0,000, este resultado es menor que el nivel de significancia de 0,05. Así mismo, existen autosuficientes pruebas estadísticas para desestimar la hipótesis nula. En otras palabras, La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de selección de personal de la empresa Drimetco S.A.C.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se expuso como objetivo general "Determinar cómo influye la implementación de la herramienta Applicant tracking systems en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Drimetco S.A.C", de igual forma, identificar la influencia de la variable independiente "Applicant Tracking System" con relación a las dimensiones pertenecientes a la variable dependiente, es decir "Proceso de reclutamiento y selección de personal".

El estudio encontró que, la aplicación del Applicant Tracking System influyó en el proceso de reclutamiento y selección de personal, cuyo desenlace en el pretest fue de 34.5 puntos y en el post test 55.1, obteniendo un incremento del 59.7%. Estos resultados fueron comprobados a través de la prueba paramétrica de T - Student dando una significancia menor del 0,05 demostrando una relación favorablemente positiva; es así como se comprueba que la aplicación del Applicant Tracking System en base al software Zoho Recruit influyó en la mejora del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Drimetco S.A.C, permitiendo así encontrar al candidato adecuado que requiere la empresa, asimismo, da soluciones a distintos sucesos del proceso de la administración del capital humano, como la gestión de las ofertas de empleo, filtración de curriculum vitae, comunicación directa y rápida con los candidatos. De tal forma los resultados se pueden contrastar con el trabajo realizado por Galián (2018) quien determina que el Applicant Tracking System permite facilitar el proceso de contratación, permitiendo ahorrar tiempo y dinero, mejorando la precisión de la búsqueda de candidatos, la automatización de las actividades en los procesos de gestión de talento humano. Asimismo, precisa que los precios de los softwares relacionados al ATS son adaptables a las necesidades de las empresas, además dicho software automatiza los procesos de interacción y elección de personal, permitiendo darles mayor celeridad a las actividades. Efectivamente el ATS, ayuda a gestionar y automatizar los procesos de reclutamiento hasta la contratación, dado que la competencia por el talento humano se ha vuelto uno de los problemas más difíciles para los reclutadores, es así, que haciendo uso de software de gestión permite actualizar y personalizar las páginas de bolsa de empleo, impulsa la marca de la organización, mejora la

experiencia de los candidatos, ahorra tiempo, dinero y se encuentra a los candidatos idóneos, dejando de esa manera, los procesos tradicionales de gestión talento humano. Asimismo, Vélez y Romero (2021) manifiestan que el Zoho Recruit es un sistema íntegro del proceso de contratación, gestionando de esa manera una base total de currículos, candidatos, clientes, entre otros permitiendo gestionar las solicitudes de trabajo y el seguimiento de ellos. En efecto, el ATS permite la actualización continua de los datos, permitiendo adecuadamente los procesos de formación e inserción laboral. En efecto, el software Zoho Recruit es un sistema basado en la nube, el cual está vinculado a diversas soluciones de reclutamiento y selección, así como, la aceleración en los procesos de reclutamiento, redefinir las pruebas, publicación de las ofertas laborales en distintos portales empleo y redes sociales, asimismo mejora la calidad de la contratación del talento.

Es preciso señalar, que la primera hipótesis específica fue: La aplicación del Applicant Tracking System influyó en el proceso de reclutamiento, cuyo resultado se puede observar mediante la Tabla 14 y 18, el porcentaje de reclutamiento en función a las herramientas de anuncios aplicados para el reclutamiento externo, donde en el pretest se obtuvo como calificación que solo el 10% está totalmente de acuerdo, el 20% indiferente, el 30% en desacuerdo y por último el 40% totalmente en desacuerdo. Por otro lado, en el post test se obtuvo como resultado que el 70% está de acuerdo y el 30% está totalmente de acuerdo, con el uso de las actuales herramientas de anuncios para el reclutamiento externo. Estos resultados fueron comprobados mediante la prueba no paramétrica de Mann Whitney dando una significancia menor del 0,05 demostrando una relación favorablemente positiva; es así como se constata que la aplicación del Applicant Tracking System en base al software Zoho Recruit influyó en la mejora del proceso de reclutamiento personal en la empresa Drimetco S.A.C, permitiendo generar adecuadamente las ofertas de empleo y publicarlas en los distintos portales de empleo, como también nos permite importar las ofertas laborales publicadas en distintas plataformas virtuales. Por otro lado, se puede generar la recepción y la revisión de curriculum vitae mediante la herramienta Zoho Recruit, donde nos permite filtrar la hoja de vida en función a lo que requiere la empresa. Con el propósito de contar con el candidato idóneo. El resultado

obtenido de la primera hipótesis tiene afinidad con lo planteado por El founti (2018) donde indica lo importante que son las plataformas virtuales asociado en los procesos de gestión de talento humano para la adecuada contratación de talento humano, asimismo los anuncios de empleo tienen un poder significativo para dirigirse a los candidatos pasivos y activos por medio de las redes más usadas como: Facebook, Twitter e Instagram. Por otro lado, las empresas deben hacer uso de un sistema de seguimiento de candidatos (ATS) para ubicar a los candidatos idóneos de manera más rápida y sencilla, además se basa en establecer las ofertas de empleo en los canales de comunicación virtual. En efecto, las entidades cada vez reconocen el alcance del uso de las redes sociales para llegar de manera mucho más rápida a la vista de los candidatos, sin embargo, aún existen empresas que siguen haciendo uso de los procesos tradicionales. Por otro lado, hacer uso de las redes sociales, permite tener información mayor enfoque de los antecedentes, facilidad de alcanzar a los candidatos apropiados para el puesto de trabajo requerido, mayor rentabilidad, empleando la red de LinkedIn donde se puede acceder para difundir ofertas de empleo en sus distintas opciones gratuitas. Asimismo, atribuyendo el uso del Sistema de seguimiento de candidatos, otorga la seguridad, automatización y precisión en la búsqueda adecuada de los candidatos en la empresa Drimetco SAC. Por otro lado, De Piero (2019) manifiesta que las redes sociales son canales que aportan de manera relevante para las empresas en función a la gestión de capital humano, en definitiva el Zoho Recruit permite aligerar los procesos de reclutamiento, selección y contratación de talento, permitiendo que los sitios web de la empresa se actualicen continuamente mediante las publicaciones en Facebook, Twitter e Instagram, como en los portales de empleo. Efectivamente, el uso de las redes sociales ha traído consigo un resultado favorable al momento de publicar las ofertas de empleo, dado que permite contar con distintos candidatos pasivos y activos a elegir, además hacer empleo del software Zoho Recruit ha permitido incrementar la seguridad y la elección apropiado de los candidatos en la empresa Drimetco SAC.

