



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Sistematización para la mejora el proceso de selección
del personal en una empresa**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de Tecnologías de Información

AUTOR:

Br. Fritz Melvin Herrera Bernedo

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

SECCIÓN:

Ingeniería

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control Administrativo

LIMA - PERÚ

Año 2017

Dr. Edwin Martínez López

Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata

Secretario

Dr. Luis Núñez Lira

Vocal

Dedicatoria

Este trabajo de investigación es dedicado a mi familia: Anthony, Evangeline e Ian mis tres hijos por aguantar todo este proceso, y Yomhara por ser mi fuerza para poder concluir toda esta etapa de mi vida. Gracias por todo su apoyo.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante nuestros estudios de Maestría, y a todos los que colaboraron en hacer realidad esta investigación.

Declaración de Autenticidad

Yo, Fritz Melvin Herrera Bernedo, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de Tecnologías de Información, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Sistematización para la mejora el proceso de selección del personal en una empresa”, presentada, en 128 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 13 de agosto del 2017

Fritz Melvin Herrera Bernedo
DNI: 40679052

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Sistematización para la mejora el proceso de selección del personal en una empresa”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en Gestión de Tecnologías de Información.

El documento consta de siete capítulos:

El Primer Capítulo denominado Introducción está relacionado con el problema de la investigación y está constituido por la realidad problemática, trabajos previos, teoría relacionadas al tema, formulación de problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

El Segundo Capítulo denominado Marco Metodológico está relacionado con el tipo de investigación y está constituido por Diseño de investigación, Variables, operacionalización de variables, metodología, la población, muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos.

El Tercer Capítulo denominado Resultados expone los resultados de la investigación en forma textual y gráfica.

El Cuarto Capítulo presenta las conclusiones de la investigación.

El Quinto Capítulo Recomendaciones Presenta las recomendaciones del investigador.

El Sexto Capítulo Referencias Bibliográficas presenta las referencias bibliográficas de los conocimientos generados a la fecha en lo referido a la investigación.

El Séptimo Capítulo presenta a través de los anexos Material adicional relevante del estudio.

El Autor

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
II. Método	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables	39
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.5. Método de Análisis de Datos	42
2.6. Aspectos Éticos	42
III. Resultados	43
IV. Conclusiones	62
V. Recomendaciones	64
VI. Referencias	66
Anexos	72
Anexo - Matriz de Consistencia	
Anexo - Ficha de Observación	
Anexo - Captura de Pantalla del seguimiento del	

- Proceso 01
- Anexo - Detalle del proceso de selección: Proceso 01
 - Anexo - Captura de Pantalla del seguimiento del Proceso 02
 - Anexo - Detalle del proceso de selección: Proceso 02
 - Anexo - Captura de Pantalla del seguimiento del Proceso 03
 - Anexo - Detalle del proceso de selección: Proceso 03
 - Anexo - Captura de Pantalla del seguimiento del Proceso 04
 - Anexo - Detalle del proceso de selección: Proceso 04
 - Anexo - Captura de Pantalla del seguimiento del Proceso 05
 - Anexo - Detalle del proceso de selección: Proceso 05
 - Anexo - Captura de Pantalla del seguimiento del Proceso 06
 - Anexo - Detalle del proceso de selección: Proceso 06
 - Anexo - Inicialización de las Variables Intervinientes
 - Anexo - Cadena de valor de una empresa con respecto a gestión de recursos humanos – Proceso de selección de personal
 - Anexo - Modelamiento del proceso de selección
 - Anexo - Requisitos del Sistema GALATEApersonal
 - Anexo - Patrón de Diseño de Sistema
 - Anexo - Manual de Usuario del Sistema GALATEApersonal

Índice de tablas

		Pagina
Tabla 1	Determinación de la población – Proceso de Selección	35
Tabla 2	Proceso de Selección de personal 01	47
Tabla 3	Proceso de Selección de personal 02	49
Tabla 4	Proceso de Selección de personal 03	51
Tabla 5	Proceso de Selección de personal 04	53
Tabla 6	Proceso de Selección de personal 05	55
Tabla 7	Proceso de Selección de personal 06	57

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Transito del conocimiento en la sistematización	23
Figura 2	Componentes del sistema de información	25
Figura 3	Pirámide de sistemas de información	26
Figura 4	Diseño de una aplicación web	28
Figura 5	Fases del proceso de selección de personal	30
Figura 6	Diseño de Investigación Experimental Puro	40
Figura 7	Proceso de selección ya cargadas en el sistema.	45
Figura 8	Resultados del proceso de selección 01 generado por el sistema de selección de personal.	46
Figura 9	Resultados del proceso de selección 02 generado por el sistema de selección de personal.	48
Figura 10	Resultados del proceso de selección 03 generado por el sistema de selección de personal.	50
Figura 11	Resultados del proceso de selección 04 generado por el sistema de selección de personal.	52
Figura 12	Resultados del proceso de selección 05 generado por el sistema de selección de personal.	54
Figura 13	Resultados del proceso de selección 06 generado por el sistema de selección de personal.	56
Figura 14	Resultados de la etapa de evaluación curricular del proceso de selección 06 generado por el sistema de selección de personal.	58
Figura 15	Resultados de la etapa de evaluación curricular del proceso de selección 06 generado por el sistema de selección de personal.	59
Figura 16	Resultados de la etapa de evaluación de conocimientos del proceso de selección 06 generado por el sistema de selección de personal.	60

Figura 17	Programación de entrevistas para el proceso de selección 06 generado por el sistema de selección de personal.	61
Figura 18	Resultados Finales del proceso de selección 06 generado por el sistema de selección de personal.	62

Resumen

Sistematización para la mejora el proceso de selección del personal en una empresa

La investigación tuvo como objetivo mejorar los procesos de selección de personal de las empresas del rubro ya sea publico y/o privado. Es un común denominador que las empresas adquieran servicios especializado para este proceso, porque este es muy delicado el objetivo es encontrar el postulante o candidato adecuado, que cumpla el perfil específico que la empresa requiera.

El enfoque de la investigación es cuantitativo de tipo aplicada - experimental. Por la cual se prueba la efectividad y rapidez para evaluar el punto o la fase más primordial en un proceso de selección la preselección del candidato, el sistema propuesto ayuda y agiliza este proceso el cual consiste en crear un o varios perfiles requeridos y estos son evaluados por el algoritmo de preselección el cual determina el si el candidato cumple el perfil exacto dando.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que la sistematización del proceso de selección de personal propuesto ayuda en forma positiva en tiempos y grado de certeza al momento de realizar el proceso en las etapas de preselección y apoya en el seguimiento en la fase de evaluación, entrevistas y fase de selección propiamente dicha.

Palabra clave: Sistematización, Procesos de Selección, Recursos Humanos, Empresas, Preselección

Abstract

Systematization to improve the selection process of the personnel in a company

The objective of the research was to improve the personnel selection processes of public and / or private companies. It is a common denominator that companies acquire specialized services for this process, because this is very delicate the objective is to find the suitable candidate or candidate, who meets the specific profile that the company requires.

The research approach is quantitative of experimental applied type. By proving the effectiveness and speed to evaluate the most important point or phase in a selection process, the pre-selection of the candidate, the proposed system helps and streamlines this process which consists in creating one or more required profiles and these are evaluated by the pre-selection algorithm which determines if the candidate fulfills the exact profile giving.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that the systematization of the proposed personnel selection process helps in a positive way in times and degree of certainty at the time of performing the process in the pre-selection stages and supports the performance of the evaluation tests, Interviews and selection phase as such.

Key word: Systematization, Selection Processes, Human Resources, Companies, Pre-selection.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Las instituciones ya sean privadas o públicas requieren contar en su equipo de trabajo con personal altamente calificado para desarrollar todas funciones que esta requiera, por lo cual los procesos de selección de personal es un proceso de vital importancia que ayudara a concretar la misión y visión de la institución.

Proceso de selección de personal esta acción se orienta al área de recursos humanos el cual tiene la función de alinear el perfil de la vacante los cuales son determinados por parámetros y condiciones el cual llevara a encontrar a las personas más idóneas para ocupar cargo o puestos vacante en una empresa.

Recursos Humanos, desempeñan la tarea más importante en una empresa o institución, ellos se ocupan de la elección del personal y de su posterior contratación, luego que se ha escogido entre los aspirantes a los cargos vacantes.

El proceso de selección del personal puede utilizar varios instrumentos y métodos, entre los que se destacan: la preselección, entrevistas personales, evaluación de conocimiento y la selección propiamente dicho todo esto son los aspectos fundamentales que debe tener en consideración.

La preselección es la etapa más importante, esta funciona como el primer filtro, siendo este el que determina si los candidatos cumplan más o menos con los requisitos del perfil, porque es difícil encontrar los candidatos ideales.

En este sentido y de lo expuesto, el propósito de la presente investigación es proponer mediante el desarrollo de un software la sistematización en la mejora del proceso de selección de personal en una empresa, siendo este proceso de mucha prioridad en una empresa, el cual ayudara que la empresa maximicé el

rendimiento de sí misma contando con los profesionales calificados.

Institucional

En las instituciones estudiadas, en su totalidad con respecto al proceso de selección de personal, este proceso es realizado de forma manual, por lo cual siempre trae consigo algunos errores de decisión, este proceso no se puede sistematizar al 100% debido que el factor humano siempre es necesario su intervención. Al ser procesos que se realizan de forma manual este trae consigo la utilización de mucho tiempo valor hombre invertido, y esto se incrementa si el proceso de selección es masivo, por lo cual trae consigo errores humanos, no se tiene base de datos de la información para luego ser tratada en estadísticas tipos de personal postulando. Además de contar con una base de datos para futuras selecciones.

Nacional

En el Perú la gran mayoría de empresas no dan la importancia debida al proceso de selección por lo cual su inversión o sistematización de este proceso no se le toma la debida importancia. No existe la priorización a este punto, pero en el proceso de investigación son muy pocas que invierten en este punto. Existen varios estudios que determina procedimientos para la selección de personal porque cada institución trata de encontrar el mejor procedimiento para captar el personal adecuado.

Internacional

Se reconoce la importancia que se tiene este proceso la cual invierten en procesos adecuados para poder captar los mejores candidatos. Las empresas conocen la importancia que juega las tecnologías de información

1.2. Trabajos previos

En el análisis de información respecto a trabajos de investigación sobre sistematización de procesos de selección de personal encontramos los siguiente:

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Rey, Ballesteros y Guevara (2013), en su investigación *Sistema Experto para la Selección de Personal Desarrollador de Software* el cual presenta el diseño, construcción y desarrollo del prototipo con la colaboración de expertos en el área de desarrollo de software y psicología organizacional. El desempeño de la empresa en general y aún más de las empresas de software está sustentado en la gente que ejerce en ella. En la actualidad, un desarrollador debe estar dotado de algunas competencias básicas individuales y manifestadas en el grupo de trabajo. La incorporación de nuevo personal o la asignación del ya efectivo a labores concretas en el desarrollo de software, establecen una medida significativa en el proceso, dado que el acierto en esta tarea determinará la propia supervivencia de la empresa. En este punto la inteligencia artificial se encarga de aplicar técnicas y mecanismos propios de esta área, utilizando un Sistema Experto para colaborar en la tarea de selección de personal, brindando al proceso mayor eficiencia y confiabilidad. (p. 1)

Las conclusiones que llegan los investigadores: El desarrollo de software dedicado a apoyar a los procesos de selección de personal, es muy complicado organizar todo el razonamiento humano que involucra para este proceso, por lo cual los software se enfocan en la organización de la información para poder tomar la decisión al momento de realizar la evaluación de competencias, también se requiere de modelar modelos matemáticos que ayuden a razonar en la toma

de decisión al momento de evaluar un perfil. Al lograr esta lógica será un recurso muy importante al momento de realizar estos procesos.

Sanches y Bohorquez (2014), realizo el proyecto *Desarrollo e implementación de un sistema para el proceso de evaluación de personal de la junta parroquial de Posorja*, el objetivo el mejoramiento de este proceso que tradicionalmente se realiza de forma manual, con la investigación realizada se pudo establecer los requerimientos específicos para el desarrollo de la aplicación tomando en cuentas las normas gubernamentales que rigen a la instituciones públicas como es el caso del decreto 1014 referente al uso de software no comerciales y el SENRES que es el organismo encargado de las pruebas de evaluación en las instituciones públicas, también se determinara las herramientas que se utilizaron en el desarrollo de la aplicación, los costos de hardware y software que se generan en el desarrollo y la implementación. (p.1)

Las conclusiones que llega el autor es el diseño del software primero debe cumplir el lineamiento que requiere para la selección, además debe almacenar los repositorios de forma digital, para más adelante esto servirá para realizar evaluaciones y así determinar y mejorar procesos con el fin de agilizar los cálculos los cuales ayudará a la toma de decisiones.

Villacis (2016), en su investigación *Diseño de un sistema de gestión por procesos para el área de talento humano de Northospital*, el objetivo La gestión de talento humano manejado por competencias ayudará a que esta implementación tenga beneficios al momento de su aplicación sin observar los beneficios que no se pueden contar en dinero. Se cuenta con varias actividades actuales que no generan valor agregado al cliente como por ejemplo: en la demora que hay al momento de realizar las pruebas psicológicas, teóricas y prácticas; y también al momento de evaluar los resultados en el proceso de reclutamiento y selección de personal, creando perdidas a la empresa tanto en tiempo como en costos en las actividades. (p.1)

La conclusión que llega el autor es la importancia de crear un sistema que ayude a gestionar el proceso de selección el cual permite reducir los tiempos y costos de ejecución de este proceso a la vez tener un grado de certeza aceptable.

Treviño (2009), realizó la investigación *Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección*. El objetivo es investigar, si las tecnologías de Información impactan favorablemente en el proceso de reclutamiento de personal, de esta forma se presentará la necesidad de conjugar el proceso con la nueva era de la tecnología de información y deberá considerarse que surge aquí, la hipótesis planteada sobre el impacto que tienen las Tecnologías de Información en el proceso de reclutamiento de personal que se llevan en algunas empresas en el área metropolitana de Monterrey. (p.1)

La conclusión que llegan los autores se reconoce la importancia de la aplicación de las tecnologías de información en el proceso de selección de personal, además se identificó exactamente las fases que se requieren para completar el proceso de forma satisfactoria donde además se identificó todo el criterio de evaluación requeridas. Además, se identifica que ya un 50% de las empresas evaluadas por ellos ven la importancia de relacionar las tecnologías de la información con los procesos de reclutamiento, el cual deja consigo una base de datos de conocimiento de los perfiles de todos sus postulantes, así la oficina de recursos humanos cuenta con mejores tomas de decisiones al momento de reclutar un personal. Esto genera un aumento en su cadena de valor en las instituciones.

Chamorro (2010), realizó la siguiente investigación *Diseño del proceso de reclutamiento y selección de personal, basado en el modelo de competencias, para el departamento de capital humano de pepsico/frito lay*. El objetivo principal de la siguiente investigación fue proponer la elaboración de un nuevo proceso de reclutamiento y selección de personal, para el área de Capital Humano de la empresa PEPSICO/FRITO LAY, el

cual permita a éste departamento una gestión adecuada y eficiente del personal que está a su cargo, además de mejorar las estructuras y procesos que estén en marcha en dicho departamento, referente al subsistema de reclutamiento y selección. (p. 1).

La conclusión que llegan el autor es la necesidad de contar con nuevos procesos de selección de personal, se requiere también la automatización de los mismos, se debe tener en consideración se desarrolle la documentación debida de las herramientas que se desarrollen para poder así determinar la efectividad de cada etapa del proceso.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Espinoza (2013), en su investigación sobre *Sistema de Contratación de Personal, La gestión y administración de proyectos es una actividad que se realiza en todas las empresas*, sin importar el tamaño o giro. Dado que es una actividad que se realiza constantemente, debemos poder gestionarla de una manera rápida y ordenada. Sumado a esto con las nuevas tecnologías es casi imposible pasar por alto el uso de internet y la facilidad que esto nos brinda para poder gestionar proyectos. Una organización podrá tener la mejor tecnología posible y contar con el respaldo financiero necesario, pero si no cuenta con una adecuada política de recursos humanos, la plantilla de empleados siempre se mantendrá entrando y saliendo haciendo una tediosa rotación de personal, lo que lograra una pérdida de productividad en la empresa que afectará las medidas que se tomen para ser competitivos. (p. 1).

La conclusión que llega el autor es la importancia de las tecnologías en especial el uso de la internet porque toda empresa virtual siempre requiere contratar o rotar su personal, donde se propone la introducción de software dedicados al proceso de selección siendo esto una de las prioridades para las

empresas ya que esto ayudara a mejorar la productividad con la contratación de personal exitoso.

Mallqui (2015), realizo la siguiente investigación *Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto para Incrementar la Productividad*, el objetivo principal de esta investigación está orientado a determinar si la Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto contribuye a Incrementar la Productividad. Para el desarrollo de este estudio de investigación se trabajó con dos grupos, control y experimental; después de analizar y utilizar las herramientas adecuadas se comprueba la hipótesis planteada, logrando optimizar el proceso de selección mediante la implementación de una evaluación teórica-técnica, donde los postulantes a un puesto operativo que aprueben la evaluación en mención, son derivados a una evaluación psicológica, teniendo como resultado la optimización del proceso de selección de personal operativo en una empresa de confecciones de tejido de punto y el incremento de productividad debido a la medición que se hace al conocimiento teórico y técnico del postulante operativo. (p. 1).

Las conclusiones que llega el autor el proceso de selección de personal no es tomado muy en serio en las instituciones, para poder contar con personal calificado debe de tener en consideración varios aspectos de los candidatos el sistema ayuda a poder evaluar varios aspectos de los candidatos y así ayudar a determinar cuál es el más adecuado al puesto

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Bases Teóricas de la Variable Sistematización

Sistematización

Son varios términos que pueden dar razón de que es sistematización por donde

todas las ideas se organizan, se ordenan y se clasifican en todos los elementos los cuales se parametrizan, dando como resultado un sistema el cual generara y lograra dar resultados las factible los cuales permiten alcanzar los fines o metas propuestas.

La sistematización en la información siempre está relacionada con la integración y la organización de toda la información, donde se alinean creando jerarquías entre todos sus componentes y elementos lo cual lleva a una integración de un sistema, por lo cual se clasifica y orna bajo criterios, categorías y relaciones, por ejemplo, la creación de una base de datos.

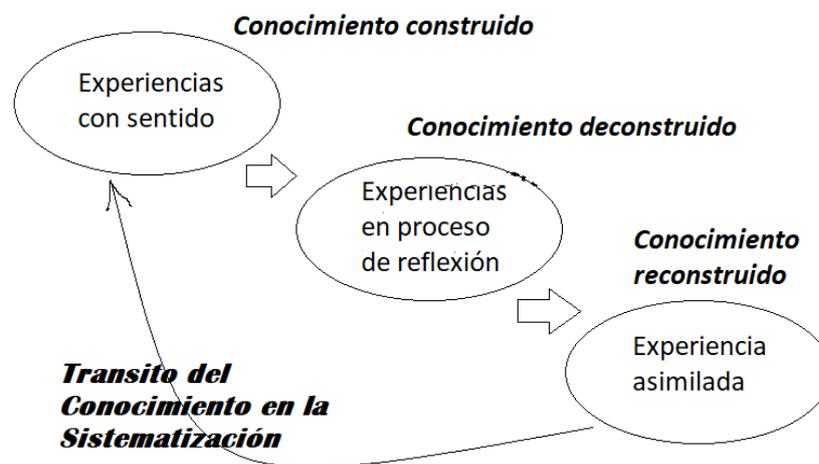


Figura 1: Transito del conocimiento en la sistematización

Toda sistematización es casi en su totalidad experiencias adquiridas dado un conjunto de procedimientos y técnicas estandarizadas.

Martinic (1998), al respecto menciona: La sistematización es un proceso de reflexión orientado a través de un marco de referencias y con un método de trabajo que permita organizar un análisis de la experiencia que dé cuenta de lo realizado, los aportes conocidos o nuevos; desde el objeto de formación aplicados a la empresa y las fortalezas y debilidades percibidas

por el estudiante (p. 7).

Por lo cual la sistematización no permitirá obtener varios aprendizajes críticos de todas las experiencias que se llevan a cabo en el ámbito de la institución o empresa. Es importante entender que todo entorno que se desenvuelve toda organización son siempre dinámicas y siempre se encuentran en procesos de transformación continua, por lo cual las lleva de contar con estructuras rígidas a tener sistemas o procesos más flexibles, lo cual este cambio impulsa al desarrollo de la gestión del talento humano, siendo este el eje estratégico para lograr el éxito organizacional. En este punto la gestión del talento humano es dotar un valor a la institución puesto que este orientado y alineado al cumplimiento de metas y objetivos ya sean personales o laborales.

Administrar o gestionar talento humano es importante en toda institución, por lo cual requerir, evaluar a un personal es importante, las instituciones requieren contar con personal adecuado que cumpla con los perfiles establecidos por cada área y de la misma institución, con la experiencia ganada por la institución.

Sistematización: El planeamiento estratégico es un proceso en la medida que reúne una serie de actividades cuyo fin es la generación de estrategias alternativas hacia el logro de la visión de la organización; y es un instrumento, porque además sirve como guía y orientador de la gestión hacia el logro de la visión. (p. 5).

Para una correcta sistematización del proceso de selección debe tomar lo siguiente:

- a) Determinar nuestro punto de partida en esta investigación es el proceso de selección de personal de una empresa.
- b) Para que sistematizar este proceso, porque tenemos la experiencia de que el proceso puede automatizarse en gran parte, de acuerdo a las experiencias vividas en las instituciones estudias se cuenta con procesos repetitivos y parametrizados los cuales puedes ser automatizados.

- c) Delimitaremos nuestros objetivos de esta investigación de sistematizar el proceso de evaluación curricular siendo el proceso más tedioso e importante del proceso de selección.
- d) Con la información recolectada en las instituciones se generará un algoritmo que permita una adecuada evaluación y puntuación de un currículo del postulante.

Sistema de información

Es un grupo de elementos destinados al tratamiento y administración de datos para más adelante ser utilizados para cubrir alguna necesidad u objetivo.

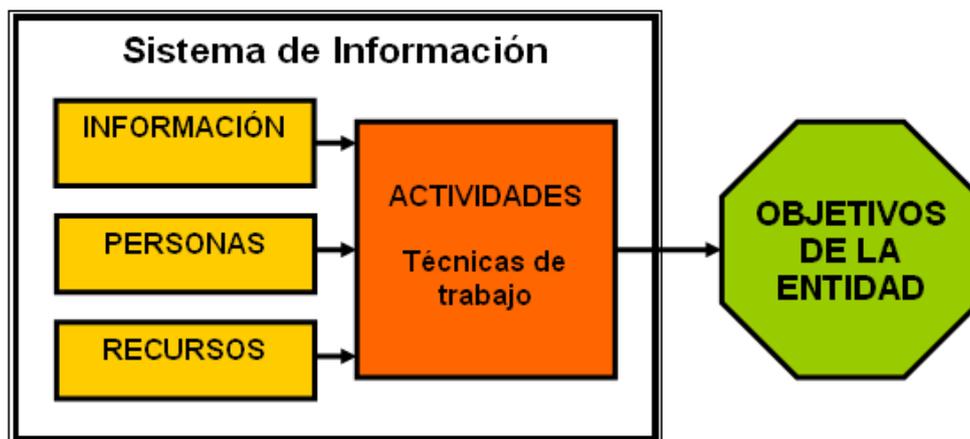


Figura 2: Componentes del sistema de información.

“Sistema de información se entiende como el conjunto de tecnologías, procesos, aplicaciones y software disponibles para las personas dentro de una organización”.

El principal uso de los sistemas de informaciones de optimizar el desarrollo

de alguna o un grupo de actividades para que la institución se más productiva, los sistemas de información se pueden clasificar de forma genérica en

- sistemas competitivos,
- sistemas cooperativos,
- sistemas que modifican el estilo de operación del negocio.

Los sistemas de información existen diferentes tipos de sistemas. Un sistema no solamente proporciona toda la información que una empresa necesita.

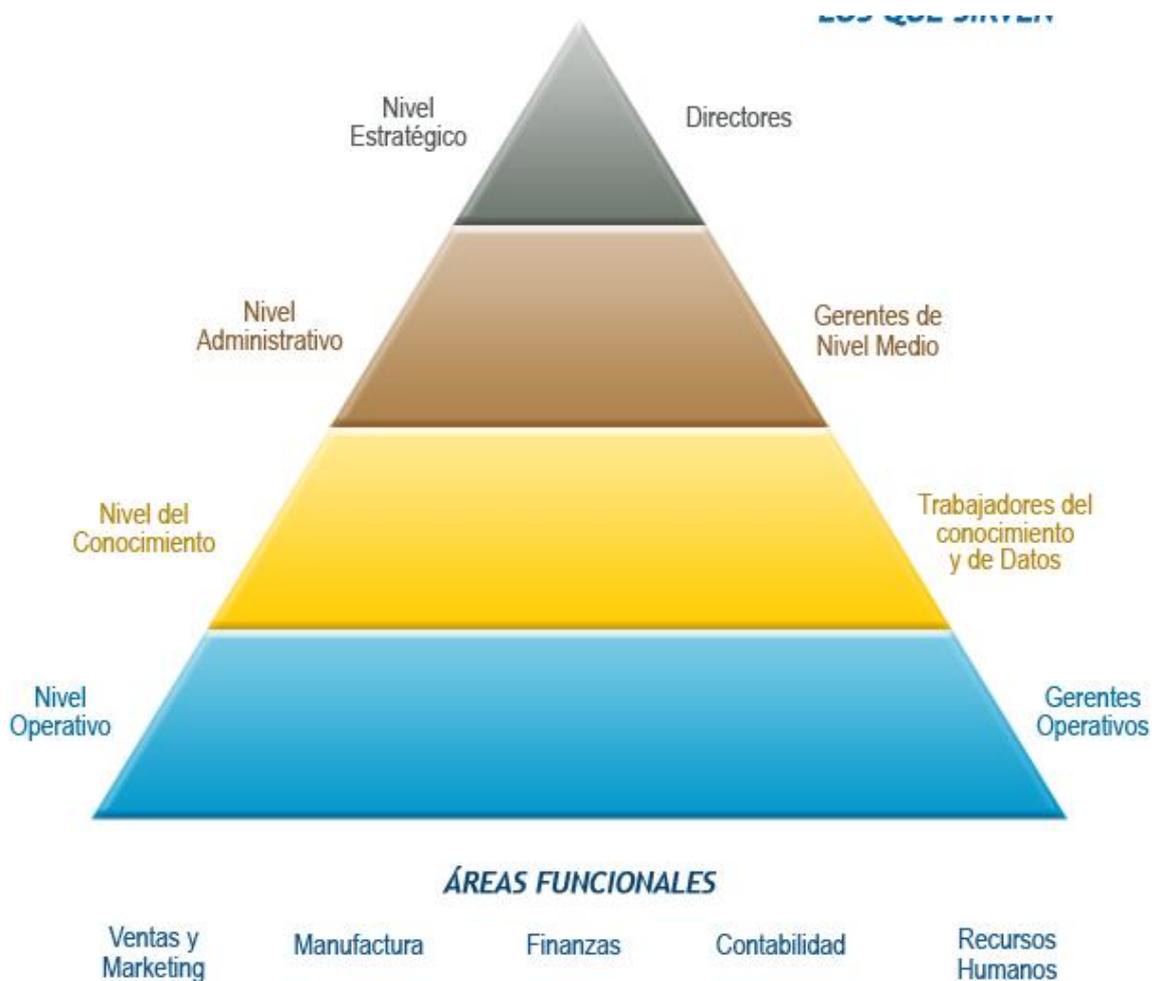


Figura 3: Pirámide de sistemas de información

Nota: Recuperado de Laudon, K y Laudon, J. (2004)

Sistemas de procesamiento de transacciones: son sistemas de nivel operativo ubicados en la parte inferior de la pirámide. Estos los operan de forma directa el personal de primera línea, ellos proporcionan los datos clave que respaldar la gestión de las operaciones. Los datos generados se obtienen a través del seguimiento automático o semiautomático de actividades de bajo nivel y transacciones básicas.

Sistemas de Información Gerencial: se utilizan en diferentes tipos de sistemas de información para organizaciones comerciales, son sistemas de nivel de gestión que utilizan los mandos medios para ayudar a garantizar el buen funcionamiento de la organización a corto y medio plazo. Cuentan con información altamente estructurada proporcionada por estos sistemas les permite a los gerentes evaluar el desempeño de una organización al comparar resultados actuales con anteriores.

Sistemas de Soporte a la Decisión: son sistemas basados en el conocimiento, utilizado por los altos directivos, que facilita la creación de conocimiento y permite su integración en la organización. Los sistemas se usan para analizar información estructurada existente y permiten a los gerentes proyectar los efectos potenciales de sus decisiones en el futuro. Dan acceso a bases de datos, herramientas analíticas, permiten simulaciones.

Sistemas de información ejecutiva: son los sistemas de información de nivel estratégico, proporcionan a los ejecutivos y altos directivos analizar el entorno en el que opera la organización, identificar tendencias a largo plazo y planificar los cursos de acción adecuados, los sistemas están diseñado para ser operado directamente por ejecutivos sin la necesidad de intermediarios y se adapta fácilmente a las preferencias del individuo que los utiliza.

La sistematización de proceso de selección de personal de una empresa está ubicada en el tipo de sistema de información - Sistemas de procesamiento de transacciones, debido que procesamos datos para determinar los mejores candidatos para un perfil específico.

Aplicaciones WEB

Son las aplicaciones que para poder subsistir requieren que un servidor web que este esté alojado en Internet o una intranet por medio de un navegador. La arquitectura que utiliza estas aplicaciones se encuentra estructuradas por tres capas, la primera capa lo ofrece cualquier navegador web (las vistas), la segunda capa es el motor de interpretación son los lenguajes de programación PHP por ejemplo y por último la capa de datos está dada por motores de bases de datos son la parte que almacena toda la información.

