



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

Aplicación web para el reclutamiento y selección de personal en
PIXELMEDIA SAC, Lima – 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Ingeniero de Sistemas

AUTOR:

Montoya Cribilleros, Jean Pierre Luis (orcid.org/0000-0001-7345-4968)

ASESOR:

Mg. Barrientos Ynfante, Marco Antonio (orcid.org/0000-0001-9886-7267)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Información y Comunicaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A mis padres, mi hermano y familia, cuyo amor incondicional y sacrificio han sido mi mayor inspiración. A mi compañera de vida Carolina Molina, cuyo apoyo, confianza y seguridad me impulsó a seguir cumpliendo mis metas. Y a mi asesor el Ing. Marco Barrientos por su apoyo inquebrantable, dedicación y compromiso a lo largo de este viaje académico. Todos ellos han sido una inspiración constante para mí.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad Al gerente Alejandro Bances de la empresa Pixelmedia SAC por aceptar el desarrollo de esta investigación. Como también al asesor por su orientación experta, dedicación y compromiso con mi crecimiento académico y profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARRIENTOS YNFANTE MARCO ANTONIO, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA DE SISTEMAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Aplicación web para el Reclutamiento y Selección de Personal en PIXELMEDIA SAC, LIMA - 2024", cuyo autor es MONTOYA CRIBILLEROS JEAN PIERRE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARRIENTOS YNFANTE MARCO ANTONIO DNI: 44185249 ORCID: 0000-0001-9886-7267	Firmado electrónicamente por: BARRIENTOS el 30- 07-2024 10:58:29

Código documento Trilce: TRI - 0838628

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	27
Vi. CONCLUSIONES	31
Vii. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Diseño de investigación</i>	12
Tabla 2. <i>Cuadro comparativo de dos técnicas de muestreo</i>	14
Tabla 3. <i>Cuadro de técnicas e instrumentos a implementar</i>	15
Tabla 4. <i>Estadísticos descriptivos KPI 1</i>	18
Tabla 5. <i>Estadísticos descriptivos KPI 2</i>	19
Tabla 6. <i>Estadísticos descriptivos KPI 3</i>	20
Tabla 7. <i>Prueba de normalidad</i>	21
Tabla 8. <i>Rangos de tiempo de revisión de cada currículum</i>	22
Tabla 9. <i>Test U de tiempo de revisión de cada currículum</i>	23
Tabla 10. <i>Rangos de tiempo de revisión de cada oferta laboral.</i>	24
Tabla 11. <i>Test U de tiempo de revisión de cada oferta laboral</i>	24
Tabla 12. <i>Rangos de tiempo de revisión de cada candidato</i>	26
Tabla 13. <i>Test U de tiempo de preevaluación de cada candidato</i>	26
Tabla 14. <i>Integrantes y roles del proyecto</i>	91
Tabla 15. <i>Matriz de Historias de Usuario</i>	92
Tabla 16. <i>Historia de usuario 01</i>	95
Tabla 17. <i>Historia de usuario 02</i>	95
Tabla 18. <i>Historia de usuario 03</i>	96
Tabla 19. <i>Historia de usuario 04</i>	96
Tabla 20. <i>Historia de usuario 05</i>	97
Tabla 21. <i>Historia de usuario 06</i>	97
Tabla 22. <i>Historia de usuario 07</i>	98
Tabla 23. <i>Historia de usuario 08</i>	98
Tabla 24. <i>Historia de usuario 09</i>	99
Tabla 25. <i>Historia de usuario 10</i>	99

Tabla 26. <i>Historia de usuario 11</i>	100
Tabla 27. <i>Historia de usuario 12</i>	100
Tabla 28. <i>Historia de usuario 13</i>	101
Tabla 29. <i>Historia de usuario 14</i>	101
Tabla 30. <i>Historia de usuario 15</i>	102
Tabla 31. <i>Historia de usuario 16</i>	102
Tabla 32. <i>Historia de usuario 17</i>	103
Tabla 33. <i>Historia de usuario 18</i>	103
Tabla 34. <i>Historia de usuario 19</i>	104
Tabla 35. <i>Historia de usuario 20</i>	104
Tabla 36. <i>Historia de usuario 21</i>	105
Tabla 37. <i>Historia de usuario 22</i>	105
Tabla 38. <i>Historia de usuario 23</i>	106
Tabla 39. <i>Historia de usuario 24</i>	106
Tabla 40. <i>Historia de usuario 25</i>	107
Tabla 41. <i>Historia de usuario 26</i>	107
Tabla 42. <i>Historia de usuario 27</i>	108
Tabla 43. <i>Historia de usuario 28</i>	108
Tabla 44. <i>Historia de usuario 29</i>	109
Tabla 45. <i>Historia de usuario 30</i>	109
Tabla 46. <i>Prioridad</i>	110
Tabla 47. <i>Backlog Priorizado del Producto</i>	111
Tabla 48. <i>Criterios de Aceptación</i>	113

Índice de figuras

Figura 1. Antes y después de KPI ₁	18
Figura 2. Antes y después de KPI ₂	19
Figura 3. Antes y después de KPI ₃	20
Figura 4. Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.	41
Figura 5. Flujo de Scrum para un sprint.....	41
Figura 6. Aplicaciones que usan el lenguaje Python	42
Figura 7. Estructura de la conexión con Python y PostgreSQL.	42
Figura 8. Burndown Chart Sprint 01	120
Figura 9. Acta de reunión N°1.....	121
Figura 10. Pantalla de Inicio	122
Figura 11. Bolsa de Trabajo	123
Figura 12. Burndown Chart Sprint 02	124
Figura 13. Acta de reunión N°2.....	125
Figura 14. Registro de Empresas	126
Figura 15. Burndown Chart Sprint 03	128
Figura 16. Acta de reunión N°3.....	129
Figura 17. Inicio de Sesión	130
Figura 18. Recuperar Contraseña	131
Figura 19. Burndown Chart Sprint 04	132
Figura 20. Acta de reunión N°4.....	133
Figura 21. Registrar el Currículum Vitae.....	134
Figura 22. Burndown Chart Sprint 05	135
Figura 23. Acta de reunión N°5.....	136
Figura 24. Postular a un puesto laboral.....	137
Figura 25. Burndown Chart Sprint 06	138

Figura 26. Acta de reunión N°6.....	139
Figura 27. Lista de postulaciones	140
Figura 28. Burndown Chart Sprint 07	142
Figura 29. Acta de reunión N°7.....	143
Figura 30. Gestionar tipo de Habilidades.....	144
Figura 31. Gestionar perfiles profesionales	145
Figura 32. Burndown Chart Sprint 08	146
Figura 33. Acta de reunión N°8.....	147
Figura 34. Crear razones de rechazo de candidato.....	148
Figura 35. Gestionar departamentos de la empresa.....	148
Figura 36. Burndown Chart Sprint 09	150
Figura 37. Acta de reunión N°9.....	151
Figura 38. Crear publicación de oferta laboral.....	152
Figura 39. Burndown Chart Sprint 10	153
Figura 40. Acta de reunión N°10.....	154
Figura 41. Publicar ofertas laborales	155
Figura 42. Burndown Chart Sprint 11	157
Figura 43. Acta de reunión N°11.....	158
Figura 44. Gestionar cuestionarios de evaluación.....	159
Figura 45. Previsualizar los cuestionarios de evaluación	160
Figura 46. Burndown Chart Sprint 12	161
Figura 47. Acta de reunión N°12.....	162
Figura 48. Comparar postulantes	163
Figura 49. Listado de Candidatos.....	164
Figura 50. Burndown Chart Sprint 13	165
Figura 51. Acta de reunión N°13.....	166
Figura 52. Reclutamiento Finalizado	167

Figura 53. Listado de puestos de trabajo.....	168
Figura 54. Burndown Chart Sprint 14	169
Figura 55. Acta de reunión N°14.....	170
Figura 56. Filtrar búsqueda de candidatos	171
Figura 57. Solicitudes de postulación	171
Figura 58. Burndown Chart Sprint 15	172
Figura 59. Acta de reunión N°15.....	173
Figura 60. Chat.....	174
Figura 61. Burndown Chart Sprint 16	175
Figura 62. Acta de reunión N°16.....	176
Figura 63. Contáctenos	177
Figura 64. Burndown Chart Sprint 17	179
Figura 65. Acta de reunión N°17.....	180
Figura 66. Búsqueda de razones de rechazo de candidato.....	181
Figura 67. Eliminar razones de rechazo de candidato.....	181
Figura 68. Burndown Chart Sprint 18	182
Figura 69. Acta de reunión N°18.....	183
Figura 70. Acta de reunión N°18.....	184
Figura 71. Burndown Chart Sprint 19	186
Figura 72. Acta de reunión N°19.....	187
Figura 73. Acta de reunión N°19.....	188
Figura 74. Burndown Chart Sprint 20	190
Figura 75. Acta de reunión N°20.....	191
Figura 76. Cambiar color del marco de una publicación laboral	192
Figura 77. Archivar postulaciones.....	192
Figura 78. Cronograma de ejecución.....	193

Resumen

La investigación buscó mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en Pixelmedia S.A.C. de Lima mediante un aplicativo web. Con un enfoque cuantitativo y diseño preexperimental, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicaron dos fichas de observación antes y después de la implementación del sistema, obteniendo datos de 50 fichas de postulación recurrente. La metodología SCRUM se empleó para el desarrollo del aplicativo, estableciendo tres indicadores: tiempo de revisión de currículum, tiempo de revisión de oferta laboral y tiempo de preevaluación de candidatos, todos medidos en minutos. La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y la prueba no paramétrica U de Mann Whitney se utilizaron para analizar los resultados. Los resultados mostraron una disminución de 12.7 minutos en el tiempo de revisión de currículum, 5.96 minutos en la revisión de oferta laboral y 15 minutos en la preevaluación de candidatos. En conclusión, el aplicativo web mejoró significativamente el proceso de reclutamiento y selección de personal en Pixelmedia S.A.C., contribuyendo a una gestión más eficiente y efectiva.

Palabras clave: Proceso de Reclutamiento y Selección, SCRUM, Ficha de postulación, Aplicación Web

Abstract

The research aimed to improve the recruitment and selection process at Pixelmedia S.A.C. in Lima through a web application. With a quantitative approach and pre-experimental design, a non-probabilistic convenience sampling method was used. Two observation forms were applied before and after the system implementation, collecting data from 50 recurring application forms. The SCRUM methodology was employed for the application's development, establishing three indicators: curriculum review time, job offer review time, and candidate pre-evaluation time, all measured in minutes. The Kolmogorov-Smirnov normality test and the Mann Whitney U non-parametric test were used to analyze the results. The results showed a decrease of 12.7 minutes in curriculum review time, 5.96 minutes in job offer review time, and 15 minutes in candidate pre-evaluation time. In conclusion, the web application significantly improved the recruitment and selection process at Pixelmedia S.A.C., contributing to a more efficient and effective management.

Keywords: Recruitment and Selection Process, SCRUM, Application Form, Web Application

I. INTRODUCCIÓN

En la época actual, según Mutuku, Arasa y Kinyili (2021) existen compañías nivel global que continúan empleando enfoques tradicionales o tecnológicos para el proceso de contratación y elección de empleados, en donde son publicadas en distintas plataformas web de bolsa de trabajo, y de acuerdo a Al-Jabari y Ghazzawi (2019), dicho proceso consume tiempo y costo al momento de realizar el reclutamiento de personal, por consiguiente, genera pérdidas económicas para la entidad. Según De Guzmán y Pimentel (2024) reclutar y elegir a candidatos para un puesto laboral representa un desafío considerable en las empresas y organizaciones, ya que los procesos actuales carecen de una estructura adecuada. Para Acosta, et al. (2023) es esencial que las empresas preparen cuidadosamente a las personas necesarias para las áreas en las que requieren colaboradores. En Perú, las empresas formales llevan a cabo procesos de contratación que implican entrevistas personales programadas, lo que resulta en costos administrativos significativos y consume tiempo valioso para las organizaciones. Si no se realiza una contratación adecuada al final del proceso, esto puede ocasionar pérdidas para la organización. Dentro del contexto local, los procesos de selección de personal solían ser más rápidos hace 10 años debido a un enfoque en las habilidades técnicas. Sin embargo, en la actualidad, se busca a candidatos comprometidos y a largo plazo. Su estudio demostró que los procesos de reclutamiento pueden llevar de 35 a 45 días debido a la necesidad de analizar cuidadosamente los currículums de los postulantes. Según Cerón (2020) las áreas de recursos humanos necesitan dedicar mucho esfuerzo para seleccionar a los candidatos adecuados en el menor tiempo posible.