Respecto a la segunda hipótesis, la cual fue: La aplicación del Applicant Tracking System influyó en el proceso de reclutamiento, cuyo resultado promedio en el pretest fue de 24.8 puntos y en el post test de 37 puntos, obteniendo un

incremento del 49.2%. Estas deducciones fueron comprobados mediante la prueba paramétrico de T - Student dando una significancia menor del 0,05 demostrando una relación favorablemente positiva; es así como se constata que la aplicación del Applicant Tracking System en base al software Zoho Recruit influyó en la mejora del proceso de selección personal en la empresa Drimetco S.A.C, permitiendo personalizar las pruebas ya establecidas por la misma herramienta como la entrevista conductual, habilidades blandas y parámetros técnicos, como también generar nuevas pruebas. Además, permite gestionar una base de datos de los candidatos, donde se incluyen a los candidatos recientes, seleccionados, con mejor calificación, entre otros. De tal forma los resultados se pueden contrastar con el trabajo realizado por El Founti (2018) quien determina que el Applicant Tracking System permite agilizar los procesos de contratación, siendo efectivos en los pasos de la selección de talento, además los Software vinculados al ATS permite el ahorro de tiempo, ayudando de esa manera a la organización a crecer mucho más rápido, facilitando el proceso de contratación, permitiendo ahorrar tiempo y dinero. Por otro lado, para incorporar un Sistema de seguimiento de candidatos, se debe considerar las necesidades, limitaciones, costo, capacidad e integración; del mismo modo, se refleja una lista de adaptación de Sistema de Seguimiento de Candidatos como el Zoho Recruit, Recruitee, iCIMS Recruit, Jobvite, Greenhouse, SmartRecruiters, RecruitBPM, Alongside, Freshteam y BreezyHR. Sin lugar a dudas, el ATS ha permitido gestionar favorablemente los procedimientos de la administración del talento humano, facilitando la carga de trabajo para los reclutadores, sin embargo, en función de las necesidades actuales de la empresa se dio a elegir el software Zoho Recruit, el cual engloba de manera completa lo necesario para contratar al candidato competente, es así, que haciendo uso de esta plataforma, ha permitido automatizar la lectura del cv, como también ejecutando revisiones de los antecedentes de cada candidato como las recomendaciones, asimismo se genera la filtración y elección de los candidatos a evaluar con las pruebas de conocimiento, psicológico y personalizadas enfocados a la empresa, continuando así, la siguiente evaluación que consta de la entrevista con el reclutador.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación, se cerciora que el Sistema de seguimiento de candidatos (ATS), influyó en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Drimetco SAC; debido que al emplear la prueba de T-Student, se tuvo un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0,05. El resultado obtenido en el pretest fue de 34.5 puntos y en el post test es de 55.1 puntos, donde los candidatos consideran que el uso del Applicant Tracking System en función al software Zoho Recruit mejoró el proceso de reclutamiento y selección de personal, consiguiendo así un puntaje del 59.7% de incremento. Esto quiere decir que se cumplió con el objetivo general de estudio.

Así mismo, se concluyó que al aplicar el Applicant Tracking System influyó en el proceso de reclutamiento en la empresa Drimetco SAC, debido que al emplear la prueba de U de Mann – Whitney se obtuvo como resultado la significancia de 0.000 que a su vez es menor a 0.05. Además, se puede constatar en la Tabla 14 y 18, el porcentaje de reclutamiento en función a las herramientas de anuncios aplicados para el reclutamiento externo, donde en el pretest se obtuvo como calificación que solo el 10% está totalmente de acuerdo, el 20% indiferente, el 30% en desacuerdo y por último el 40% totalmente en desacuerdo. Por otro lado, en el Postest se obtuvo como resultado que el 70% está de acuerdo y el 30% está totalmente de acuerdo, con el uso de las actuales herramientas de anuncios para el reclutamiento externo. De lo cual, se pudo apreciar en los resultados del pre y post test en función a la dimensión de reclutamiento, la gran diferencia que ha favorecido los buenos procesos que han beneficiado la gestión de talento humano con relación al ATS. Esto quiere decir que se cumplió con el primer objetivo específico del estudio.

Finalmente, se concluyó que la aplicación del Applicant Tracking System influyó en el proceso de selección en la empresa Drimetco SAC. Al emplear la Prueba del T-Student arrojó un grado de significancia de 0.000 siendo esta cifra menor a 0,05. El resultado obtenido en el pretest fue de 24.8 puntos y en el post test es de 37 puntos, donde los candidatos consideran que el proceso de selección es alto, consiguiendo así un 49.2 % de incremento. Esto quiere decir que se cumplió con el segundo objetivo específico del estudio.

VII. RECOMENDACIONES

En el presente trabajo se desarrolló la aplicación del Applicant Tracking System mediante la herramienta tecnológica Zoho Recruit en su versión gratuita debido a que la empresa de servicios se encuentra con bajos recursos. Es así, que se recomienda la implementación de dichas plataformas en su versión gratuita o con un estándar accesible a lo que puede contratar la empresa, ya que se podrá tener diversas opciones para analizar los resultados como reportes de los candidatos, Asimismo, se sugiere el estudio de los procesos de estrategias de marketing, oportunidades de ventas, conexión con la página web y de las plataformas virtuales para mejorar el posicionamiento e incrementar las ventas.

Asimismo, se sugiere dar capacitación constante a los trabajadores del área de recursos humanos de tal manera que puedan estar calificados para poder manejar la herramienta Zoho Recruit y así poder tener un mejor control de los candidatos, facilitando el manejo de los procedimientos de captación y selección, disminuyendo los problemas en la demora de acceder a la información de los candidatos, como también la desorganización de los documentos, teniendo el talento humano adecuado para la buena gestión de la empresa Drimetco SAC.