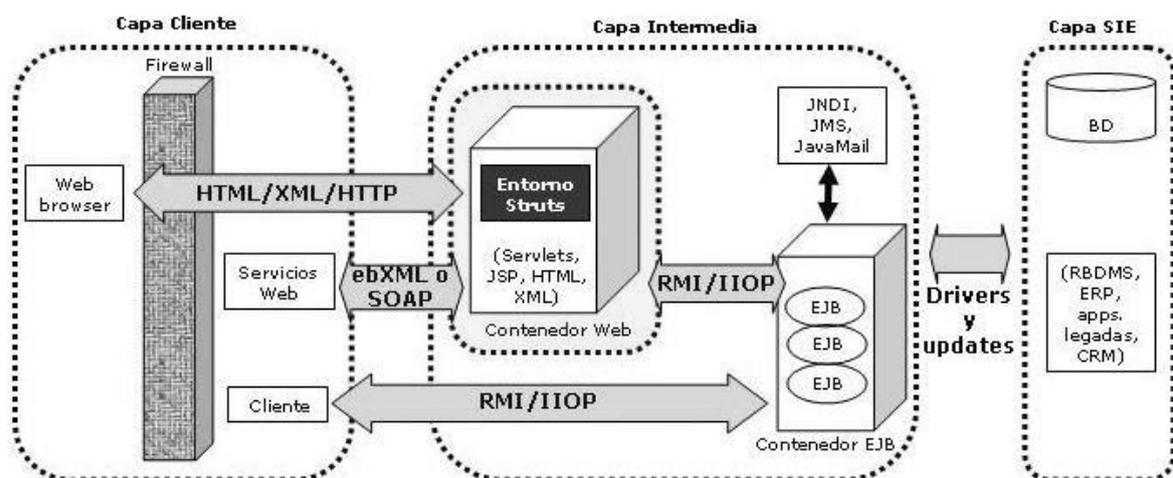


Figura 4: Diseño de una aplicación web

Nota: Recuperado de Laudon, K y Laudon, J. (2004)

Si la aplicación web, cuenta con un diseño y estructura este da un cambio de mejora en las metodologías de trabajo de una empresa, este cuenta con una mejor seguridad, su mantenimiento es rápido y económico, su curva de aprendizajes es fácil, la modificación y acceso a los datos es más rápido, es óptimo en tiempo de trabajo de un empleado, tiene una facilidad de interactuar con otras aplicaciones así dándole más amplitud a sus funciones

1.3.2. Base Teórica de la Variable Selección de Personal en una Empresa

Proceso de Selección de Personal

Montes y González (2010), señalan En este mundo que cada día se vuelve más competitivo y más demandante las empresas buscan ser más productivas, para esto se necesita de tecnología, calidad, eficiencia y para todo esto lo más importante es tener al personal adecuado es por esto que la planeación de recursos humanos ha tomado gran importancia dentro de la organización. A medida que el capital humano cobra más importancia en las organizaciones, éstos se vuelven más complejos, más exhaustivos y se tiende a una mayor profesionalización del departamento de recursos humanos (p. 1).

Toda empresa, institución dependen de su capital humano, porque este colabora en poder lograr los objetivos (misión, visión) de una empresa, por lo cual se convierte la tarea para captar ese capital humano, en algo importante, este capital debe cumplir condiciones específicas las cuales aportaran en el funcionamiento de las tareas y procesos de las instituciones.

Por lo cual las empresas que tiene la deficiencia de no poder encontrar a ese personal adecuado, casi siempre está destinado al desastre, al quiebre.

Las instituciones se guían por pasos para poder concretar este delicado trabajo. Siempre en una empresa va a existir la captación de un personal específico con un perfil específico, son común que en las empresas que se creen nuevas vacantes (por despidos, por incapacidad, por optimización de procesos,

por reducción de costos, etc).

Alles (2000), definió el reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos orientados a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán independientemente del reclutamiento y se seleccionara después a los nuevos empleados. (p. 6)

Para poder contar con un buen proceso de selección de personal, se debe contar con algunos requerimientos necesario lo primero es que exista la necesidad de un área específica de requerir un personal ya sea profesional o técnico, además también se requiere definir las funciones que va ha cumplir el nuevo candidato, luego definir el nivel de profesional que cumple el perfil, teniendo todos los alcances se define el perfil del puesto y además se define la cantidad de puestos requeridos.

El proceso de selección está relacionado con la oficina o área de recursos humanos el cual cuenta con el personal calificado para poder llevar a cabo este proceso, pero no siempre se cuenta con el personal calificado para llevar al cabo este proceso.

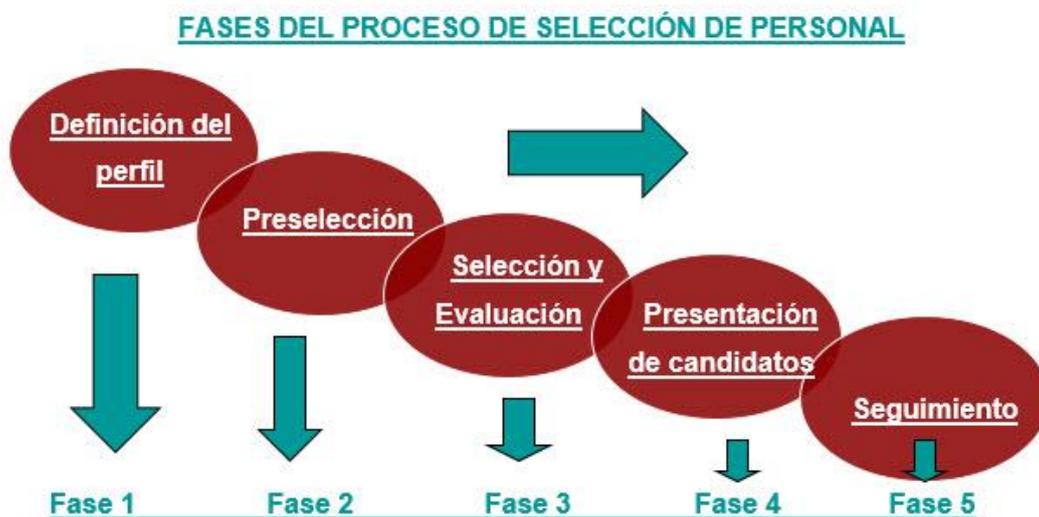


Figura 5: Fases del proceso de selección de personal

Proceso de Reclutamiento de Personal

Milkovich y Boudreau (2010) comentan que el inicio del reclutamiento no solo es importante en la organización; es un proceso de comunicación de dos canales: Los candidatos desean obtener una información precisa de cómo sería trabajar en la organización; y por otro lado las organizaciones desean obtener información precisa del tipo de empleado que será el aspirante contratado. (p. 6).

Todo procesos de selección de personal comienza desde el requerimiento de una vacante que cumpla un perfil determinado, Luego se realiza la fase de convocatoria, donde los postulante revisaran y validaran todas las condiciones necesarias que requiere el puesto a postular, luego el postulante presentara su solicitud para nuevo empleado está en potestad la empresa en pre evaluar a los candidatos y posterior realizar la selección propiamente dicha, hasta conseguir el postulante adecuado o hasta que la necesidad del puesto sea requerida.

Entorno de Reclutamiento de Personal.

Ivancevich (2005) El requerimiento del puesto ayuda a los reclutadores a buscar y encontrar a las personas correctas para la organización. Así, para contratar a la persona correcta, por supuesto que en las pruebas de selección deben evaluarse las habilidades y competencias para desempeñar el puesto (p. 5).

Los requerimientos ya planteados por las diferentes áreas de la institución que requiera personal nuevo, y además con la ayuda de los perfiles también ya determinados por las áreas, toda esta información es de vital importancia para el personal que llevara a cabo el proceso de selección, el cuan contara con una guía de los puntos a tratar en las entrevistas y también la información necesaria para elaborar los cuestionarios para determinar las habilidades requeridas para el

perfil.

Características del Reclutamiento de Personal

En un nuevo proceso de selección se debe determinar lo importante que es para la institución por lo cual se debe determinar características que debe tomar el proceso:

El proceso de selección es una de las etapas que se debe cumplir para poder contar con el personal adecuado.

El proceso tiene como finalidad localizar o encontrar el personal idóneo con las capacidades necesarios que se requiere.

Los procesos de selección no solo están orientados para personal fuera de la institución si no también para personal interno, lo cual es de mucha mas importancia las características de las evaluaciones para determinar el personal adecuado.

Los procesos de selección también tienen influencia social ya sea interna o externa de la institución, por lo cual los candidatos ven los beneficios que obtendrán y a la vez determina que los candidatos que se postulen sean los adecuados.

Coulter y Robbins (2005) el reclutamiento puede realizarse paralelamente o alternativamente en la propia organización y/o mercado externo de trabajo. (p. 1).

Selección

Casado (2003). El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita

un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. La selección de personal ha tenido una evolución muy rápida, forzada por la dificultad de acceder a recursos humanos cualificados escasos y a la utilización de modelos muy variados, buscando habilidades actuales más que potencial futuro, poniendo un mayor énfasis al perfil psicográfico, es decir cómo piensa, siente y vive. (p. 6).

Todo proceso de selección debe contar con etapas las cuales ayuden a determinar y poder conseguir el personal adecuado que cumpla a cabalidad todo lo requerido en el perfil requerido.

Editorial Vértice (2007), el proceso de selección de persona cuenta con cuatro etapas: análisis y valoración del perfil según el puesto, reclutamiento ya sea interno o externo, selección, incorporación del personal a la institución. (p. 2).

En nuestra investigación evaluamos que debe contar con cuatro etapas: preselección, evaluación de conocimientos, entrevistas personales y la selección propiamente dicha. Siempre teniendo como predecesora el identificar el perfil del personal.

Lillo (2005), expone; en el proceso de selección de personal existe una tendencia a valorar principalmente los conocimientos específicos del área expuesta en el currículum que los candidatos hacen llegar a las organizaciones. Así, igualmente de importante será valorar en cada postulante; mediante pruebas psicotécnicas, médicas, físicas, información contenida en su currículum vitae o durante una entrevista personal; los siguientes aspectos, los cuales serán de mayor o menor importancia en la selección, dependiendo del puesto a ocupar. (p. 2).

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es el efecto de la sistematización en la mejora del proceso de selección de personal en una empresa?

Problemas específicos

¿La sistematización del proceso de selección de personal en una empresa mejora la preselección de personal?

¿La sistematización del proceso de selección de personal en una empresa mejora el seguimiento del proceso de selección de personal?

1.5. Justificación del estudio**Justificación Teórica**

La presente investigación se justifica teóricamente puesto que los procesos de automatización en nuestra era se han convertido en factores importantes en todas las organizaciones debido a la gran innovación y desarrollo de las tecnologías de información. El desarrollar un sistema informático donde procesa y almacena toda la información, esta causa un impacto positivo el cual proporcionara una información confiable, ágil y fácil. Esta investigación está en función a las teorías presentadas en el marco teórico, permitirá la automatización de los procesos el cual permite tener mejor control en los resultados y las necesidades requeridas sobre la importancia de dichas variables, confrontar o verificar las teorías presentadas a fin de validar su utilidad.

Justificación Práctica

La presente investigación tiene una justificación práctica, puesto que la información en cuanto a diagnóstico de las variables de sistematización y procesos de selección de personal podrán utilizarse para tomar medidas para la mejorar la gestión de procesos de selección. Así mismo, es importante tener presente que este proyecto de investigación puede involucrar empresas privada y como las del estado porque este proceso involucra en otras variables como Compromiso organizacional, productividad y planeamiento estratégico de la empresa.

Justificación Metodológica

Respecto a la justificación metodológica, es importante destacar que los resultados de la presente investigación permitirán explicar la validez de la aplicación del marco metodológico y de los instrumentos utilizados. Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos que han sido empleados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación en donde se busque aportar en el campo de recursos humanos en área de selección de personal y de mejora continua de la calidad.

Justificación Tecnológica

Uno de los beneficios más importantes de la ejecución de prototipo y campo de investigación da pie a nuevas investigaciones y desarrollo de nuevas herramientas que ayudan a fortalecer las tecnologías en el país, lo que permitiría posicionar el proyecto en una avanzada tecnológica, no solamente por estar relacionada con innovaciones en el área de la informática, sino porque permitiría generar recursos de investigación científica en la sociedad peruana.

Por otra parte, de logarse una aplicación fe asible, permitiría la implementación de nuevas soluciones tecnológicas para problemas existentes en

nuestro medio y el entorno que implica procesos de selección de personal.

Fundamentación Legal

Resolución Ministerial N° 179-2004-PCM que aprueba el uso obligatorio de la Norma Técnica Peruana “NTP-ISO/IEC 12207:2004 TECNOLOGIA DE LA INFORMACION” Procesos del ciclo de vida del software. 1er Edición. Nos obliga a estandarizar y reglamentar el desarrollo del software en Perú.

Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS. Nos permite resguardar la información captada y procesada, la cual debe cumplir un estándar de seguridad.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

La aplicación de la sistematización propuesta mejoró el proceso de selección del personal en una empresa.

Hipótesis específicas

La sistematización del proceso de selección de personal de una empresa mejoró la preselección de personal.

La sistematización del proceso de selección de personal de una empresa mejoró el seguimiento del proceso de selección de personal.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar el efecto de la sistematización en la mejora del proceso de selección de personal en una empresa

Objetivo específicos

Determinar el efecto de la sistematización del proceso de selección de personal en una empresa en la preselección de personal.

Determinar el efecto de la sistematización del proceso de selección de personal en una empresa en el seguimiento del proceso de selección de personal.

.

II - Método

2.1. Diseño de investigación

Tipo de estudio

El estudio presente tiene un enfoque cuantitativo de tipo Aplicada – Experimental, por lo que se da a conocer las causas y efectos que origina un problema.

Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. Por lo tanto, para realizar estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo. (p 35).

Hernández, Fernández y Baptista (2006) manifiestan que usan la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, además señalan que este enfoque es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase y parte de una idea, que va acotándose y, una delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. (p. 35).

Murillo (2008), refiere que: la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad. (p. 1).

Diseño de Investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2006), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada y responder a las preguntas de investigación (p. 122).

El diseño indica al investigador la planificación que debe diseñar para poder desarrollar y alcanzar los objetivos trazados en su estudio además le ayudara a poder contestar todas las preguntas y dudas que se ha planificado y además dar certeza a la hipótesis o conjunto de hipótesis propuestas en su contexto particular de su investigación.

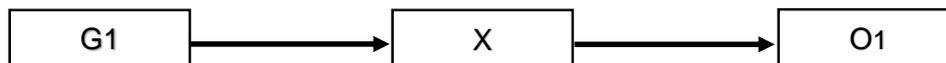
Babbie (1979), el diseño experimental consiste en aplicar una acción y después observar las consecuencias de esa acción.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), los diseños experimentales se utilizan cuando el investigador pretende establecer el posible efecto de una causa que se manipula. (p. 122)

Campbell y Stanley (1966) el diseño experimental a su vez se divide según la tipología en: pre-experimental, experimental puro y cuasi experimentales citados en Hernandes, Fernandez y Batista, 2004, P.73

Hernández, Fernández y Baptista (2014), los experimentos auténticos o puros manipulan variables independientes para ver su efecto sobre variables dependientes en una situación de control

La presente investigación se ubica en un estudio de tipo experimental pura, porque se desea manipular la variable independiente sistematización para poder observar los cambios que sufre la variable dependiente proceso de selección de personal de una empresa en diferentes situaciones de control. Es decir que el diseño propuesto estableciera el efecto de una causa que se manipula.



Donde:

G1 = Grupo de sujetos no random

X = Sistematización

O1 = Proceso de Selección de Personal con Sistema.

Figura 6: Diseño de Investigación Experimental Puro

2.2 Variables, Operacionalizacion

Variable Independiente: Sistematización

Definición Conceptual

Lapiedra, Devece y Guiral (2011), según los autores, El sistema de información se relaciona con el resto de sistemas y con el entorno. Un sistema de información en la empresa debe servir para captar la información que esta necesite y ponerla, con las transformaciones necesarias, en poder de aquellos miembros de la empresa que la requieran, bien sea para la toma de decisiones, bien sea para el control estratégico, o para la puesta en práctica de las decisiones adoptadas (p.13).

Jara (2006), La palabra sistematización, utilizada en diversas disciplinas, se refiere principalmente a clasificar, ordenar o catalogar datos e informaciones, a “ponerlos en sistema”. Es la noción más común y difundida de este término. Sin embargo, en el campo de la educación popular y de trabajo en procesos sociales, lo utilizamos en un sentido más amplio, referido no sólo a datos o informaciones que se recogen y ordenan, sino a obtener aprendizajes críticos de nuestras experiencias. Por eso, no decimos sólo “sistematización”, sino “sistematización de experiencias”. (p. 1).

Variable Dependiente: Proceso de selección de personal de una empresa

Definición Conceptual

Casado (2003). El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. La selección de personal ha tenido una evolución muy rápida, forzada por la dificultad de acceder a recursos humanos cualificados escasos y a la utilización de modelos muy variados, buscando habilidades actuales más que potencial futuro, poniendo un mayor énfasis al perfil psicográfico, es decir cómo piensa, siente y vive. (p. 6).

Chiavenato (2010), indica el reclutamiento y la selección de personal, forman parte de un mismo proceso: introducción de nuevos elementos humanos en la organización. Selección es una actividad de elección, clasificación y decisión y por consiguiente, descriptiva. La selección busca los candidatos más educados para el cargo de la organización, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal (p. 51).

Variable Intervinientes (Extrañas)

Son todas las variables que acompañan a la variable independiente para afectar a la variable dependiente, las cuales no pueden ser medidas o manipuladas, en esta investigación las variables intervinientes son controladas por el investigador las cuales las utiliza la elección y asignación al azar, en este estudio las variables son:

- Perfiles de puestos cada convocatoria.
- Numero de concursantes.
- Cantidad de etapas de la convocatoria.
- Numero de vacantes por perfil.

2.3 Población y muestra

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Manifiesta que, población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

Tabla 1

Determinación de la población – Proceso de Selección

Proceso	Subproceso	Cantidad de población	Tipo de población
Proceso de Selección	Preselección	6	Postulantes
Proceso de Selección	Seguimiento proceso de selección	6	Postulantes

La población está constituida por 6 procesos de selección y contando con un total de 2896 postulantes

Muestra

Hernández, Fernández & Baptista (2014). Manifiesta que, “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 175).

La investigación no considera técnicas de muestreo puesto que consideró toda la población.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica de observación nos ayuda a capturar los datos de la variable interviniente que son:

- Perfiles de puestos cada convocatoria.
- Número de concursantes.
- Cantidad de etapas de la convocatoria.
- Número de vacantes por perfil.

Se utilizó esta técnica debido que el investigador está siempre presente en el ambiente de estudio acondicionado para poder realizar las observaciones y recolectar los datos.

Instrumento

Ficha de Observación. El instrumento elegido es elaborado por el investigador, el cual permitirá la toma de datos observados en cada proceso, para determinar la eficiencia del sistema.

2.5 Método de Análisis de Datos

No aplica.

2.6 Aspectos Éticos

De acuerdo al Ley de protección de datos personales (LEY N° 29733) Los datos utilizados en esta investigación son aleatorias, siendo estos datos preparados para poder realizar las pruebas en un ambiente controladas por el investigador.

III. Resultados

El proyecto de sistematización para la mejora el proceso de selección de personal de una empresa. Es un diseño experimental puro, este es el método más preciso en la cual se considera la realización de las pruebas una o muchas veces, planteadas en varios escenarios, donde se comprueba la hipótesis y este a la vez da un cierto número de resultados los cuales determinan el éxito o fracaso de este experimento.

Realización de pruebas

Con la información recolectada de los 6 procesos de selección cargados en el sistema se procede a realizar las evaluaciones y seguimiento del proceso de selección de personal

ID	Nombre	Descripción	Observacion	Links
3	PROCESO 01	Proceso de prueba 1		Ver Editar Eliminar
4	PROCESO 02	Proceso de prueba 02		Ver Editar Eliminar
5	PROCESO 03	Proceso de prueba 03		Ver Editar Eliminar
6	PROCESO 04	Proceso de prueba 04		Ver Editar Eliminar
10	PROCESO 05	Proceso de prueba 05		Ver Editar Eliminar
11	PROCESO 06	Proceso de prueba 06		Ver Editar Eliminar

Figura 7: Procesos de selección ya cargados en el sistema.

Resultados de los Procesos de Selección de Personal del Sistema

Proceso de Selección de personal 01.

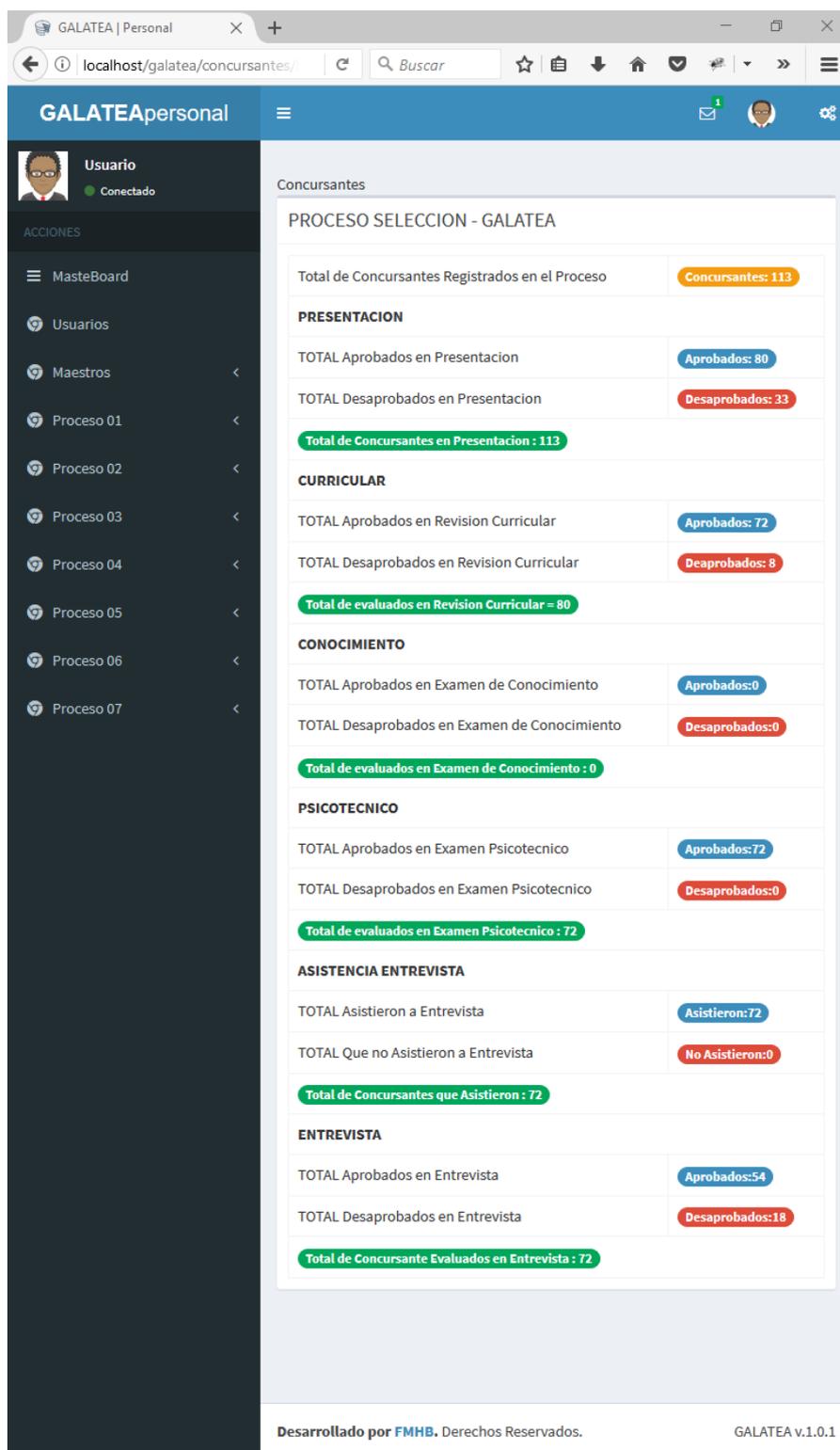


Figura 8: Resultados del proceso de selección 01 generado por el sistema de selección de personal.

La prueba del proceso 01 se tiene un cuadro de resultados generales de todo el proceso de selección y el seguimiento del mismo.

Tabla 2:

Proceso de Selección de personal 01

Prueba	Variables Intervinientes	Proceso de Selección de Personal						
		Preselección			Seguimiento de proceso de Selección			
					Conocimiento	Psicotécnico	Entrevistas	Aptos
1	Perfiles	27						
			Aptos	72	Aptos	0	72	54
	Numero de Concursantes	113						
								28
	Cantidad de Etapas	4	No Aptos	41	No Aptos	0	0	18
	Vacantes	28						

Se puede determinar que la etapa de preselección es vital, siendo esta la parte donde evalúa si el concursante presento toda la información necesaria y además cumple o calza con el perfil adecuadamente.

El proceso 01 cuenta: con 4 etapas de selección, con 27 perfiles registrados y con 28 puestos o vacantes, se evaluó a 113 concursantes. Se determina en la preselección resuelve que 72 postulantes están aptos para continuar con el proceso de selección. El resultado final 28 concursantes aptos o ganadores del proceso 01.

Proceso de Selección de personal 02.

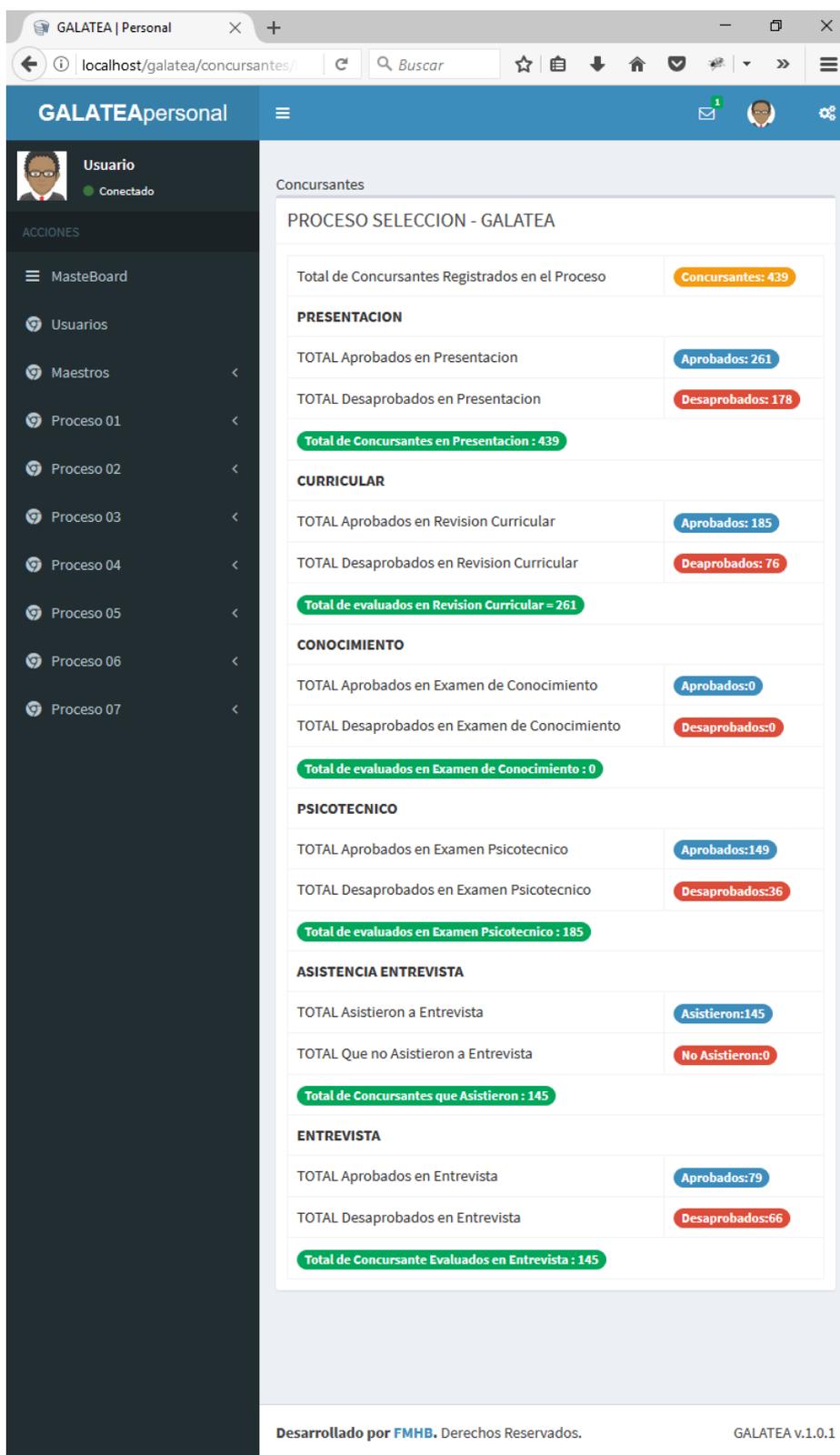


Figura 9: Resultados del proceso de selección 02 generado por el sistema de selección de personal.

La prueba del proceso 02 se tiene un cuadro de resultados generales de todo el proceso de selección y el seguimiento del mismo.

Tabla 3:

Proceso de Selección de personal 02

Prueba	Variables Intervinientes	Proceso de Selección de Personal							
		Preselección		Seguimiento de proceso de Selección					
				Conocimiento	Psicotécnico	Entrevistas	Aptos		
2	Perfiles	53							
	Numero de Concursantes	439		Aptos	185	Aptos	0	149	79
	Cantidad de Etapas	4		No Aptos	254	No Aptos	0	36	66
	Vacantes	65							64

El proceso 02 cuenta: con 4 etapas de selección, con 53 perfiles registrados y con 65 puestos o vacantes, se evaluó a 439 concursantes. Se determina en la preselección resuelve que 185 postulantes están aptos para continuar con el proceso de selección. El resultado final 64 concursantes aptos o ganadores del proceso 02.

Proceso de Selección de personal 03.

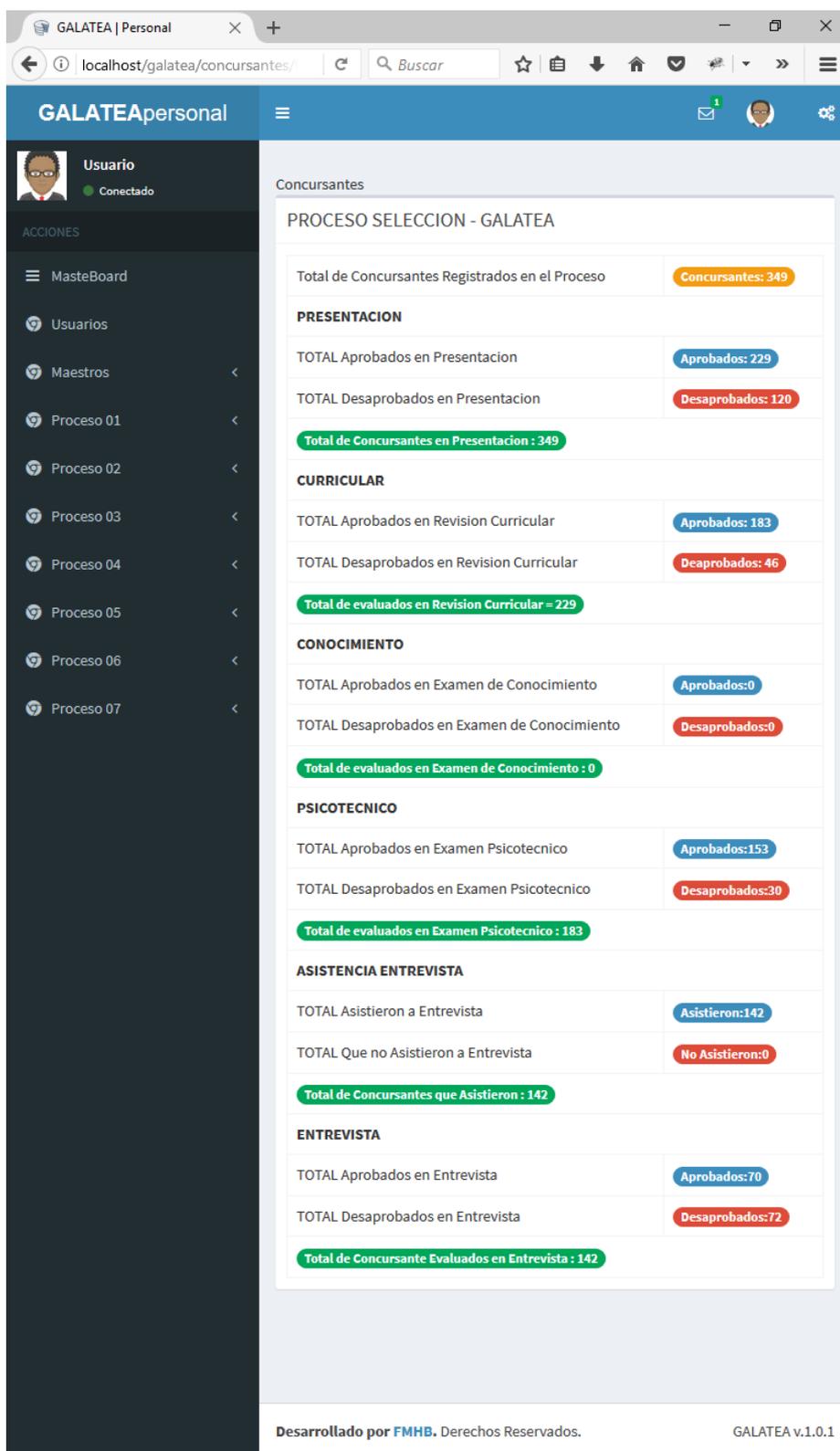


Figura 10: Resultados del proceso de selección 03 generado por el sistema de selección de personal.