Esta investigación se realiza en la organización de “Pixelmedia S.A.C.”, una agencia de medios y publicidad integral especializada en la planificación, desarrollo e implementación de estrategias marketing 360. Debido al volumen de empleados que contrata la organización, dispone de un departamento de reclutamiento y selección de empleados que se encarga de evaluar a los candidatos necesarios para la empresa en un periodo extenso. Por esta razón,

la investigación está orientada al área de RRHH. El problema radica durante la etapa inicial de selección de candidatos, donde se dedica la mayoría del tiempo laboral a descartar a aquellos que no cumplan con los requisitos específicos del puesto. Del mismo modo, las plataformas de bolsa de trabajo cuentan con una baja restricción en los filtros de búsqueda de empleo, por lo que cualquier usuario puede postular a un cargo sin necesidad de cumplir los requisitos, generando complicaciones en las gestiones de reclutamiento y consumo de tiempo. Siguiendo el procedimiento, el reclutador evalúa a los postulantes mediante exámenes de conocimiento, psicológica, psicométrica entre otros. Adicional a ello sus tiempos están ligados a la programación de entrevistas, ya sea de tipo presencial, staff, grupal, por lo que el reclutador dependería de cierta forma el compromiso del postulante en cuánto a la asistencia, caso contrario sería un tiempo de espera no productivo.

En base a la situación problemática expuesta, la investigación identifica tanto la problemática principal como los problemas específicos que aborda. El planteamiento general del problema es ¿Cómo impactaría la implementación de un aplicativo web para gestionar el proceso de reclutamiento y selección de empleados Pixelmedia S.A.C.? Y entre los problemas específicos que se exploran en este estudio tenemos lo siguiente:

- **PE1:** ¿Cómo influye un aplicativo web con el tiempo de revisión de cada currículum en la organización Pixelmedia S.A.C.?
- **PE2:** ¿Cómo influye un aplicativo web con el tiempo de revisión de ofertas laborales en la organización Pixelmedia S.A.C.?
- **PE3:** ¿Cómo influye un aplicativo web con el tiempo de preevaluación de cada postulante en la organización Pixelmedia S.A.C.?

En el aspecto de justificación tecnológica, con el fin de incrementar la eficacia en el proceso de captación y selección de personal, la implementación de un aplicativo web es necesaria para las organizaciones. Esto resultaría en una mejora considerable en los tiempos dedicados a revisar currículos y realizar preselecciones de candidatos, así como en la evaluación de ofertas de trabajo. Todo esto debido a que la competencia se está adaptando a estas

nuevas tecnologías y sobre todo muy usadas, como lo es el aplicativo web. Este sistema web permitirá al departamento de gestión de personal mejorar la habilidad de decidir de manera más efectiva durante los procedimientos de selección, aumentando de tal manera la eficiencia de la empresa Pixelmedia S.A.C.

En cuanto a la justificación económica, la empresa Pixelmedia S.A.C, al implementar el aplicativo web en su área de recursos humanos, muy aparte de aumentar su eficiencia durante el procedimiento de contratación y elección de empleados tendrá beneficios con bajo costo del producto y con una mejor precisión de lo que se requiere para dicho proceso. Cabe mencionar que actualmente la empresa invierte en un paquete de S/.2968 por 3 avisos (por 30 días) y S/.372 para examinar currículum en el banco de datos del sistema web bumeran.com.pe. (por 30 días).

El objetivo general consiste en: Determinar la manera en que impacta un sistema web para el proceso de reclutamiento y selección de empleados en la empresa Pixelmedia SAC. Y los objetivos específicos son los siguientes: **OE1:** Determinar de qué método influye un aplicativo web para el tiempo de revisión de curriculum en la empresa Pixelmedia S.A.C. **OE2:** Determinar de qué método influye un aplicativo web para el tiempo de revisión de ofertas laborales en la empresa Pixelmedia S.A.C. **OE3:** Determinar de qué método influye un aplicativo web para el tiempo de preevaluación de postulante en la empresa Pixelmedia S.A.C.

Estos objetivos permiten plantear la siguiente hipótesis general: La implementación de un aplicativo web impacta de manera positiva en el proceso de reclutamiento y selección de Personal en PIXELMEDIA SAC. Y las siguientes hipótesis específicas: **HE1:** El uso del aplicativo web mejora el tiempo de revisión de curriculum en la empresa Pixelmedia S.A.C. **HE2:** El uso del aplicativo web mejora el tiempo de revisión de ofertas laborales en la empresa Pixelmedia S.A.C. **HE3:** El uso del aplicativo web mejora el tiempo de preevaluación de postulante en la empresa Pixelmedia S.A.C.

II. MARCO TEÓRICO

Con el fin de respaldar este estudio, se realizó una revisión inicial de múltiples antecedentes e investigaciones, a nivel tanto nacional como global, vinculados al procedimiento de contratación y selección de personal. A continuación, se proporcionan detalles sobre los antecedentes y estudios.

En el ámbito global, Álvarez (2020) en su trabajo monográfico “Aplicación web para mejorar los procesos de selección de perfiles en una empresa del área de TI”, de la Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia, tuvo como objetivo determinar requerimientos, diseñar y construir el sistema web para la gestión del reclutamiento utilizando tecnología vanguardia. La investigación adoptó por un enfoque aplicado y un diseño experimental, empleando la metodología SCRUM, cuyos instrumentos que implementaron fueron psicométricos y entrevistas. Facilitando que la organización realice de manera ágil y eficaz el proceso de reclutamiento y la búsqueda de candidatos potenciales. De este antecedente se considera el uso del SCRUM.

Para Venzalá (2023), en su investigación “Desarrollo de un sistema web de gestión para la adquisición de talento”, realizado en la Universidad de Jaén, ubicada en Jaén, España, tuvo como meta desarrollar un sistema destinado a agilizar el procedimiento de contratación y selección de personas aptas para el puesto. El estudio fue tipo aplicada – experimental, y la metodología que utilizaron fue SCRUM junto con las herramientas del Open Source, cuyos instrumentos que implementaron fueron las reuniones de equipo de trabajo, con el cliente, historias de usuario y encuestas de satisfacción. Consiguiendo tener un mejor seguimiento de los candidatos potenciales que cuenta con la formación necesaria para el puesto. De este antecedente se considera el tipo de estudio.

En el estudio titulado “Sistema web y móvil para administrar los procesos de formación e inserción laboral por parte de la fundación fundet”, llevado a cabo por Orlando (2021) en la Universidad Agraria del Ecuador, Guayaquil, tuvo como propósito optimizar el tiempo en cada uno de los procesos de gestión

de reclutamiento. La metodología que utilizaron es el RUP, lenguaje de programación PHP, Bootstrap, JQuery, JavaScript, base de datos MySQL. La técnica que implementaron fue de lógica difusa. Logrando evaluar a los postulantes y mostrar si están pendientes por llamado o si están totalmente aceptados para pasar a la siguiente etapa de la selección de personal. De este antecedente se considera el conocimiento de la gestión de reclutamiento.

En el ámbito nacional, Palma (2020), en la tesis “Sistema web para la contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C – La Molina” de la universidad César Vallejo, Lima, Perú, el propósito es analizar cómo un sistema web para contratar empleados afecta a la organización. La investigación se caracterizó por ser tipo tecnología aplicada, con un diseño preexperimental y enfoque cuantitativo. Usando la metodología RUP y para la recopilación de datos, una ficha de registro como herramienta investigativa. Logrando un resultado óptimo en la gestión de selección de personal. De este antecedente se considera el uso del Pretest y Posttest.

El trabajo de investigación denominado “Aplicación web para servicio de dotación de personal de la empresa Kalipzus Service SAC”, Meza y Antonio (2023) El estudio se realizó en la Universidad San Pedro, Chimbote, Perú, teniendo la finalidad controlar la subcontratación de personal en trabajos temporales. Un estudio descriptivo y aplicado, que empleó la metodología XP con historias de usuario y tarjetas CRC, permitió alcanzar un buen control de los servicios de dotación, mediante un enfoque metodológico definido. De este antecedente se considera el tipo de estudio.

Según lo mencionado por Quispe (2021), en su tesis “Implementación de un sistema web para optimizar la gestión del proceso de contratación del personal CAS en la Defensoría del Pueblo”, el objetivo de esta investigación de la Universidad Tecnológica del Perú es automatizar la creación de perfiles, cronogramas, convocatorias y la revisión de documentos. Se emplean dos metodologías de gestión y desarrollo de calidad: PMBOK y cascada. Como resultado, se optimiza la gestión del proceso de contratación de CAS. Este antecedente se toma en cuenta para establecer los objetivos.

En el ámbito local, lo mencionado por Mantilla y Ventura (2020), en su tesis “Sistema Web para la selección de personal del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo”, de la universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, el objetivo fundamental de este estudio es investigar cómo una plataforma en línea impacta en la mejora del proceso de elección de empleados durante el 2020. El tipo de estudio fue aplicado y el diseño experimental, y la metodología de desarrollo fue XP. Se evaluaron 230 candidatos para la población y muestreo, para analizar su nivel de cumplimiento y la para evaluar el grado de cumplimiento y el índice de contratación, utilizando la ficha de registro como instrumento, asegurando su validez y confiabilidad. Logrando de esta manera reducir la proporción de selección y aumentar el grado de eficiencia.

En este contexto, tanto la técnica de recolección de datos como el formulario de registro se utilizan como herramientas.

El trabajo de investigación denominado “Sistema web para mejorar el proceso de selección de personal en la empresa PRO-OUTSOURCING S.A.C.”, Banda y García (2019), el estudio se realizó en la institución académica Autónoma del Perú - Lima, tenía como objetivo reducir los tiempos de evaluación de los candidatos. Se trató de un estudio aplicado con un enfoque explicativo, y se empleó la metodología SCRUM. Con un diseño preexperimental cuya muestra es de 60 procedimientos para la elección de empleados. Teniendo como resultado una reducción de tiempo de búsqueda de postulantes en un 80% al igual que la generación de los reportes. De este antecedente se considera el uso de la metodología SCRUM.

Para Jorge y Mestanza (2019), en su investigación “Sistema web para el proceso de selección del personal en el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI”, el objetivo de este estudio, realizado en la institución académica César Vallejo en Lima, Perú, fue simplificar el procedimiento para tomar decisiones, para lograr conseguir resultados de manera rápida y eficaz, lo que facilitará tomar decisiones oportunas. El estudio fue tipo aplicada – experimental, la metodología que utilizaron fue el SCRUM, PHP se utiliza como lenguaje de desarrollo, y MySQL se emplea como gestor de bases de

datos. El test T de Student se utilizó para evaluar la recolección de datos. Al incorporar el sistema informático, se alcanzó un aumento del 16.1% en la tasa de selección de personal, en comparación con el 65.60% registrado en la medición inicial que no contaba con esta tecnología. También mejoró la eficacia en las evaluaciones psicológicas en un 8.40%. De este antecedente se considera el análisis a través de la prueba T-Student.