Finalmente, respecto a la elección del Sistema de Seguimiento de Candidatos (ATS) para la empresa Drimetco SAC, se podrá lograr diferenciarse de la competencia, a través de la implementación del software Zoho Recruit de tal manera ayudará al crecimiento de la organización en la medida que los procesos de reclutamiento y selección de personal puedan tener un rápido manejo y control del requerimiento de personal para los distintos puestos que va a requerir. Se recomienda, prestar la debida atención a fin de que ayude de manera correctiva a los procesos que se han estado llevando de modo incorrecto.

REFERENCIAS

ARMIJOS, Franklin, BERMÚDEZ, Aaron y MORA, Norman, 2019. Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad* [en línea]. Ecuador: vol.11, no. 4, pp. 163-170 [consulta: mayo de 2021]. ISSN 2218-3620. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163.

RODRIGUEZ, Edgar, 2016. *Seguimiento al proceso de reclutamiento y selección de personal 2.0 en la embotelladora de Colima S.A de C.V* [en línea]. Informe técnico. Villa de Álvarez: Instituto Tecnológico de Colima [consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://www.coursehero.com/file/p3n1pq78/Objetivos-Dar-seguimiento-a-los-procedimientos-de-reclutamiento-y-selecci%C3%B3n-de/>.

SOTNIKOVA, Yuliia, et al.,2020. Digital Technologies in HR Management. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development* [en línea]. Ucrania: vol.42, no.4, pp. 4-6. [consulta: 11 junio 2021]. ISSN 2345-0355. Disponible en: <https://doi.org/10.15544/mts.2020.54>.

ZINTL, Alexandra, 2015. *War for talent - Recruitment within the financial services provider Company X* [en línea]. Tesis de licenciatura. Reino Unido:Tampere University of Applied Sciences [consulta: junio de 2021]. Disponible en: <https://www.theseus.fi/handle/10024/97384>.

KSHETRI, Zintl, 2020. *Artificial intelligence in human resource management in the Global South* [en línea]. Tesis de grado. Estados Unidos: University of North Carolina [consulta: junio de 2021]. Disponible en: https://aisel.aisnet.org/amcis2020/org_transformation_is/org_transformation_is/27/.

MARROQUÍN OVANDO, Belter, 2019. *Human resource management as a system oriented and applied to the recruitment of personnel online* [en línea]. Tesis Doctoral: Guatemala. Universidad Mariano Galvez de Guatemala [consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://glifos.umg.edu.gt/library/index.php?title=60277&lang=es%20%20&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@classification=361@mode=&recnum=3&mode=>

MURILLO TULMO, Pamela, 2015. *Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados "Mercanaxx" del cantón los bancos, provincia de Pichincha* [en línea]. Tesis Doctoral: Ambato. Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES [consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEAN013-2015.pdf>.

MOYA SERRAT, Evelyn y CALLEJAS PIZANAN, Lia, 2015. *Análisis diseño e implementación de un sistema de gestión de talento humano en la comunidad salesiana San Juan Bosco* [en línea]. Tesis Doctoral: Guayaquil. Universidad Politécnica Salesiana [consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/10342>.

QUIRÓS TOMÁS, Francisco, 2015. *Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial* [en línea]. Tesis Doctoral: Sevilla. Universidad de Sevilla [consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/38448/Ejemplar%20completo%20TESIS%20DOC%20TORAL%20F%20J%20Quiros%20Tomas%20Analisis%20de%20las%20tendencias%20en%20Gesti%C3%B3n%20de%20los%20Recursos%20Humanos%20desde%20una-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

BALAREZO LÓPEZ, Ana, 2020. *Recursos humanos 4.0 y las competencias del empleado* [en línea]. Trabajo fin de grado. Ambato: Universidad Técnica de Ambato [consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31549>.

TORRES NAVARRO, Raúl, 2017. *Web application to monitor candidates and control key performance indicators in processes and selection of human resources* [en línea]. Trabajo fin de grado. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid [consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/27762>.

LINDSTROM, Jerry, 2018. *ATS in supporting positive Employer Brand: How can Applicant Tracking System support in building Employer Brand?* [en línea]. Tesis de Licenciatura. Reino Unido: Helsinki Metropolia University of Applied Sciences [consulta: junio de 2021]. Disponible en: <https://www.theseus.fi/handle/10024/147185>.

MANCO CUYA, Claudia, 2016. *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016* [en línea]. Tesis Doctoral. Perú: Universidad César Vallejo [consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16208>.

SÁNCHEZ OVIEDO, Erik, 2016. *Las herramientas virtuales y su influencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal en las medianas empresas de Lima, en el año 2015* [en línea]. Trabajo fin de grado. Lima: Universidad Tecnológica del Perú [consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2336>.

ROJAS PACHAS, Daniel y YAURI RIVERA, Daniel, 2018. *Análisis del uso de sistemas informáticos especializados en recursos humanos para incrementar la eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de mandos medios de la mediana empresa del sector inmobiliario de Lima Metropolitana* [en línea]. Tesis Doctoral. Lima: Universidad peruana de ciencias aplicadas [consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/624939?show=full>.

CHOQUECAHUANA DONGO, July y PICONA CCAYHUARI, Nelly, 2018. *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional micaela bastidas de Apurímac, 2016* [en línea]. Tesis Doctoral. Abancay: Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac [consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/595>.

ZUÑIGA PARI, Dina y ZUÑIGA PARI July, 2016. *La integración estratégica y el desempeño del capital humano en la oficina de desarrollo humano del gobierno regional de Huancavelica - año 2015* [en línea]. Tesis Doctoral. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica [consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1041>.

PANTOJA, Gabriela, 2019. Human talent management in micro, small, and medium service companies in Colombia: approaches to an organizational diagnosis model. *Revista Escuela de Administración de Negocios* [en línea]. Colombia: vol.1, no. 87, pp. 13-26. [consulta: junio 2021]. Disponible en: <http://ean2.metarevistas.org/index.php/Revista/article/view/2441>.

TORRES, Edward, 2018. Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión* [en línea]. Colombia: vol. 10, no. 2, pp. 103-117. [consulta: junio 2021]. ISSN 2145-1389. Disponible en: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.06>.

CASTELLANO DE LA TORRE UGARTE, Franco, 2013. *Propuesta de mejora del procesos de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería* [en línea]. Tesis Doctoral. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas [consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/305056>.