La prueba del proceso 03 se tiene un cuadro de resultados generales de todo el proceso de selección y el seguimiento del mismo.

Tabla 4:

Proceso de Selección de personal 03

Prueba	Variables Intervinientes	Proceso de Selección de Personal							
		Preselección		Seguimiento de proceso de Selección					
				Conocimiento	Psicotécnico	Entrevistas	Aptos		
3	Perfiles	63							
	Numero de Concursantes	349		Aptos	183	Aptos	0	153	70
	Cantidad de Etapas	4		No Aptos	166	No Aptos	0	30	72
	Vacantes	73							70

El proceso 03 cuenta: con 4 etapas de selección, con 63 perfiles registrados y con 73 puestos o vacantes, se evaluó a 349 concursantes. Se determina en la preselección resuelve que 183 postulantes están aptos para continuar con el proceso de selección. El resultado final 70 concursantes aptos o ganadores del proceso 03.

Proceso de Selección de personal 04.

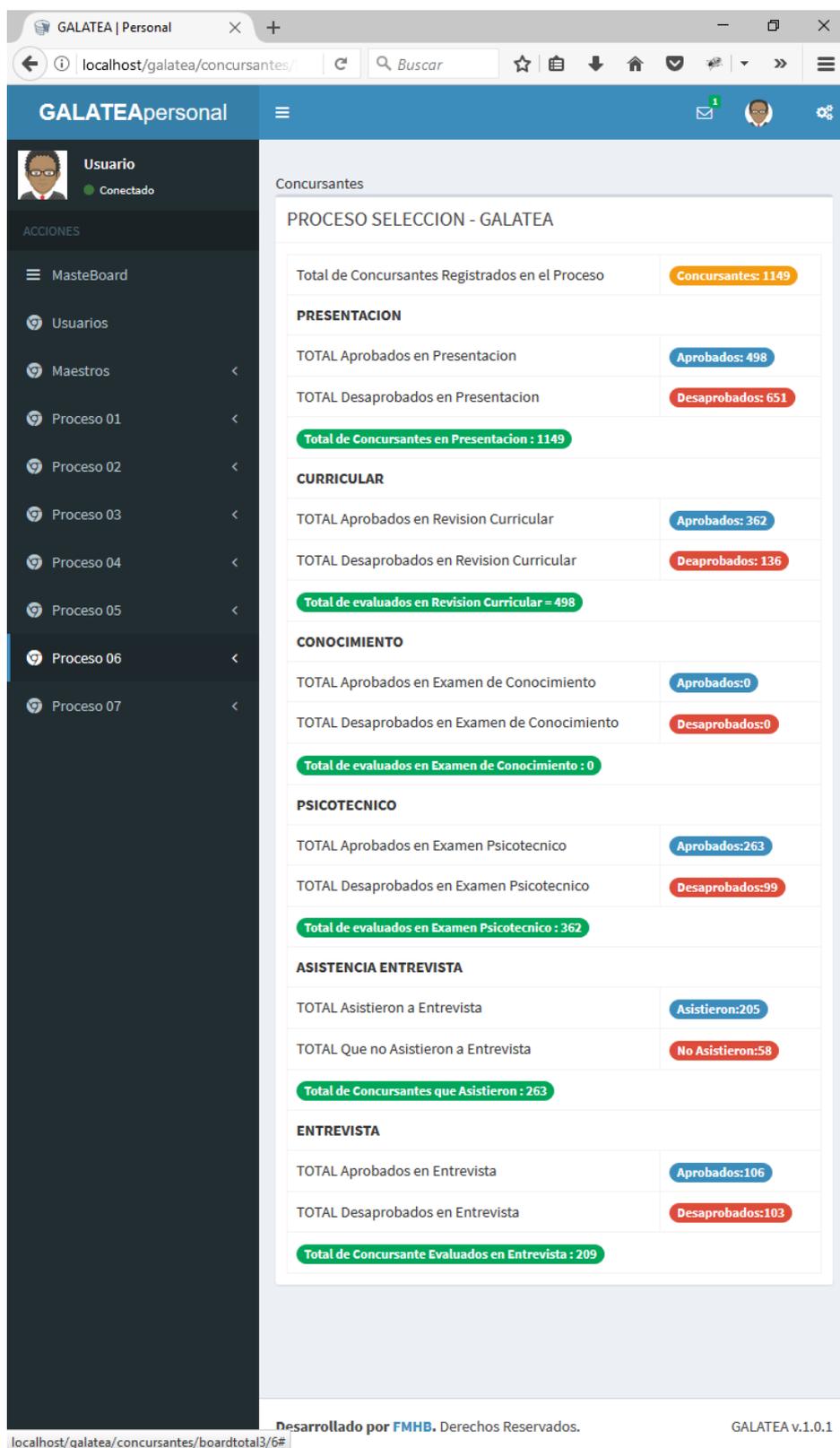


Figura 11: Resultados del proceso de selección 04 generado por el sistema de selección de personal. La prueba del proceso 04 se tiene un cuadro de resultados

generales de todo el proceso de selección y el seguimiento del mismo.

Tabla 5:

Proceso de Selección de personal 04

Prueba	Variables Intervinientes	Proceso de Selección de Personal							
		Preselección		Seguimiento de proceso de Selección					
				Conocimiento	Psicotécnico	Entrevistas	Aptos		
4	Perfiles	61							
	Numero de Concursantes	1149		Aptos	362	Aptos	0	263	106
	Cantidad de Etapas	4		No Aptos	787	No Aptos	0	99	103
	Vacantes	67							67

El proceso 04 cuenta: con 4 etapas de selección, con 61 perfiles registrados y con 67 puestos o vacantes, se evaluó a 1149 concursantes. Se determina en la preselección resuelve que 362 postulantes están aptos para continuar con el proceso de selección. El resultado final 67 concursantes aptos o ganadores del proceso 04.

Proceso de Selección de personal 05.

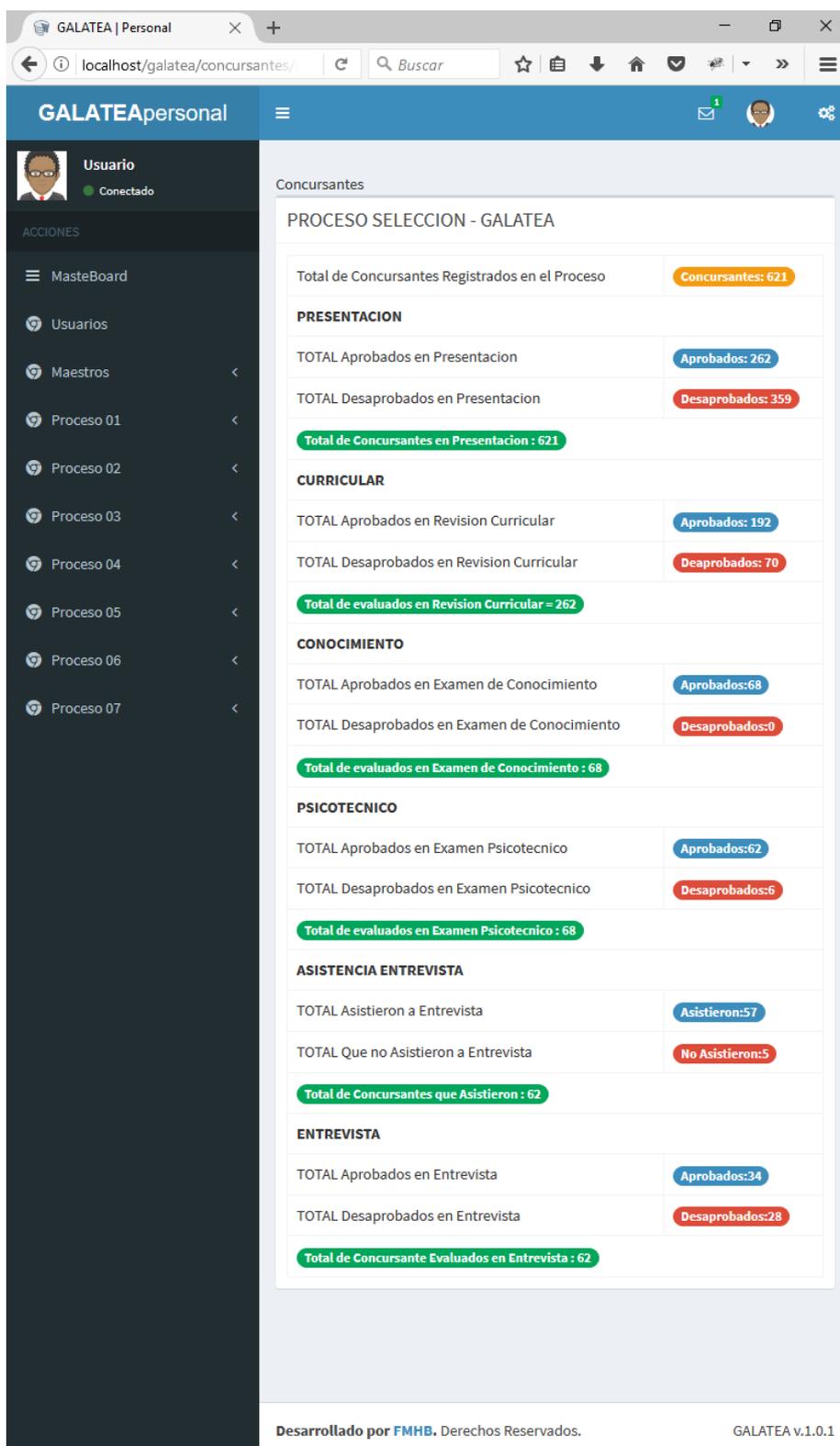


Figura 12: Resultados del proceso de selección 05 generado por el sistema de selección de personal.

La prueba del proceso 05 se tiene un cuadro de resultados generales de todo el proceso de selección y el seguimiento del mismo.

Tabla 6:

Proceso de Selección de personal 05

Prueba	Variables Intervinientes	Proceso de Selección de Personal						
		Preselección		Seguimiento de proceso de Selección				
				Conocimiento	Psicotécnico	Entrevistas	Aptos	
5	Perfiles	17						
	Numero de Concursantes	621	Aptos	192	Aptos	68	62	34
	Cantidad de Etapas	5	No Aptos	429	No Aptos	124	6	28
	Vacantes	23						23

El proceso 05 cuenta: con 5 etapas de selección, con 17 perfiles registrados y con 23 puestos o vacantes, se evaluó a 621 concursantes. Se determina en la preselección resuelve que 192 postulantes están aptos para continuar con el proceso de selección. El resultado final 23 concursantes aptos o ganadores del proceso 05.

Proceso de Selección de personal 06.

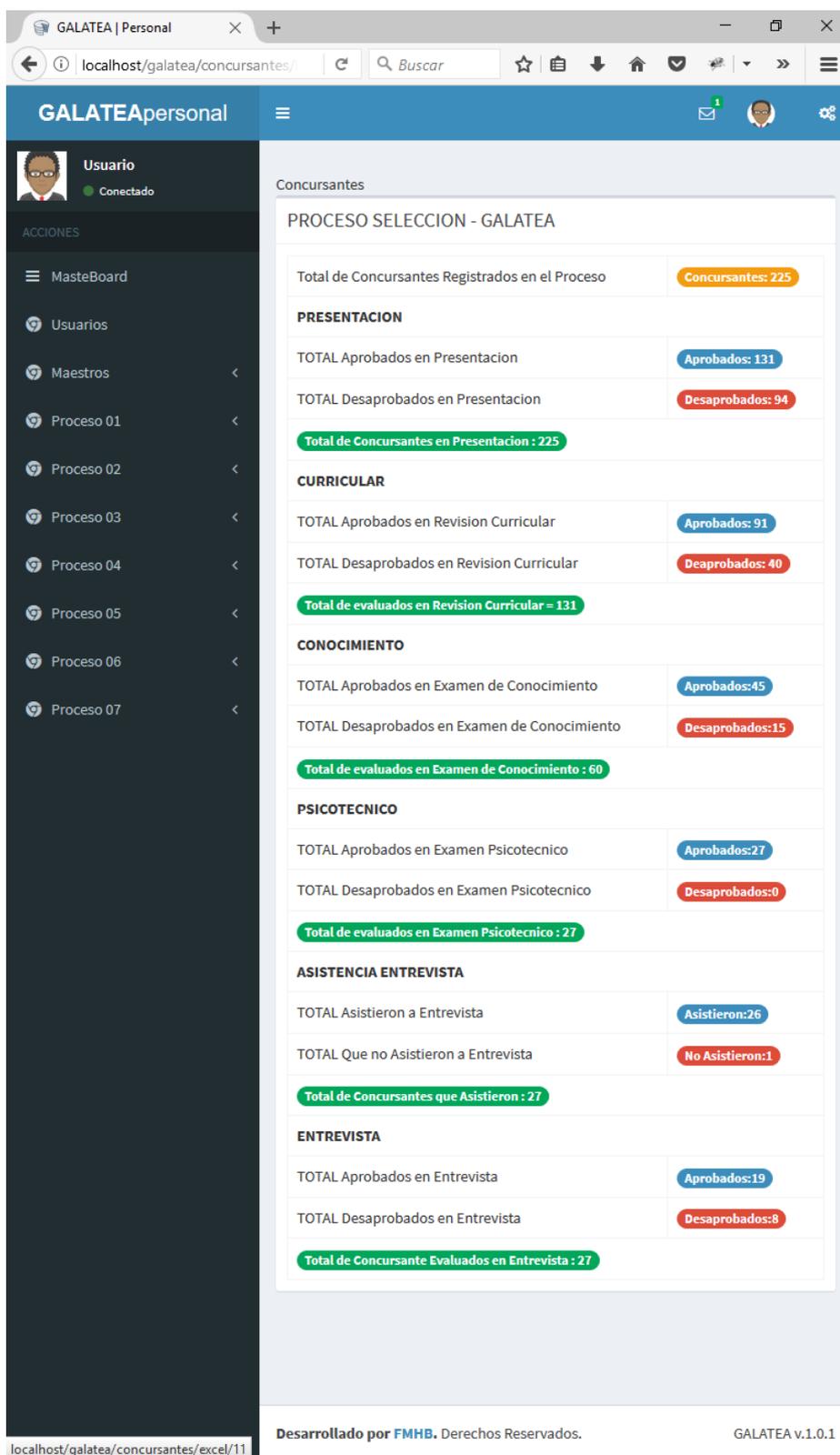


Figura 13: Resultados del proceso de selección 06 generado por el sistema de selección de personal.

La prueba del proceso 06 se tiene un cuadro de resultados generales de todo el proceso de selección y el seguimiento del mismo.

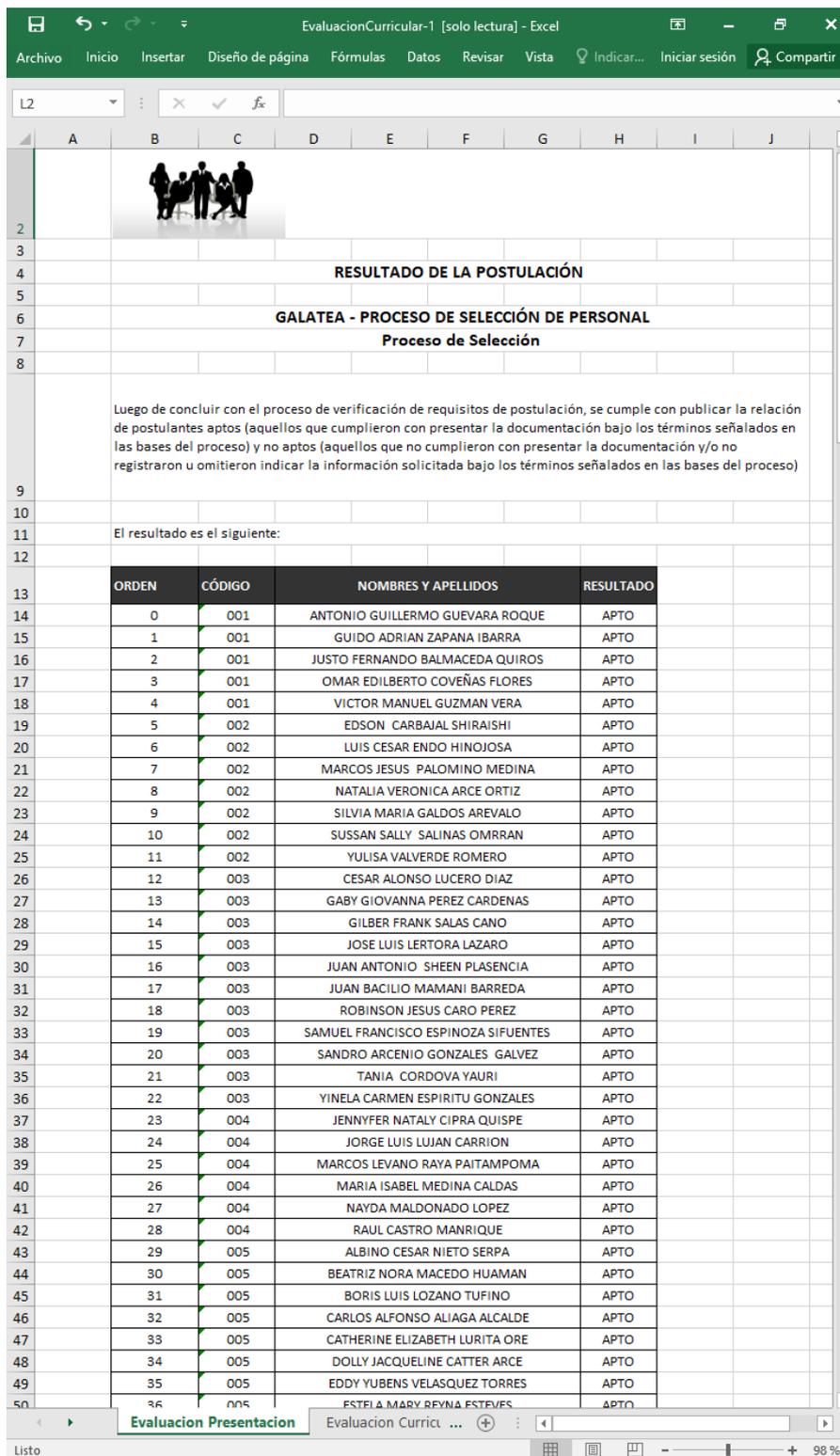
Tabla 7:

Proceso de Selección de personal 06

Prueba	Variables Intervinientes	Proceso de Selección de Personal						
		Preselección		Seguimiento de proceso de Selección				
				Conocimiento	Psicotécnico	Entrevistas	Aptos	
6	Perfiles	12						
	Numero de Concursantes	225	Aptos	91	Aptos	45	27	19
	Cantidad de Etapas	5	No Aptos	134	No Aptos	15	18	8
	Vacantes	13						
								10

El proceso 06 cuenta: con 5 etapas de selección, con 13 perfiles registrados y con 13 puestos o vacantes, se evaluó a 225 concursantes. Se determina en la preselección resuelve que 91 postulantes están aptos para continuar con el proceso de selección. El resultado final 10 concursantes aptos o ganadores del proceso 06.

Detalle del proceso de selección 06



Resultado de la Postulación

GALATEA - PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Proceso de Selección

Luego de concluir con el proceso de verificación de requisitos de postulación, se cumple con publicar la relación de postulantes aptos (aquellos que cumplieron con presentar la documentación bajo los términos señalados en las bases del proceso) y no aptos (aquellos que no cumplieron con presentar la documentación y/o no registraron u omitieron indicar la información solicitada bajo los términos señalados en las bases del proceso)

El resultado es el siguiente:

ORDEN	CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	RESULTADO
0	001	ANTONIO GUILLERMO GUEVARA ROQUE	APTO
1	001	GUIDO ADRIAN ZAPANA IBARRA	APTO
2	001	JUSTO FERNANDO BALMACEDA QUIROS	APTO
3	001	OMAR EDILBERTO COVEÑAS FLORES	APTO
4	001	VICTOR MANUEL GUZMAN VERA	APTO
5	002	EDSON CARBAJAL SHIRAIISHI	APTO
6	002	LUIS CESAR ENDO HINOJOSA	APTO
7	002	MARCOS JESUS PALOMINO MEDINA	APTO
8	002	NATALIA VERONICA ARCE ORTIZ	APTO
9	002	SILVIA MARIA GALDOS AREVALO	APTO
10	002	SUSSAN SALLY SALINAS OMRRAN	APTO
11	002	YULISA VALVERDE ROMERO	APTO
12	003	CESAR ALONSO LUCERO DIAZ	APTO
13	003	GABY GIOVANNA PEREZ CARDENAS	APTO
14	003	GILBER FRANK SALAS CANO	APTO
15	003	JOSE LUIS LERTORA LAZARO	APTO
16	003	JUAN ANTONIO SHEEN PASENCIA	APTO
17	003	JUAN BACILIO MAMANI BARREDA	APTO
18	003	ROBINSON JESUS CARO PEREZ	APTO
19	003	SAMUEL FRANCISCO ESPINOZA SIFUENTES	APTO
20	003	SANDRO ARGENIO GONZALES GALVEZ	APTO
21	003	TANIA CORDOVA YAURI	APTO
22	003	YINELA CARMEN ESPIRITU GONZALES	APTO
23	004	JENNYFER NATALY CIPRA QUISPE	APTO
24	004	JORGE LUIS LUJAN CARRION	APTO
25	004	MARCOS LEVANO RAYA PAITAMPOMA	APTO
26	004	MARIA ISABEL MEDINA CALDAS	APTO
27	004	NAYDA MALDONADO LOPEZ	APTO
28	004	RAUL CASTRO MANRIQUE	APTO
29	005	ALBINO CESAR NIETO SERPA	APTO
30	005	BEATRIZ NORA MACEDO HUAMAN	APTO
31	005	BORIS LUIS LOZANO TUFINO	APTO
32	005	CARLOS ALFONSO ALIAGA ALCALDE	APTO
33	005	CATHERINE ELIZABETH LURITA ORE	APTO
34	005	DOLLY JACQUELINE CATTER ARCE	APTO
35	005	EDDY YUBENS VELASQUEZ TORRES	APTO
36	005	ESTELA MARY REYNA ESTEVES	APTO

Figura 14: Resultados de la etapa de evaluación presentación del proceso de selección 06 generado por el sistema de selección de personal.



Figura 15: Resultados de la etapa de evaluación curricular del proceso de selección 06 generado por el sistema de selección de personal.

EvaluacionConocimiento [solo lectura] - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Indicador... Iniciar sesión Compartir

K3

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN – EXAMEN DE CONOCIMIENTOS

GALATEA - PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Proceso de Selección

Luego de concluir con la etapa de evaluación curricular, se cumple con publicar la relación de postulantes calificados como APTOS en esta etapa, al haber obtenido el puntaje mínimo aprobatorio de 10 puntos hasta el puntaje máximo aprobatorio de 20 puntos y los postulantes calificados como NO APTOS, al haber obtenido un puntaje por debajo del mínimo aprobatorio de 10 puntos, y los postulantes que NO ASISTERON a rendir el examen.

Únicamente serán convocados a la etapa de ENTREVISTA PERSONAL aquellos postulantes calificados como APTOS en esta etapa y ubicados en las PRIMERAS CINCO (5) POSICIONES conforme a la puntuación acumulada obtenida por cada posición o cargo vacante, las mismas que se llevarán a cabo de acuerdo a la programación detallada al final de esta publicación.

El resultado es el siguiente:

ORDEN	CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	POSTULACIÓN	CALIFICACIÓN CURRICULAR	CALIFICACIÓN CONOCIMIENTO	PUNTAJE ACUMULADA	OBS.	
0	002	MARCOS JESUS PALOMINO MEDINA	APTO	31.4	APTO	10	APROBADO 41.4	APTO
1	002	NATALIA VERONICA ARCE ORTIZ	APTO	31.8	APTO	10	APROBADO 41.8	APTO
2	002	SILVIA MARIA GALDOS AREVALO	APTO	31.9	APTO	10	APROBADO 41.9	APTO
3	002	YULISA VALVERDE ROMERO	APTO	31.8	APTO	12	APROBADO 43.8	APTO
4	002	LUIS CESAR ENDO HINOJOSA	APTO	33.2	APTO	16	APROBADO 49.2	APTO
5	003	TANIA CORDOVA YAURI	APTO	34.6	APTO	12	APROBADO 46.6	APTO
6	003	JUAN ANTONIO SHEEN PLASENCIA	APTO	32.9	APTO	16	APROBADO 48.9	APTO
7	003	SAMUEL FRANCISCO ESPINOZA SIFUENTES	APTO	35.8	APTO	16	APROBADO 51.8	APTO
8	004	JENNYFER NATALY CIPRA QUISPE	APTO	34.9	APTO	16	APROBADO 50.9	APTO
9	005	JULY DANIZA MONTES ACUÑA	APTO	32	APTO	10	APROBADO 42	APTO
10	005	CATHERINE ELIZABETH LURITA ORE	APTO	32.7	APTO	13	APROBADO 45.7	APTO
11	005	RONALD ROSMIRIO SIFUENTES INGUNZA	APTO	35.2	APTO	15	APROBADO 50.2	APTO
12	006	CIRO LUIS CARHUARICRA VILLEGAS	APTO	31.4	APTO	10	APROBADO 41.4	APTO
13	006	ELIANA ESCOBAR HUARHUA	APTO	33.1	APTO	10	APROBADO 43.1	APTO
14	006	MAYRA VANNESSA LEZCANO VASQUEZ	APTO	34.3	APTO	10	APROBADO 44.3	APTO
15	006	VANESSA ANTONELLA VARGAS MARQUEZ	APTO	31.1	APTO	10	APROBADO 41.1	APTO
16	006	YHAMILLA JOSEFINA ILLAS DE CARO	APTO	30.9	APTO	10	APROBADO 40.9	APTO
17	006	JULIO GUSTAVO VELASQUEZ AQUIJE	APTO	30.2	APTO	11	APROBADO 41.2	APTO
18	006	AMELIA YOLANDA CHAVEZ PASTOR	APTO	32.5	APTO	12	APROBADO 44.5	APTO
19	006	JORGE LUIS TOMAYQUISPE MAYHUA	APTO	30.4	APTO	12	APROBADO 42.4	APTO
20	006	KARIN PAOLA ALCALA HILASACA	APTO	33.5	APTO	12	APROBADO 45.5	APTO
21	006	LUZ MARGOT RIEGA RENTERIA	APTO	33.4	APTO	15	APROBADO 48.4	APTO
22	007	YANET LOAYZA CONDORI	APTO	33.9	APTO	11	APROBADO 44.9	APTO
23	007	VIRGINIA HERMINIA SALAZAR NOLASCO	APTO	33	APTO	15	APROBADO 48	APTO
24	008	CARLOS ALBERTO BENAVIDES HIDALGO	APTO	34.9	APTO	12	APROBADO 46.9	APTO
25	008	WREYMAN EDEL SORIA DIOSES	APTO	34.7	APTO	16	APROBADO 50.7	APTO
26	009	ARTURO MANUEL EGUILA CANALES	APTO	31.2	APTO	10	APROBADO 41.2	APTO
27	009	IVAN ULISES OBREGON BERNAL	APTO	31.8	APTO	10	APROBADO 41.8	APTO
28	009	MARCEL EVER PALOMINO PAUCAR	APTO	34.7	APTO	10	APROBADO 44.7	APTO
29	009	ROSA AMELIA CHUEZ VIVANCO	APTO	30.4	APTO	10	APROBADO 40.4	APTO
30	009	WILLIAM RICHARD ALVARADO YAULILAHUA	APTO	34.1	APTO	10	APROBADO 44.1	APTO
31	009	ANTONIO NOEL AGUILAR GUZMAN	APTO	30.3	APTO	12	APROBADO 42.3	APTO
32	009	DAVID ABDIAS VALDIVIA CALDERON	APTO	31.5	APTO	12	APROBADO 43.5	APTO
33	009	MONICA VASQUEZ MAMANI	APTO	31.5	APTO	12	APROBADO 43.5	APTO
34	009	WALTER CLEMENTE ROJO IBAÑEZ	APTO	31.5	APTO	12	APROBADO 43.5	APTO
35	009	ABEL PABLO DURAN AGUILAR	APTO	34.9	APTO	14	APROBADO 48.9	APTO
36	009	CRISTINA ALEJANDRINA GONZAGA HUERTAS	APTO	30	APTO	14	APROBADO 44	APTO
37	009	LIZET ESTEFANI CALLE PINTADO	APTO	30.3	APTO	14	APROBADO 44.3	APTO
38	009	MANUEL ALEJANDRO QUISPE TORRES	APTO	32.6	APTO	14	APROBADO 46.6	APTO
39	009	MAX HENRY SALAZAR VELASQUEZ	APTO	34.6	APTO	14	APROBADO 48.6	APTO
40	009	MIGUEL ANGEL CAHUANA CONDORI	APTO	32.5	APTO	14	APROBADO 46.5	APTO
41	009	RICARDO JESUS ROJAS VALDIVIA	APTO	32.8	APTO	14	APROBADO 46.8	APTO
42	009	CARLOS JAVIER LOPEZ CARRERA	APTO	33.5	APTO	16	APROBADO 49.5	APTO
43	009	HUMBERT JASMIN RAMIREZ JARAMILLO	APTO	31.5	APTO	16	APROBADO 47.5	APTO
44	011	ANGEL RUSSELL REBAZA MENDOZA	APTO	31	APTO	12	APROBADO 43	APTO
45	003	SANDRO ARCEÑO GONZALES GALVEZ	APTO	34.2	APTO	8	DESAPROBADO 42.2	NO APTO

Evaluacion Conocimiento

Listo 80%

Figura 16: Resultados de la etapa de evaluación de conocimientos del proceso de selección 06 generado por el sistema de selección de personal.

PROGRAMACIÓN DE ENTREVISTAS

GALATEA - PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
Proceso de Selección

De conformidad, el puntaje de esta etapa se otorgará promediando el puntaje individual otorgado por cada uno de los miembros del Comité de Evaluación como resultado de la entrevista a cada postulante.