En esta sección, se proporcionará información de investigadores y autores que definen conceptos de teorías relevantes para esta investigación, respaldando así el uso del sistema web definido por Pineda (2022) mencionando que, en los últimos tiempos, los sistemas web han capturado una parte significativa del mercado de software. Esto se debe a sus beneficios, como la economía de espacio de almacenamiento en las computadoras. Este cambio ha llevado a una disminución en la popularidad de las aplicaciones tradicionales que se ejecutan directamente en los escritorios de las computadoras. Así mismo, para las empresas es más rentable, por las múltiples plataformas. Otro artículo internacional según Spitsina, Kretinin y Spitsin (2022), con el avance de la economía digital, los sitios web empresariales se han vuelto cruciales, necesitando ser accesibles y sencillos para el usuario. La propagación del COVID-19 ha impulsado el uso de la comunicación en línea entre empresas y consumidores, destacando aún más la importancia de una presencia web efectiva.

Python: Hoy en día para Sultonov (2023) el lenguaje más utilizado es Python, cuyo lenguaje es eficaz y sencillo de aprender. Su estructura posee información de nivel avanzado y está basado en programación orientada a objetos. Los desarrolladores web pueden utilizar este lenguaje para expresar ideas de manera concisa, lo que ahorra tiempo y elimina la necesidad de realizar procesos de compilación y enlace. Además, se ha empleado para desarrollar aplicaciones conocidas como Uber, Spotify y Netflix (Figura 3). Comparado con otros lenguajes populares, según el artículo de Naranjo (2022), tiene una suave curva de aprendizaje que lo hace productivo antes, pero tiene profundidades que puede explorar a medida que adquiere. Complementando el concepto, de acuerdo con KAMBARALIYEVICH, et al.

(2022), no es requerido especificar los tipos de variables al crear una variable en Python; estos se asignan automáticamente. Además, el manejo de errores permite mostrar y gestionar varios errores del mismo tipo.

PostgreSQL: De acuerdo con el estudio realizado por Klimek y Skublewska-Paszkowska (2021) es un sistema destinado a administrar bases de datos que combina la relación entre objetos y es ampliamente reconocido como uno de los más robustos disponibles en el mercado. Además, es versátil ya que es compatible con diversas plataformas como Windows, Linux, MacOS y otros sistemas operativos. Es capaz de adaptarse a diversas escalas y se proporciona bajo una licencia de código abierto, lo que conlleva que esté disponible para su utilización en cualquier contexto. Además, cuenta con una comunidad activa PostgreSQL Global Development Group, que se encarga de su mantenimiento y respaldo. Para Makris y et al. (2021) PostgreSQL utiliza el estándar SQL como su lenguaje de interfaz de base de datos. Para consultas rápidas en estructuras de árbol equilibradas y consultas espaciales, PostgreSQL emplea índices GiST que son útiles para indexar datos geométricos y realizar búsquedas de texto completo (Figura 4).

SCRUM: Para el desarrollo web, menciona Akhtar, Birra y Akhtar (2022), se destaca como una de las metodologías ágiles más populares debido a su enfoque iterativo, rapidez, facilidad de manejo y eficacia. Además, es altamente adaptable a proyectos que necesitan mejoras constantes. Con SCRUM, se garantiza una comunicación transparente y un ambiente colaborativo, gracias a los roles definidos dentro del equipo de proyecto. Complementando con lo mencionado, según Kadenic, Koumaditis y Junker-Jensen (2023), las organizaciones tienen la capacidad de impulsar el éxito de los equipos Scrum al proporcionar la estabilidad esencial para permitir que los equipos se desarrollen y tomen decisiones importantes relacionadas con la composición del equipo (Figura 2).

En este apartado, se analiza el proceso de reclutamiento y selección de personal como variable dependiente. Entre sus indicadores se encontraron los siguientes:

Como primer indicador, el tiempo de revisión de curriculum según García (2019), el reclutamiento implica atraer y llamar la atención de candidatos,

mientras que la selección implica comparar, elegir y filtrar entre ellos para hacer una elección adecuada. En otras palabras, el reclutamiento se trata de invitar a los candidatos, mientras que la selección implica elegir y clasificar entre ellos. Para Škoda y Brožová (2020), entender la importancia de elegir al candidato adecuado en un proceso de selección es simple, pero llevarlo a cabo puede ser complicado. Esto es especialmente cierto cuando los responsables de tomar decisiones deben evaluar numerosos candidatos diferentes.

Como segundo indicador, el tiempo de revisión de ofertas laborales según Van Hooft (2021), la introducción de nuevos productos al mercado conlleva la creación de empleos que combinan diferentes áreas de conocimiento. Esto significa que para resolver problemas o satisfacer las necesidades de las personas, se requiere la creación de roles laborales que no existían previamente o que las empresas no habían anticipado. Complementando el concepto, para Attwell y Hughes (2019), menciona que estamos inmersos en una era digital tanto el aprendizaje como el empleo han sido alterados por las tecnologías emergentes. A pesar de ello, los mercados laborales son cada vez más inestables y la noción de tener un trabajo para toda la vida ha desaparecido. La tecnología no solo está modificando profesiones, algunas desaparecen mientras otras emergen, sino que también está transformando la naturaleza misma del trabajo. En general, de acuerdo con el artículo de López y Botello (2022), se reconoce que el mercado laboral es altamente competitivo, ya que las personas compiten por puestos de trabajo limitados que se asignan según las habilidades de los trabajadores.

Como tercer indicador, el tiempo de preevaluación de candidato, Martínez y Vargas (2019) argumentan en su artículo "Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development" sobre la elección de empleados, el cual no se restringe a la simple elección de un candidato y el rechazo de los demás, sino que implica un proceso más complejo, el que ofrece la posibilidad de guiar y categorizar a las personas según sus capacidades, además de apoyar en la formación y mejora de las habilidades interpersonales de los candidatos. La cuestión no está en la

decisión en sí, sino en la forma en que se lleva a cabo esa decisión. La importancia radica en la ética, políticas, metas y acciones de las personas en el transcurso del proceso. Este aspecto se vuelve más crucial al elegir individuos con habilidades para concretar un proyecto de desarrollo a nivel local. Complementando el concepto, según Tikhonov (2019), los programas de reclutamiento pueden reducir los costos de contratación y mejorar la calidad del personal.

Recursos Humanos: Para Lumi (2020) su propósito es elevar el nivel de competencia del personal dentro de las organizaciones con el fin de mejorar su calidad, evaluando a los individuos que se unirán al equipo de trabajo. Según Armijos, Bermúdez y Mora (2019) el proceso de administración del capital humano se enfoca en asegurar que la organización tenga empleados adecuados, con capacitaciones y conocimientos actualizados, para agregar valor a la empresa y mantener la motivación adecuada (Figura 1).

Odoo: Para Gómez y Díaz (2020) el Odoo facilita la integración de todos los departamentos involucrados en los procesos, lo que incrementa la productividad al permitir una gestión más sencilla y ágil de los procedimientos empresariales. Esto contribuye a la optimización de costos, permite realizar las tareas diarias con mayor velocidad y flexibilidad, reduce los tiempos de operación y asegura que la información en cada área sea clara y precisa.

Según Supriyono y Chasanah (2023) es una plataforma de software integrada que ofrece varios módulos para gestionar diferentes aspectos de un negocio, incluyendo la gestión de proyectos. Puede ser utilizado para planificar, organizar, controlar y rastrear proyectos de desarrollo de software. El módulo proporciona funciones como la creación de tareas, asignación de recursos, gestión de presupuestos, monitoreo de progreso, colaboración en equipo e informes de proyectos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El propósito de esta investigación fue realizar una investigación aplicada, que según la definición proporcionada por Alburquerque (2020), se deriva de investigaciones básicas en las ciencias fácticas y formales. Para Sánchez Flores (2019) a partir de estas investigaciones fundamentales, se formulan problemas o hipótesis de trabajo para abordar desafíos en la vida productiva de la sociedad. También señala que la investigación aplicada, a menudo llamada tecnológica, difiere de la investigación puramente teórica, ya que su producto final no es simplemente conocimiento abstracto, sino más bien un conocimiento tecnológico con aplicaciones prácticas.

Se implementó un aplicativo web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de empleados calificados para Pixelmedia SAC.

3.1.2 Diseño de investigación

Según Reyes, et al. (2021), el método de investigación consta de tres etapas, que comprenden las pruebas preliminares en las que se evalúa la variable dependiente. Para Galarza (2021) estas pruebas se aplican en una serie de situaciones para medir la variable dependiente.

De acuerdo con Valdez, Del Villar y Moreno (2020) este método es una estrategia que permite abordar una serie de preguntas relacionadas con el problema en cuestión. La estructura de la investigación es preexperimental, bajo un análisis cuantitativo, lo que según Zúñiga, Cedeño y Palacios (2023) implica observar cómo se desarrollan naturalmente los procesos en su contexto. Posteriormente, se lleva a cabo un análisis comparativo. Se emplea un enfoque que incluye

evaluaciones previas y posteriores al estudio, utilizando el modelo Pretest y Posttest para medir los resultados.

Tabla 1. Diseño de investigación

Grupo	Pre-test	Tratamiento	Post-test
GE	O1	X	O2

Fuente: *Elaboración propia*

Donde:

- *GE* : Grupo experimental en empresa Pixelmedia S.A.C
- *O1* : Pretest (Evaluación Inicial)
- *X* : La implementación de la aplicación Web
- *O2* : Posttest (Evaluación Final)

3.2. Variables y operacionalización

Variables independientes: Sistema Web

- Definición conceptual: Según Rojas (2023), se refiere a un programa informático o plataforma en línea que ofrece datos interactivos y editables en la web sin necesidad de instalación en el dispositivo, simplemente a través de un navegador web. Para Campos (2023) el software puede ser interactivo o simplemente proporciona información de manera estática.
- Definición operacional: Una herramienta en línea que permite que los solicitantes y los empleadores se registren, revisen oportunidades de trabajo y evalúe a los candidatos, es el sistema web.

Variables dependientes: Proceso de reclutamiento y selección de personal

- Definición conceptual: Según Solas (2019), recursos humanos realiza esta actividad como una de sus múltiples tareas. De acuerdo con Rodríguez y Gutierrez (2020) su importancia radica mediante el

procedimiento de captar y elegir candidatos aptos para un puesto en específico dentro de la empresa u organización necesite.

- **Definición operacional:** La satisfacción del reclutador y la eficacia en cuanto al tiempo se utilizarán para evaluar la eficacia del proceso de reclutamiento y selección de personal. De esta manera, se busca optimizar todo el proceso.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Condori (2020) utiliza el término “población” para referirse a los elementos o unidades de análisis disponibles y que forman parte del entorno en el que se lleva a cabo la investigación.

La investigación se centra en la cantidad total de fichas de postulantes recibidas durante el proceso de reclutamiento de personal en la compañía Pixelmedia SAC. Este número de fichas constituyen la población finita de interés para el estudio. Cuyo número de población es de 422 fichas de postulantes.

- **Criterio de inclusión:** Todas las fichas de postulantes que se encuentren dentro del procedimiento de contratación y elección de empleados.
- **Criterio de exclusión:** Los registros que no estaban incluidos en el proceso de reclutamiento y selección de personal fueron excluidos.

Muestra

Según Castañeda (2022), una muestra posibilita la extrapolación y, por ende, la generalización de los resultados observados en ella a la población accesible. Para Pastor (2019) una muestra consiste en extraer una parte de la población el cual cuenta con las mismas características generales que el conjunto total.

La muestra para el presente estudio asciende a 50 fichas de postulantes

Muestreo

De acuerdo con Otzen y Manterola (2022), menciona dos métodos para el muestreo: probabilístico y no probabilístico:

Tabla 2. Cuadro comparativo de dos técnicas de muestreo

Probabilístico	No probabilístico
<ul style="list-style-type: none">▪ Analiza y estudio grupos específicos de una población, seleccionándolo de forma aleatoria.	<ul style="list-style-type: none">▪ La elección de los participantes en la investigación se basará en ciertas características y criterios específicos, entre otros factores determinantes.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con Hernández y Escobar (2019), el muestreo probabilístico selecciona una muestra extraída de un de un subconjunto de la población, de tal manera que cada elemento tenga una probabilidad única e identificable de ser seleccionado para formar parte de la muestra. Por conveniencia, se utiliza un método de muestreo no probabilístico.