MORENO, Juan, 2016. *The automation of processes and human work. IEEM Business Magazine* [en línea]. Uruguay: vol. 19, no. 3, pp 38-38. [consulta: junio 2021]. ISSN 2301-1181. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=119444244&lang=es&site=ehost-live>.

MARTÍNEZ-MORÁN, Pedro, FERNÁNDEZ-RICO, Jose y DÍEZ-RUIZ, Fernando, 2020. Digitalización en la gestión del talento. *Revista Capital Humano* [en línea]. España: vol.1, no.350 [consulta: junio de 2021]. ISSN 1130-8117. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=141535829&lang=es&site=ehost-live>.

SARDI, Beatriz y TROILO, Fernando, 2020. Entrevistas de Selección de Personal Mediadas por Tecnología: la perspectiva de sectores. *Fuente Académica Premier* [en línea]. CEMA Working Papers: Serie Documentos de trabajo, no.737, pp. 1-50. [consulta: abril de 2020]. ISSN 1668-4575. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsrep&AN=edsrep.p.cem.doctra.737&lang=es&site=eds-live>.

LAZANOVA, Teodora, 2019. Innovations in human resources management. *Economy & Business* [en línea]. Bulgaria: vol.13. [consulta: mayo de 2021]. ISSN 1314-7242. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Teodora-Lazarova/publication/337759888_Innovations_in_Human_resources_Management/links/5de8eda9a6fdcc283706b56b/Innovations-in-Human-resources-Management.pdf.

RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, José y CALCERRADA SERRANO, Sara, 2020. The importance of managing the recruitment, selection and socialization process in the bus sector: a success story. *Revista Espacios* [en línea]. Venezuela: vol. 41, no. 3, pp. 18 - 32 [consulta: mayo de 2021]. ISSN 0798 1015. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>.

ANTEZANA, Paula y LINKIMER, Madai, 2015. El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva. *Revista caja de herramientas para empresas inclusivas* [en línea]. Costa Rica: Asociación Empresarial para el Desarrollo, pp. 1-20 [consulta: mayo de 2021]. ISBN 978-9968-794-68-8. Disponible en: <https://depositodeguias.wordpress.com/2018/04/29/guia-el-proceso-de-reclutamiento-seleccion-e-induccion-de-una-empresa-inclusiva-en-pdf/>.

CHIAVENATO, Idalberto, 2009. Gestión de talento humano. 3ª ed. México: Ricardo del Bosque. ISBN 9789701073407.

NARANJO, Rodrigo, 2012. El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión* [en línea]. Colombia: no.32, pp. 83-114 [consulta: junio 2021]. ISSN 1657-6276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932005>.

DÍAZ BRETONES, Francisco, 2020. Reclutamiento y selección de personal y acogida. *Psicología de los Recursos Humanos* [en línea]. Madrid: Pirámide, pp 101-134 [consulta:

junio 2021]. ISBN 978-84-3668-2234-2. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2864307>.

ROJAS, Ruth y VILCHEZ, Stefany, 2018. *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús-Lima, Enero 2018* [en línea]. Tesis de posgrado. Perú: Universidad Norbet Wiener [consulta: junio de 2021]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/1711>.

MARTÍNEZ, O.L y VARGAS, T, 2019. Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección de personal en función del desarrollo local. *COODES* [en línea]. Cuba: vol.7, no.2, pp. 225-242. [consulta: junio 2021]. ISSN 2310-340X. Disponible en: <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/241>.

FERIA-AVILA, Hernán, MANTILLA, Magarita y MANTECÓN, Silverio, 2020. The Interview and the Survey: Methods or Techniques of Empirical Inquiry?. *Revista*

Didascalía [en línea]. Cuba: CEPUT, vol.9, no.3 [consulta: junio de 2021]. ISSN 2224-2643. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391> .

ALONSO, Pamela, MOSCOSO, Silvia y CUADRADO, Dámaris, 2015. Personnel selection procedures in small and medium-sized Spanish companies. *Journal of work and organizational psychology* [en línea]. España, vol.31, no. 2[consulta: junio de 2021]. ISSN 1576-5962 Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596215000201>.

FLORES DÁVILA, Jaime, et al., 2018. La contratación de personal en la administración de talento humano. *Observatorio de la economía latinoamericana* [en línea]. Ecuador, no.2. [consulta:10 junio 2021]. ISSN 1696-8352. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/personal-talento-humano.html>.

LIZUREK, Marian y CANNIZZARO, Ezequiel, 2016. Reclutamiento, selección e inducción. Aplicación en los cargos operativos de las organizaciones mipymes de alojamiento turístico de Santa Teresita Partido de la Costa Atlántica Bonaerense. *Revista electrónica CECIET* [en línea].Argentina, vol. 10, no.5, pp. 1-19.[consulta: junio 2021]. ISSN 1852-4583. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=hjh&AN=120838705&lang=es&site=ehost-live>.

DÁVILA,P. Pablo, 2015. Caja de herramientas para planes de investigación aplicado a las ciencias empresariales. 1ª ed. Ecuador: Iván Carrera. ISBN: 9789942216458.

MOUSALLI KAYAT, Gloria, 2015. *Método y Diseños de investigación cuantitativo*. [en línea]. 1ª ed. Venezuela .[consulta: junio 2021] DOI 10.13140. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa.

RAMOS, Carlos, 2020. Los alcances de una investigación. *Revista Ciencia America* [en línea]. Ecuador, vol.9, no.3[consulta: junio de 2021]. ISSN 1390-9592. Disponible en: <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/336>.

CHÁVEZ VALDEZ, Sarah y ESPARZA DEL VILLAR, Óscar, 2019. Diseños pre experimentales y cuasi experimentales aplicados a las ciencia sociales y la educación. *Enseñanza e Investigación en Psicología* [en línea]. México, vol.2, no.2 [consulta: junio de 2021]. Disponible en: <https://revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/104>.

ROJAS, Daniel y YAURI, Daniel, 2018. Análisis del uso de sistemas informáticos especializados en recursos humanos para incrementar la eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de mandos medios de la mediana empresa del sector inmobiliario de Lima Metropolitana [en línea].Tesis de Licenciatura. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas [consulta: junio de 2021]. Disponible en:<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/624939?show=full>.

GÓMEZ, Francisco, 2019. The importance of e-recruitment in modern human resource management. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies* [en línea]. España, vol. 6, no.2 [consulta: junio de 2021]. ISSN 2387-0184. Disponible en: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/17184/La-importancia.pdf?sequence=2>.