ORDEN	CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	FECHA	INICIO	SALA	OBS.
0	006	CIRO LUIS CARHUARICRA VILLEGAS				No Asistio Psicotecnico
1	006	JORGE LUIS TOMAYQUISPE MAYHUA				No Asistio Psicotecnico
2	006	JULIO GUSTAVO VELASQUEZ AQUJJE				No Asistio Psicotecnico
3	006	VANESSA ANTONELLA VARGAS MARQUEZ				No Asistio Psicotecnico
4	006	YHAMILLA JOSEFINA ILLAS DE CARO				No Asistio Psicotecnico
5	009	ANTONIO NOEL AGUILAR GUZMAN				No Asistio Psicotecnico
6	009	ARTURO MANUEL EGUILA CANALES				No Asistio Psicotecnico
7	009	CRISTINA ALEJANDRINA GONZAGA HUERTA				No Asistio Psicotecnico
8	009	DAVID ABDIAS VALDIVIA CALDERON				No Asistio Psicotecnico
9	009	IVAN ULISES OBREGON BERNAL				No Asistio Psicotecnico
10	009	LIZET ESTEFANI CALLE PINTADO				No Asistio Psicotecnico
11	009	MANUEL ALEJANDRO QUISPE TORRES				No Asistio Psicotecnico
12	009	MARCEL EVER PALOMINO PAUCAR				No Asistio Psicotecnico
13	009	MIGUEL ANGEL CAHUANA CONDORI				No Asistio Psicotecnico
14	009	MONICA VASQUEZ MAMANI				No Asistio Psicotecnico
15	009	ROSA AMELIA CHUEZ VIVANCO				No Asistio Psicotecnico
16	009	WALTER CLEMENTE ROJO IBAÑEZ				No Asistio Psicotecnico
17	009	WILLIAM RICHARD ALVARADO YAULIAHUA				No Asistio Psicotecnico
18	002	LUIS CESAR ENDO HINOJOSA	2016-10-04	22:17:00		
19	002	MARCOS JESUS PALOMINO MEDINA	2016-10-04	22:30:00		
20	002	NATALIA VERONICA ARCE ORTIZ	2016-10-04	22:29:00		
21	002	SILVIA MARIA GALDOS AREVALO	2016-10-04	22:28:00		
22	002	YULISA VALVERDE ROMERO	2016-10-04	22:26:00		
23	003	JUAN ANTONIO SHEEN PLASENCIA	2016-10-03	21:33:00		
24	003	SAMUEL FRANCISCO ESPINOZA SIFUENTES	2016-10-03	21:28:00		
25	003	TANIA CORDOVA YAURI	2016-10-03	21:38:00		
26	004	JENNYFER NATALY CIPRA QUISPE	2016-10-03	21:44:00		
27	005	CATHERINE ELIZABETH LURITA ORE	2016-10-03	21:49:00		
28	005	JULY DANIZA MONTES ACUÑA	2016-10-03	21:50:00		
29	005	RONALD ROSMIRIO SIFUENTES INGUNZA	2016-10-03	21:47:00		
30	006	AMELIA YOLANDA CHAVEZ PASTOR	2016-10-03	21:54:00		
31	006	ELIANA ESCOBAR HUARHUA	2016-10-03	21:56:00		
32	006	KARIN PAOLA ALCALA HILASACA	2016-10-03	21:53:00		
33	006	LUZ MARGOT RIEGA RENTERIA	2016-10-03	21:51:00		
34	006	MAYRA VANNESSA LEZCANO VASQUEZ	2016-10-03	21:55:00		
35	007	VIRGINIA HERMINIA SALAZAR NOLASCO	2016-10-03	21:58:00		
36	007	YANET LOAYZA CONDORI	2016-10-03	21:59:00		
37	008	CARLOS ALBERTO BENAVIDES HIDALGO	2016-10-04	22:32:00		
38	008	WREYMAN EDSSEL SORIA DIOSES	2016-10-04	22:31:00		
39	009	ABEL PABLO DURAN AGUILAR	2016-10-04	22:35:00		
40	009	CARLOS JAVIER LOPEZ CARRERA	2016-10-04	22:34:00		
41	009	HUMBERT JASMIN RAMIREZ JARAMILLO	2016-10-04	22:38:00		
42	009	MAX HENRY SALAZAR VELASQUEZ	2016-10-04	22:36:00		
43	009	RICARDO JESUS ROJAS VALDIVIA	2016-10-04	22:40:00		
44	011	ANGEL RUSELL REBAZA MENDOZA	2016-10-04	22:42:00		

Con esta publicación, se da por concluida la Etapa de Postulación de conformidad con lo indicado en el Cronograma del presente proceso de selección CAS, dándose inicio a la etapa de Evaluación Curricular.

COMITÉ DE EVALUACIÓN

Figura 17: Programación de entrevistas para el proceso de selección 06 generado por el sistema de selección de personal.

EvaluacionFINAL [Vista protegida] - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Indicar... Iniciar sesión Compartir

135

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

GALATEA - PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Proceso de Selección

RESULTADOS FINALES

De conformidad, luego de concluir con la etapa de entrevistas personales, se cumple con publicar la lista final de los postulantes seleccionados como ganadores al haber obtenido el mayor puntaje acumulado por puesto vacante, así como aquellos postulantes aptos pero cuyo puntaje acumulado y final fue menor al puntaje obtenido por el ganador y mayor a XX puntos, los postulantes considerados no aptos al no haber alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio de 70 puntos, y por último, el puntaje de los que no asistieron a la etapa de entrevista personal.

CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	CURRICULA	CALIFICACIÓN CONOCIMIENTO	ENTREVISTA	PUNTAJE FINAL	RESULTADO
002	LUIS CESAR ENDO HINOJOSA	33.2	16	38.57	87.77	
002	YULISA VALVERDE ROMERO	31.8	12	32.6	76.4	
002	MARCOS JESUS PALOMINO MEDINA	31.4	10	30.33	71.73	
002	NATALIA VERONICA ARCE ORTIZ	31.8	10	30.17	71.97	
002	SILVIA MARIA GALDOS AREVALO	31.9	10	26	67.9	
003	SAMUEL FRANCISCO ESPINOZA SIFUENTE	35.8	16	36.17	87.97	
003	TANIA CORDOVA YAURI	34.6	12	31.6	78.2	
003	JUAN ANTONIO SHEEN PLASENCIA	32.9	16	29	77.9	
004	JENNYFER NATALY CIPRA QUISPE	34.9	16	35.67	86.57	
005	RONALD ROSMIRO SIFUENTES INGUNZA	35.2	15	36.73	86.93	
005	CATHERINE ELIZABETH LURITA ORE	32.7	13	35	80.7	
005	JULY DANIZA MONTES ACUÑA	32	10	28.83	70.83	
006	LUZ MARGOT RIEGA RENTERIA	33.4	15	35.67	84.07	
006	AMELIA YOLANDA CHAVEZ PASTOR	32.5	12	33.27	77.77	
006	KARIN PAOLA ALCALA HILASACA	33.5	12	32.5	78	
006	ELIANA ESCOBAR HUARHUA	33.1	10	31.5	74.6	
006	MAYRA VANNESSA LEZCANO VASQUEZ	34.3	10	28.67	72.97	
007	VIRGINIA HERMINIA SALAZAR NOLASCO	33	15	36	84	
007	YANET LOAYZA CONDORI	33.9	11	33.57	78.47	
008	CARLOS ALBERTO BENAVIDES HIDALGO	34.9	12	36.87	83.77	
008	WREYMAN EDSSEL SORIA DIOS	34.7	16	0	50.7	
009	ABEL PABLO DURAN AGUILAR	34.9	14	37.53	86.43	
009	MAX HENRY SALAZAR VELASQUEZ	34.6	14	33.67	82.27	
009	CARLOS JAVIER LOPEZ CARRERA	33.5	16	31.17	80.67	
009	HUMBERT JASMIN RAMIREZ JARAMILLO	31.5	16	29.67	77.17	
009	RICARDO JESUS ROJAS VALDIVIA	32.8	14	27	73.8	
011	ANGEL RUSELL REBAZA MENDOZA	31	12	26	69	

Agradecemos tomar en consideración, que al momento de la suscripción del contrato los ganadores deberán entregar en original aquellos documentos que fueron presentados al momento de su postulación para que sean fedateados, los mismos que permitieron evaluar el cumplimiento de los requisitos del perfil al que postuló y que acrediten la experiencia laboral y/o profesional realizada, así como los certificados de estudios y grados académicos obtenidos.

COMITÉ DE EVALUACIÓN

Evaluacion Conocimiento

80%

Figura 18: Resultados Finales del proceso de selección 06 generado por el sistema de selección de personal.

IV. Conclusiones

La propuesta de sistematización del proceso de selección de personal de una empresa presenta una mejora notablemente en reducción de tiempos de proceso y aumento de la eficiencia y fiabilidad al momento de realizar todo el proceso de selección, cumpliendo criterios de selección definidos por la institución, además el proceso se realiza con mas rapidez

La propuesta de sistematización del proceso de selección de personal de una empresa ayuda a agilizar la etapa de preselección de forma exacta, siendo esta etapa importante al momento de depurar postulantes.

La propuesta ayuda a la oficina o área encargada de llevar el proceso de selección de forma adecuada y transparente, con un seguimiento adecuado del proceso.

La sistematización del proceso de selección de personal de una empresa, minimiza errores humanos al momento de la evaluación curricular por lo cual el sistema tiene un criterio de evaluación exacto.

V. Recomendaciones

Se recomienda realizar la integración con otros módulos que ayuden a la gestión de personal de la empresa, como el control de legajos del personal, el seguimiento de sus contratos y adendas

Se debe realizar el diseño y desarrollo de un módulo inteligente para poder ayudar en la programación automática de las entrevistas personales

El uso de software libre, minimiza los costos de puesta en producción, por lo que no se requiere invertir en licencias de uso además el uso de portales web es de alta ventaja ya que se puede utilizar ya sea en un computador, como en un dispositivo móvil.

VI. Referencias

- Alles, M. (2000), *Dirección estratégica de recursos humanos gestión por Competencias*. (1ra. ed.) Argentina: Ediciones Granica.
- Babbie, E. (1979), *The practice of social research*. Belmont, Calif.: Wadsworth Pub.
- Casado, J. (2003), *Coaching Directivo: Desarrollando el liderazgo: fundamentos y práctica del coaching*. Vilallonga, M (coord.): Coaching en directo. Editorial Ariel. Barcelona.
- Campbell, D. y Stanley, J. (1966). *Diseños experimentales y cuasi - experimentales en la investigación social*. Argentina: Amorrortu Editores.
- Chamorro, L. (2010). *Diseño del proceso de reclutamiento y selección de personal, basado en el modelo de competencias, para el departamento de capital humano de pepsico/frito lay*. Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial. Facultad: Ciencias Económicas y Negocios.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración del talento humano*. (9na. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Coulter, M. y Robbins, S. (2005). *Administración*. (8va. ed.), México: Pearson educación.
- Editorial Vertice (2007). *Selección de Personal, Recursos Humanos*. España: Editorial Vertice Weisner.
- Espinoza, D. (2013). *Sistema de Contratación de Personal*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Granda, A. (2007). *Sistema de creación y gestión de contenidos de aprendizaje*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). México: Mc. Graw Hill.
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9na. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jara, O. (2006). *Sistematización de experiencias, investigación y Evaluación: aproximaciones desde tres ángulos*. Revista internacional sobre investigación en educación global y para el desarrollo.
- Kruchten P. (1995). *Planos Arquitectónicos: El Modelo de "4+1" Vistas de la Arquitectura del Software*. En: IEEE Software 12 (6).
- La Arquitectura de 41 Vistas (2006). *Paper acerca de la arquitectura de un software y de la vista 4+1*. (Consulta 01 de noviembre del 2016) (<http://www.mitecnologico.com/Main/LaArquitecturaDe41Vistas>).
- Ley de protección de datos personales (2011). *LEY N° 29733*, Lima: El Peruano, (03 julio de 2011).
- Lapiedra, R., Devece, C. y Guiral, J. (2011). *Introducción a la gestión de sistemas de información en la empresa*, (1ra. ed.). España: Editorial Universitat Jaume I ISBN: 978-84-693-9894-4.
- Laudon, K y Laudon, J. (2004). *Sistemas de información gerencial: administración de la empresa digital*, (8va. ed.), México: Editorial Prentice Hall
- Lillo, J. (2005). *Aspectos a valorar en una selección de personal*. (Consulta agosto 2017) (<http://www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/web/>)

- Mallqui, G. (2015). *Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto para Incrementar la Productividad*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Martinic, S. (1998). *El objeto de la sistematización y sus relaciones con la evaluación y la investigación*. Chile: Seminario Latinoamericano.
- Medic, L. (2009). *Modelo Básico de Competencias Modelo de evaluación establecido para los programas de Ingeniería de Software e Ingeniería de Sistemas de información*.
- Montes, A. y González, P. (2010). *Selección de personal: La búsqueda del candidato adecuado*. (1ra. ed.) Ideaspropias Editorial, Vigo, ISBN 978-84-96578-11-1.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (2010). *Human Resource Management*, Mexico: Editorial: McGraw-Hill Higher Education.
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. (Consultado el 18 de abril de 2017) (<http://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/investcientifica.shtm>).
- Oktaba, H. (2005). *Modelo de Procesos para la Industria de Software MoProSoft Por Niveles de Capacidad de Procesos. Versión 1.3*. México.
- Orange HRM (2006). *Página Web oficial del Gestor de Recursos Humanos Open Source orientado a las pequeñas y medianas empresas*. (Consulta 15 de noviembre del 2016) (<http://www.orangehrm.com/>).

- Proceso de Contratación de Empleados (2008). *Buenas prácticas en un proceso de contratación de empleados*. (Consulta: diciembre de 2016) (<http://www.idisc.net/en/Publication.341.html>).
- Rea, J. (2004). *Venus: Construcción de una herramienta I-CASE para diseño OO, y su Entorno de Apoyo a Proyectos Integrado (EAPI)*. Puebla: Universidad de las Américas Puebla.
- Rey, H., Ballesteros, J. y Guevara, A. (2013). *Sistemas Expertos para la Selección de Personal Desarrollador de Software*. Ingenio Magno Volumen 4.
- Sanches, J. y Bohorquez, G. (2014). *Desarrollo e implementación de un sistema para el proceso de evaluación de personal de la junta parroquial de Posorja*, Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Tamayo, M. (2000a). *El Proceso de la Investigación Científica*. (3ra. ed.). México: Limusa.
- Tamayo, M. (2007). *El Proceso de la Investigación Científica*, México: Limusa, Noriega Editores.
- Treviño, R. (2009). *Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección* (Consultado 06 de septiembre del 2017) (<http://www.spentamexico.org/v4-n2/4%282%29%2053-96.pdf>)
- U-Cursos (2006). *Portal en el que instituciones educativas cuelgan su material de docencia profesional. En este caso se revisó material acerca de Vista de Casos de Uso*. (Consulta 06 de noviembre del 2016) (https://www.u-cursos.cl/ingenieria/2007/2/CC51A/1/material_docente/objeto/140700).
- Ventura, T. y Peñaloza M. (2006). *MoProSoft: modelo de procesos de software*. México. (Consulta 30 de noviembre del 2016) (<http://www.enterate.unam.mx/Articulos/2006/marzo/moprosoft.htm>).

Villacis, D. (2016). *Diseño de un sistema de gestión por procesos para el área de talento humano de Northospital*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Zaragoza, N. (2006). *Proceso de Contratación de Personal*. (Consulta 15 de noviembre del 2016) (<http://www.gestiopolis1.com/recursos7/Docs/rrhh/el-proceso-de-contratacion-de-personal.htm>).

Anexos

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: SISTEMATIZACIÓN PARA LA MEJORA EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA

AUTOR: FRITZ MELVIN HERRERA BERNEDO.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Cuál es el efecto de la sistematización en la mejora del proceso de selección de personal en una empresa?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿La sistematización del proceso de selección de personal en una empresa mejora la preselección de personal?</p> <p>¿La sistematización del proceso de selección de personal en una empresa mejora el seguimiento del proceso de selección de personal?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el efecto de la sistematización en la mejora del proceso de selección de personal en una empresa</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar el efecto de la sistematización del proceso de selección de personal en una empresa en la preselección de personal.</p> <p>Determinar el efecto de la sistematización del proceso de selección de personal en una empresa en el seguimiento del proceso de selección de personal.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La aplicación de la sistematización propuesta mejoró el proceso de selección del personal en una empresa.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>La sistematización del proceso de selección de personal de una empresa mejoró la preselección de personal.</p> <p>La sistematización del proceso de selección de personal de una empresa mejoró el seguimiento del proceso de selección de personal.</p>	<p>Variable Independiente: SISTEMATIZACIÓN</p> <p>Variable Dependiente: Mejoras del Proceso de selección de personal</p>
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: APLICATIVO El tipo de investigación es aplicada, al respecto Murillo (2008), refiere que: la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.</p> <p>DISEÑO: EXPERIMENTAL Esta investigación corresponde al diseño experimental debido a que “los diseños experimentales se utilizan cuando el investigador pretende establecer el posible efecto de una causa que se manipula” (Hernández y otros, 2010, p. 122). Es de clase experimental Según Hernández, (2010), “los experimentos auténticos o puros manipulan variables independientes para ver su efecto sobre variables dependientes en una situación de control”. (p.148).</p>	<p>POBLACION: Constituida por 6 procesos de selección de personal</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Considera toda la población</p> <p>TIPO DE MUESTRA: No aplica</p>	<p>Técnicas: Observación</p> <p>Instrumentos: Ficha de Observación</p> <p>Autor: Fritz Herrera</p> <p>Año: 2017</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituciones públicas o privadas</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p>No Aplica</p>

ANEXO – Ficha de Observación

Prueba	Variables Intervinientes	Proceso de Selección de Personal							
		Preselección			Seguimiento de proceso de Selección				
					Conocimiento	Psicotécnico	Entrevistas	Aptos	
1	Perfiles	27	Aptos	72	Aptos	0	72	54	28
	Numero de Concurstantes	113							
	Cantidad de Etapas	4	No Aptos	41	No Aptos	0	0	18	
	Vacantes	28							
2	Perfiles	53	Aptos	185	Aptos	0	149	79	64
	Numero de Concurstantes	439							
	Cantidad de Etapas	4	No Aptos	254	No Aptos	0	36	66	
	Vacantes	65							
3	Perfiles	63	Aptos	183	Aptos	0	153	70	70
	Numero de Concurstantes	349							
	Cantidad de Etapas	4	No Aptos	166	No Aptos	0	30	72	
	Vacantes	73							
4	Perfiles	61	Aptos	362	Aptos	0	263	106	67
	Numero de Concurstantes	1149							
	Cantidad de Etapas	4	No Aptos	787	No Aptos	0	99	103	
	Vacantes	67							
5	Perfiles	17	Aptos	192	Aptos	68	62	34	23
	Numero de Concurstantes	621							
	Cantidad de Etapas	5	No Aptos	429	No Aptos	124	6	28	
	Vacantes	23							
6	Perfiles	12	Aptos	91	Aptos	45	27	19	10
	Numero de Concurstantes	225							
	Cantidad de Etapas	5	No Aptos	134	No Aptos	15	18	8	
	Vacantes	13							

ANEXO – Captura de Pantalla del seguimiento del Proceso 01

GALATEA | Personal

localhost/galatea/concursantes/index/3

Galateapersonal

Usuario Conectado

ACCIONES

- MasteBoard
- Usuarios
- Maestros
- Proceso 01
- Proceso 02
- Proceso 03
- Proceso 04
- Proceso 05
- Proceso 06
- Proceso 07

Concursantes

Exportar Datos Globales del Proceso

PROCESO CAS -SUNEDU

Lista de Perfiles

Mostrar 10 registros

Buscar:

ID	Nombre	Ap. Paterno	Ap. Materno	DNI	Codigo	Info	Res.Presen.	Res.Curri.	Nota.Curri.	FE.ENTR	HO.ENTR	ENTR.ASIS	ENTR.NOTA	Acumulado	Final	Links
1	REYNALDO EVARISTO	PERALTA	GARCIA	09387239	001		APTO	APTO	44	2016-05-05	11:15:00	SI	44.67	88.67	APROBADO	[Editar] - [Eliminar]
2	MARIBEL	IZURIETA	CASANOVA	09155182	002		APTO	APTO	43.9	2016-05-05	11:45:00	SI	46.00	89.9	APROBADO	[Editar] - [Eliminar]
3	DANIEL NOE	ANTICONA	ORTIZ		003		APTO	APTO	44.9	2016-05-05	12:15:00	SI	37.00	81.9	Desaprobado en la Entrevista	[Editar] - [Eliminar]
4	ANGELO ALEXIS	LINDO	CARDENAS	42290068	003		APTO	APTO	41.9	2016-05-05	12:45:00	SI	44.00	85.9	APROBADO	[Editar] - [Eliminar]
5	REYNA	PAREDES	HUAMANCUSI		003		NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	Desaprobado en Presentacion Documento	[Editar] - [Eliminar]
6	EVELYN ALICIA	APAZA	SUCATICONA		004		NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	Desaprobado en Presentacion Documento	[Editar] - [Eliminar]
7	FRANK	CELIZ	PAREDES		004		APTO	APTO	43.5	2016-05-05	14:25:00	SI	41.67	85.17	APROBADO	[Editar] - [Eliminar]
8	CAROLINA	CORREA	ALVAREZ		004		APTO	NO APTO	38	-	-	-	-	-	Desaprobado en Eval. Curricular	[Editar] - [Eliminar]
9	FABIOLA LESLY	CUEVA	CHAVEZ		004		APTO	APTO	41.6	2016-05-05	14:55:00	SI	38.33	79.93	Desaprobado en la Entrevista	[Editar] - [Eliminar]
10	ERNESTO VIC THADFIJS	DIAZ	YNJOQUE		004		APTO	APTO	42.1	2016-05-05	15:25:00	SI	38.00	80.1	Desaprobado en la Entrevista	[Editar] - [Eliminar]

ANEXO – Captura de Pantalla del seguimiento del Proceso 02

GALATEA | Personal

localhost/galatea/concursantes/indexu/4

Buscar

GALATEApersonal

Usuario Conectado

ACCIONES

- MasteBoard
- Usuarios
- Maestros
- Proceso 01
- Proceso 02
- Proceso 03
- Proceso 04
- Proceso 05
- Proceso 06
- Proceso 07

Concursantes

[Exportar Resultados Curriculares](#)
[Exportar Resultados Conocimiento](#)
[Exportar Programacion de Entrevistas](#)
[Exportar Resultados Finales](#)
[Exportar Datos Globales del Proceso](#)

PROCESO SELECCION 02-GALATEA

Lista de Perfiles

Buscar:

ID	Nombre	Ap. Paterno	Ap. Materno	DNI	Codigo	Info	Res.Presen.	Res.Curri.	Nota.Curri.	ASIST PSICO	FE.ENTR	HO.ENTR	ENTR.ASIS	ENTR.NOTA	Acumulado	Final	Links
1	LEVI JOEL	AGUIRRE	ROJAS	001			APTO	APTO	42.4	SI	2016-05-10	23:44:00	SI	35.67	78.07	Desaprobado en la Entrevista	[Editar] - [Eliminar]
2	CARLOS TEOFILO	ALVAREZ	PALACIOS	001			APTO	APTO	43.8	SI	2016-05-10	23:33:00	SI	39.00	82.8	Desaprobado en la Entrevista	[Editar] - [Eliminar]
3	JOSE MANUEL	CARBAJO	BELTRAN	001			APTO	APTO	42	NO	-	-	-	-	-	Desaprobado en Conocimiento	[Editar] - [Eliminar]
4	ALEXANDER	CASTRO	PRIETO DE LOS RIOS	001			APTO	APTO	41.3	NO	-	-	-	-	-	Desaprobado en Conocimiento	[Editar] - [Eliminar]
5	JULIO JOSE	LANAZCA	RICALDI	001			NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-	Desaprobado en Presentacion Documento	[Editar] - [Eliminar]
6	SILVANA DEL ROSARIO	REYES	TORO	001			NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-	Desaprobado en Presentacion Documento	[Editar] - [Eliminar]
7	AMERICO EDDY	TORRES	ZELADA	001			APTO	APTO	44.5	NO	-	-	-	-	-	Desaprobado en Conocimiento	[Editar] - [Eliminar]

ANEXO – Captura de Pantalla del seguimiento del Proceso 03

Recibidos (11) - sistemasem | Documents - Google Drive | GALATEA | Personal | localhost/galatea/concursantes/indexu/5

GALATEApersonal

Usuario Conectado

ACCIONES

- MasteBoard
- Usuarios
- Maestros
- Proceso 01
- Proceso 02
- Proceso 03
- Proceso 04
- Proceso 05
- Proceso 06
- Proceso 07

Concursantes

[Exportar Resultados Curriculares](#)
[Exportar Resultados Conocimiento](#)
[Exportar Programacion de Entrevistas](#)
[Exportar Resultados Finales](#)
[Exportar Datos Globales del Proceso](#)

PROCESO SELECCION 03-GALATEA

Lista de Perfiles

Buscar:

ID	Nombre	Ap. Paterno	Ap. Materno	DNI	Codigo	Info	Res.Presen.	Res.Curri.	Nota.Curri.	ASIST PSICO	FE.ENTR	HO.ENTR	ENTR.ASIS	ENTR.NOTA	Acumulado	Final	Links
1	SANTIAGO MARTIN	DOROTEO	RUIZ		001		APTO	APTO	42.5	NO	-	-	-	-	-	Desaprobado en Conocimiento	[Editar] - [Eliminar]
2	WALTER	CHAPOÑAN	CHAPOÑAN	40346079	002		APTO	APTO	45	SI	2016-05-16	14:56:00	SI	44.67	89.67	APROBADO	[Editar] - [Eliminar]
3	ELIZABETH DAMARIS	DE LA CRUZ	ROJAS		002		APTO	APTO	44.8	SI	2016-05-16	14:56:00	SI	33.33	78.13	Desaprobado en la Entrevista	[Editar] - [Eliminar]
4	RAFAEL ALBERTO	ALFARO	OLIVARI		003		APTO	APTO	44.5	SI	2016-05-16	14:57:00	SI	32.33	76.83	Desaprobado en la Entrevista	[Editar] - [Eliminar]
5	GISSELLA ELIZABETH	FARRO	POMA		003		NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-	Desaprobado en Presentacion Documento	[Editar] - [Eliminar]
6	ROSA ANA	FERRER	GUEVARA		003		APTO	APTO	42.9	NO	-	-	-	-	-	Desaprobado en Conocimiento	[Editar] - [Eliminar]
7	MARIA ISABEL	ROMAN	CRUZ	10076030	003		APTO	APTO	44.2	SI	2016-05-16	14:58:00	SI	43.50	87.7	APROBADO	[Editar] - [Eliminar]
8	LIZ JESSIE	TOLENTINO	TUPAC YUPANQUI		003		APTO	NO APTO	33.5	-	-	-	-	-	-	Desaprobado en Eval. Curricular	[Editar] - [Eliminar]

ANEXO – Captura de Pantalla del seguimiento del Proceso 04

GALATEA | Personal

localhost/galatea/concursantes/indexu/6

Buscar

GALATEApersonal

Usuario  Conectado

ACCIONES

- MasteBoard
- Usuarios
- Maestros
- Proceso 01
- Proceso 02
- Proceso 03
- Proceso 04
- Proceso 05
- Proceso 06
- Proceso 07

Concursantes

Exportar Resultados Curriculares Exportar Resultados Conocimiento Exportar Programacion de Entrevistas Exportar Resultados Finales Exportar Datos Globales del Proceso

PROCESO SELECCION 04-GALATEA

Lista de Perfiles

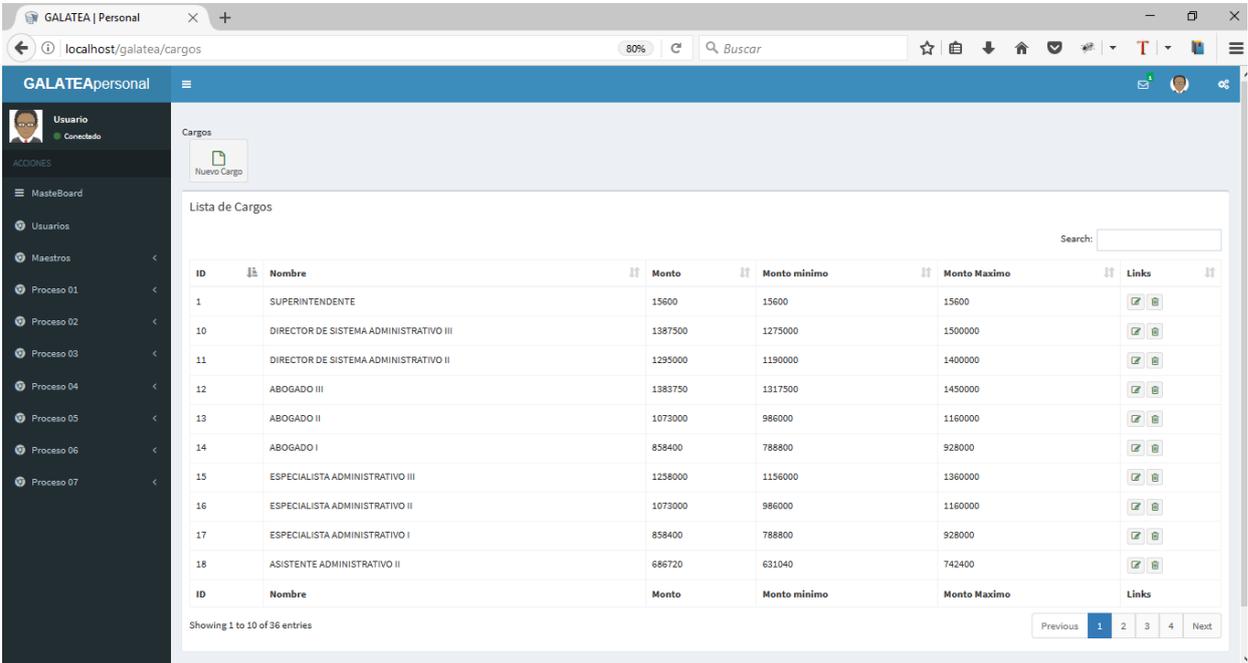
Buscar:

ID	Nombre	Ap. Paterno	Ap. Materno	DNI	Codigo	Info	Res.Presen.	Res.Curri.	Nota.Curri.	ASIST PSICO	FE.ENTR	HO.ENTR	ENTR.ASIS	ENTR.NOTA	Acumulado	Final	Links
1	SANTIAGO MARTIN	DOROTEO	RUIZ		001		APTO	APTO	41.9	SI	2016-08-18	08:30:00	SI	44.33	86.23	APROBADO	[Editar] - [Eliminar]
2	CARLOS ALBERTO	HEREDIA	MANSILLA		001		NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-	Desaprobado en Presentacion Documento	[Editar] - [Eliminar]
3	IVET DEL ROCIO	LINARES	GARCIA		001		NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-	Desaprobado en Presentacion Documento	[Editar] - [Eliminar]
4	HERNAN ANTONIO	MANSILLA	ASTETE		001		APTO	APTO	43.9	NO	-	-	-	-	-	Desaprobado en Conocimiento	[Editar] - [Eliminar]
5	RODOLFO	CHANDUVI	VARGAS		002		NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-	Desaprobado en Presentacion Documento	[Editar] - [Eliminar]
6	ROBERT MERARDO	DE LA CRUZ	ALVARADO		002		APTO	APTO	40.8	NO	-	-	-	-	-	Desaprobado en Conocimiento	[Editar] - [Eliminar]
7	VIVIANA PATRICIA	DIAZ	MATOS		002		NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-	Desaprobado en Presentacion Documento	[Editar] - [Eliminar]

ANEXO – Inicialización de las Variables Intervinientes

Se requiere inicializar el sistema con variables intervinientes, las cuales permite y ayuda a generar los perfiles requeridos para la postulación, de la misma manera se requiere llenar información general de la empresa a experimentar.