Unidad de análisis

Registro de postulantes en el procedimiento de contratación y elección de empleados en la empresa Pixelmedia S.A.C Lima, 2024.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas, según Ramos, Del Águila y Bazalar (2020), se describen como un conjunto de normas y procesos que establecen la relación entre el tema y sus áreas de investigación.

Según Caro (2019), la observación implica examinar cuidadosamente cómo se desarrolla el fenómeno que se requiere analizar. Para Pacheco-Ruiz et al. (2022) en investigaciones cuantitativas, es valiosa para monitorear la frecuencia de eventos biológicos o el rendimiento de una máquina.

En cuanto a los instrumentos, se utilizarán como herramientas dos fichas de observación, el cual corresponde a la técnica de la observación, el cual según Jamba-Pedro Da Fonseca, et al (2021) evaluará los indicadores del estudio en dos instantes, en primer lugar, antes de poner en marcha el sistema y luego después de su implementación.

Tabla 3. Cuadro de técnicas e instrumentos a implementar

DIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO	INFORMANTE
Proceso de selección	Tiempo de Revisión de cada currículo por minutos	Observación	Ficha de observación	Área de RRHH
Proceso de reclutamiento	Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos	Observación	Ficha de observación	Área de RRHH
Proceso de evaluación	Tiempo de preevaluación de cada candidato por minutos	Observación	Ficha de observación	Área de RRHH

Fuente: Elaboración Propia

Para Otzen y Manterola (2022), en una investigación, la validez se relaciona con la veracidad o aproximación a la verdad. Según Alegre (2022) los resultados se considerados precisos cuando el estudio no contiene errores. Por tanto, la validez se relaciona con la habilidad del instrumento para llevar a cabo la medición.

Del mismo modo, según Dávila, et al. (2020) señala que los hallazgos de una investigación se consideran fiables cuando poseen un nivel elevado de validez.

Si se ha creado una escala que es consistente y puede reproducirse, se puede afirmar que es fiable.

Para Sürücü y Maslakçi (2020) validar los instrumentos, se considerará la opinión de tres expertos. Además, para evaluar su confiabilidad, se llevará a cabo las pruebas: PreTest y PosTest.

3.5. Procedimientos

Se tuvo que realizar una reunión con el gerente de Pixelmedia SAC para llevar a cabo esta investigación. Donde se detalla lo siguiente:

- El problema que afronta la organización en cuanto a la administración de la contratación y elección de empleados.
- Acuerdo cuyo permiso se obtendría para la implementación del proyecto en la empresa.
- Establecer un horario variado por motivos de reuniones programadas que tiene el gerente en cuanto a las actividades que posee en su agenda.
- Análisis de la problemática, teniendo como conocimiento general del proceso de reclutamiento y evaluando dicho proceso en cuanto a tiempos, para plasmarlo en un documento Excel.
- En el proceso de contratación y selección de personal, la empresa puede identificar problemas utilizando la información recopilada durante la evaluación y observación. En este contexto, se considera el proceso evaluado como la variable dependiente en la investigación actual.
- Subsiguiente, se procedió con hacer una búsqueda de los casos concurrente relacionado al proceso de la investigación, con la finalidad de analizar todas las soluciones implementadas en otras investigaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Este estudio, utilizará un método cuantitativo. Según Moreno, Espinoza y Ornelas (2022) las actividades relacionadas con la recopilación de datos tienen como objetivo obtener información de manera sistemática conforme a los

objetivos de nuestra investigación. Una vez que las fichas de observación han sido creadas, se procederá con los pasos que se detalla a continuación:

- Codificación y almacenamiento de información relevante.
- Examinar la data guardada en el banco de datos utilizando el software SPSS versión 25
- Calcular el promedio de las puntuaciones del antes y después de la intervención.
- Mostrar los hallazgos utilizando gráficos y tablas.

De acuerdo con Ríos y Peña (2020), es esencial asegurar la relevancia estadística al examinar las variaciones en las puntuaciones antes y después de una intervención. Para lograrlo, según Valero, Paricoto y Carrizales (2023) se realizan las pruebas apropiadas: Con un nivel de confianza del 95%, la W de Wilcoxon es utilizada cuando no hay relación entre las muestras y los datos no presentan una distribución normal. Mientras que, para Molina (2022) la prueba t de Student se usa cuando las muestras están relacionadas en situaciones de distribución normal. Según Calderón y Altamirano (2022) estas evaluaciones permiten detectar si hay diferencias significativas en los promedios de dos conjuntos.

3.7. Aspectos éticos

El estudio actual está comprometido con lo que se establezca en el código de conducta vigente del investigador. Además, está desarrollada siguiendo los reglamentos y lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo.

Los conceptos mencionados e información obtenida de otras fuentes han sido debidamente citados considerando a su respectivo autor o autores, según la normativa ISO 690-2, la cual ha sido considerada como referencia en la elaboración de esta investigación; respetando así, la protección legal de las creaciones intelectuales. El representante legal de la empresa otorgó la autorización correspondiente para el acceso y la recolección de datos.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

El estudio actual desarrolló una aplicación web donde se evaluaron los tiempos de revisión de cada currículum por minutos, los tiempos de revisión de cada oferta laboral y los tiempos de preevaluación de cada candidato en la empresa Pixelmedia S.A.C.; para lograrlo se llevó a cabo un pretest que facilitó la comprensión de las condiciones principales de los indicadores. Luego, se procedió con ejecutar la aplicación web para recopilar datos simultáneos en fichas de observación de los indicadores.

KPI1: Tiempos de revisión de cada currículum

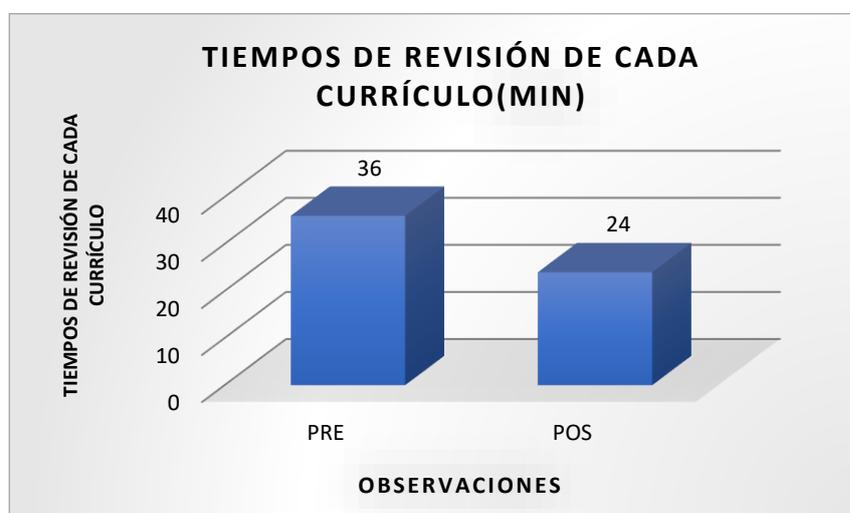
Los resultados descriptivos en los tiempos de revisión de cada currículum se encuentran representados en la tabla siguiente:

Tabla 4. Estadísticos descriptivos KPI 1

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Pre - Tiempo de Revisión de cada currículum por minutos	50	28	45	36,88	3,584
Pos - Tiempo de Revisión de cada currículum por minutos	50	15	31	24,18	3,231

Fuente: Elaboración Propia

Figura 1. Antes y después de KPI1



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados se muestran en la tabla con respecto al tiempo de revisión de cada currículum antes y después de haber puesto en marcha el sistema web, el tiempo mínimo fue de 28 minutos, y después fue de 15 minutos. Antes, el tiempo máximo fue de 45 minutos, y después del cambio fue de 31 minutos. Antes de implementar la aplicación web, la media fue de 36,88 minutos, mientras que después fue de 24,18 minutos. En resumen, la tabla sugiere que después del cambio, el tiempo promedio de revisión de currículos disminuyó significativamente, y también hubo una reducción en la variabilidad de los tiempos. Esto podría indicar una mejora en la eficiencia del proceso de revisión de currículos.

KPI2: Tiempos de revisión de cada oferta laboral

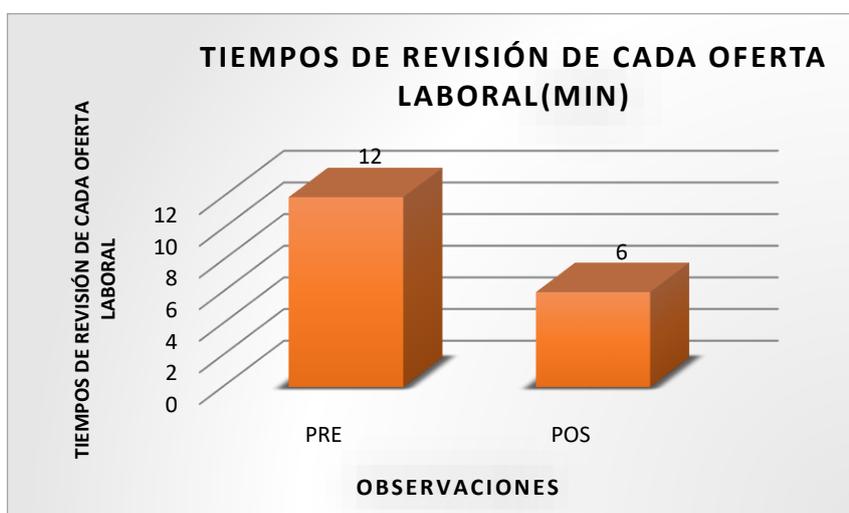
Los resultados descriptivos en los tiempos de revisión de cada oferta laboral se encuentran representados en la tabla siguiente:

Tabla 5. Estadísticos descriptivos KPI 2

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Pre - Tiempo de revisión de cada oferta laboral	50	5	17	12,12	2,291
Pos - Tiempo de revisión de cada oferta laboral	50	3	8	6,16	1,076

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2. Antes y después de KPI2



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados se muestran en la tabla con respecto al tiempo de revisión de cada oferta laboral antes y después de haber puesto en marcha el sistema web, el tiempo mínimo fue de 5 minutos, y después fue de 3 minutos. Antes, el tiempo máximo fue de 17 minutos, y después del cambio fue de 8 minutos. Antes de implementar la aplicación web, la media fue de 12,12 minutos, mientras que después fue de 6,16 minutos. En resumen, la tabla sugiere que después del cambio, el tiempo de revisión de cada oferta laboral disminuyó significativamente, y también hubo una reducción en la variabilidad de los tiempos. Esto podría indicar una mejora en la eficiencia del proceso de revisión de cada oferta laboral.