GARCÍA BELEÑO, Anyi, BRITO BOLÍVAR, María y BARRIOS MONTERO, Andres, 2020. *Modelo de Gestión del talento humano en las cooperativas de transporte de Santa Marta* [en línea]. Tesis doctoral. Santa Marta: Universidad cooperativa de Colombia [consulta: junio de 2021]. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18474/2/2020_modelos_gestion_talento_humano.pdf.

ROMERO, Jorge, 2016. New trends in recruitment and selection of personnel [en línea]. Trabajo de fin de grado. España: Universidad Miguel Hernandez de Elche [consulta: junio de 2021]. Disponible en: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>.

ARIAS- GÓMEZ, Jesús, VILLASIS-KEEVER y MIRANDA NOVALES, Maria, 2016. El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México* [en línea]. México, vol.63, no.2 [consulta: junio de 2021]. ISSN 0002-5151. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>.

GALLARDO, E. Eliana, 2017. Metodología de la investigación. 4ª ed. Perú: Miguel Córdova. ISBN: 9786124196.

HERNÁNDEZ, Sandra y AVILA, Danae, 2020. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las ciencias económico administrativas del ICEA* [en línea]. México, vol.9, no.17 [consulta: junio de 2021]. ISSN 2007-4913. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive>.

LÓPEZ, Emerson y JUÁREZ, Luis, 2019. Escala para evaluar artículos Científicos en Ciencias Sociales y Humanas-EACSH. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación* [en línea]. México, vol.17, no.4 [consulta: junio de 2021]. ISSN 1696-4713. Disponible en: <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/reice2019.17.4.006>.

MATEUS, Erika y CÉSPEDES, Viviana, 2016. Validez y confiabilidad del instrumento "Medición de la autoeficacia percibida en apnea del sueño" - SEMSA. *Aquichan* [en línea]. Colombia, vol.16, no.1 [consulta: junio de 2021]. ISSN 1657-5997. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972016000100008.

RODRÍGUEZ, Andrés y PÉREZ, Alipio, 2017. Scientific methods of inquiry and construction of knowledge. *Revista EAN* [en línea]. Cuba, no.82 [consulta: junio de 2021]. ISSN 0120-8160 Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=124942899&lang=es&site=ehost-live>.

RENDÓN-MACÍAS, Mario, VILLASIS-KEEVE, Miguel y MIRANDA-NOVALES, Maria, 2016.

Descriptive statistics. Revista Alergia México [en línea]. México, vol.63, no.4 [consulta: junio de 2021]. ISSN 0002-5151. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755026009>.

PÉREZ, T. Haroldo, 2008. Estadística para las ciencias sociales, del comportamiento y de la salud. 3ª ed. México: José Pérez. ISBN 9786074813456.

EL FOUNTI-KHSIM, Omar, 2018. How to utilize recruitment software for reaching inactive applicants through social media [en línea]. Tesis de Licenciatura. Finlandia. Hamen, University of Applied Sciences [consulta: octubre de 2021]. Disponible en: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/158989/Final%20thesis%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

GALIÁN-JIMÉNEZ, María, 2018. Nuevas tendencias en los procesos de reclutamiento y selección de personal [en línea]. Tesis de Grado en Administración y Dirección de Empresas. España, Universidad de Jaén [consulta: octubre de 2021]. Disponible en: <http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/7907/1/TFG-%20GALIAN%20JIMENEZ%2C%20MARIA.pdf>

DE PIERO, Lia, 2019. Marca empleadora como atracción y retención del talento humano [en línea]. Tesis de Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos. Chile, Universidad Siglo XXI [consulta: octubre de 2021]. Disponible en: https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/18460/DE%20PIERO_Lia%20Victoria%20-%20Lia%20D%20P.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VELEZ-SAN MARTIN, Bryan y ROMERO-SÁNCHEZ, Efrén, 2021. Sistema web y móvil para administrar los procesos de formación e inserción laboral por parte de la Fundación Fundet [en línea]. Tesis de Grado. Ecuador, Universidad Agraria del Ecuador [consulta: noviembre de 2021]. Disponible en: <https://cia.uagraria.edu.ec/Archivos/ROMERO%20SANCHEZ%20EFREN%20M AURICIO.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de la variable dependiente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medida	Escala de Valoración	Niveles y rangos
Variable dependiente: Procesos de reclutamiento y selección de personal	El proceso de reclutamiento y selección de personal es el conjunto de herramientas para encontrar gente con habilidades, aptitudes y aspiraciones para trabajar, con el fin de encontrar un puesto de trabajo el cual le permita desarrollar todas esas características anteriormente mencionadas. Asimismo, este proceso permite definir el tipo de personal que la organización necesita (García, Brito y Barrio 2020).	A través de los años ha evolucionado las distintas maneras de poder realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal de tal manera que se pueda tener una decisión concreta ya que, si se hace una mala elección o una elección al azar causará numerosos costos y pérdida de tiempo invertido. Por ello, es recomendable realizar un buen proceso de reclutamiento y selección de personal utilizando metodologías y herramientas que permita la elección correcta. Para que esto se realice de manera eficiente se debe de tener toda la información correcta de los candidatos a entrevistar de tal manera que, se seleccione al candidato que tenga los conocimientos y experiencia de acuerdo al puesto de trabajo (Romero 2016).	Reclutamiento	Anuncios de Empleo	1,2	Ordinal	Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Alto (3) Medio (2) Bajo (1)
				Plataforma Laboral	3,4			
			Selección de personal	Individual	5,6			
				Grupal	7,8			
				Conocimientos generales	9,10			
				Conocimientos Psicológico	11,12			
Psicotécnicas o habilidades	13,14							