Se debe contar con los puestos necesarios



The screenshot displays the 'GALATEA Personal' web interface. The main content area is titled 'Cargos' and contains a table labeled 'Lista de Cargos'. The table has columns for ID, Nombre, Monto, Monto mínimo, Monto Maximo, and Links. The data rows list various administrative and legal positions with their corresponding amounts. A search bar is located at the top right of the table area. The footer of the table indicates 'Showing 1 to 10 of 36 entries' and includes pagination controls.

ID	Nombre	Monto	Monto mínimo	Monto Maximo	Links
1	SUPERINTENDENTE	15600	15600	15600	+ -
10	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	1387500	1275000	1500000	+ -
11	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	1295000	1190000	1400000	+ -
12	ABOGADO III	1383750	1317500	1450000	+ -
13	ABOGADO II	1073000	986000	1160000	+ -
14	ABOGADO I	858400	788800	928000	+ -
15	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	1258000	1156000	1360000	+ -
16	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	1073000	986000	1160000	+ -
17	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	858400	788800	928000	+ -
18	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	686720	631040	742400	+ -

Figura: Perfiles del sistema de proceso de selección de personal

Se debe contar con detalle del perfil en lenguaje natural y pseudocódigo, también forma parte de las variables intervinientes

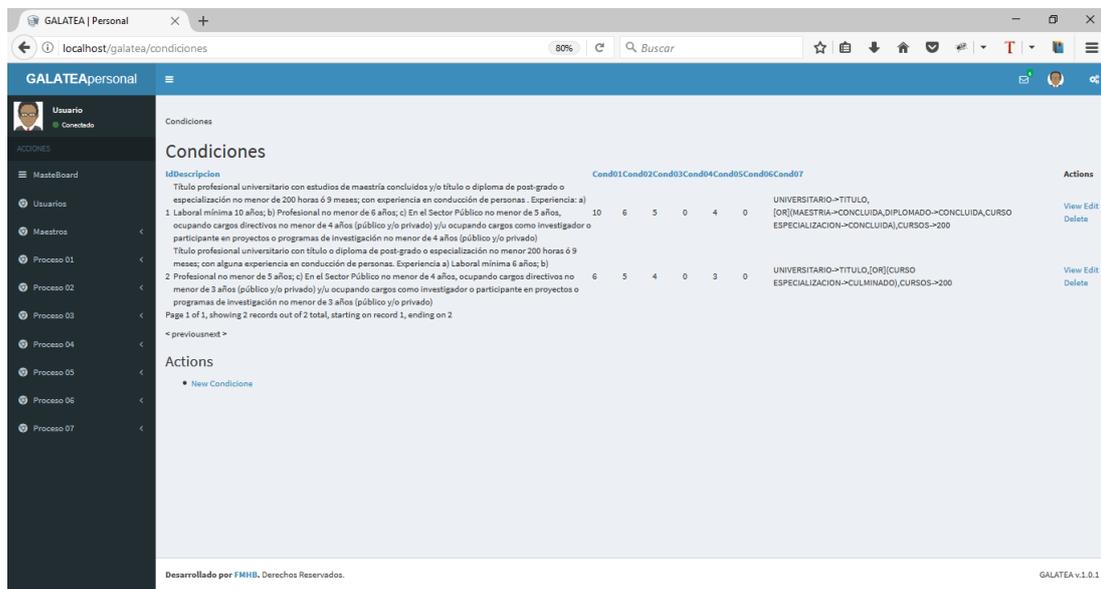


Figura: Detalle del perfil Especialista III del sistema de proceso de selección de personal

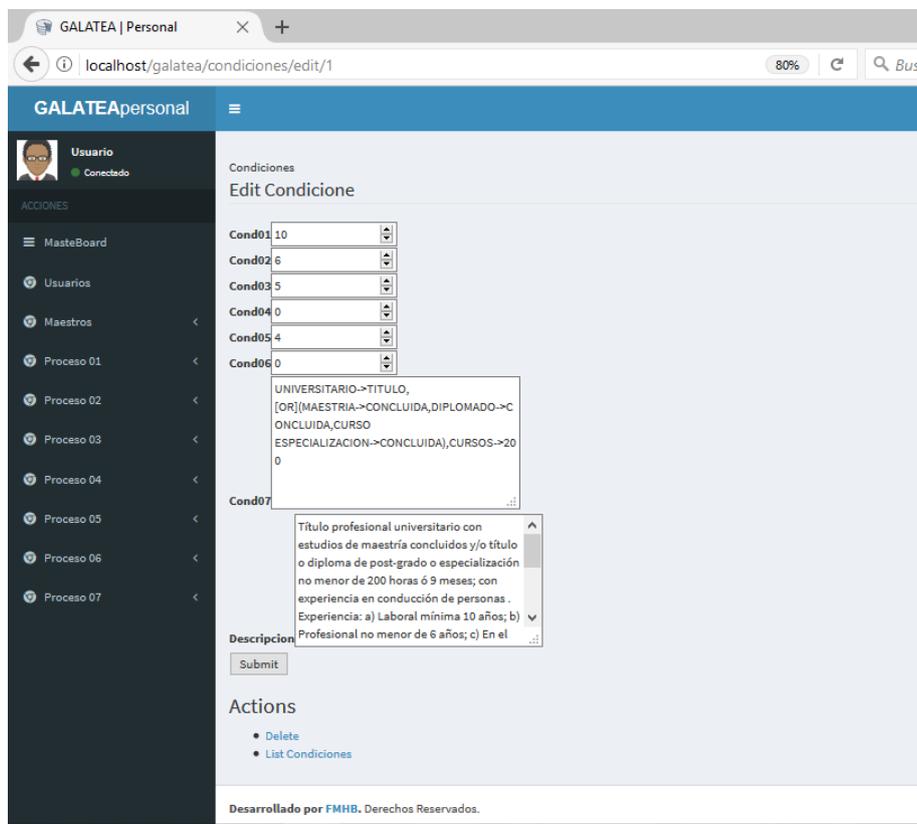


Figura: Pseudocódigo del perfil Especialista III del sistema de proceso de selección de personal

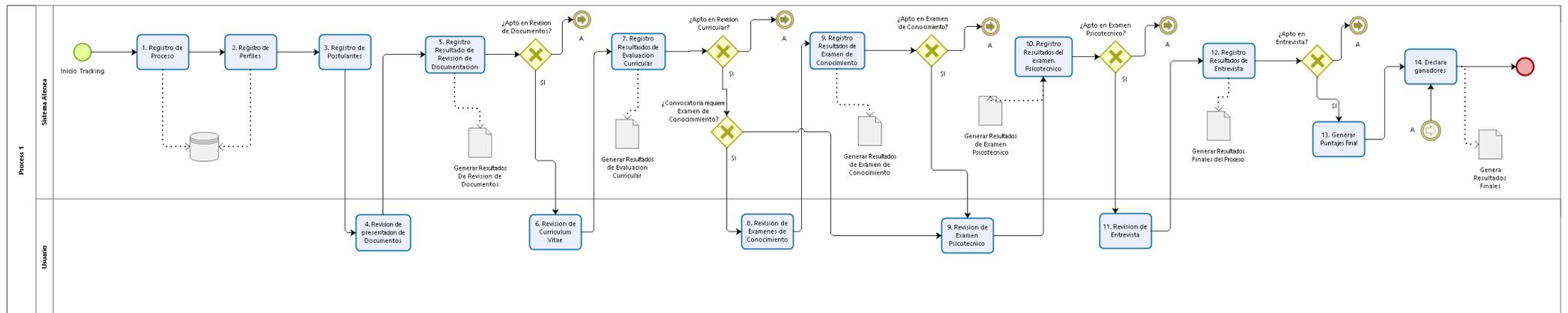
ANEXO - Cadena de valor de una empresa con respecto a gestión de recursos humanos – Proceso de selección de personal



GESTION DE RECURSOS HUMANOS

El proceso de selección de personal, tiene como actividades la selección del individuo mas capacitado y optimo para un perfil requerido en la institución, por lo cual se requiere analizar su curriculum, realizar diferentes tipos de pruebas para evaluar el grado de adecuación del candidato para el perfil especifico y así integrarlo en la institución

ANEXO - Modelamiento del proceso de selección



ANEXO - Requisitos del Sistema GALATEApersonal

Tecnología del sistema de proceso de selección de personal

Arquitectura

GALATEApersonal, cuenta con múltiples funcionalidades que ayudan a gestionar el proceso de selección de personal, gracias al uso de su framework y arquitectura el cual se permite adaptarse en cualquier entorno.

Sus pilares más fuertes son:

- Estabilidad
- Adaptación
- Seguridad
- Estandarización
- Fiabilidad
- Multicapas

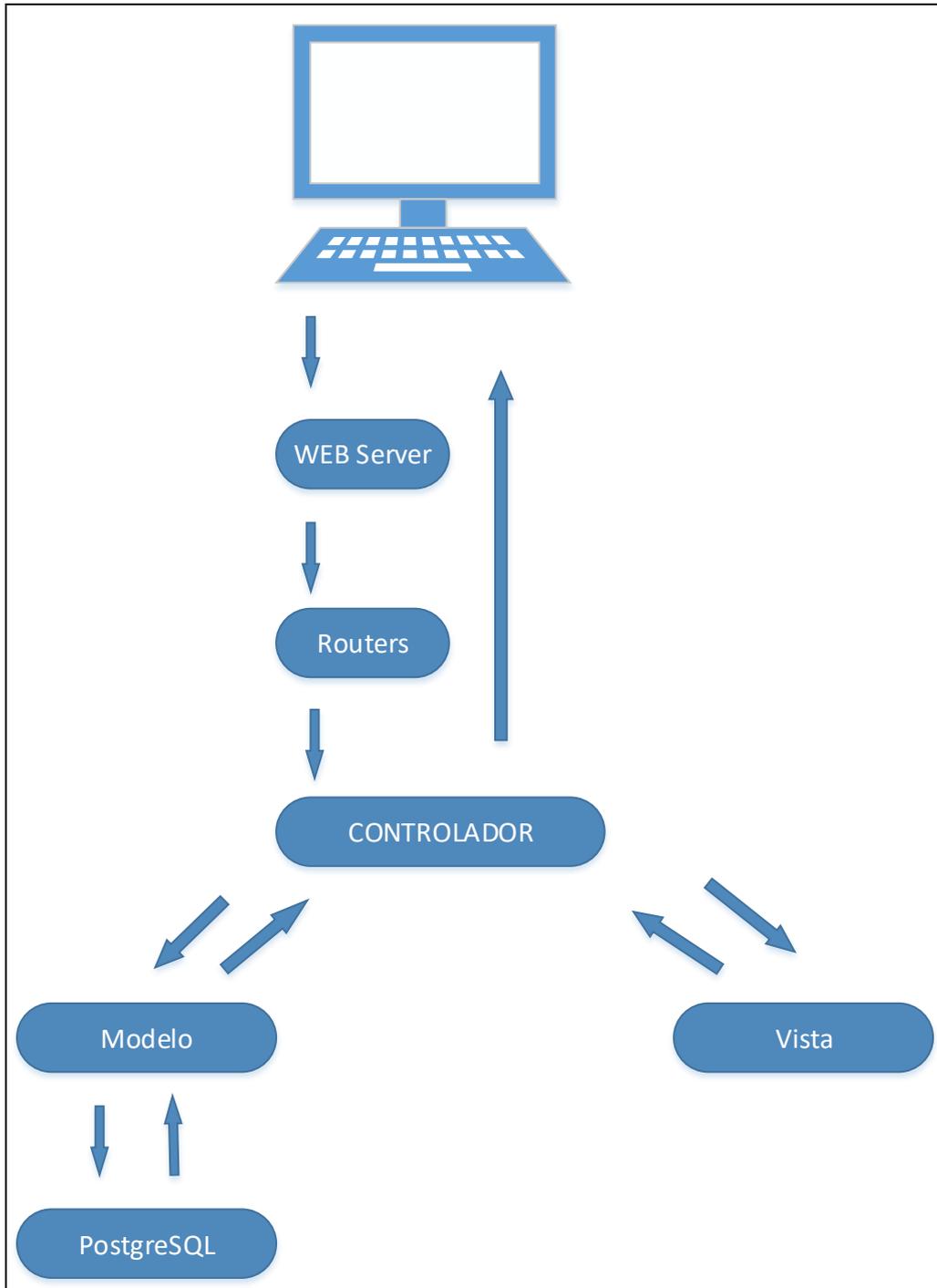
Requerimientos y especificaciones

Especificaciones de software y hardware para GALATEApersonal

	Especificaciones Básicas	Especificaciones Recomendadas
Sistema Operativo	32/64 bits Windows 7, 8, 8.1, 10, Server 2003 a mas Linux (RedHat, Debian, Ubuntu)	32/64 bits Windows 7, 8, 8.1, 10, Server 2003 a mas Linux (RedHat, Debian, Ubuntu)
Hardware	Single Core 1.6 o superior 2 GB RAM 10 GB de disco duro	17 o superiores 8 GB RAM a mas 60 GB de Disco Duro
Máquina Virtual	Compatible	Compatible
Servidor WEB	Apache Web Server 2.2 a mas IIS 7.0 a mas	Apache Web Server 2.2 a mas IIS 7.0 a mas
Base de Datos	PostgreSQL 8.4	PostgreSQL 9.3 a mas
Navegadores WEB	Firefox 14.0 a mas Google Chrome 10 a mas	Firefox 14.0 a mas Google Chrome 10 a mas

ANEXO - Patrón de Diseño de Sistema

Modelo MVC : Modelo – Vista - Controlador



SISTEMA DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL - GALATEApersonal



GALATEA

MANUAL DE USUARIO

AUTOR:

Fritz Melvin Herrera Bernedo

LIMA - PERÚ

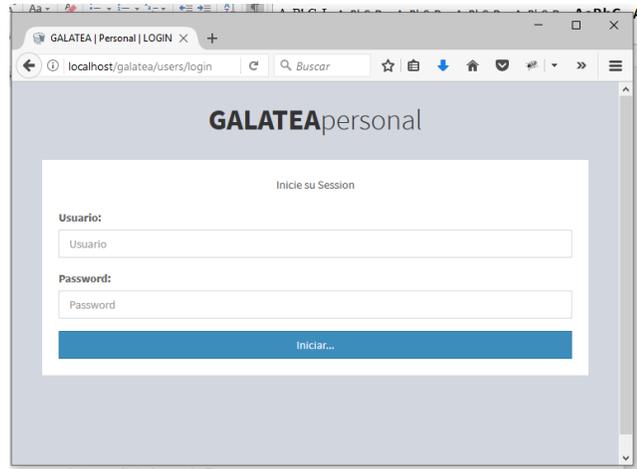
Año 2017

Sistema de Procesos de Selección de Personal

Manual Básico de Usuario: Administrador y Digitador

1. Iniciar el Aplicativo:

Navegación del aplicativo, como primera instancia usted debe estar autenticado en el sistema.



Link para el ingreso al aplicativo:

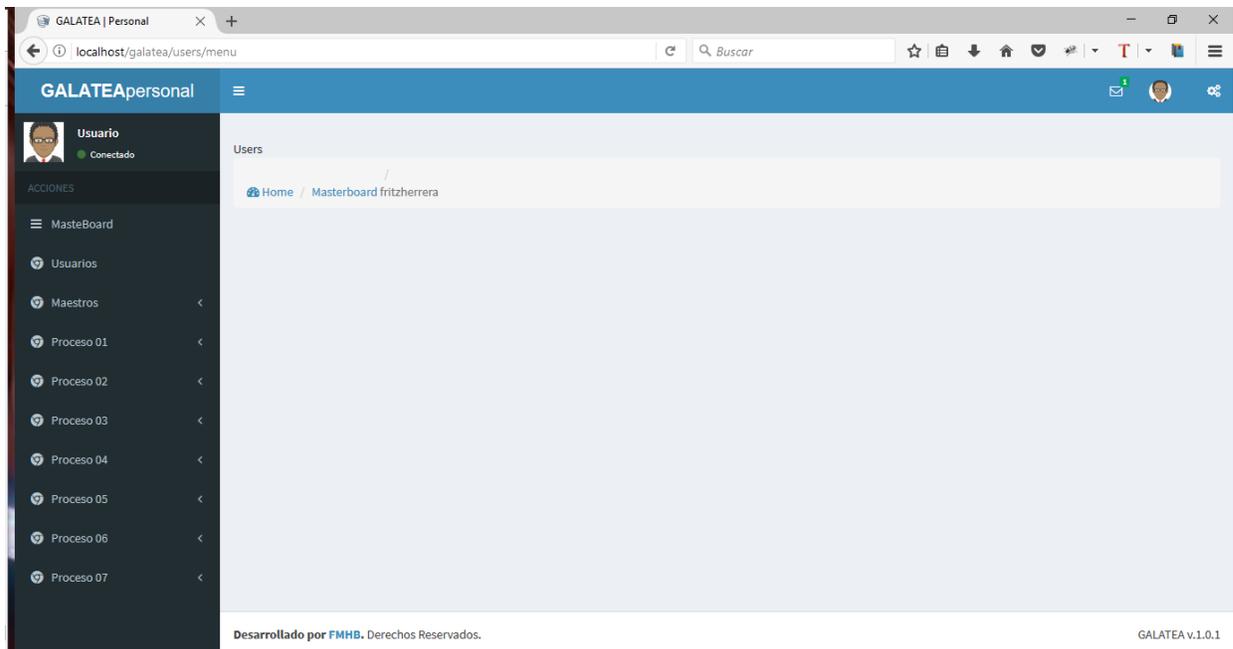
<http://localhost/galatea/>

Para identificarse en el sistema solo ingrese su usuario y password

2. Masterboard del Aplicativo:

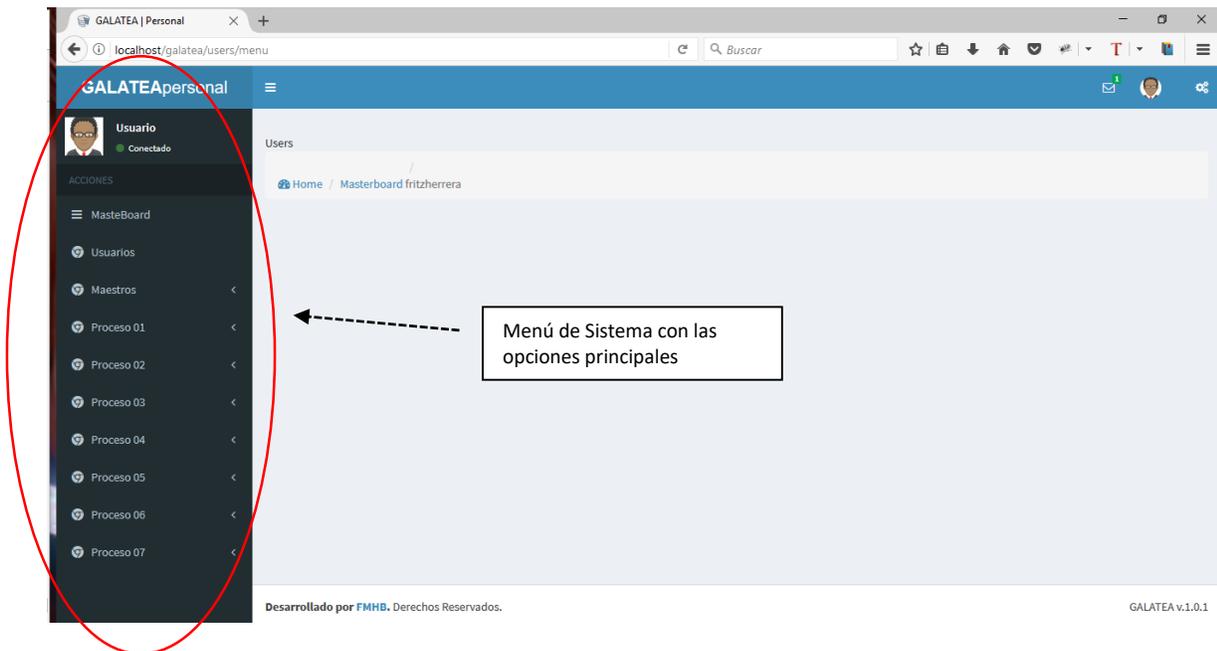
Navegación del aplicativo, como primera instancia usted debe estar autenticado en el sistema.

Luego se mostrará la siguiente interface como interface predeterminada. En la parte superior usted podrá visualizar el menú con las opciones que su perfil le permita trabajar y navegar.



Link del Menú de Navegación del Aplicativo

3. Opciones del Menú del Sistema

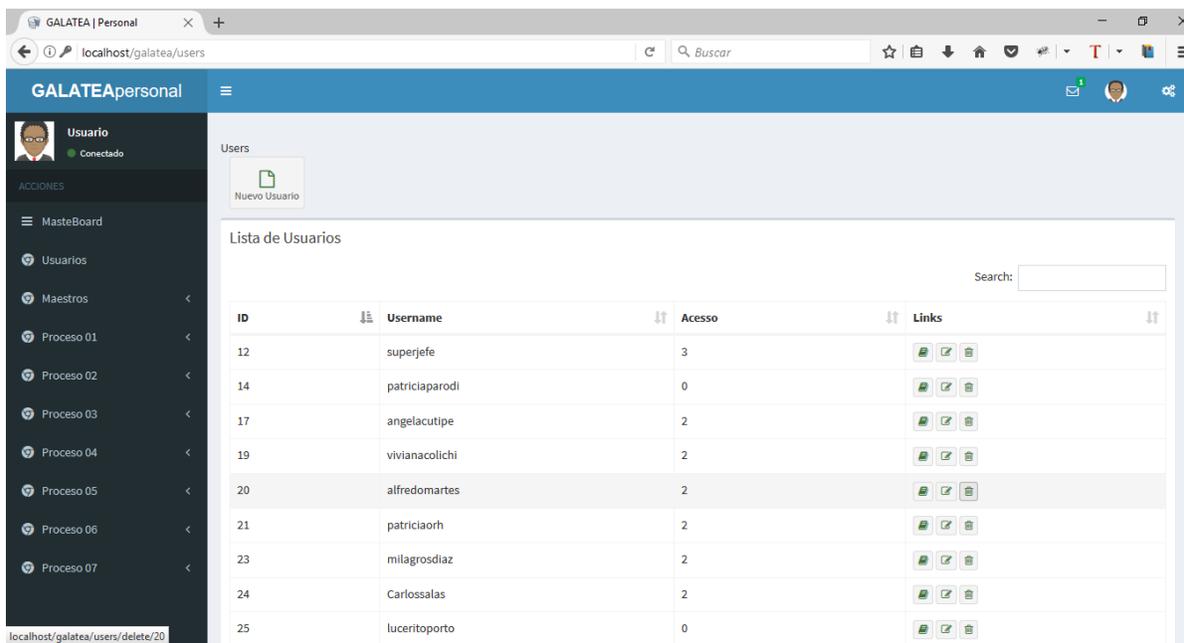


Maestro de Usuarios:

En el menu se visualizara la opcion "Usuarios" para esta opcion solo podra acceder los usuarios con perfil de Administrador.

Se podra visualizar la lista de usuarios registrados en el sistema.

Para identificar el perfil que cuenta el usuario en la columna "Acceso" se visualizara "0" para los perfiles de Administrador y "2" para los perfiles de Usuario estandar.

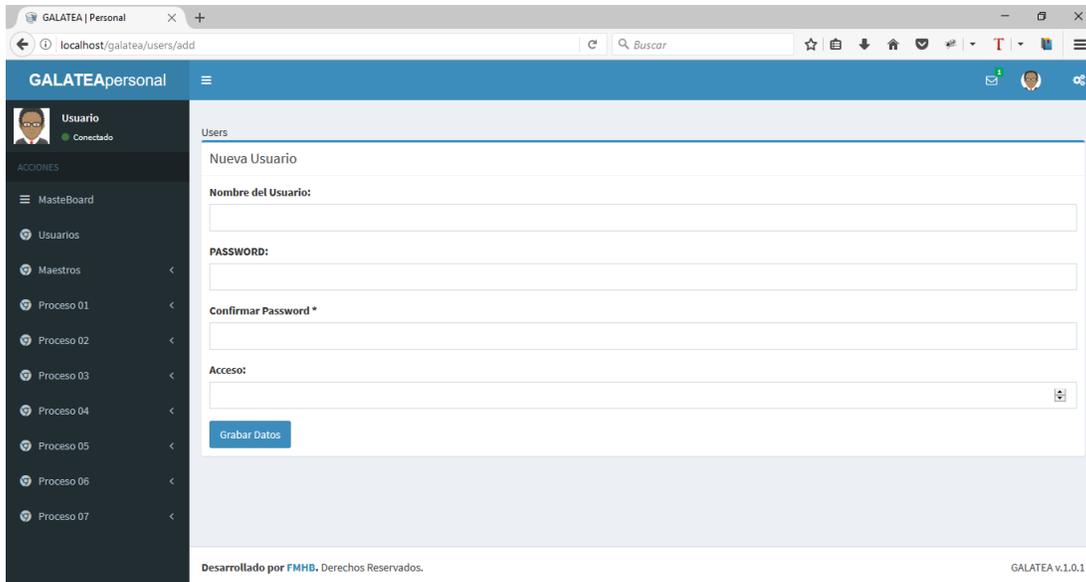


En la parte superior de la lista de usuarios del sistema se visualiza un botón "Nuevo Usuario", con este podrá crear un nuevo usuario.

La interface que se visualizara nos permite ingresar el nombre de usuarios o username el cual puede contener caracteres del alfabeto ya sea en minúscula o mayúscula, números.

A continuación podrá añadir su contraseña para el usuario.

Y finalmente elegirá el tipo de acceso que contara dicho usuario "0" para administrador y "2" para usuarios estándar.

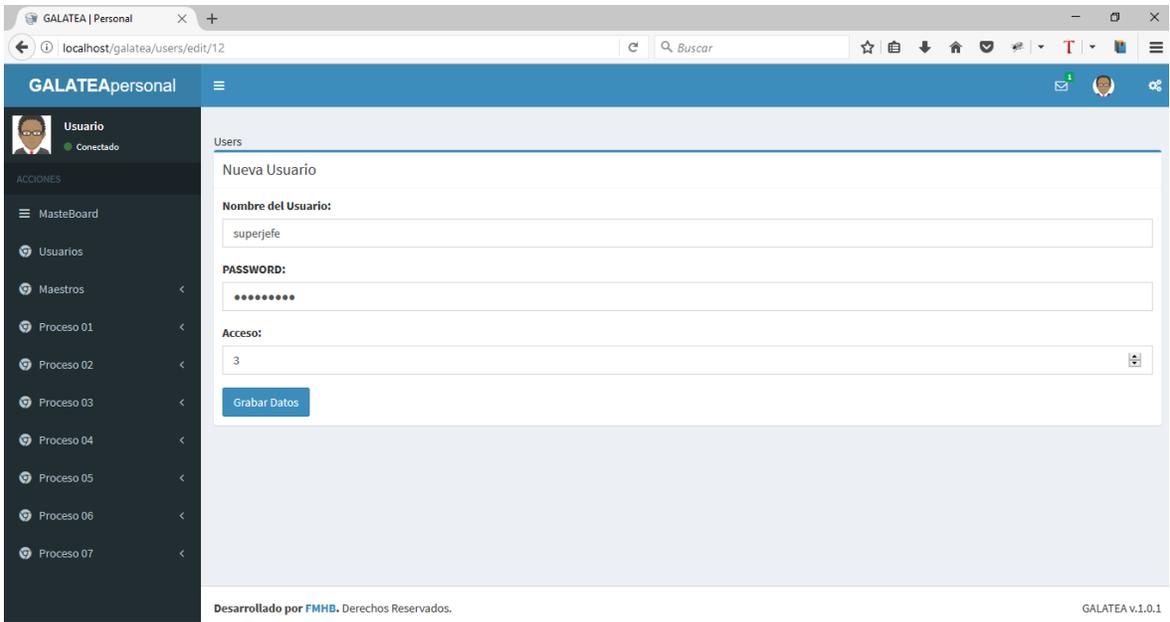


En la lista de usuarios podrá ver la columna “Links” en donde podrá visualizar botones de acción “Eliminar” y “Editar”

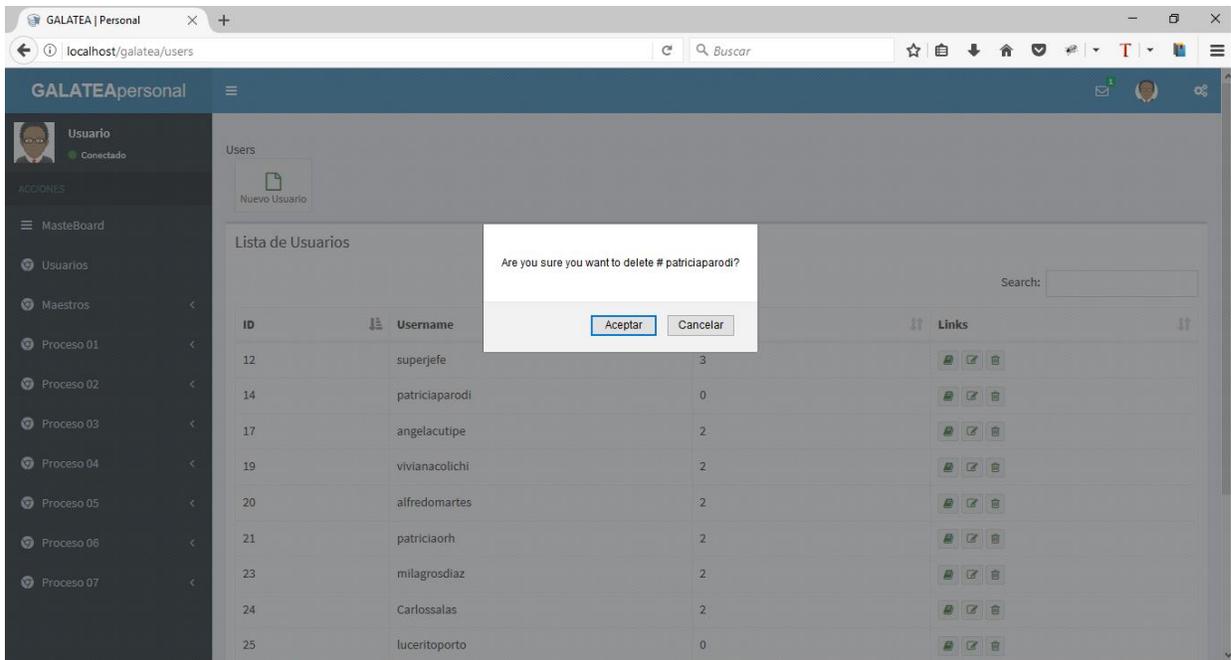


Si usted desea editar el usuario se visualizará la siguiente interface donde usted podrá editar la información necesaria.

Manual Básico de Usuario - GALATEA



Si usted desea eliminar el usuario se visualizara la siguiente interface donde usted podrá determinar si eliminara la información del registro.