KPI3: Tiempos de pre evaluación de cada candidato

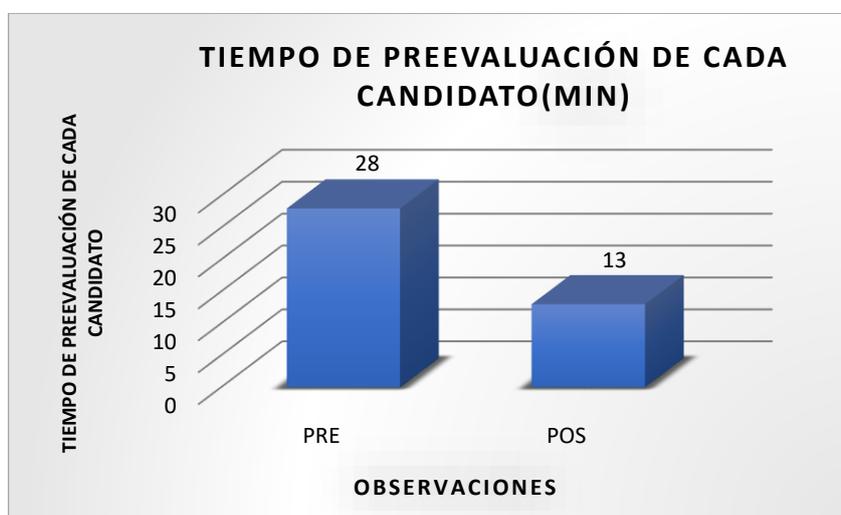
Los resultados descriptivos en los tiempos preevaluación de cada candidato se encuentran representados en la tabla siguiente:

Tabla 6. Estadísticos descriptivos KPI 3

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Pre - Tiempo de pre evaluación de cada candidato	50	22	36	28,42	2,167
Pos - Tiempo de pre evaluación de cada candidato	50	7	18	13,30	1,972

Fuente: Elaboración Propia

Figura 3. Antes y después de KPI3



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados se muestran en la tabla con respecto al tiempo de revisión de cada oferta laboral antes y después de haber puesto en marcha el sistema web, el tiempo mínimo fue de 22 minutos, y después fue de 7 minutos. Antes, el tiempo máximo fue de 36 minutos, y después del cambio fue de 18 minutos. Antes de implementar la aplicación web, la media fue de 28 minutos, mientras que después fue de 13 minutos. En resumen, la tabla sugiere que después del cambio, el Tiempo de preevaluación de cada candidato disminuyó significativamente, y también hubo una reducción en la variabilidad de los tiempos. Esto podría indicar una mejora en la eficiencia del proceso de preevaluación de cada candidato.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 7. Prueba de normalidad

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra					
		PRE-	POS-	PRE-	POS-	PRE-	POS-
		Tiempo de	Tiempo de	Tiempo de	Tiempo de	Tiempo de	Tiempo de
		revisión de	revisión de	revisión de	revisión de	evaluación	evaluación
		cada	cada	cada oferta	cada oferta	de cada	de cada
		currículo	currículo	laboral	laboral	candidato	candidato
	N	50	50	50	50	50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	36,88	24,18	12,12	6,16	28,42	13,30
	Desv.	3,584	3,231	2,291	1,076	2,167	1,972
Desviación							
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,137	,082	,110	,199	,137	,160
	Positivo	,137	,082	,110	,199	,137	,141
	Negativo	-,083	-,082	-,099	-,161	-,123	-,160
Estadístico de prueba		,137	,082	,110	,199	,137	,160
Sig. asintótica(bilateral)		,020 ^c	,200 ^{c, d}	,175 ^c	,000 ^c	,020 ^c	,003 ^c

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla se muestra la prueba de normalidad, cuya interpretación se basa principalmente en los datos de prueba también llamado “estadístico de prueba” y el valor significativo relacionado. En general, si el valor de significancia (Sig. Asintótica) supera 0.05, la hipótesis nula de que los datos se distribuyen

normalmente no se descarta. En este caso, prácticamente todos los valores de significancia son bastante bajos (ceranos a cero), lo que sugiere que existe evidencia adecuada para refutar la hipótesis nula y determinar la distribución de datos el cual no es convencional, por consiguiente, se aplicara U de Mann Whitney, el cual trata de un experimento No Paramétrico, para la contrastación de las hipótesis, porque las muestras son independientes.

Contrastación de la hipótesis 1:

- **Hipótesis Alterna**

Ha. La implementación de la aplicación web optimiza significativamente el tiempo de revisión de cada currículum en el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa “Pixelmedia S.A.C.”.

- **Hipótesis Nula**

Ho. La implementación de la aplicación web no optimiza significativamente el tiempo de revisión de cada currículum en el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa “Pixelmedia S.A.C.”.

Hipótesis Estadísticas

μ_1 = Media del tiempo de revisión de cada currículum en la PrePrueba.

μ_2 = Media del tiempo de revisión de cada currículum en la PosPrueba

Ha: $\mu_2 < \mu_1$

Ho: $\mu_2 \geq \mu_1$

Nivel de significación: 5%

Estadístico de prueba: U de Mann Whitney

Tabla 8. Rangos de tiempo de revisión de cada currículum

	grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
tiempo de revisión de cada currículum	Pre	50	75,36	3768
	Pos	50	25,64	1282
	Total	100		

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 9. Test U de tiempo de revisión de cada currículum

	tiempo de revisión de cada currículum
U de Mann-Whitney	7,000
W de Wilcoxon	1282,000
Z	-8,584
Sig. asintótica (bilateral)	,000

Fuente: Elaboración Propia

Decisión

Si $p < 0,05$, se rechaza la H_0

Conclusión:

Las tablas 8 y 9 muestran los datos de la prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes. Debido a la falta de distribución normal en los datos, se utilizó esta prueba (ver tabla 7); La distribución de los tiempos de revisión de currículos antes y después de la implementación del sistema web en la empresa Pixelmedia SAC se compara con la prueba de la U de Mann-Whitney. El estadístico Z es negativo, indicando que el grupo "Pos" (después) tiene rangos más bajos que el grupo "Pre" (antes). Hay evidencia significativa para refutar la hipótesis nula de que las distribuciones son iguales, según p-value excepcionalmente bajo (0.000). En otras palabras, hay diferencias significativas entre los tiempos de revisión antes y después de la intervención.

Por lo tanto, la implementación del sistema web reduce significativamente el tiempo revisión de cada currículum en la empresa Pixelmedia S.A.C.

Contrastación de la hipótesis 2:

- **Hipótesis Alterna**

Ha. La implementación de la aplicación web optimiza significativamente tiempo de revisión de cada oferta laboral en el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa "Pixelmedia S.A.C."

- **Hipótesis Nula**

Ho. La implementación de la aplicación web no optimiza significativamente el tiempo de revisión de cada oferta laboral en el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa “Pixelmedia S.A.C.”.

Hipótesis Estadísticas

μ_1 = Media del tiempo de revisión de cada oferta laboral en la PrePrueba.

μ_2 = Media del tiempo de revisión de cada oferta laboral en la PosPrueba

Ha: $\mu_2 < \mu_1$

Ho: $\mu_2 \geq \mu_1$

Nivel de significación: 5%

Estadístico de prueba: U de Mann-Whitney

Tabla 10. Rangos de tiempo de revisión de cada oferta laboral

	grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Tiempo de revisión de cada oferta laboral	Pre	50	74,59	3279,50
	Pos	50	26,41	1320,50
	Total	100		

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 11. Test U de tiempo de revisión de cada oferta laboral

	tiempo de revisión de cada oferta laboral
U de Mann-Whitney	45,500
W de Wilcoxon	1320,500
Z	-8,360
Sig. asintótica (bilateral)	,000

Fuente: Elaboración Propia

Decisión

Si $p < 0,05$, se rechaza la Ho

Conclusión:

Las tablas 10 y 11 muestran los datos de la prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes. Debido a la falta de distribución normal en los datos, se utilizó esta prueba (ver tabla 7); La distribución de los tiempos de revisión de cada oferta laboral antes y después de la implementación del sistema web en la empresa Pixelmedia SAC se compara con la prueba de la U de Mann-Whitney. El estadístico Z es negativo, indicando que el grupo "Pos" (después) tiene rangos más bajos que el grupo "Pre" (antes). Hay evidencia significativa para refutar la hipótesis nula de que las distribuciones son iguales, según p-value excepcionalmente bajo (0.00). En otras palabras, hay diferencias significativas entre los tiempos de revisión de cada oferta laboral antes y después de la intervención.

Por lo tanto, la implementación de la aplicación web reduce significativamente el tiempo de revisión de cada oferta laboral en la empresa Pixelmedia S.A.C.

Contrastación de la hipótesis 3:

- **Hipótesis Alternativa**

Ha. La implementación de la aplicación web optimiza significativamente tiempo de pre evaluación de cada candidato en el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa "Pixelmedia S.A.C.".

- **Hipótesis Nula**

Ho. La implementación de la aplicación web no optimiza significativamente el tiempo de pre evaluación de cada candidato en el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa "Pixelmedia S.A.C.".

Hipótesis Estadísticas

μ_1 = Media del tiempo de pre evaluación de cada candidato en la PrePrueba.

μ_2 = Media del tiempo de pre evaluación de cada candidato en la PosPrueba

Ha: $\mu_2 < \mu_1$

Ho: $\mu_2 \geq \mu_1$

Nivel de significación: 5%

Estadístico de prueba: U de Mann-Whitney

Tabla 12. Rangos de tiempo de revisión de cada candidato

	grupo	N	Rango promedio	Rangos sumados
tiempo preevaluación de cada candidato	Pre	50	75,50	3775,00
	Pos	50	25,50	1275,00
	Total	100		

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 13. Test U de tiempo de preevaluación de cada candidato

	tiempo de pre evaluación de cada candidato
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	1275,000
Z	-8,653
Sig. asintótica (bilateral)	,000

Fuente: Elaboración Propia

Decisión

Si $p < 0,05$, se rechaza la H_0

Conclusión:

Las tablas 12 y 13 muestran los datos de la prueba U de Mann-Whitney para muestras no relacionadas. Debido a la falta de distribución normal en los datos, se utilizó esta prueba (ver tabla 7); La distribución de los tiempos de preevaluación de cada candidato antes y después de la implementación del aplicativo web en la empresa Pixelmedia SAC se compara con la prueba de la U de Mann-Whitney. El estadístico Z es negativo, indicando que el grupo "Pos" (después) tiene rangos más bajos que el grupo "Pre" (antes). Hay evidencia significativa para refutar la hipótesis nula de que las distribuciones son iguales, según p-value excepcionalmente bajo (0.000). En otras palabras, hay diferencias significativas entre los tiempos de preevaluación de cada candidato antes y después de la intervención. Por lo tanto, la aplicación web optimiza significativamente el tiempo de preevaluación de cada candidato en la empresa Pixelmedia S.A.C.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se realizará la comparación de tres indicadores críticos que proporcionan una visión detallada dentro del proceso de reclutamiento y selección de empleados en la empresa Pixelmedia SAC. Los indicadores son los siguientes:

Tiempo de Revisión de curriculum en minutos (KPI_1), como primer indicador refleja la cantidad de tiempo el que se dedica el reclutador en revisar y evaluar los currículos de los postulantes por parte del equipo de reclutamiento y selección. Es esencial para entender la capacidad de realizar tareas de manera óptima y lograr resultados exitosos dentro del proceso de revisión de currículos, así como para identificar posibles cuellos de botella o áreas de mejora en esta etapa crucial del proceso de selección.

Los resultados KPI_1 revelaron dos valores para la media; 36.88 minutos en la primera evaluación, previa a la implementación del aplicativo web, y 24.18 minutos tras la implementación y uso del aplicativo web. Confirmando con los resultados que la solución informática contribuye a mejorar la eficiencia del proceso de revisión de currículos reduciendo el tiempo promedio de una forma significativa.

Además, es importante mencionar que se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en el análisis inferencial del KPI_1 para contrastar la hipótesis de que la implementación del aplicativo web reduce significativamente el tiempo de revisión de cada currículo en Pixelmedia SAC. La prueba U de Mann-Whitney se utilizó para comparar las distribuciones de los tiempos de revisión pre y post de la implementación porque los datos no mostraban una distribución normal. Los resultados de la prueba respaldaron la hipótesis alternativa al mostrar diferencias significativas entre los tiempos de revisión antes y después.

Tiempo de Revisión de Oferta Laboral en Minutos (KPI₂), como segundo indicador proporciona información sobre la eficiencia y la percepción del usuario durante la búsqueda de empleo. Al comprender cuánto tiempo dedican los postulantes a revisar las ofertas laborales, se puede evaluar la comodidad en su uso y la capacidad de acceso a la plataforma de reclutamiento y selección de personal. Además, este indicador puede ayudar a identificar posibles obstáculos o puntos de fricción en el proceso de búsqueda de empleo en línea.