Anexo 2. Diagrama de problema



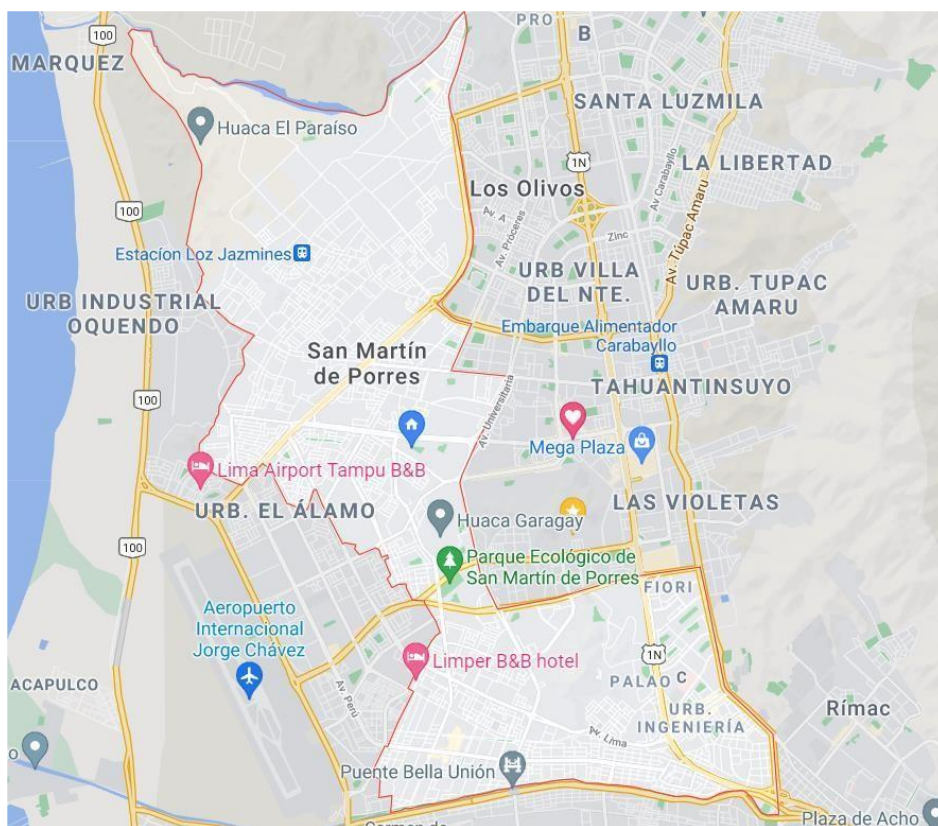
Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DI	IND	ITEMS	ESCALA	DISEÑO METODOLÓGICO
¿De qué manera la implementación de la herramienta Applicant Tracking System influye en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021?	Determinar cómo influye la implementación de la herramienta Applicant tracking systems en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.	La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la Empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.	PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	Reclutamiento	Anuncios de Empleo	1,2	Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Población : 10 Diseño de Investigación: preexperimental Instrumento para obtener datos: Cuestionario – escala de Likert Técnica para el procesamiento de datos: Programa estadístico SPSS
					Plataforma Laboral	3,4		
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Selección de personal	Individual	5,6		
¿De qué manera la implementación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de reclutamiento en la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021?	Determinar cómo influye la implementación de la herramienta Applicant Tracking System en el proceso de Reclutamiento en la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.	La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de reclutamiento de la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.			Grupal	7,8		
¿De qué manera la implementación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de selección de personal en la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021?	Determinar como influye la implementación de la herramienta Applicant Tracking System en el proceso de selección de personal en la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.	La aplicación de la herramienta Applicant Tracking System influye en el proceso de selección de personal de la empresa Drimetco S.A.C de San Martín de Porres, 2021.			Conocimientos Generales	9,10		
			Conocimientos Psicológicos	11,12				
			Psicotécnicas o habilidades	13,14				

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4. Mapa de la empresa Drimetco S.A.C



Fuente: Elaboración propia

Anexo 5. Cuestionario para medir el proceso de reclutamiento y selección de personal

Estimado postulante sírvase a responder el siguiente cuestionario en forma anónima. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa.

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Nª	Variable 1: Reclutamiento y Selección de personal	Escala				
	DIMENSIONES: RECLUTAMIENTO	1	2	3	4	5
1	¿Está de acuerdo con el tiempo que esperó para obtener una respuesta a su solicitud?					
2	¿Está de acuerdo con la herramienta de anuncios aplicados para el reclutamiento externo?					
3	¿Está de acuerdo con las campañas de reclutamiento que está realizando la empresa actualmente?					
4	¿Está de acuerdo con la manera que se ha recepcionado su curriculum vitae?					
	DIMENSIONES: SELECCIÓN DE PERSONAL					
5	¿Está de acuerdo con el tiempo establecido para las entrevistas individuales en el proceso de selección?					
6	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las entrevistas individuales?					
7	¿Está de acuerdo con el tiempo establecido para las entrevistas grupales en el proceso de selección?					
8	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las entrevistas grupales?					
9	¿Está de acuerdo con la prueba de conocimientos generales que se están realizando actualmente en el proceso de selección?					
10	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas de conocimientos generales?					

11	¿Está de acuerdo con la prueba de conocimientos psicológicos que se están realizando actualmente en el proceso de selección?					
12	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas de conocimientos psicológicos?					
13	¿Está de acuerdo con la prueba psicotécnicas o habilidades que se están realizando en el proceso de selección?					
14	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas psicotécnicas o habilidades?					

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 6. Guía de entrevista para el Gerente general de Drimetco S.A.C

Estimado Gerente General, sírvase a responder la siguiente entrevista, enfocado a responder preguntas relacionadas al proceso de Gestión de talento humano de la empresa Drimetco S.A.C.

Entrevista dirigida al Gerente General de la empresa Drimetco SAC

Nº	Variable 1: Reclutamiento y Selección de personal	Respuesta
1	¿En la actualidad la empresa cuenta con un plan sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal?	No, no contamos con un plan sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal, nosotros realizamos la selección por medio de anuncios periódicos que publicamos, además de pruebas de conocimiento, que usualmente lo hacemos todo en físico, ahí los jóvenes traen su cv, y comentan un poco de lo que realizan, pero el problema es que nos llenamos de documentos, y pues al final tenemos problemas para seleccionarlos.
2	¿Qué requisitos considera importantes para evaluar la información personal del postulante?	Considero muy importante que la persona tenga conocimiento y experiencia en lo que yo requiero, por ejemplo, si necesito a un pintor, tiene que ser un maestro, no un ayudante, ya que si fuera ese el caso, necesariamente tendré que estar presente en todos los trabajos como lo vengo haciendo hasta ahora.
3	¿Existe algún contrato de por medio entre el empleado y usted?	Si, si tenemos un contrato, en realidad es un contrato previo, ya que la duración de los trabajos usualmente es de 15 días, 30 días o más, ese contrato consta de los pagos que se le va a realizar por su tiempo de servicio.
4	¿Cada cuánto tiempo usted realiza un proceso de selección?	Pues, cada 30 días, ya que el personal que yo tengo no me rinde como espero, en este caso, nuestros trabajos son de buena calidad, no hay problema con ello, porque yo estoy presente en cada uno de ellos, el único problema es el tiempo de entrega, y eso es porque no tengo un personal adecuado, con conocimiento y experiencia como yo espero para determinados trabajos.