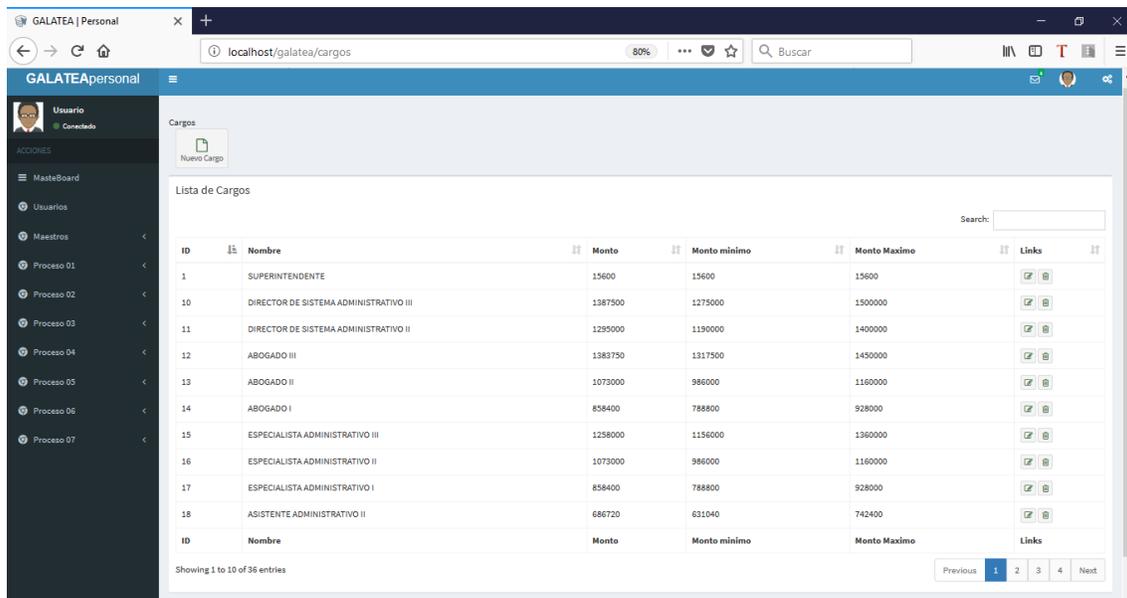


En el menu se visualizará la opción “Maestros” para esta opción solo podrá acceder los usuarios con perfil de Administrador.

Además se podrá acceder a un submenú en el cual podrá acceder a los maestros de “Convocatorias”, “Cargos”, “Organos”, “Unidades”.

Maestro de Cargos

Se podrá visualizar la lista de cargos registrados en el sistema.



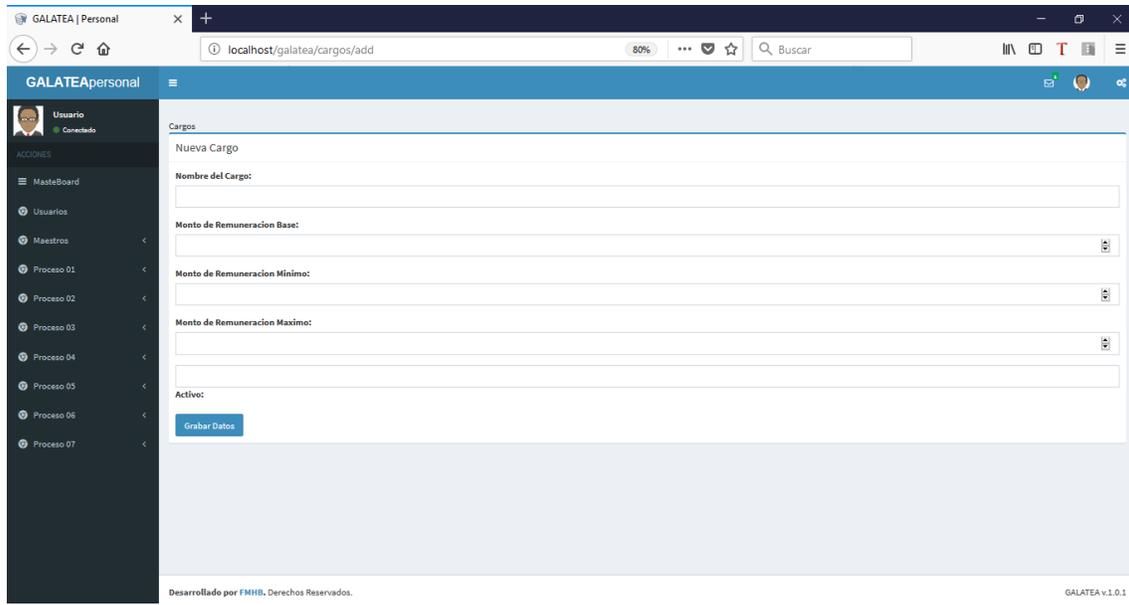
The screenshot displays the 'Cargos' section of the GALATEA Personal web application. The interface features a sidebar menu on the left with 'Maestros' selected. The main content area shows a 'Nuevo Cargo' button and a table titled 'Lista de Cargos'. The table lists various job positions with their IDs, names, and salary ranges. A search bar is located at the top right of the table area.

ID	Nombre	Monto	Monto mínimo	Monto Máximo	Links
1	SUPERINTENDENTE	15600	15600	15600	+ -
10	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	1387500	1275000	1500000	+ -
11	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	1295000	1195000	1400000	+ -
12	ABOGADO III	1383750	1317500	1450000	+ -
13	ABOGADO II	1073000	986000	1160000	+ -
14	ABOGADO I	858400	788800	928000	+ -
15	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III	1258000	1156000	1360000	+ -
16	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	1073000	986000	1160000	+ -
17	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	858400	788800	928000	+ -
18	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	686720	631040	742400	+ -

En la parte superior de la lista de cargos del sistema se visualiza un botón “Nuevo Cargo”, con este podrá crear un nuevo cargo.

La interface que se visualizara nos permite ingresar el nombre del cargo.

Además, podrá añadir el monto de sueldo estándar del cargo. También podrá añadir los montos mínimos y máximos que puede ganar en el cargo creado.

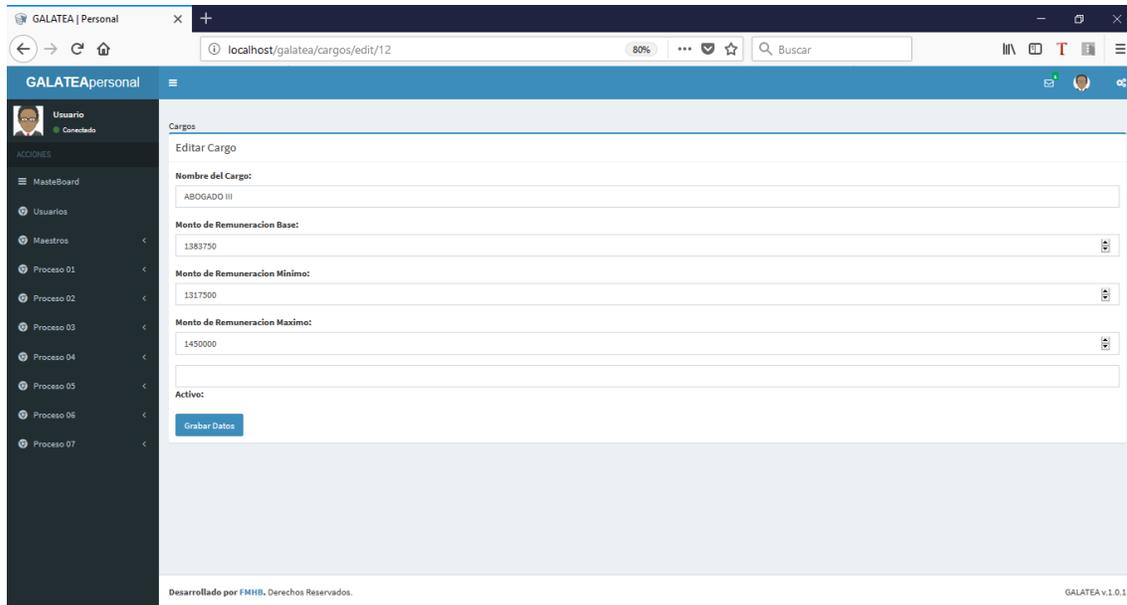


En la lista de cargos podrá ver la columna “Links” en donde podrá visualizar botones de acción “Eliminar” y “Editar”



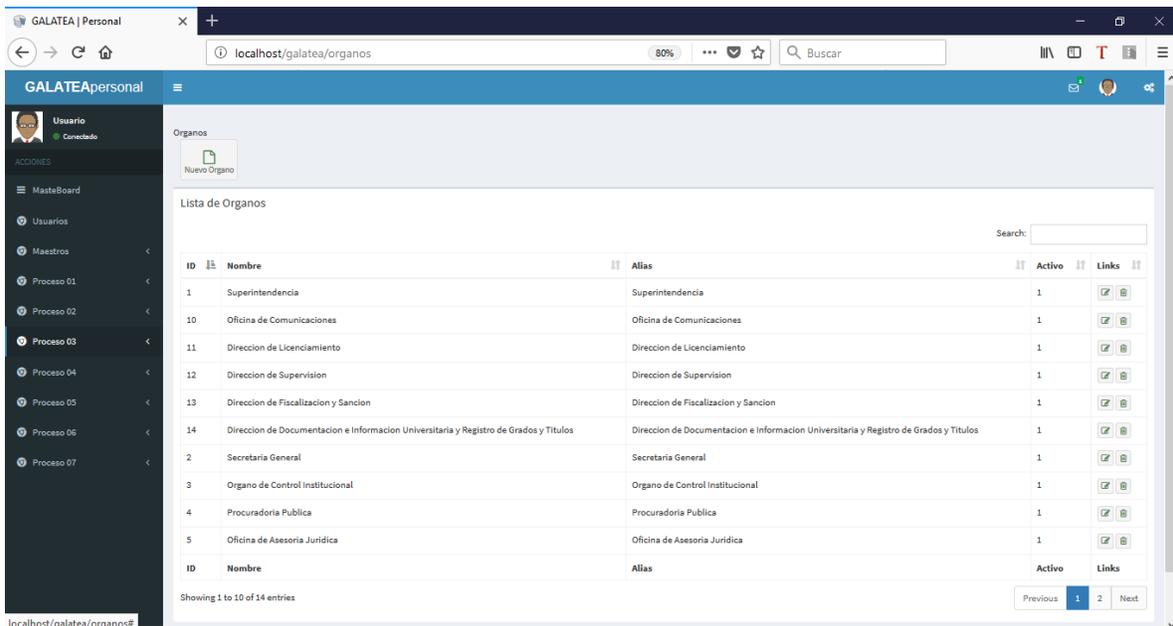
Si usted desea editar el cargo se visualizara la siguiente interface donde usted podrá editar la información necesaria.

Manual Básico de Usuario - GALATEA



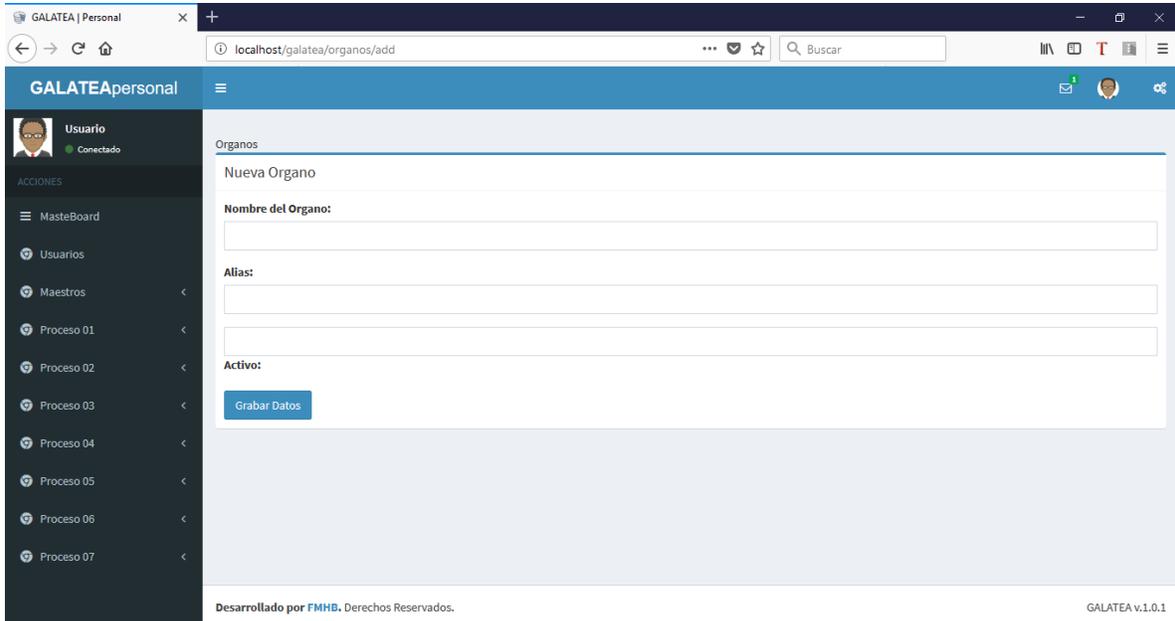
Maestro de Organos

Se podrá visualizar la lista de organos institucionales registrados en el sistema.



En la parte superior de la lista de órganos institucionales del sistema se visualiza un botón “Nuevo Órgano”, con este podrá crear un nuevo órgano institucional.

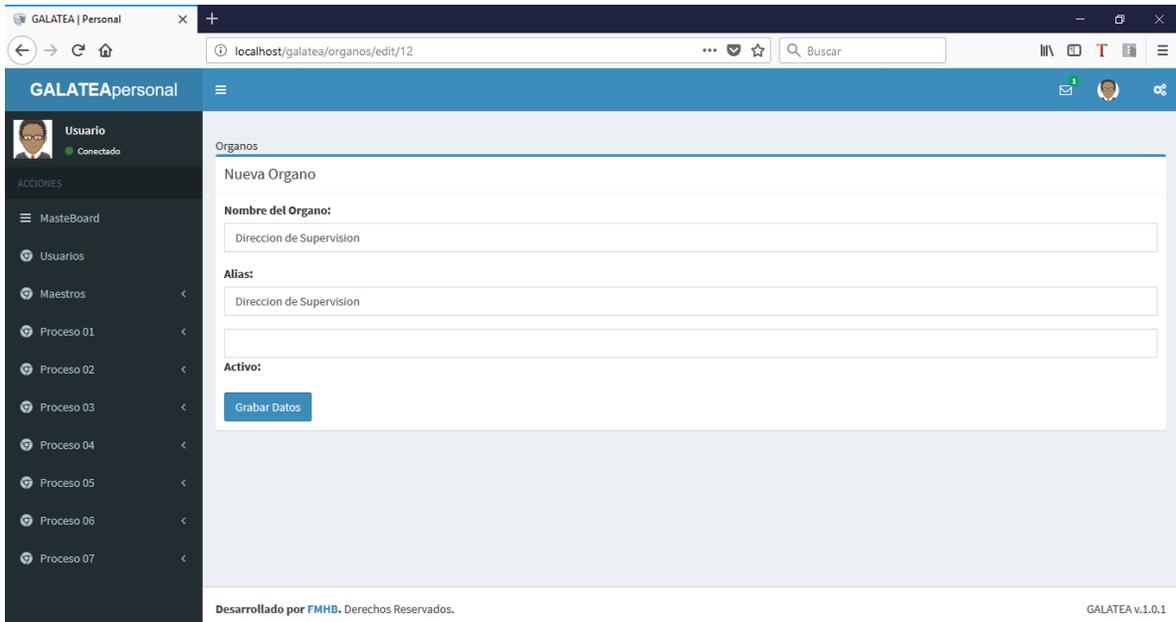
La interface que se visualizara nos permite ingresar el nombre del organo.



En la lista de órganos podrá ver la columna “Links” en donde podrá visualizar botones de acción “Eliminar” y “Editar”

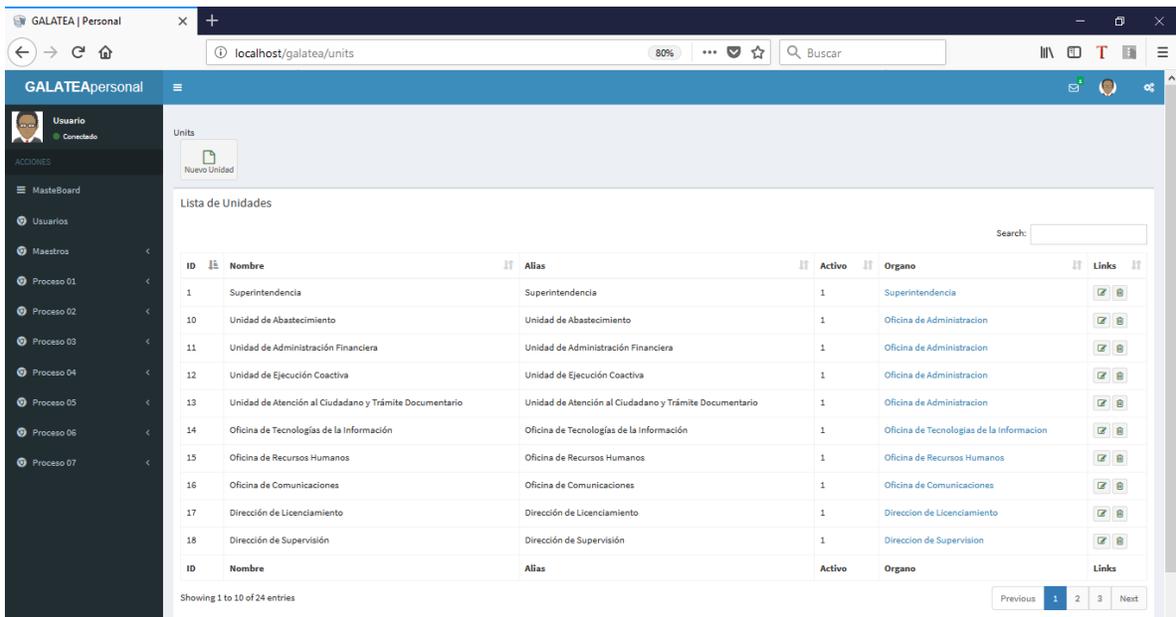


Si usted desea editar el órgano se visualizara la siguiente interface donde usted podrá editar la información necesaria.



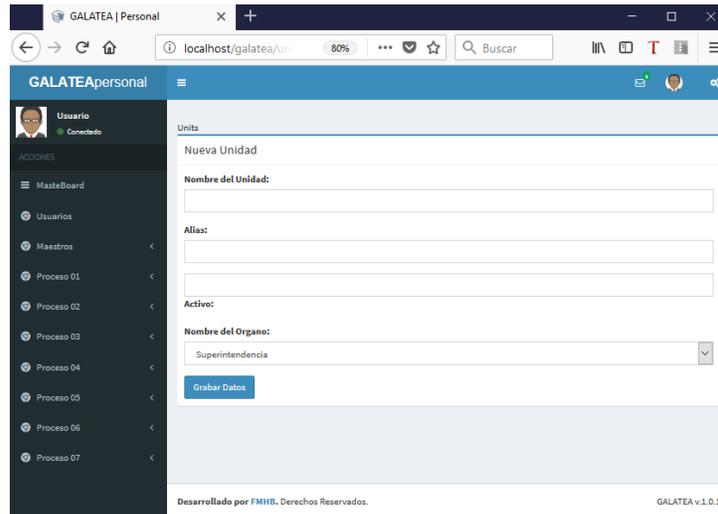
Maestro de Unidades

Se podrá visualizar la lista de unidades institucionales registrados en el sistema.



En la parte superior de la lista de unidades institucionales del sistema se visualiza un botón “Nueva Unidad”, con este podrá crear una nueva unidad institucional. Se debe

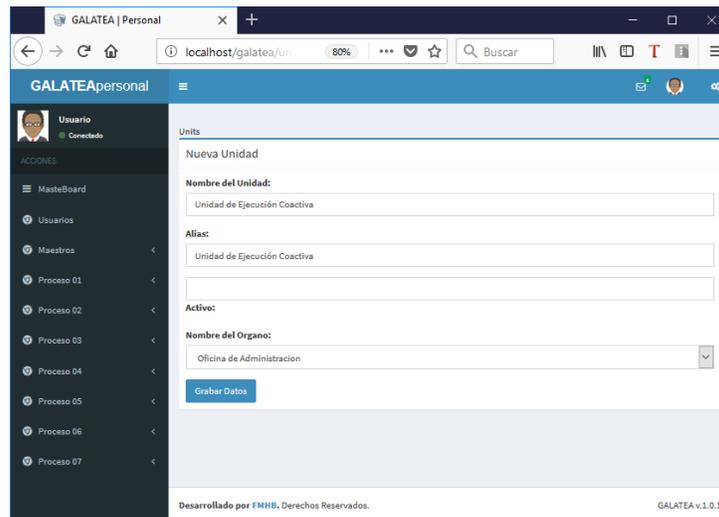
tener en consideración que para crear una nueva unidad se debe haber registrado por lo menos con anterioridad un órgano institucional, que la unidad se relaciona directamente con un órgano institucional



En la lista de unidades podrá ver la columna “Links” en donde podrá visualizar botones de acción “Eliminar” y “Editar”

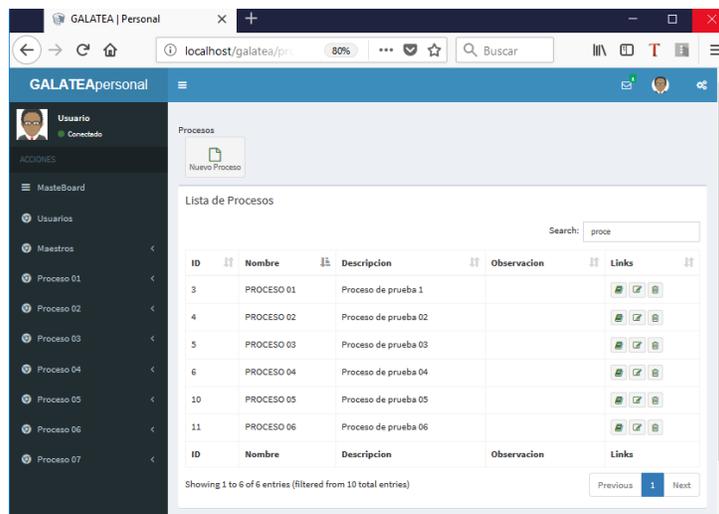


Si usted desea editar la unidad se visualizará la siguiente interface donde usted podrá editar la información necesaria.

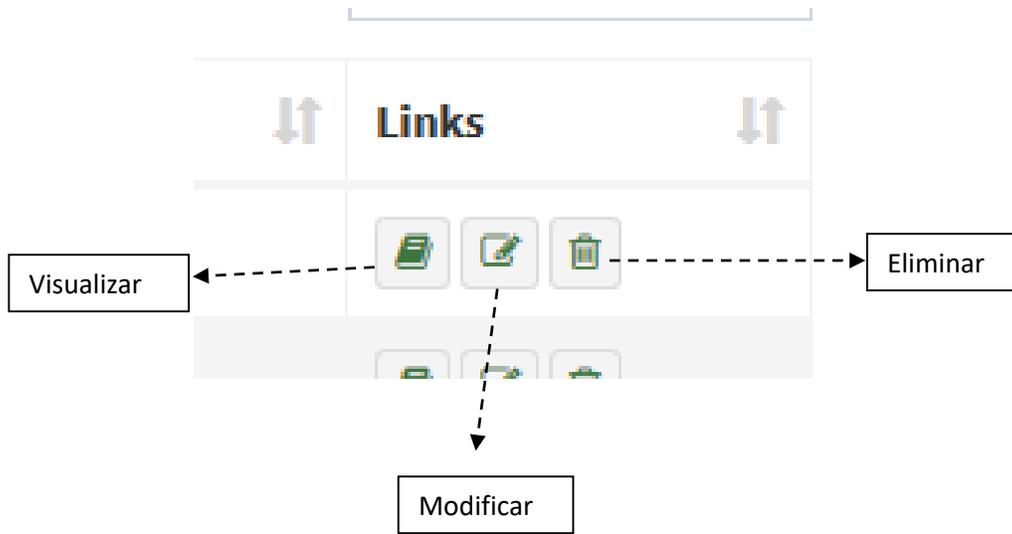
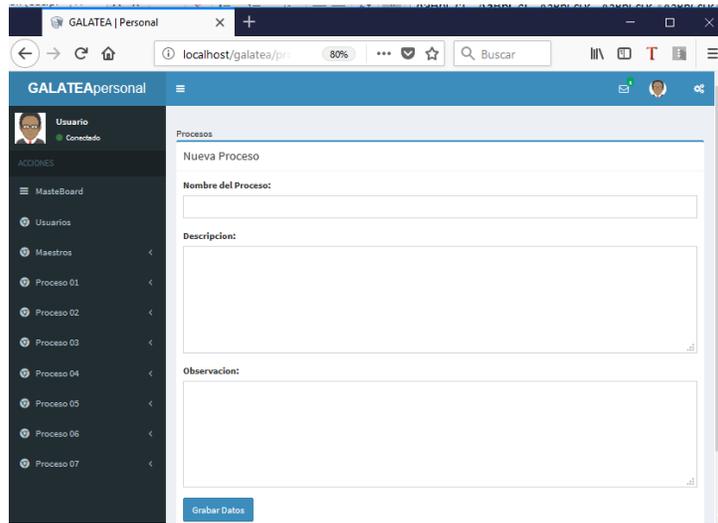


Maestro de Procesos de Seleccion

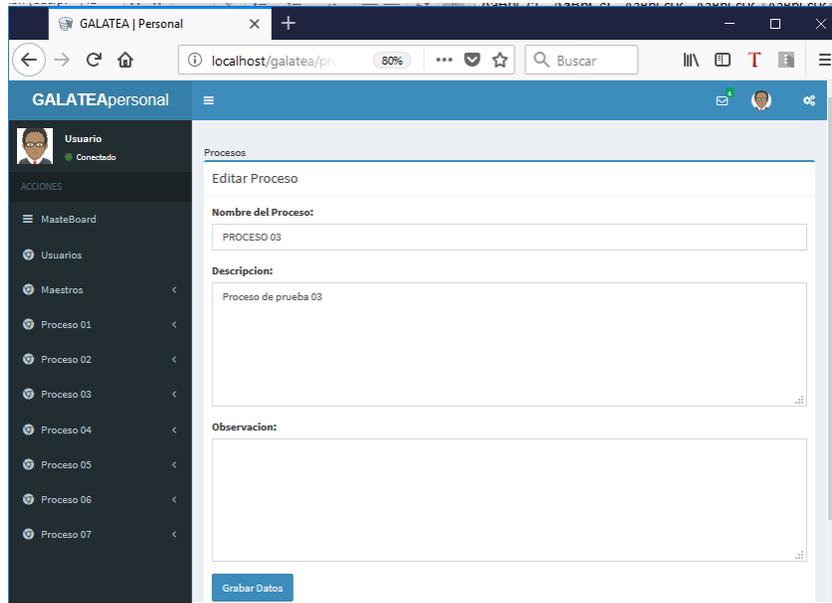
Se podra visualizar la lista de procesos registrados en el sistema.



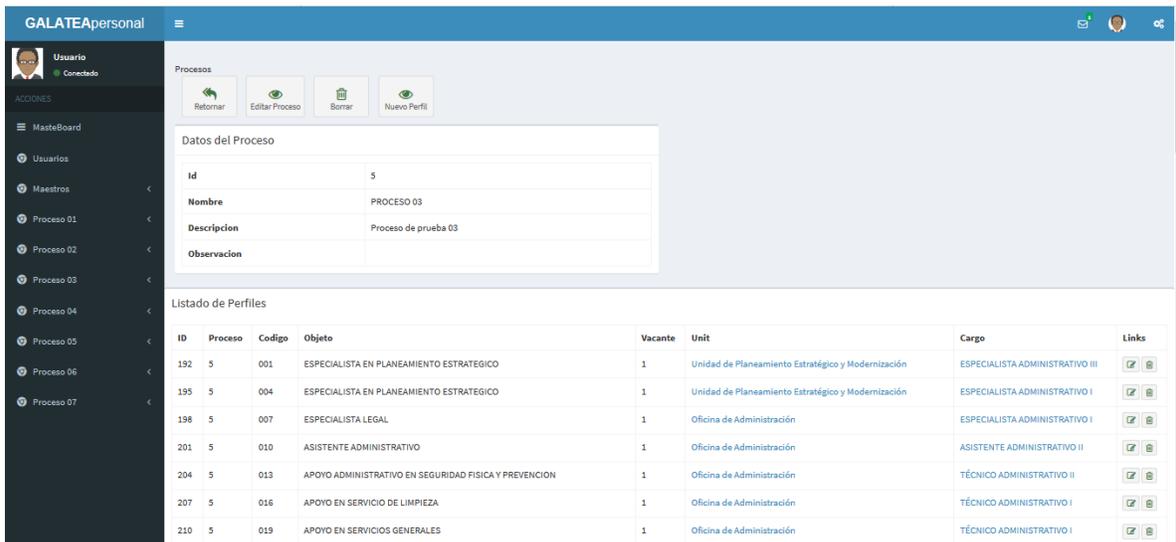
En la parte superior de la lista de procesos de selección del sistema se visualiza un botón “Nuevo Proceso”, con este podrá crear un nuevo proceso de selección.

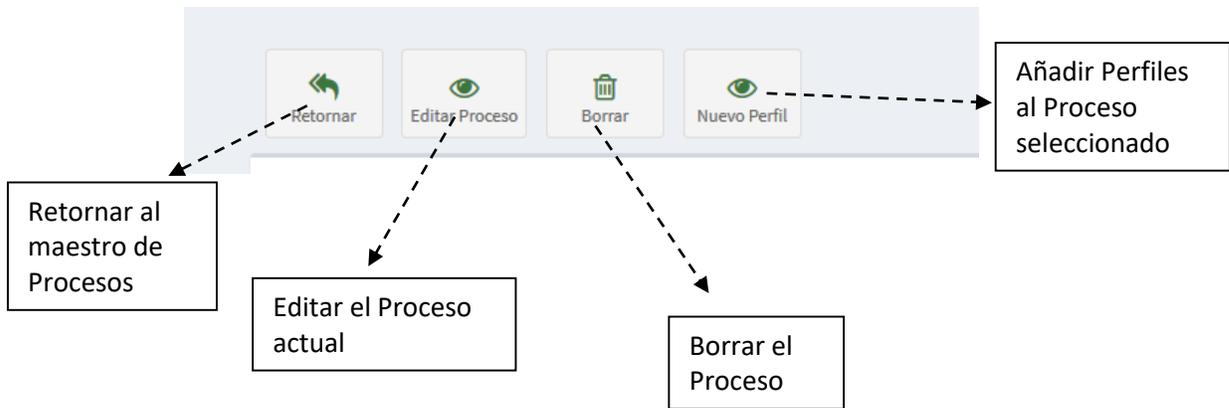


Si usted desea editar el proceso se visualizará la siguiente interface donde usted podrá editar la información necesaria.



Si usted desea visualizar el proceso se visualizará la siguiente interface donde usted podrá administrar los perfiles que cuenta el proceso, por lo menos se debe ingresar un perfil para poder realizar el proceso de selección. (Además se debe tener información en los maestros de cargos y maestro de unidades, porque esta información es necesaria para poder crear un perfil adecuadamente.)





En la parte superior se encuentra 4 botones de accion los cuales permite administrar el proceso.