Los resultados KPI₂ revelaron dos valores para la media; 12.12 minutos en la primera evaluación, previa a la implementación del aplicativo web, y 6.16 minutos tras la implementación y uso del aplicativo web. Confirmando con los resultados que la solución informática contribuye a mejorar la eficiencia del proceso de revisión de oferta laboral reduciendo el tiempo promedio de una forma significativa.

Cabe destacar que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se utilizó en el análisis inferencial del KPI₂ para contrastar la hipótesis de que la implementación del sistema web reduce significativamente el tiempo de revisión de la oferta laboral en Pixelmedia SAC. La prueba U de Mann-Whitney se utilizó para comparar las distribuciones de los tiempos de revisión pre y post de la implementación porque los datos no mostraban una distribución normal. Los resultados de la prueba respaldaron la hipótesis alternativa al mostrar diferencias significativas entre los tiempos de revisión antes y después.

Tiempo de Preevaluación de Candidato en Minutos (KPI₃), como tercer indicador cuantifica el tiempo que se invierte en la preselección y evaluación inicial de los candidatos antes de pasar a etapas más avanzadas del proceso de selección, como las entrevistas formales. Es fundamental comprender la rapidez y la precisión con las que se filtran y seleccionan candidatos iniciales, así como para identificar posibles áreas de mejora en la eficiencia del proceso de preevaluación.

Los resultados KPI₃ revelaron dos valores para la media; 28.42 minutos en la primera evaluación, previa a la implementación del aplicativo web, y 13.30

minutos tras la implementación y uso del aplicativo web. Confirmando con los resultados que la solución informática contribuye a mejorar la eficiencia del proceso de preevaluación de candidato reduciendo el tiempo promedio de una forma significativa.

Además, es importante mencionar que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se utilizó en el análisis inferencial del KPI₃ para contrastar la hipótesis de que la implementación del sistema web reduce significativamente el tiempo de preevaluación de candidato en Pixelmedia SAC. La prueba U de Mann-Whitney se utilizó para comparar las distribuciones de los tiempos de revisión pre y post-implementación porque los datos no mostraban una distribución normal. Los resultados de la prueba respaldaron la hipótesis alternativa al mostrar diferencias significativas entre los tiempos de revisión antes y después.

En cuanto al objetivo general, según lo mencionado anteriormente, el sistema web mejora el proceso de reclutamiento y selección de persona en Pixelmedia SAC, Lima – 2024, debido a los resultados positivos de los indicadores relacionados con la variable dependiente, que se detallan en los siguientes párrafos.

En el primer indicador llamado Tiempo de Revisión de curriculum en minutos (KPI₁), se realizó el análisis inferencial, donde se revela la disminución de tiempo en la media de forma significativa en dicho proceso del KPI₁, después de implementar el aplicativo web, teniendo una reducción de 12,7 minutos.

Igualmente, en el segundo Tiempo de Revisión de Oferta Laboral en Minutos (KPI₂), se realizó el análisis inferencial, donde se revela la disminución de tiempo en la media de forma significativa en dicho proceso del KPI₂, teniendo una reducción de 5,96 minutos después de la implementación del sistema.

De la misma manera, se realizó el análisis inferencial en el tercer indicador Tiempo de Preevaluación de Candidato en Minutos (KPI₃), donde se demostró una disminución significativa en el tiempo medio del proceso KPI₃, con una reducción de 15 minutos después de la implementación del sistema.

Esto conduce a la conclusión de que el aplicativo web mejora el proceso de contratación y selección de personal en Pixelmedia S.A.C, Lima – 2024. Se dice que el sistema web mejora el proceso desde que el reclutador evalúa al postulante hasta que selecciona a los candidatos adecuados para el puesto.

Con referencia a la metodología de investigación, el diseño preexperimental facilitó una consecución de objetivos, bajo un análisis cuantitativo y posterior a ello llevarlo a un análisis comparativo. Los datos previos y posteriores a la prueba, permitió examinar los cambios en las variables dependientes y extraer las conclusiones oportunas. La información fue recolectada a través de una ficha de registro, y analizar datos estadísticos efectuados mediante el software SPSS versión 25.

Por otro lado, se utilizaron las fases SCRUM para construir el sistema web. El lenguaje de programación Python y PostgreSQL como gestor de base de datos.

Los indicadores KPI_1 , KP_2 y KP_3 ayudaron a medir la variable dependiente y resolver los problemas en el departamento de recursos humanos de Pixelmedia S.A.C.

Finalmente, la investigación actual demuestra cómo se puede optimizar el proceso de contratación y selección de empleados en el área de recursos humanos mediante el uso de un sistema web. Esto agrega conocimiento a la colectividad científica.

VI. CONCLUSIONES

En este capítulo se menciona las siguientes deducciones el cuál se derivan de los resultados presentados.

1. El uso del aplicativo web dentro del área de recursos humanos en la empresa Pixelmedia S.A.C. mejoró el proceso de contratación y selección de personal. Como resultado, se obtuvieron resultados positivos para los indicadores KPI1, KPI2 y KPI3, así como una discrepancia con las hipótesis y una adherencia a los objetivos establecidos.
2. Se determina que KPI1, que pertenece al proceso de revisión de curriculum dentro del área de reclutamiento de Pixelmedia SAC, disminuyó significativamente en 12,7 minutos posterior a la implementación del aplicativo web.
3. Se determina que KPI2, que pertenece al proceso de Revisión de Oferta Laboral dentro del área de reclutamiento de Pixelmedia S.A.C., ha experimentado una disminución significativa de 5,96 minutos posterior a la implementación del aplicativo web.
4. Se determina que KPI3, que pertenece al proceso de Preevaluación de candidatos dentro del área de reclutamiento de Pixelmedia S.A.C., ha experimentado una disminución significativa de 15 minutos posterior a la implementación del aplicativo web.

VII. RECOMENDACIONES

En este capítulo se hará mención a las sugerencias que se pueden tomar en cuenta para los próximos estudios.

- **PRIMERO:** Se sugiere implementar planes de capacitación para el personal del departamento de recursos humanos, enfocándose en el uso adecuado del aplicativo web y proporcionando demostraciones prácticas de cada uno de los módulos disponibles en dicho sistema, el cual se encuentra preparado para adaptarse a cualquier cambio.
- **SEGUNDO:** Se sugiere la continuidad en cuanto a la optimización del aplicativo web para asegurar aún más la reducción en el tiempo del proceso de revisión de currículum. Adicional a ello se recomienda monitorear los KPIs para identificar mejoras y adaptar al sistema de acuerdo con las necesidades del área de recursos humanos.
- **TERCERO:** Se sugiere la continuidad en cuanto a la optimización del aplicativo web para asegurar aún más la reducción en el tiempo del proceso de revisión de ofertas laborales. Adicional a ello se recomienda monitorear los KPIs para identificar mejoras y adaptar al sistema de acuerdo con las necesidades del área de recursos humanos.
- **CUARTO:** Se sugiere la continuidad en cuanto a la optimización del aplicativo web para asegurar aún más la reducción en el tiempo del proceso de Preevaluación de candidatos. Adicional a ello se recomienda monitorear los KPIs para identificar mejoras y adaptar al sistema de acuerdo con las necesidades del área de recursos humanos.

REFERENCIAS

ACOSTA, Ana M., et al. 2023. Procesos de atracción de personal en empresas familiares y no familiares ecuatorianas. *Revista de ciencias sociales*. 2023. Vol. 29, no 7, p. 113-126. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9034425>

AKHTAR, Asma; BAKHTAWAR, Birra y AKHTAR, Samia, 2022. Extreme Programming Vs Scrum: A Comparison Of Agile Models. 2022. *International Journal of Technology, Innovation and Management*. Vol. 2, no 2, p. 80-96. Disponible en: <https://journals.gaftim.com/index.php/ijtim/article/view/77/43>

ALEGRE, Miguel Ángel Brítez. 2022. Relevant aspects of techniques and instruments in qualitative research. *Población y desarrollo* . 2022. Vol. 28, no 54, p. 93-100. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2022005400093

ÁLVAREZ ORTIZ, Andrés Mauricio. 2020. *Aplicación web para mejorar los procesos de selección de perfiles en una empresa del área de TI, Universidad de Antioquia Medellín, Colombia.* 2020. Disponible en: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18604/1/AlvarezAndres_2020_AplicacionSeleccionPersonal.pdf

ALBURQUEQUE, Claudia Milagros Arispe. 2020. *La investigación científica.* Universidad Internacional del Ecuador, Guayaquil. 2020. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

AL-JABARI, Basel y GHAZZAWI, Issam. 2019. *Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda.* *International Leadership Journal*. 2019. Vol. 11, Nro 1. Disponible en: <http://internationalleadershipjournal.com/wp-content/uploads/2019/07/Winter-2019-Vol.-11-No.-1.pdf#page=79>

ARMIJOS MAYON, Franklin Brian; BERMÚDEZ BURGOS, Aaron Isaac; MORA SÁNCHEZ, Norman Vinicio. 2019. *Gestión de administración de los Recursos Humanos.* *Revista Universidad y Sociedad*. 2019. Vol. 11, Nro 4, P. 163-170. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s2218-36202019000400163&script=sci_arttext

- ATTWELL, Graham y HUGHES, Deirdre. 2019.** *Learning about Careers: Open data and Labour Market Intelligence* .1, Inglaterra : RIED, 2019, Vol. 22. ISSN: 1138-2783 - E-ISSN: 1390-3306. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3314/331459398005/331459398005.pdf>
- BANDA TARAZONA, Paul y GARCIA SANCHEZ, Jenson Edin. 2019.** *Sistema web para mejorar el proceso de selección de personal en la empresa Pro Outsourcing S.A.C.* Lima : Universidad Autónoma del Perú, 2019. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/805>
- CALDERÓN, Marcelo Cascante y ALTAMIRANO, Inés Villacís. 2022.** *Prueba T de Student para investigación odontológica. Odontología Activa Revista Científica*, 2022. Vol. 7, Nro 1, P. 49-54 .Disponible en: <https://oactiva.ucacue.edu.ec/index.php/oactiva/article/view/562>
- CAMPOS, Jean Elias Manuel Reyes, et al. 2023.** *Sistema de reconocimiento facial para el control de accesos mediante Inteligencia Artificial. Innovación y Software*. 2023. Vol. 4, Nro 1, P. 24-36 . Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/6738/673874721016/673874721016.pdf>
- CARO, L. 2019.** *7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos*. 2019. Disponible en: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2801>
- CASTAÑEDA MOTA, Maria Marcela. 2022.** *La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes*. 2022. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. Vol. 16, No 1. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162022000100006
- CERÓN, Ángela Daniela Bolaños. 2020.** *Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal*. 2020. *Revista Biumar*. Vol. 4, No 1. P. 134-146. Disponible en: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/download/2331/2563>
- CONDORI OJEDA, Porfirio. 2020.** *Universo, población y muestra*. 2020. Disponible en: www.academica.org/cporfirio/18.pdf
- DÁVILA, Marcelo David Mancheno; et al. 2020.** *Ficha de registro odontológico con fines forenses*. *Boletín Redipe*. 2020. Vol 9, Nro 2, p. 211-234. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528388>
- DE GUZMÁN, Carlos Adolfo Noriega Niño y PIMENTEL, Johnny Félix Farfán.**

2024. Planeación estratégica en la gestión de talento humano en una organización empresarial: Un estudio de caso. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* .2024. Vol. 9, Nro 39, p. 31. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9412072>

GARCÍA, Virginia Moreno. 2019. *Gestión de recursos humanos*. España : IC, 2019. Disponible en : https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=skwpEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&ots=VN5XhHDdel&sig=wJ6kTUncnE7KLSOyjbri3u-xUg4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