5	¿Tiene algún conocimiento acerca de alguna herramienta de reclutamiento y selección de personal?	No, no tengo conocimiento de alguna herramienta. En realidad no estoy muy familiarizado con el uso de herramientas digitales, solo hacemos uso de anuncios o recomendaciones de terceras personas.
---	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 8. Validez juicio de experto 1.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE DRIMETCO S.A.C

N o	VARIABLE / DIMENSION	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE DEPENDIENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIONES: RECLUTAMIENTO							
1	¿Está de acuerdo con el tiempo que esperó para obtener una respuesta a su solicitud?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo con la herramienta de anuncios aplicados para el reclutamiento externo?	X		X		X		
3	¿Está de acuerdo con las campañas de reclutamiento que está realizando la empresa actualmente?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo con la manera que se ha recepcionado su curriculum vitae?	X		X		X		
	DIMENSIONES: SELECCIÓN DE PERSONAL							
5	¿Está de acuerdo con el tiempo establecido para las entrevistas individuales en el proceso de selección?	X		X		X		
6	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las entrevistas individuales?	X		X		X		
7	¿Está de acuerdo con el tiempo establecido para las entrevistas grupales en el proceso de selección?	X		X		X		
8	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las entrevistas grupales?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo con la prueba de conocimientos generales que se están realizando actualmente en el proceso de selección?	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas de conocimientos generales?	X		X		X		
11	¿Está de acuerdo con la prueba de conocimientos psicológicos que se están realizando actualmente en el proceso de selección?	X		X		X		
12	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas de conocimientos psicológicos?	X		X		X		
13	¿Está de acuerdo con la prueba psicotécnicas o habilidades que se están realizando en el proceso de selección?	X		X		X		


14	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas psicotécnicas o habilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
----	--	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): es pertinente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ing. Lino Rodríguez Alegre DNI: 06535058 18 de junio del 2020

Especialidad del validador: Ing. Pesquero Tecnólogo



Firma del Experto Informante.

Anexo 9. Validez juicio de experto 2.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE DRIMETCO S.A.C

N o	VARIABLE / DIMENSION	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE DEPENDIENTE							
	DIMENSIONES: RECLUTAMIENTO							
1	¿Está de acuerdo con el tiempo que esperó para obtener una respuesta a su solicitud?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo con la herramienta de anuncios aplicados para el reclutamiento externo?	X		X		X		
3	¿Está de acuerdo con las campañas de reclutamiento que está realizando la empresa actualmente?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo con la manera que se ha recepcionado su curriculum vitae?	X		X		X		
	DIMENSIONES: SELECCIÓN DE PERSONAL							
5	¿Está de acuerdo con el tiempo establecido para las entrevistas individuales en el proceso de selección?	X		X		X		
6	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las entrevistas individuales?	X		X		X		
7	¿Está de acuerdo con el tiempo establecido para las entrevistas grupales en el proceso de selección?	X		X		X		
8	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las entrevistas grupales?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo con la prueba de conocimientos generales que se están realizando actualmente en el proceso de selección?	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas de conocimientos generales?	X		X		X		
11	¿Está de acuerdo con la prueba de conocimientos psicológicos que se están realizando actualmente en el proceso de selección?	X		X		X		
12	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas de conocimientos psicológicos?	X		X		X		

13	¿Está de acuerdo con la prueba psicotécnicas o habilidades que se están realizando en el proceso de selección?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas psicotécnicas o habilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): es pertinente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ing. Panta Medina Esteban Nolberto

DNI: 42112642

18 de junio del 2020

Especialidad del validador: Ing. De Sistema

Firm



rmante.

Anexo 10. Validez juicio de experto 3.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE DRIMETCO S.A.C

N o	VARIABLE / DIMENSION	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE DEPENDIENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIONES: RECLUTAMIENTO							
1	¿Está de acuerdo con el tiempo que esperó para obtener una respuesta a su solicitud?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo con la herramienta de anuncios aplicados para el reclutamiento externo?	X		X		X		
3	¿Está de acuerdo con las campañas de reclutamiento que está realizando la empresa actualmente?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo con la manera que se ha recepcionado su curriculum vitae?	X		X		X		
	DIMENSIONES: SELECCIÓN DE PERSONAL							
5	¿Está de acuerdo con el tiempo establecido para las entrevistas individuales en el proceso de selección?	X		X		X		
6	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las entrevistas individuales?	X		X		X		
7	¿Está de acuerdo con el tiempo establecido para las entrevistas grupales en el proceso de selección?	X		X		X		
8	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las entrevistas grupales?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo con la prueba de conocimientos generales que se están realizando actualmente en el proceso de selección?	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas de conocimientos generales?	X		X		X		
11	¿Está de acuerdo con la prueba de conocimientos psicológicos que se están realizando actualmente en el proceso de selección?	X		X		X		
12	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas de conocimientos psicológicos?	X		X		X		

13	¿Está de acuerdo con la prueba psicotécnicas o habilidades que se están realizando en el proceso de selección?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	¿Está de acuerdo con la modalidad que se están realizando las pruebas psicotécnicas o habilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Guido Trujillo Valdiviezo DNI: 25570359 18 de junio del 2020

Especialidad del validador: Especialista en Metodología de la Investigación y Estadística.

Anexo 10. Vista de variables del cuestionario (Pretest)



Firma del Experto Informante.