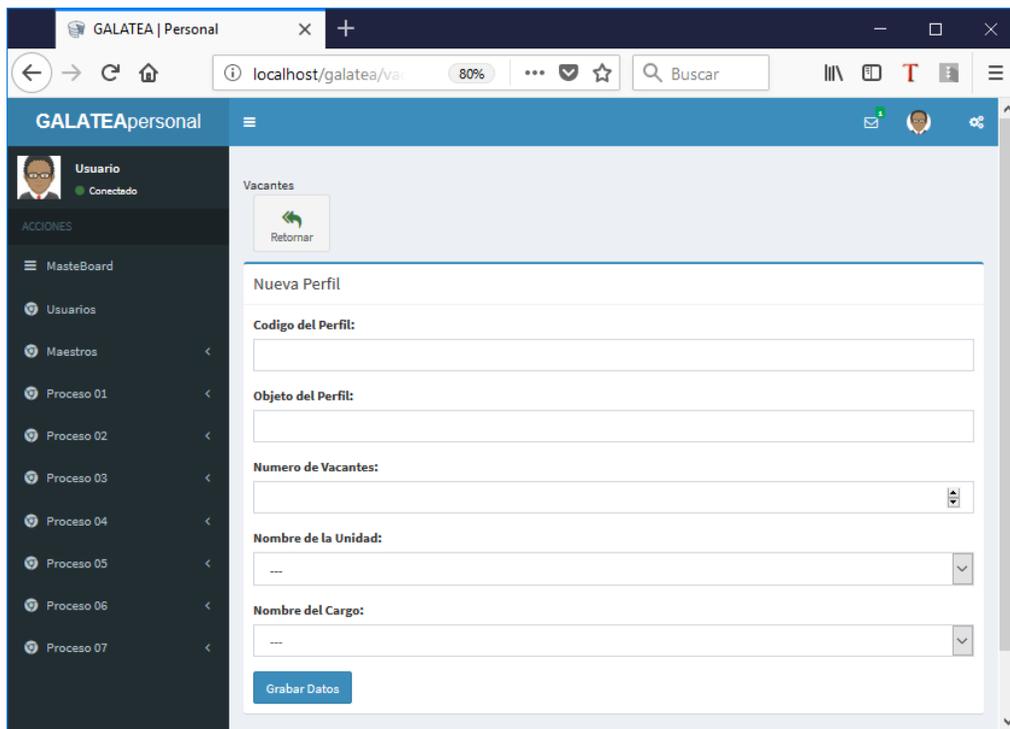
“Retornar” con esta opcion se regresa a la interface maestro de procesos.

“Editar Proceso” con esta opcion se nos permite poder modificar informacion del proceso.

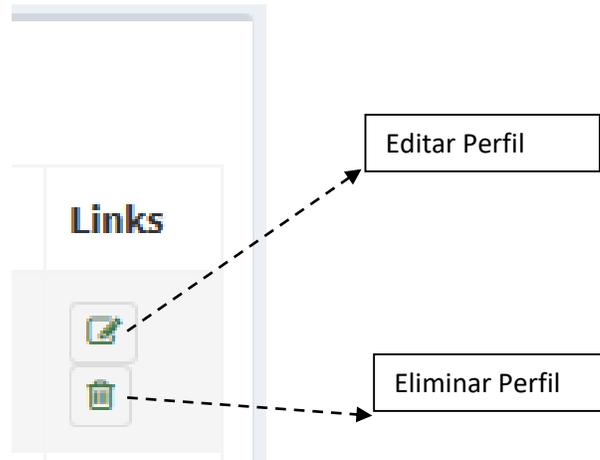
“Borrar Proceso” esta opcion nos permite eliminar todo el proceso.

“Nuevo Perfil” esta opcion nos permite añadir nuevos perfiles al proceso de seleccio

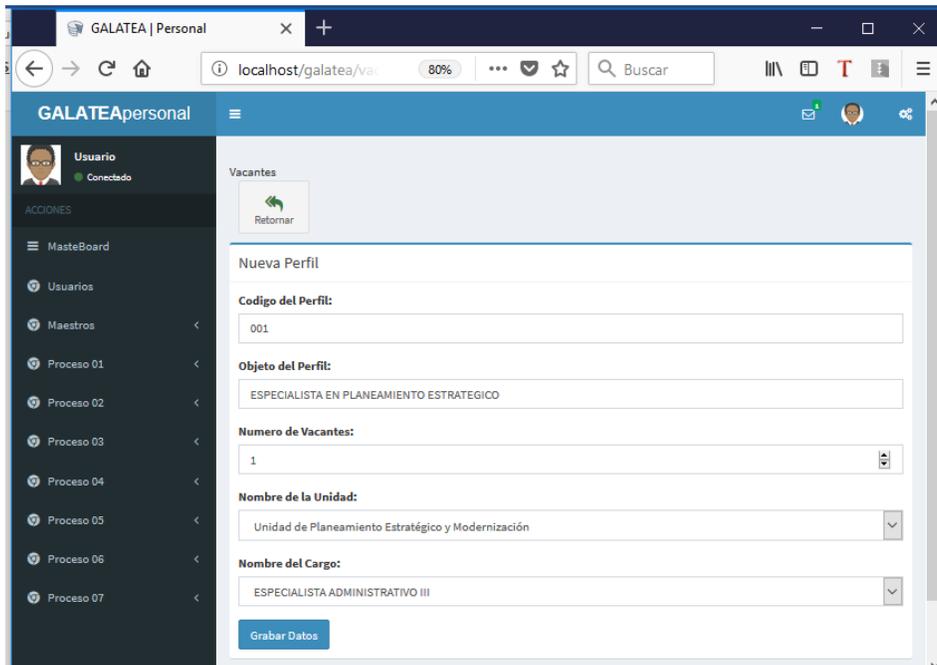
Se visualizara el interface que nos permite crear el nuevo perfil. Se debe considerar que el usuario le asigan de forma manual el codigo de cada perfil.



En la interface de visualizar proceso además de visualizar la información general del proceso seleccionado en la parte inferior se puede visualizar la lista de perfiles asociados al proceso de selección en la columna que menciona “Links” se cuenta con dos opciones “Editar” para poder editar el perfil seleccionado y “Eliminar” para poder eliminar el perfil seleccionado



Se visualiza la interface para poder editar el perfil seleccionado.



Seguimiento de procesos:

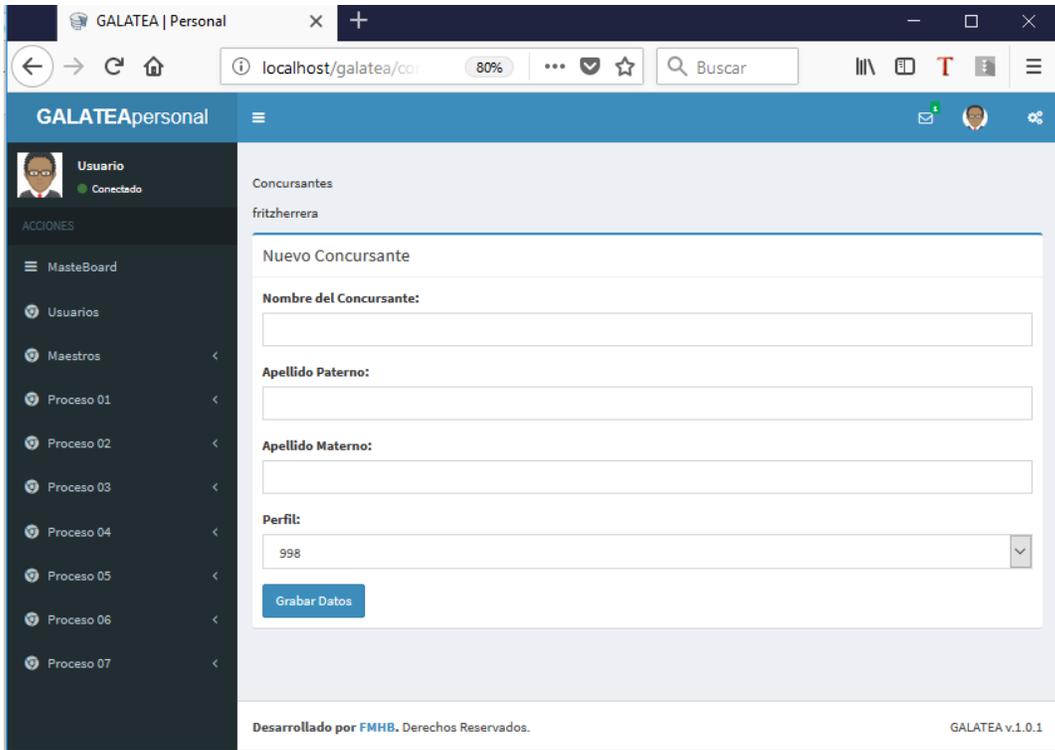
El histórico de proceso solo puede acceder el usuario con perfil de administrador donde podrá visualizar todo el proceso además podrá editar los resultados, toda esta modificación se realizara responsabilidad del administrador el aplicativo permite manipular libremente la información.

Los usuarios con perfil de usuario estándar solo podrán visualizar los procesos actuales y en proceso donde solo podrán inscribir a los postulantes en un proceso y realizar su seguimiento, este usuario solo podrá ingresar información del proceso, no podrá editar ni eliminar información. Solo los usuarios con perfil de administrador podrán editar o eliminar información del proceso e información de cada concursante.

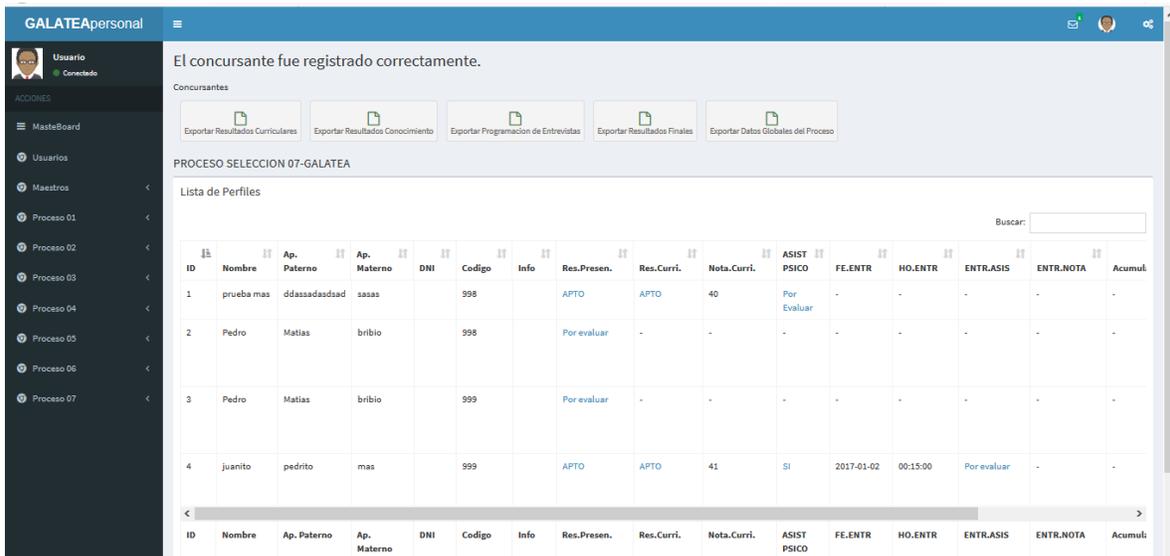
Se muestra una interface de seguimiento de proceso de selección en la parte superior se visualiza 5 botones de acciones los cuales generan los resultados correspondientes a cada etapa ya sea etapa de Postulación, Etapa de Conocimientos, Programación de entrevistas, resultados de entrevistas y una matriz general de todo el proceso

ID	Nombre	Ap. Paterno	Ap. Materno	DNI	Codigo	Info	Res. Presen.	Res. Curri.	Nota. Curri.	ASIST PSICO	FE. ENTR.	HO. ENTR.	ENTR. ASIS	ENTR. NOTA	Acumula
1	LEVI JOEL	AGUIRRE	ROJAS		001		APTO	APTO	42.4	SI	2016-05-10	23:44:00	SI	35.67	78.07
2	CARLOS TEOFILO	ALVAREZ	PALACIOS		001		APTO	APTO	43.8	SI	2016-05-10	23:33:00	SI	39.00	82.8
3	JOSE MANUEL	CARBAJO	BELTRAN		001		APTO	APTO	42	NO	-	-	-	-	-
4	ALEXANDER	CASTRO	PRIETO DE LOS RIOS		001		APTO	APTO	41.3	NO	-	-	-	-	-
5	JULIO JOSE	LANAZCA	RICALDI		001		NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-
6	SILVIANA	REYES	TORO		001		NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-

Para poder inscribir a un concursante en algún proceso posicione en el menú del sistema ubique el proceso activo a trabajar se visualizará un submenú donde usted vera “Inscripción” de click y se visualizara la siguiente interface.



Cuando la inscripción se realiza adecuadamente en la interface del proceso se visualizar un mensaje de confirmación “El concursante fue registrado correctamente”.



Evaluación de las etapas.

Las etapas cuentan con una secuencia ya predefinida.

Al momento que se inscribe un concursante este se encuentra apto para poder ser

evaluado en la fase de postulación, en la columna “Presentación” del concursante inscrito usted visualizara la opción “Por evaluar” esto indica que podrá iniciar la evaluación, si de lo contrario se indica “Apto / No Apto” el concursante ya fue evaluado. Solo se podrá editar el usuario que cuente con el perfil de administrador. Cuando de click a la opción “Por evaluar” se visualizara la siguiente interface.

The screenshot shows the 'Revisión de Presentación' form for user 'fritzhererra'. The form contains the following fields:

- Nombre: Pedro Matias bribio
- CODIGO: 998 - UNIDAD: Secretaría General - CARGO: ASESOR 1 - OBJETO: - Prueba de procesos
- 1. Cumple con presentar el sobre dentro del plazo establecido en el cronograma de las bases del proceso de seleccion: SI
- 2. Cumple con el llenado de todos los campos indicados en el modelo de etiqueta: SI
- 3. Presenta ficha de resumen curricular del Postulante (Anexo N° 3): SI
- 4. Presenta copia de ficha RUC: SI
- 5. Presenta copia de DNI: SI
- 6. Presenta hoja de vida debidamente documentada, foliada y firmada.: SI
- 7. Presenta los anexos N° 02 al 12: SI
- 8. Presenta Certificado de Estudios de Educacion Secundaria(solo para los casos requeridos. Ejemplo Tecnico Administrativo I, Secretaria I y II, Chofer): N/A

Usted podrá realizar la evaluación según corresponda el caso, toda la evaluación de realiza de forma manual, también el resultado final se realiza de forma manual.

Al momento de grabar la evaluación este retornara a la interface de seguimiento del proceso seleccionado y se visualizara el siguiente mensaje “Se gravo la Evaluación de Presentación”.

The screenshot shows the 'Lista de Perfiles' table with the following data:

ID	Nombre	Ap.Paterno	Ap.Materno	Codigo	Presentacion	Curricular	Nota.Curri.	Conocimiento	Nota.Conoci.	Psicotecnico	FE.Entrevista	HO.Entrevista	En
12172	juanito	pedrito	mas	999	APTO	APTO	41	APROBADO	11	SI	2017-01-02	00:15:00	Por
12173	prueba mas	ddassadasdad	sasas	998	APTO	APTO	40	DESAPROBADO	9	-	-	-	-
12174	Pedro	Matias	bribio	998	APTO	Por Evaluar	-	-	-	-	-	-	-
12175	Pedro	Matias	bribio	999	Por evaluar	-	-	-	-	-	-	-	-

Mostrando registros del 1 al 4 de un total de 4 registros

Si desea editar esta columna se visualizará la siguiente interface.

The screenshot shows the 'Revisión de Presentación' form for user 'fritzherrera'. The form contains the following fields:

- Nombre: Pedro Matias bribio
- CODIGO: 998 - UNIDAD: Secretaría General - CARGO: ASESOR 1 - OBJETO: - Prueba de procesos
- 1. Cumple con presentar el sobre dentro del plazo establecido en el cronograma de las bases del proceso de seleccion: SI
- 2. Cumple con el llenado de todos los campos indicados en el modelo de etiqueta: SI
- 3. Presenta ficha de resumen curricular del Postulante (Anexo N° 3): SI
- 4. Presenta copia de ficha RUC: SI
- 5. Presenta copia de DNI: SI
- 6. Presenta hoja de vida debidamente documentada, foliada y firmada: SI
- 7. Presenta los anexos N° 02 al 12: SI

En la columna “Curricular” usted visualizará la opción “Por evaluar” esto indica que podrá iniciar la evaluación, si de lo contrario se indica “Apto / No Apto” el concursante ya fue evaluado. Solo se podrá editar el usuario que cuente con el perfil de administrador.

The screenshot shows the 'Lista de Perfiles' table for the selection process. The table has the following columns: ID, Nombre, Ap.Paterno, Ap.Materno,Codigo, Presentacion, Curricular, Nota.Curri., Conocimiento, Nota.Conoc., Psicotecnico, FE.Entrevista, HO.Entrevista, and En. The table contains 4 records:

ID	Nombre	Ap.Paterno	Ap.Materno	Codigo	Presentacion	Curricular	Nota.Curri.	Conocimiento	Nota.Conoc.	Psicotecnico	FE.Entrevista	HO.Entrevista	En
12172	juanito	pedrito	mas	999	APTO	APTO	41	APROBADO	11	SI	2017-01-02	00:15:00	Por
12173	prueba mas	ddassadasdad	sasas	998	APTO	APTO	40	DESAPROBADO	9	-	-	-	-
12174	Pedro	Matias	bribio	998	APTO	Por evaluar	-	-	-	-	-	-	-
12175	Pedro	Matias	bribio	999	Por evaluar	-	-	-	-	-	-	-	-

Mostrando registros del 1 al 4 de un total de 4 registros

Cuando de click a la opción “Por evaluar” se visualizará la siguiente interface.

Manual Básico de Usuario - GALATEA

Usuario: Conectado

ACCIONES

MasBoard

- Usuarios
- Maestros
- Proceso 01
- Proceso 02
- Proceso 03
- Proceso 04
- Proceso 05
- Proceso 06
- Proceso 07

Evaluación Curricular

Nombre: Pedro Matias bribio
 CODIGO: 998 - UNIDAD: Secretaría General - CARGO: ASESOR 1 - OBJETO: - Prueba de procesos

I. Criterio de evaluación - Experiencia Laboral:

II. Criterio de evaluación - Experiencia profesional - experiencia específica (tecnico administrativo I, chofer):

III. Criterio de evaluación - Experiencia profesional/tecnica en el sector Publico y u ocupando acrgos directivos y u ocupando cargos como investigador a participante en proyectos o programas de investigacion:

IV. Formación academica y/o nivel de estudios:

V. Cursos y/o estudios de postgrado, especializado, otros:

Presenta alguna Discapacidad:

NO

Pertenece a las Fuerzas Armadas:

NO

Total de Puntos Alcanzados:

Usted podrá realizar la evaluación según corresponda el caso, toda la evaluación se realiza de forma manual, el resultado se calcula de forma automática.

Al momento de guardar la evaluación este retornara a la interface de seguimiento del proceso seleccionado y se visualizara el siguiente mensaje “La Evaluación Curricular esta grabada”.

La evaluación Curricular esta grabada

Concursantes

Exportar Resultados Curriculares | Exportar Resultados Conocimiento | Exportar Programacion de Entrevistas | Exportar Resultados Finales | Exportar Datos Globales del Proceso

PROCESO SELECCION 07-GALATEA

Lista de Perfiles

Mostrar 10 registros

Buscar:

ID	Nombre	Ap.Paterno	Ap.Materno	Codigo	Presentacion	Curricular	Nota.Curri.	Conocimiento	Nota.Conoci.	Psicotecnico	FE.Entrevista	HO.Entrevista	En
12172	juanito	pedrito	mas	999	APTO	APTO	41	APROBADO	11	SI	2017-01-02	00:15:00	Por
12173	prueba mas	ddassadasdad	sasas	998	APTO	APTO	40	DESAPROBADO	9	-	-	-	-
12174	Pedro	Matias	bribio	998	APTO	Por Evaluar	-	-	-	-	-	-	-
12175	Pedro	Matias	bribio	999	Por evaluar	-	-	-	-	-	-	-	-

Mostrando registros del 1 al 4 de un total de 4 registros

Anterior 1 Siguiente

Si desea editar esta columna se visualizara la siguiente interface.

Manual Básico de Usuario - GALATEA

GALATEApersonal

Usuario: **fritzhererra** (Conectado)

ACCIONES:

Evaluación Curricular

Nombre: prueba mas ddsassadsad sasas
 CODIGO: 998 - UNIDAD: Secretaría General - CARGO: ASESOR 1 - OBJETO: - Prueba de procesos

I. Criterio de evaluación - Experiencia Laboral:

10

II. Criterio de evaluación - Experiencia profesional - experiencia específica (tecnico administrativo I, chofer):

10

III. Criterio de evaluación - Experiencia profesional/tecnica en el sector Publico y u ocupando acrgos directivos y u ocupando cargos como investigador a participante en proyectos o programas de investigacion:

10

IV. Formación academica y/o nivel de estudios:

5

V. Cursos y/o estudios de postgrado, especializado, otros:

5

Presenta alguna Discapacidad:

SI

Pertenece a las Fuerzas Armadas:

SI

En la columna “Conocimiento” usted visualizara la opción “Por evaluar” esto indica que podrá iniciar la evaluación, si de lo contrario se indica “Aprobado / Desaprobado” el concursante ya fue evaluado. Solo se podrá editar el usuario que cuente con el perfil de administrador.

GALATEApersonal

La evaluación Curricular esta grabada

Concursantes

Exportar Resultados Curriculares | Exportar Resultados Conocimiento | Exportar Programacion de Entrevistas | Exportar Resultados Finales | Exportar Datos Globales del Proceso

PROCESO SELECCION 07-GALATEA

Lista de Perfiles

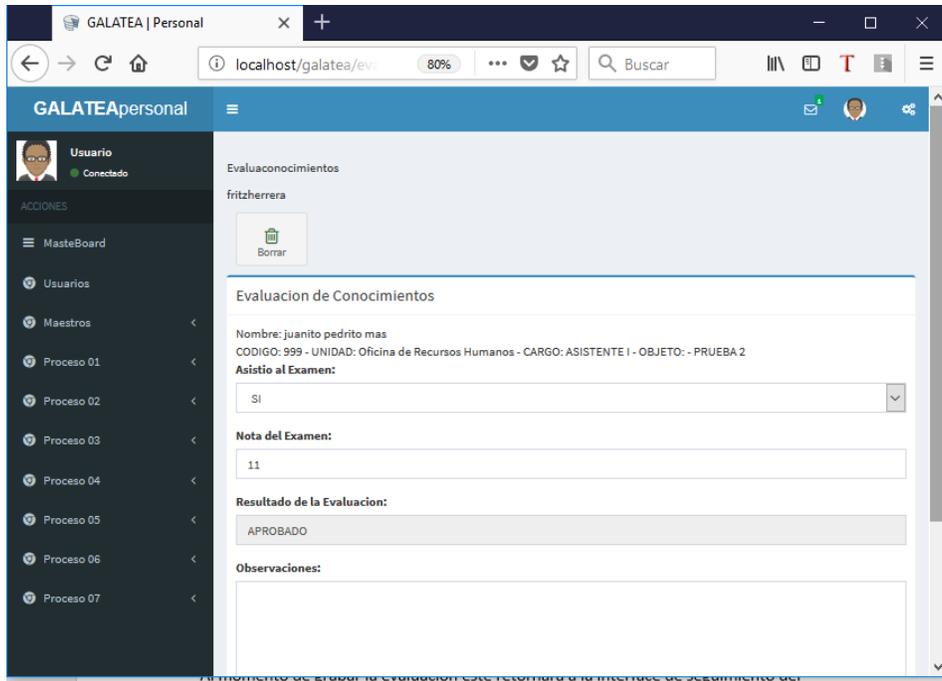
Mostrar 10 registros

ID	Nombre	Ap.Paterno	Ap.Materno	Codigo	Presentacion	Curricular	Nota.Curri.	Conocimiento	Nota.Conoci.	Psicotecnico	FE.Entrevista	HO.Entrevista	En
12172	juanito	pedrito	mas	999	APTO	APTO	41	APROBADO	11	SI	2017-01-02	00:15:00	Por
12173	prueba mas	ddsassadsad	sasas	998	APTO	APTO	40	DESAPROBADO	9	-	-	-	-
12174	Pedro	Matias	bribio	998	APTO	Por Evaluar	-	-	-	-	-	-	-
12175	Pedro	Matias	bribio	999	Por evaluar	-	-	-	-	-	-	-	-

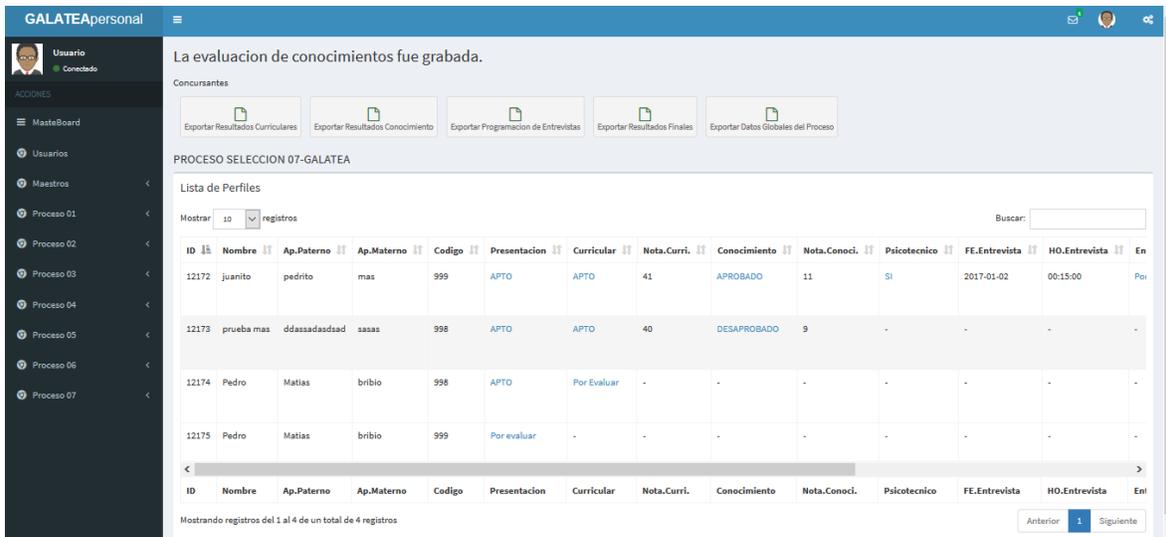
Mostrando registros del 1 al 4 de un total de 4 registros

Anterior 1 Siguiente

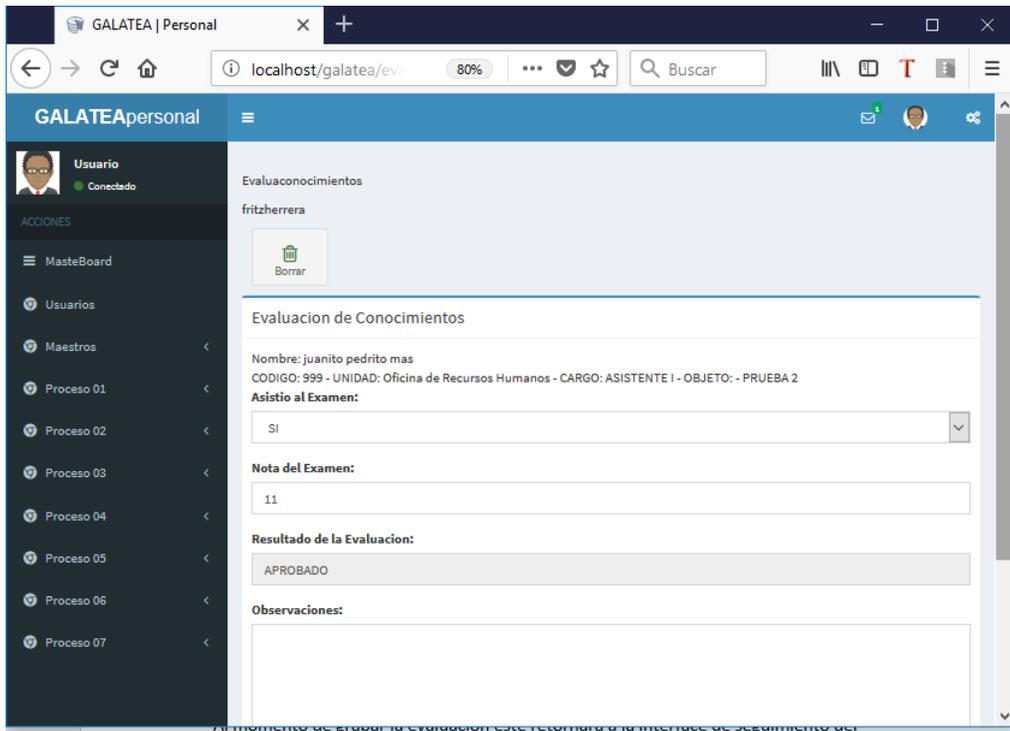
Cuando de click a la opción “Por evaluar” se visualizará la siguiente interface.



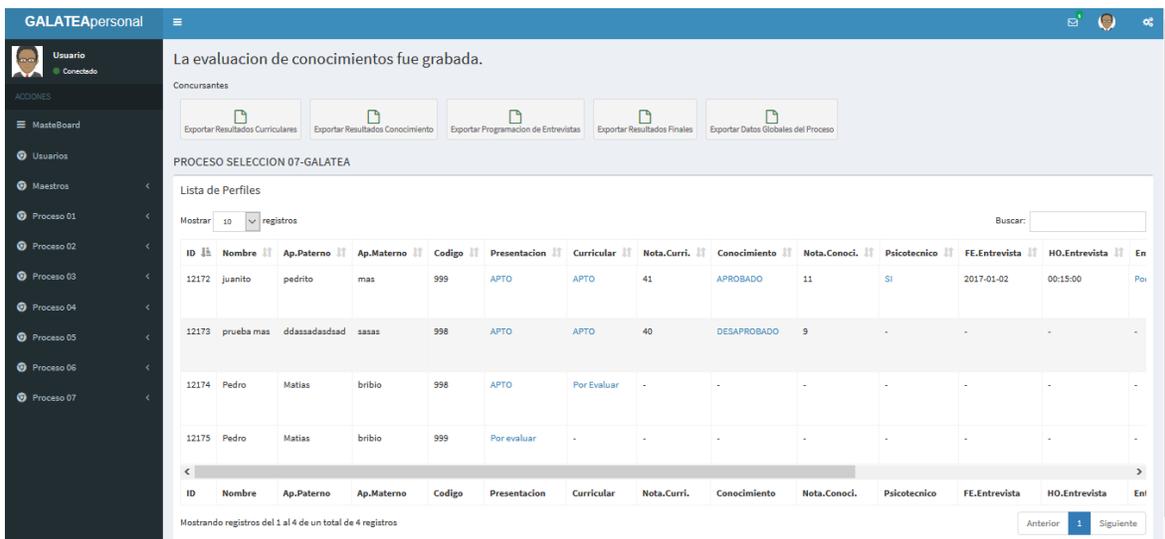
Usted podrá realizar la evaluación según corresponda el caso, en primera instancia usted tiene que definir si asistió a la evaluación si asistió se habilitara para poder realizar la evaluación la evaluación de realiza de forma automática.
Al momento de grabar la evaluación este retornara a la interface de seguimiento del proceso seleccionado y se visualizara el siguiente mensaje “La Evaluación fue grabada”.