GALARZA, Carlos Alberto Ramos. 2021. *Diseños de investigación experimental. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoameérica*. 2021. Vol. 10, Nro 1, P. 1-7 Disponible en : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890336>

GÓMEZ-LLANEZ, Claudia Yamile; DIAZ-LEAL, Nelly Rosana; ANGARITA SANGUINO, Carlos Rene. 2020. *A comparative analysis of the ERP tools, Odoo and Openbravo, for business management. Aibi Revista de Investigación* ,2020, vol. 8, no 3, p. 145-153. Disponible en : <https://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/427>

HERNÁNDEZ-ÁVILA, Carlos Enrique y ESCOBAR, Natalia Adelina Carpio. 2019. *Introducción a los tipos de muestreo. Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*. 2019. Disponible en: <https://camjol.info/index.php/alerta/article/view/7535>

JAMBA-PEDRO DA FONSECA, Amândio, et al. 2021. *Instrumentos que evalúan la inteligencia emocional en estudiantes universitarios: Una revisión sistemática*. 2021. Vol 30. Nro 2. P. 68-75. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-25812021000200068&script=sci_arttext

JORGE CHAUPIS, Gisela Ketty y MESTANZA MESTANZA, Juan Carlos Pedro. 2019. *Sistema web para el proceso de selección del personal en el instituto acional de Estadística e Informática INEI*. Lima : Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64733>

KADENIC, Maja Due, KOUMADITIS, Konstantinos y JUNKER-JENSEN, Louis. 2023. *Mastering scrum with a focus on team maturity and key components*

of scrum. 107079, Dinamarca : Information and Software Technology, 2023, Vol. 153. 0950-5849. Disponible en:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0950584922001884>

KAMBARALIYEVICH, Ahmadaliyev Doniyorbek y al., et. 2022. *Learn how to prevent errors while writing Python-code.* .Texas : Texas Journal of Multidisciplinary Studies, 2022, Vol. 6, págs. 37-41. ISSN NO: 2770-0003. Disponible en: <https://zienjournals.com/index.php/tjm/article/view/957/777>

KLIMEK, Bartłomiej y SKUBLEWSKA-PASZKOWSKA, María. 2021. *Comparison of the performance of relational databases PostgreSQL and MySQL for desktop application.* *Journal of Computer Sciences Institute.* 2021. Vol 18, p. 61-66. Disponible en: <https://ph.pollub.pl/index.php/jcsi/article/view/2314/2389>

LÓPEZ ALBA, Andrea y BOTELLO PEÑALOZA, Héctor Alberto. 2022. *INTERNET USE AND LABOR MARKET: EVIDENCE OF JOB SEARCH IN ECUADOR 2018-2019.* .1, Ecuador : UDENAR, 2022, Vol. 23, págs. 252-276. Disponible en:

<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/7085/7913>

LUMI, Ardelin, et al. 2020. *The impact of digitalisation on human resources development.* *Prizren Social Science Journal, 2020, vol. 4, no 3, p. 39-46.* Disponible en: <https://prizrenjournal.com/index.php/PSSJ/article/view/178>

MANTILLA HIDALGO, Anthony Paul y VENTURA OSORIO, Milagros Daniela. 2020. *Sistema web para la selección de personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.* Lima : Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77257>

MAKRIS, Antonios, et al. 2021. *MongoDB Vs PostgreSQL: A comparative study on performance aspects.* Grecia : Geollnformática, 2021, Vol. 25, págs. 243-268. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10707-020-00407-w>

MARTÍNEZ REINOSO, Olga Lidia y VARGAS FERNÁNDEZ, Tania. 2019. *Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development.* 2, Cuba : COODES, 2019, Vol. 7, págs. 225-242. ISSN 2310-340X. Disponible en:

<https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/download/241/485>

MAURO, Túlio Gomes y BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. 2020. *Human resource system as innovation for organisations.* *Brasil: Innovation & Management Review,* 2020. Vol. 17, no 2, p. 197-214. Disponible en:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/INMR-03-2019-0037/full/pdf?title=human-resource-system-as-innovation-for-organisations>

MEZA, Laredo; ANTONIO, Paris. 2023. *Aplicación web para servicio de dotación de personal de la empresa Kalipzus Service SAC.* 2023. Universidad San Pedro, Chimbote, Perú, 2023. Disponible en: <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ed8bc073-3e51-4d6e-a0be-e17228875e2e/content>

MOLINA, Manuel. 2022. Paso a paso. Prueba de la t de Student para muestras independientes. *Revista Electrónica AnestesiaR.* 2022. Vol. 14, Nro 8, p. 4 . Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8704951.pdf>

MORENO, José Alfonso Jiménez; ESPINOZA, Iván de Jesús Contreras y ORNELAS, Maricela López . 2022. Lo cuantitativo y cualitativo como sustento metodológico en la investigación educativa: un análisis epistemológico. *Revista humanidades.* 2022. Vol. 12, Nro 2, p. e51418-e51418 . Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/humanidades/article/view/51418>

MUTUKU, A. W.; ARASA, R. y KINYILI, J. 2021. *Influence of staff recruitment and selection practices on accademic performance of secondary schools in Machakos County, Kenya.* *Business Administration and Management Research Journal,* 2021. Vol. 290, no 2, p. 264. Disponible en: https://academicresearchinsight.com/baamrj/baamrj_3_2_264_290.pdf

NARANJO, et al. 2022. *Analysis of the use of the Python programming language for statistical calculations. Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica,* 2022, vol. 6, no 41, p. 1-13. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5732/573270857001/573270857001.pdf>

ORLANDO, VÉLEZ SAN MARTÍN BRYAN. 2021. *Sistema web y móvil para administrar los procesos de formación e inserción laboral por parte de la fundación fundet.* Universidad Agraria del Ecuador, Guayaquil, Ecuador. 2021. Disponible en: <https://cia.uagraria.edu.ec/Archivos/VELEZ%20SAN%20MARTIN%20BRYAN%20ORLANDO.pdf>

OTZEN, Tamara y MANTEROLA, Carlos. 2022. *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio.* 2022. Disponible en: http://www.intjmorphol.com/es/resumen/?art_id=4049

- PACHECO-RUIZ, C.; ROJAS-MARTÍNEZ, C.; NIEBLES-NUÑEZ, W. y HERNÁNDEZ-PALMA, H.G. 2022.** *Characterization of entrepreneurship from a university approach. Formación univesitaria[en línea].* 2022. Vol. 15, Nro 1. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062022000100135&lng=en&nrm=iso&tlng=en.
- PALMA EGOAVIL, Juan Manuel. 2020.** *Sistema web para la contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C – La Molina.* Lima : Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59163>
- PASTOR, Blanca Flor Robles. 2019.** *Población y muestra. Pueblo continente.* 2019. Vol. 30. Nro 1. P. 245-247. Disponible en: <https://journal.upao.edu.pe/index.php/PuebloContinente/article/view/1269/1099>
- PINEDA CASTILLO, Kristian Armando .2023.** *Innovation through web 2.0 to support English language learning. Sinéctica* , 2023, e-1407 , no 59. Disponibilidad en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-109X2022000200401&script=sci_arttext&tlng=en
- QUISPE SANTIBAÑEZ, Oswaldo Majarzy. 2021.** *Implementación de un sistema web para optimizar la gestión del proceso de contratación del personal CAS en la Defensoría del Pueblo.* Universidad Tecnológica del Perú, Lima. 2021. Disponible en: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4506/Oswaldo_Quispe_Trabajo_de_Suficiencia_Profesional_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- RAMOS, Julio, DEL ÁGUILA, Víctor, BAZALAR, Ana. 2020.** *Estadística básica para los negocios.* Fondo editorial Universidad de Lima, 2020. 9789972455230. Disponible en: <https://www.udocz.com/apuntes/362537/ramos-estadistica-basica-de-los-negocios>
- REYES VALDÉS, Dalia, y otros. 2021.** *Una propuesta de herramientas informáticas para el tratamiento estadístico del índice de disponibilidad léxica en estudios correlacionales de educación y movilidad social.* .1, México : Forma y Función, 2021, Vol. 34, págs. 120-338. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-338X2021000100006&script=sci_arttext

RÍOS, Alejandro Ramirez; PEÑA, Ana María Polack. 2020. *Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica.* Horizonte De La Ciencia, 10(19), 191-208. 2020. Disponible en: <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/597/840>

RODRÍGUEZ, José Maria Salinas y GUTIÉRREZ, Jorge Nelson Malpartida. 2020. *Evolution of the recruitment process in Latin American Companies.* Alpha Centauri, 2020, Vol. 1. P. 26-43. Disponible en: <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/download/17/20>

ROJAS, Vanessa Huamán y BUJAICO, John Fredy Rojas. 2023. *Web System as support to the management of Tutoring in the University Careers: Case Study: EPIS-UNH.* .1, LIMA : Journal of Scientific and Technological Research Industrial, 2023, Vol. 4. ISSNE: 2961-211X. Disponible en: <https://journalindustrial.com/index.php/jstri/article/view/35>

SÁNCHEZ FLORES, Fabio Anselmo. 2019. *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos.* Revista digital de investigación en docencia universitaria, 2019, Vol. 13. Nro 1, P. 102-122. Disponible en: <https://journalindustrial.com/index.php/jstri/article/view/35>

ŠKODA, Michal y BROŽOVÁ, Helena. 2020. *Weighted Fuzzy Group Decision-making in Recruitment* .3, República Checa : RELAIS, 2020, Vol. 2. Disponible en: <https://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/1771>

SOLAS ALMAGRO, María Victoria. 2019. *Reclutamiento y selección de personal.* Jaén : Trabajo fin de grado, 2019. Disponibilidad en: https://crea.ujaen.es/bitstream/10953.1/10681/1/TRABAJO_FIN_DE_GRADO_ADE.pdf

SPITSINA, Iubov, KRETININ, Andrey y SPITSIN, Vladislav. 2022. *Internet traffic and firm performance in big-ticket sectors: there are two sides of the coin.* .23, s.l. : Retos, 2022, Vol. 12. 390-629 | 390-8618. Disponible en: <https://revistas.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/5873>

SULTONOV, Sarvar. 2023. IMPORTANCE OF PYTHON PROGRAMMING LANGUAGE IN MACHINE LEARNING. *International Bulletin of Engineering and Technology.* 2023. Vol. 3, No 9, p. 28-30 Disponible en: <https://internationalbulletins.com/intjour/index.php/ibet/article/view/1020/658>

SUPRIYONO, Supriyono; CHASANA, Nur. 2023. *Software development project management based on work breakdown structure and ODOO ERP.*

Jurnal Teknik Informatika (JUTIF). 2023. Vol. 4, No 4, p. 893-898. Disponible en: <https://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/427>

SÜRÜCÜ, Lütfi; MASLAKCI, Ahmet. 2020. *Validity and reliability in quantitative research. Business & Management Studies: An International Journal*. 2020. Vol. 8, No 3, p. 2694-2726. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/344379869_Validity_and_Reliability_in_Quantitative_Research.