Anexo 11. Vista de datos del cuestionario (Pretest)

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Candidatos	Cadena	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Izquierda	Nominal	Entrada
2	Tipo	Cadena	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Izquierda	Nominal	Entrada
3	Pregunta1	Numérico	8	0	¿Está de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Pregunta2	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	Pregunta3	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Pregunta4	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	Pregunta5	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	Pregunta6	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	Pregunta7	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	Pregunta8	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	Pregunta9	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	Pregunta10	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	Pregunta11	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	Pregunta12	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	Pregunta13	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	Pregunta14	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	Dimensión1	Numérico	8	0	Reclutamiento	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
18	Dimensión2	Numérico	8	0	Selección de P...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	Variable	Numérico	8	0	Reclutamiento ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
20	Grupo	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21											
22											
23											
24											

Anexo 12. Vista de variables del cuestionario (Postest)

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	Candidatos	Tipo	Pregunta1	Pregunta2	Pregunta3	Pregunta4	Pregunta5	Pregunta6	Pregunta7	Pregunta8	Pregunta9	Pregunta10	Pregunta11	Pregunta12	Pregunta13	Pregunta14	Dir
1	C_1	Pre	En desacu...	Totalmente...	Indiferente	En desacu...	De acuerdo	En desacu...	Totalmente...	De acuerdo	Indiferente	En desacu...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...	Indiferente	
2	C_2	Pre	Totalmente...	En desacu...	Indiferente	En desacu...	De acuerdo	Totalmente...	En desacu...	Indiferente	De acuerdo	En desacu...	En desacu...	Totalmente...	Indiferente	Totalmente...	
3	C_3	Pre	Totalmente...	En desacu...	En desacu...	Indiferente	Indiferente	En desacu...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	En desacu...	De acuerdo	En desacu...	De acuerdo	En desacu...	
4	C_4	Pre	En desacu...	Totalmente...	Indiferente	En desacu...	En desacu...	Indiferente	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...	De acuerdo	En desacu...	Totalmente...	
5	C_5	Pre	Totalmente...	En desacu...	En desacu...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Indiferente	En desacu...	De acuerdo	Indiferente	En desacu...	Indiferente	Indiferente	Totalmente...	
6	C_6	Pre	Indiferente	Totalmente...	De acuerdo	En desacu...	Totalmente...	Indiferente	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	En desacu...	De acuerdo	En desacu...	Totalmente...	De acuerdo	
7	C_7	Pre	En desacu...	Totalmente...	En desacu...	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacu...	Totalmente...	En desacu...	De acuerdo	En desacu...	De acuerdo	Indiferente	
8	C_8	Pre	En desacu...	Totalmente...	En desacu...	En desacu...	Totalmente...	Indiferente	En desacu...	Totalmente...	En desacu...	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	Indiferente	Totalmente...	
9	C_9	Pre	Totalmente...	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	En desacu...	Indiferente	En desacu...	En desacu...	De acuerdo	Indiferente	Totalmente...	En desacu...	De acuerdo	Indiferente	
10	C_10	Pre	De acuerdo	Indiferente	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	En desacu...	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	

Vista de datos Vista de variables

Anexo 13. Vista de datos del cuestionario (Postest)

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Candidatos	Cadena	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Izquierda	Nominal	Entrada
2	Tipo	Cadena	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Izquierda	Nominal	Entrada
3	Pregunta1	Numérico	8	0	¿Está de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Pregunta2	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	Pregunta3	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Pregunta4	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	Pregunta5	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	Pregunta6	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	Pregunta7	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	Pregunta8	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	Pregunta9	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	Pregunta10	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	Pregunta11	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	Pregunta12	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	Pregunta13	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	Pregunta14	Numérico	8	0	¿Esta de acuer...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	Dimensión1	Numérico	8	0	Reclutamiento	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
18	Dimensión2	Numérico	8	0	Selección de P...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	Variable	Numérico	8	0	Reclutamiento ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
20	Grupo	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21											
22											
23											
24											

1

Vista de datos **Vista de variables**

Anexo 14. Solicitud de autorización para realizar proyecto de investigación

14 : Dimensión2																	Visible: 20 de 20 variables
	Candidatos	Tipo	Pregunta1	Pregunta2	Pregunta3	Pregunta4	Pregunta5	Pregunta6	Pregunta7	Pregunta8	Pregunta9	Pregunta10	Pregunta11	Pregunta12	Pregunta13	Pregunta14	Dir
1	Post	5	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	En desac...	Totalmente...	En desac...	Indiferente	Totalmente...	De acuerdo	
2	Post	5	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Indiferente	Indiferente	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	
3	Post	5	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Indiferente	En desac...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	
4	Post	5	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Indiferente	Totalmente...	En desac...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Indiferente	Totalmente...	Totalmente...	
5	Post	5	De acuerdo	Totalmente...	Indiferente	Totalmente...	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Indiferente	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	
6	Post	5	Totalmente...	De acuerdo	Indiferente	En desac...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	
7	Post	5	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Indiferente	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	
8	Post	5	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Indiferente	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	
9	Post	5	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Indiferente	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	
10	Post	5	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Indiferente	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	

Vista de datos Vista de variables

Anexo 15. Autorización para realizar proyecto de investigación

SOLICITO: Autorización para realizar proyecto de investigación

SEÑOR:
GERENTE GENERAL DE DRIMETCO S.A.C

Señor gerente general de Drimetco S.A.C, reciba usted un cordial y cálido saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo **Telles Vento Ashly Cassandra** con DNI No **74499313**, estudiante del IX ciclo de la carrera de **Ingeniería Empresarial Filial Lima Norte** que, por motivos académicos en el curso de proyecto de investigación es necesario el desarrollo de una investigación.

Siendo este el requisito indispensable para obtener la titulación.

Por tal motivo, se ha seleccionado la empresa Drimetco S.A.C, lo cual pido autorice realizar la actividad antes mencionada, con el fin de conocer la problemática principal y darle un aporte de solución.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para su empresa como para mí como estudiante.

Lima, 15 de abril del 2021



TELLES VENTO ASHLY KASSANDRA
DNI: 74499313

Carta de Autorización

Mediante la presente carta, yo Agustín Benavente Soto dueño de la empresa Drimetco S.A.C. con RUC No 20606632119, dedicada a la actividad principal de servicios generales. Ubicada en ASOC. San Francisco de Cayran, Mz H Lte. 22 del distrito de San Martín de Porres; autorizo a la Srta. Benavente Vasquez Vanessa Estefania, identificado con DNI No 74166626, para que pueda realizar su proyecto de investigación siendo un requisito indispensable para obtener la titulación.

Por tanto, se expide la presente carta para fines convenientes. Además de agradecer a usted por la consideración.

Lima, 15 de abril del 2020



BENAVENTE SOTO AGUSTIN
GERENTE GENERAL
DNI 25843998