Si desea editar esta columna se visualizara la siguiente interface.

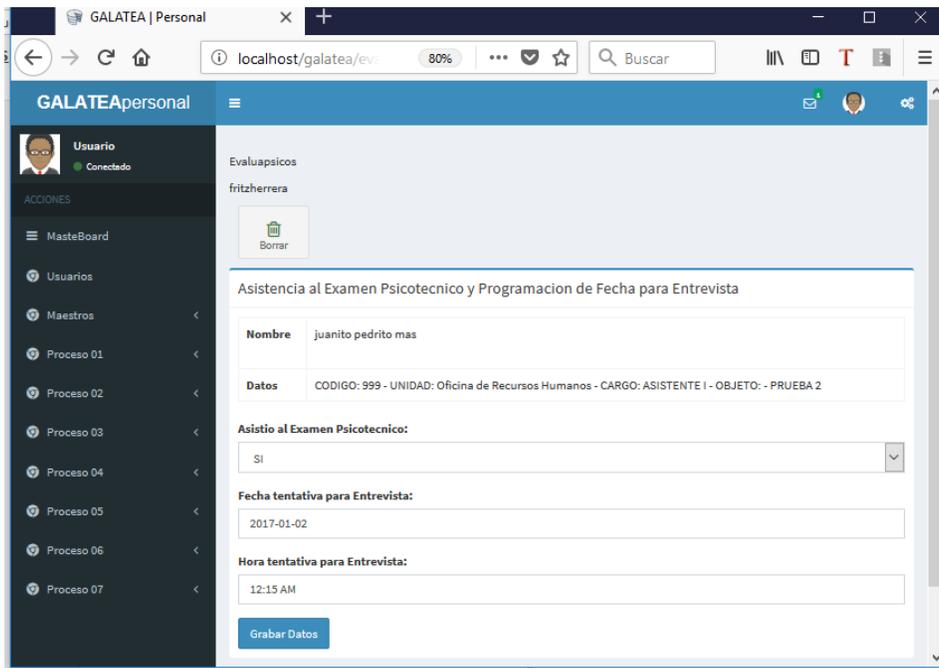


En la columna “Psicotécnico” usted visualizará la opción “Por evaluar” esto indica que podrá iniciar la evaluación, si de lo contrario se indica “Si / No” el concursante ya fue evaluado. Solo se podrá editar el usuario que cuente con el perfil de administrador.

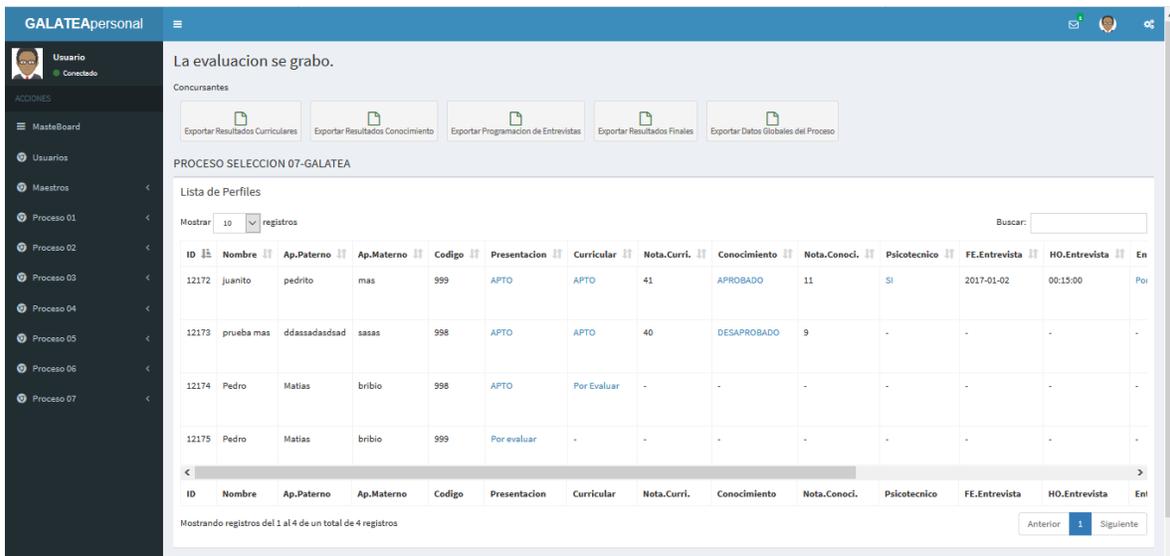


Usted podrá realizar la evaluación según corresponda el caso, solo se podrá ingresar la asistencia al examen psicotécnico, además puede ingresar la fecha cual se le programara su entrevista personal además también podrá añadir la hora de la entrevista estos datos

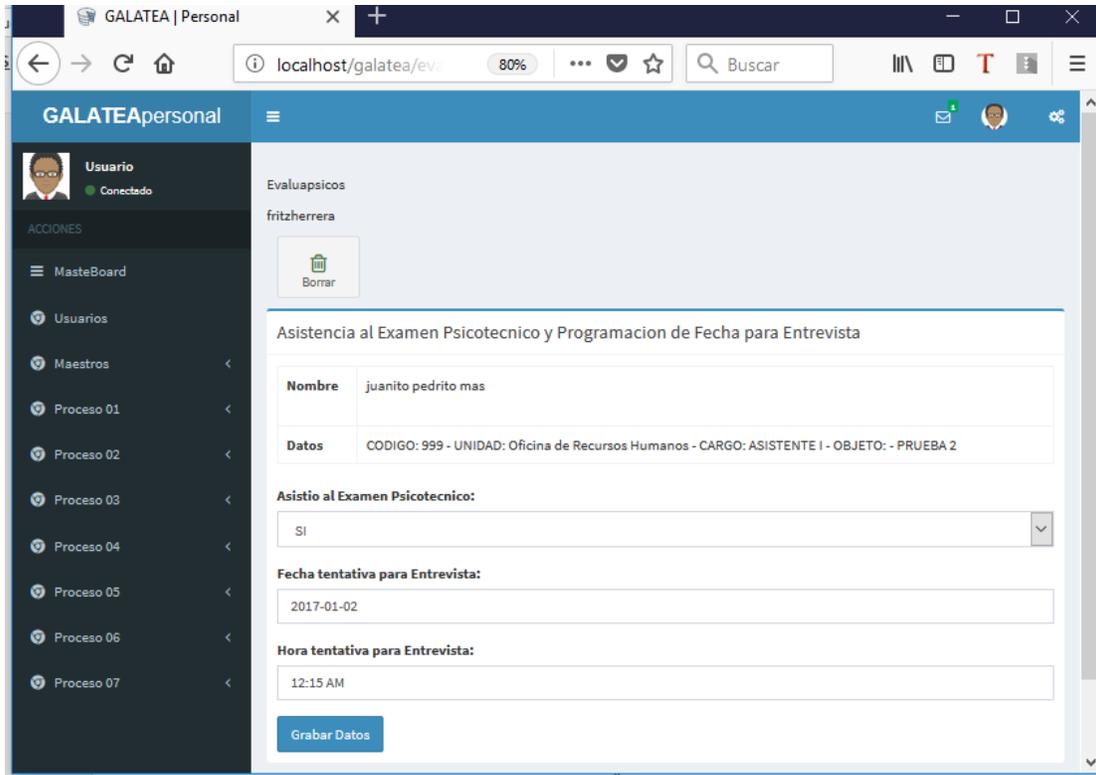
no son necesarios después los puede añadir.



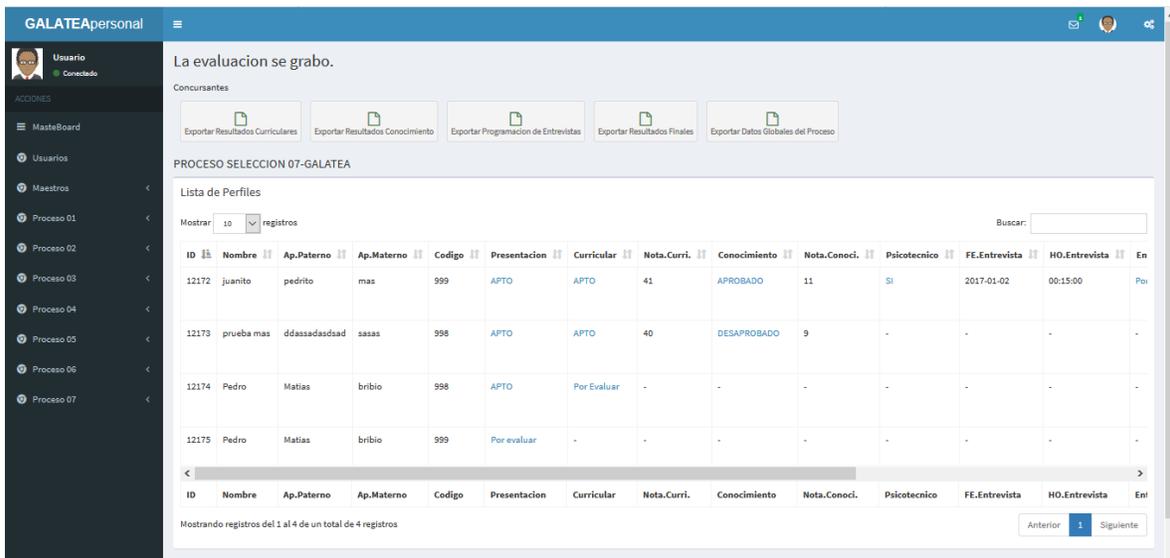
Al momento de grabar la evaluación este retornara a la interface de seguimiento del proceso seleccionado y se visualizara el siguiente mensaje “La información fue grabada”.



Si desea editar esta columna se visualizara la siguiente interface.



Al momento de grabar la edición de la evaluación este retornara a la interface de seguimiento del proceso seleccionado y se visualizara el siguiente mensaje “La evaluación se grabó”.



En la columna “Entrevista” usted visualizará la opción “Por evaluar” esto indica que podrá iniciar la evaluación, si de lo contrario si indica “Si / No” el concursante ya fue evaluado. Solo se podrá editar el usuario que cuente con el perfil de administrador.

The screenshot shows the GALATEA personal interface. At the top, it says "La evaluación se grabó." Below this, there are five buttons for exporting data: "Exportar Resultados Curriculares", "Exportar Resultados Conocimiento", "Exportar Programación de Entrevistas", "Exportar Resultados Finales", and "Exportar Datos Globales del Proceso".

The main section is titled "PROCESO SELECCION 07-GALATEA" and contains a "Lista de Perfiles" table. The table has the following columns: Presentacion, Curricular, Nota.Curri., Conocimiento, Nota.Conoci., Psicotecnico, FE.Entrevista, HO.Entrevista, Entrevista, ENTR.NOTA, Acumulado, Final, and Links. There are four rows of data:

Presentacion	Curricular	Nota.Curri.	Conocimiento	Nota.Conoci.	Psicotecnico	FE.Entrevista	HO.Entrevista	Entrevista	ENTR.NOTA	Acumulado	Final	Links
.PTO	APTO	41	APROBADO	11	SI	2017-01-02	00:15:00	Por evaluar	-	52	Escoja su fecha de entrevista	[Editar] - [Eliminar]
.PTO	APTO	40	APROBADO	12	NO	-	-	-	-	52	No Asistió Psicotecnico	[Editar] - [Eliminar]
.PTO	Por Evaluar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Esperando Evaluación Curricular	[Editar] - [Eliminar]
Por evaluar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Iniciando Proceso	[Editar] - [Eliminar]

At the bottom of the table, it says "Mostrando registros del 1 al 4 de un total de 4 registros" and has navigation buttons for "Anterior", "1", and "Siguiente".

Usted podrá realizar la evaluación según corresponda el caso, en este caso usted primero debe indicar si la asistencia fue positiva luego debe de elegir los miembros del jurado de la entrevista. A continuación, debe indicar el puntaje que cada miembro ha evaluado. Los cálculos se realizarán de forma automática.

Manual Básico de Usuario - GALATEA

Nombre Juanito pedrito mas

Datos CODIGO: 999 - UNIDAD: Oficina de Recursos Humanos - CARGO: ASISTENTE I - OBJETO: - PRUEBA 2

Asistencia SI

Primer Miembro	Segundo Miembro	Tercer Miembro
Herrera Bernado Fritz Melvin	Herrera Bernado Fritz Melvin	Herrera Bernado Fritz Melvin
Primer Criterio	Primer Criterio	Primer Criterio
Segundo Criterio	Segundo Criterio	Segundo Criterio
Tercer Criterio	Tercer Criterio	Tercer Criterio
Cuarto Criterio	Cuarto Criterio	Cuarto Criterio
Subtotal	Subtotal	Subtotal

NOTA FINAL

CONDICION

Observaciones

Submit

Desarrollado por FMHB. Derechos Reservados. GALATEA v.1.0.1

Al momento de grabar la evaluación este retornara a la interface de seguimiento del proceso seleccionado y se visualizara el siguiente mensaje “La entrevista fue grabada”.

The evaluaintervista has been saved.

Concursantes

Exportar Resultados Curriculares | Exportar Resultados Conocimiento | Exportar Programacion de Entrevistas | Exportar Resultados Finales | Exportar Datos Globales del Proceso

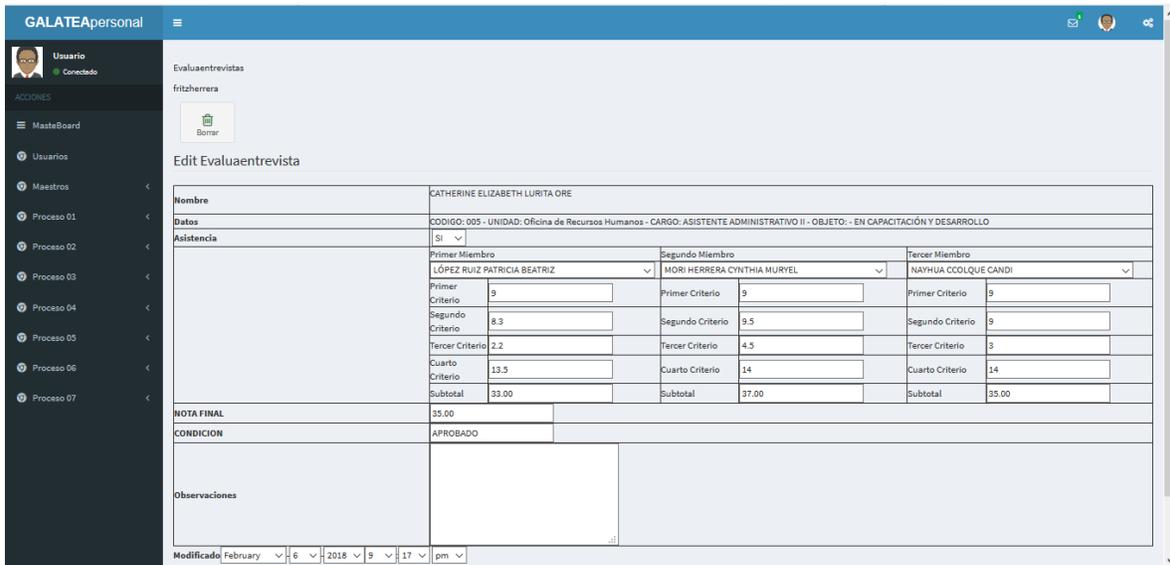
PROCESO SELECCION 06-GALATEA

Lista de Perfiles

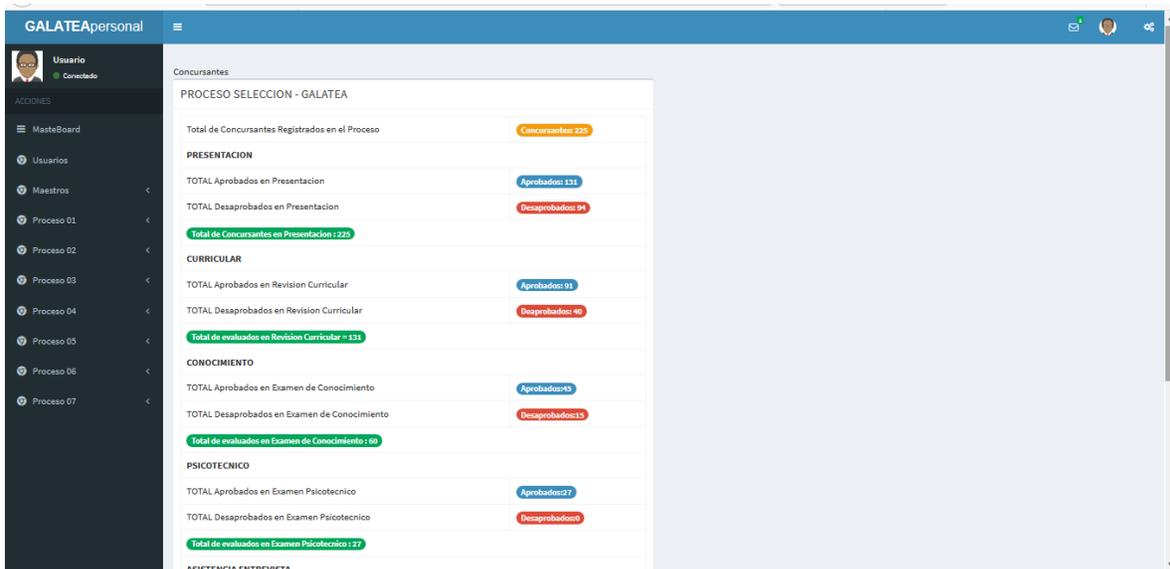
Mostrar 10 registros

ID	Nombre	Ap.Paterno	Ap.Materno	Codigo	Presentacion	Curricular	Nota.Curr.	Conocimiento	Nota.Conoc.	Psicotecnico	FE.Entrevista	HO.Entrevista	En
11479	FERNANDO CRISTOBAL	ANICAMA	LOPEZ	003	NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-
11481	MARIA ALICIA	CALDERON	PEREZ	005	APTO	APTO	30.4	NO ASISTIO	-	-	-	-	-
11482	SARA MAGDALENA	VALERIANO	ZAMORA	005	NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-
11483	SANDRA INES	HEREDIA	RIVERA	006	NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-
11484	CRISTHIAN ITALO	CORTEZ	CHAUCA	009	NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-
11485	WILFREDO	DUENAS	VALLEJO	009	NO APTO	-	-	-	-	-	-	-	-

Si desea editar esta columana se visualizara la siguiente interface.



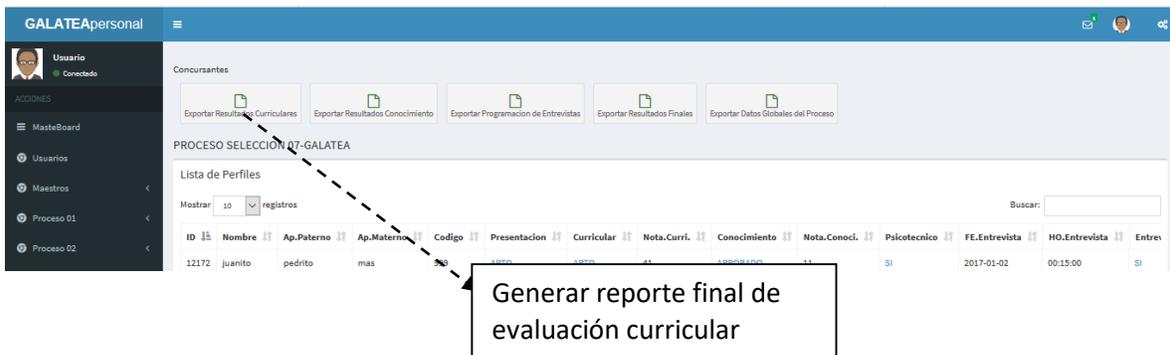
Ademas de contar con la interface de seguimiento tambien puede acceder a las estadísticas de los estados de todos los concursantes, para acceder a esta opcion en el menu del proceso a seguir de click y el submenu vera "Estadísticas" de click y accedera al siguiente interface.



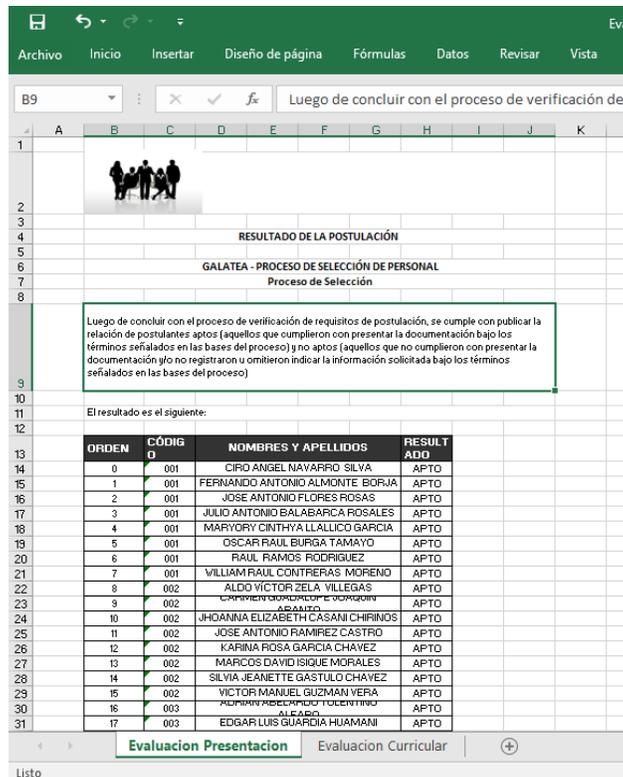
Reportes:

En la interface de seguimiento de cada proceso en la parte superior de la lista de postulantes podra visualizar 5 botones los cuales se explicara a continuacion.

Reporte de resultados finales de Evaluacion Curricular, al dar click en esta opcion se generara un archivo excel con los resultados de la fase de presnetacion y fase de revision curricular. El archivo generado es similar al archivo publicado en la Web.



Archivo excel con la informacion de la Evaluacion Postulacion.



Archivo excel con la información de la Evaluación Curricular.

Se cumple con publicar la lista de postulantes que aprobaron la evaluación curricular, aquellos que obtuvieron una calificación igual o mayor que treinta (30) puntos y como máximo cuarenta (40), del mismo modo, aquellos postulantes que no alcanzaron el puntaje aprobatorio, es decir, obtuvieron una calificación menor a treinta (30) puntos. **Únicamente serán convocados a la EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS aquellos postulantes calificados como APTOS**

El resultado es el siguiente:

ORDEN	CURSOS	NOMBRES Y APELLIDOS	RESULTADO	PUNTAJE
0	001	RAUL RAMOS RODRIGUEZ	APTO	35,2
1	001	JULIO ANTONIO BALABARCA ROSALES	APTO	36,2
2	001	FERNANDO ANTONIO ALMONTE BORJA	APTO	36,3
3	001	WILLIAM RAUL CONTRERAS MORENO	APTO	36,4
4	001	JOSE ANTONIO FLORES ROSAS	APTO	36,6
5	001	CIRO ANGEL NAVARRO SILVA	APTO	37,8
6	001	OSCAR RAUL BURGUA TAMAYO	APTO	38,2
7	002	JHOANNA ELIZABETH CASANI CHIRINOS	APTO	30
8	002	JOSE ANTONIO RAMIREZ CASTRO	APTO	30,6
9	002	VICTOR MANUEL GUZMAN VERA	APTO	31,5
10	002	MARCOS DAVID ISIQUE MORALES	APTO	31,9
11	002	ALDO VICTOR ZELA VILLEGAS	APTO	32,7
12	002	SILVIA JEANNETTE GASTULO CHAVEZ	APTO	34
13	002	CARMIEN DOMINIQUE VARGAS	APTO	34,1
14	003	ADRIAN RAMIRO TOLENTINO ALVARO	APTO	33,2
15	003	VICTOR ANTONIO COBOS MONTALVAN	APTO	33,2
16	003	LUZ MILAGROS TORO FLORES	APTO	33,3
17	003	RENE TULIO VERDEGUER AGURTO	APTO	34,3
18	003	EDGAR LUIS GUARDIA HUAMANI	APTO	34,6
19	003	RICHARD DAVID ROJAS GOMEZ	APTO	35,8
20	003	RICHARD ALMAYOR GARCIA	APTO	35,8

Reporte de resultados finales de Evaluación de Conocimientos, al dar click en esta opción se generara un archivo excel con los resultados de la fase de conocimientos. El archivo generado es similar al archivo publicado en la Web.

Generar reporte final de evaluación de conocimientos

Archivo excel con la información de la Evaluación Conocimientos.

Luego de concluir con la etapa de evaluación curricular, se cumple con publicar la relación de postulantes calificados como APTOS en esta etapa, al haber obtenido el puntaje mínimo aprobatorio de 10 puntos hasta el puntaje máximo aprobatorio de 20 puntos y los postulantes calificados como NO APTOS, al haber obtenido un puntaje por debajo del mínimo aprobatorio de 10 puntos, y los postulantes que NO ASISTIERON a rendir el examen.

Únicamente serán convocados a la etapa de ENTREVISTA PERSONAL aquellos postulantes calificados como APTOS en esta etapa y ubicados en las PRIMERAS CINCO (5) POSICIONES conforme a la puntuación acumulada obtenida por cada posición o cargo vacante, las mismas que se llevará a cabo de acuerdo a la

El resultado es el siguiente:

ORDE N	CÓDI GO	NOMBRES Y APELLIDOS	POSTULA CIÓN	CALIFICACI ÓN	CALIFICACI ÓN CONOCIMIENTO	PUNTA JE	OBS.
0	001	CIRO ANGEL NAVARRO SILVA	APTO	37,8	APTO	10	APROBADO 47,8
1	001	FERNANDO ANTONIO ALMONTE ROSA	APTO	36,3	APTO	10	APROBADO 46,3
2	001	RAUL RAMOS RODRIGUEZ	APTO	35,2	APTO	12	APROBADO 47,2
3	001	WILDMIRKOL CONTRERAS RABOANO	APTO	36,4	APTO	14	APROBADO 50,4
4	001	JOSE ANTONIO FLORES ROSAS	APTO	36,6	APTO	16	APROBADO 52,6
5	001	OSCAR RAUL BURGA TAMAYO	APTO	38,2	APTO	16	APROBADO 54,2
6	002	JORJANN ELIZABETH CASARIN CHAGUI	APTO	30	APTO	10	APROBADO 40
7	002	JOSE ANTONIO RAMIREZ CASTRO	APTO	30,6	APTO	12	APROBADO 42,6
8	002	VICTOR MANUEL GUZMAN VERA	APTO	31,5	APTO	12	APROBADO 43,5
9	002	ALDO VICTOR ZELA VILLEGAS	APTO	32,7	APTO	18	APROBADO 50,7
10	002	CARREREN GUARDIA JORJANN ALBAÑO	APTO	34,1	APTO	20	APROBADO 54,1
11	003	EDGAR LUIS GUARDIA HUAMANI	APTO	34,6	APTO	12	APROBADO 46,6
12	003	RICHARD DAVID ROJAS GOMEZ	APTO	35,8	APTO	12	APROBADO 47,8
13	003	VICTOR ANTONIO LOPEZ MONTALVAN	APTO	33,2	APTO	14	APROBADO 47,2
14	004	MARK KENY ALATA FERNANDEZ	APTO	35,4	APTO	10	APROBADO 45,4
15	004	DIANA YALER VERA	APTO	32	APTO	12	APROBADO 44
16	004	JOCELYNE NIEVES CALLA FLORES	APTO	32,4	APTO	12	APROBADO 44,4
17	005	WALTER CESAR CALLEPERO DOMALEC	APTO	31,3	APTO	10	APROBADO 41,3
18	005	VIVIANA MICHAELA GAINO ESCOBAR	APTO	31,4	APTO	12	APROBADO 43,4
19	005	CORNELIO ANTONIO ESPINOZA	APTO	36,8	APTO	14	APROBADO 50,8
20	005	FABIO CARLOS HERNANDEZ ROSALES	APTO	31,1	APTO	20	APROBADO 51,1

Reporte de la programación de entrevistas personales, al dar click en esta opción se generara un archivo excel con la programación antes definida en el sistema. El archivo generado es similar al archivo publicado en la Web.

ACCIONES

- Exportar Resultados Curriculares
- Exportar Resultados Conocimiento
- Exportar Programación de Entrevistas
- Exportar Resultados Finales
- Exportar Datos Globales del Proceso

PROCESO SELECCION 07-GALATEA

Lista de Perfiles

Mostrar 10 registros

ID	Nombre	Ap.Paterno	Ap.Materno	Codigo	Presentación	Curricular	Nota.Curri.	Conocimiento	Nota.Conoci.	Psicotecnico	FE.Entrevista	HO.Entrevista	Entren
12172	juanto	pedrito	mas	999							2017-01-02	00:15:00	SI

Generar reporte programación de entrevistas

Archivo excel con la información de la Programación de Entrevistas.

De conformidad, el puntaje de esta etapa se otorgará promediando el puntaje individual otorgado por cada uno de los miembros del Comité de Evaluación como resultado de la entrevista a cada postulante.

ORDEN	CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	FECHA	INICIO	SALA	OBS.
0	001	CIRO ANGEL NAVARRO SILVA	2016-09-06	14:00:00		
1	001	JOSE ANTONIO FLORES ROSAS	2016-09-06	14:00:00		
2	001	OSCAR RAUL BURGA TAMAYO	2016-09-06	14:00:00		
3	001	RAUL RAMOS RODRIGUEZ	2016-09-06	14:00:00		
4	001	WILLIAM RAUL CONTRERAS MORENO	2016-09-06	14:00:00		
5	002	ALDO VÍCTOR ZELA VILLEGAS	2016-09-06	14:00:00		
6	002	CARMEN GUADALUPE JOAQUIN ABANTO	2016-09-06	14:00:00		
7	002	VICTOR MANUEL GUZMAN VERA	2016-09-06	14:00:00		
8	003	EDGAR LUIS GUARDIA HUAMANI	2016-09-06	14:00:00		

Reporte de resultados finales de la evaluación de entrevista personal, al dar click en esta opción se generara un archivo excel con los resultados de la fase de entrevistas. El archivo generado es similar al archivo publicado en la Web.

Generar reporte final Resultado de Entrevista Personal

Archivo excel con la informacion de la Evaluacion de Entrevista Personal.

CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	CALIFICACIÓN			PUNTAJE FINAL	RESULTADO
		CURRICULAR	CONOCIMIENTO	ENTREVISTA		
001	WILLIAM RAUL CONTRERAS MORENO	36,4	14	19,5	69,9	
001	JOSE ANTONIO FLORES ROSAS	36,6	16	17	69,6	
001	OSCAR RAUL BURGA TAMAYO	38,2	16	15,67	69,87	
001	CIRO ANGEL NAVARRO SILVA	37,8	10	0	47,8	
001	RAUL RAMOS RODRIGUEZ	35,2	12	0	47,2	
002	CARMEN GUADALUPE JOAQUIN ABANTO	34,1	20	36,03	90,13	
002	ALDO VÍCTOR ZELA VILLEGAS	32,7	18	30,7	81,4	

Reporte de resultados globales de todo el proceso, al dar click en esta opción se generara un archivo excel con los resultados de todas las fases del proceso.

Archivo excel con la información global de todo el proceso