VAN HOOFT, Edwin AJ, et al. 2021. *Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. Journal of Applied Psychology*, 2021, Vol. 106, no 5, pág. 674-713. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2020-50171-001>

VALDEZ, Sarah Margarita Chávez; DEL VILLAR, Óscar Armando Esparza y MORENO, Leticia Riosvelasco. 2020. *Pre-experimental and quasi-experimental designs applied to social sciences and education. Enseñanza e Investigación en Psicología Nueva Época*, 2020, Vol. 2, Nro 2, p. 167-178. Disponible en: <https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/76/73>

VALERO ANCCO, Vidnay Noel; PARICOTO CCALLO, Ruth Mery y CARRIZALES MARAZA, Diany Luz. 2023. *Wordwall como recurso didáctico para mejorar la competencia lectora en niños peruanos. Comuni@cción*, 2023, Vol. 14, Nro 1, p. 27-40. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/apl0000675>

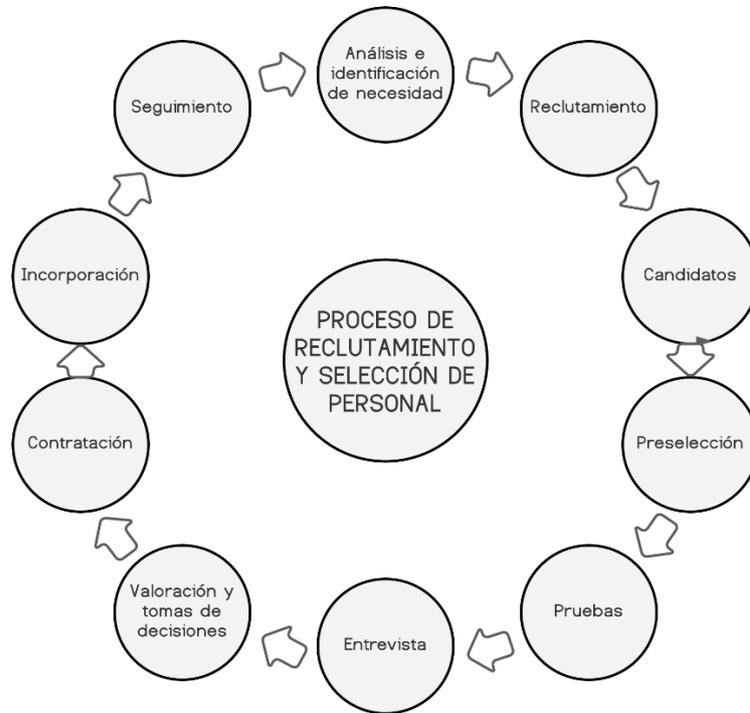
VENZALÁ CAMPAÑA, Antonio Manuel. 2023. *Desarrollo de un sistema web de gestión para la adquisición de talento*. Universidad de Jaén, España. 2023. Disponible en: <https://crea.ujaen.es/handle/10953.1/20786>

TIKHONOV, Alexey I. 2019. *The use of networking in staff recruitment: recommendations and referral programs*. 19, Rusia : Amazonia Investiga, 2019, Vol. 8, págs. 521-528. Disponible en: <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/264/241>

ZUÑIGA, Paulina Iveth Vizcaíno; CEDEÑO, Ricardo Javier Cedeño y PALACIOS, Israel Alejandro Maldonado. 2023. *Scientific Research Methodology: Practical Guide*, 2023, Vol. 7, Nro 4 ,p. 9723-9762. Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619>

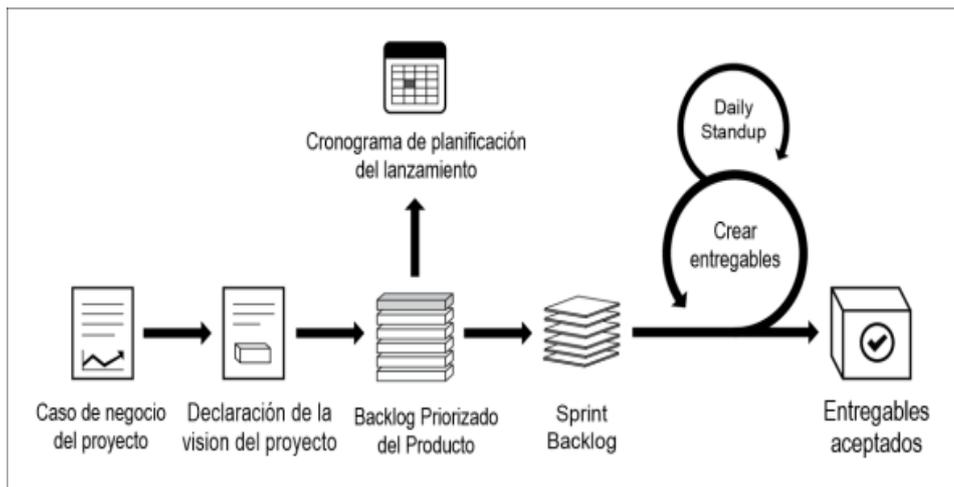
ANEXOS

Figura 4. Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.



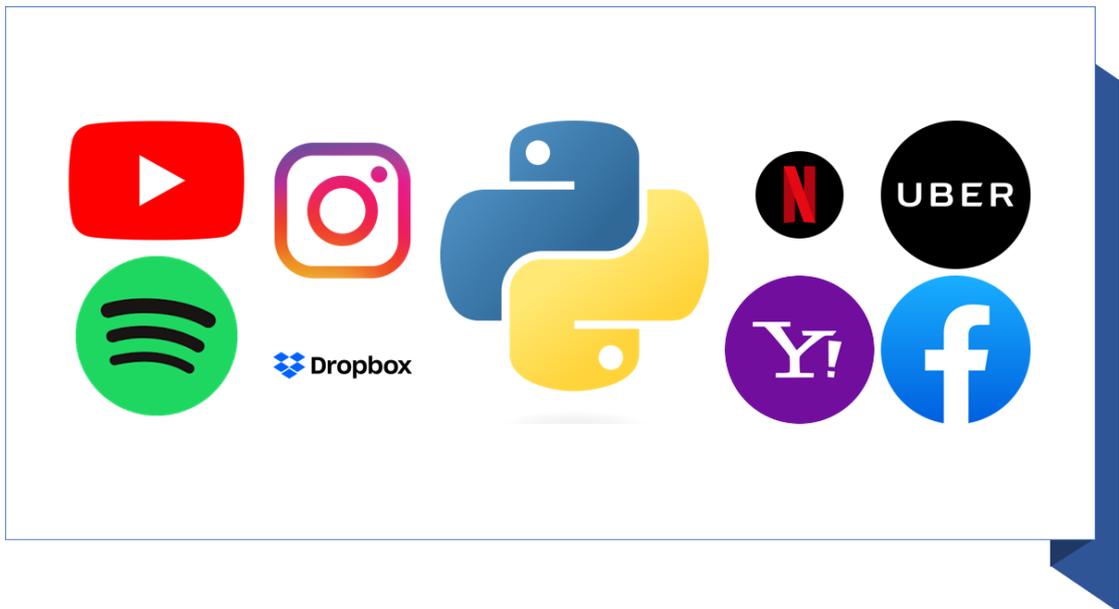
Fuente: (GARCÍA, 2019)

Figura 5. Flujo de Scrum para un sprint



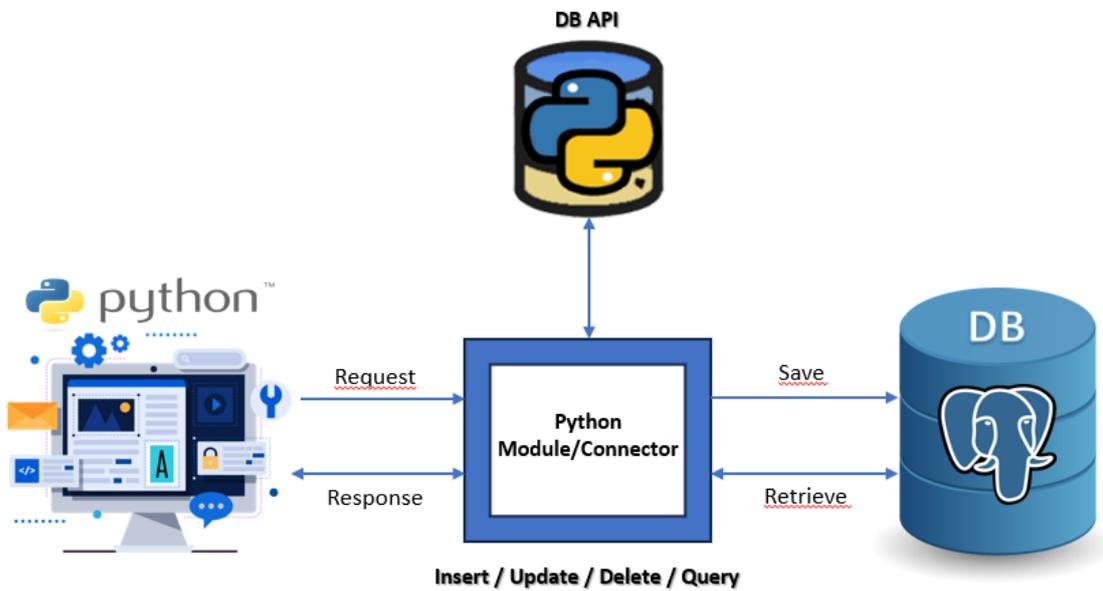
Fuente: Kadenic, Koumaditis y Junker-Jensen (2023)

Figura 6. Aplicaciones que usan el lenguaje Python



Fuente: Elaboración propia.

Figura 7. Estructura de la conexión con Python y PostgreSQL.



Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia					
TÍTULO: Aplicación web para el Reclutamiento y Selección de Personal en PIXELMEDIA SAC, LIMA - 2024.					
AUTOR: Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema principal:</p> <p>PG: ¿Cómo impactaría la implementación de un aplicativo web para gestionar el proceso de reclutamiento y selección de empleados Pixelmedia S.A.C.?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE1: ¿Cómo influye un aplicativo web con el tiempo de revisión de cada currículum en la organización Pixelmedia S.A.C.?</p> <p>PE2: ¿Cómo influye un aplicativo web con el tiempo de revisión de ofertas laborales en la organización Pixelmedia S.A.C.?</p> <p>PE3: ¿Cómo influye un aplicativo web con el tiempo de preevaluación de cada postulante en la organización Pixelmedia S.A.C.?</p>	<p>Objetivo principal:</p> <p>OP: Determinar la manera en que impacta un sistema web para el proceso de reclutamiento y selección de empleados en la empresa Pixelmedia SAC</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Determinar de qué método influye un aplicativo web para el tiempo de revisión de currículum en la empresa Pixelmedia S.A.C.</p> <p>OE2: Determinar de qué método influye un aplicativo web para el tiempo de revisión de ofertas laborales en la empresa Pixelmedia S.A.C.</p> <p>OE2: Determinar de qué método influye un aplicativo web para el tiempo de preevaluación de postulante en la empresa Pixelmedia S.A.C.</p>	<p>Hipótesis principal:</p> <p>HX: La implementación de un aplicativo web impacta de manera positiva en el proceso de reclutamiento y selección de Personal en PIXELMEDIA SAC</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HX1: El uso del aplicativo web mejora el tiempo de revisión de currículum en la empresa Pixelmedia S.A.C.</p> <p>HX2: El uso del aplicativo web mejora el tiempo de revisión de ofertas laborales en la empresa Pixelmedia S.A.C.</p> <p>HX3: El uso del aplicativo web mejora el tiempo de preevaluación de postulante en la empresa Pixelmedia S.A.C</p>	Variable Independiente: Sistema Web		
			Variable dependiente: Proceso de reclutamiento y selección de personales		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
			Proceso de selección	Tiempo de Revisión de currículum por minutos	De razón
			Proceso de reclutamiento	Tiempo de revisión de oferta laboral en minutos	De razón
Proceso de evaluación	Tiempo de preevaluación de candidato por minutos	De razón			

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Sistema Web (VI)	Según Rojas (2023), se refiere a un programa informático o plataforma en línea que ofrece datos interactivos y editables en la web sin necesidad de instalación en el dispositivo, simplemente a través de un navegador web. Las capacidades del software pueden variar, desde ser interactivo hasta limitarse a proporcionar información de manera estática.	La aplicación web es una herramienta en línea que posibilita que los solicitantes y los empleadores se registren, revisen las oportunidades de trabajo y evalúe a los candidatos.			
Proceso de reclutamiento y selección de personales (VD)	De acuerdo con Solas (2019), es una de las diversas actividades que se llevan a cabo en el departamento de recursos humanos. Sin embargo, esta labor es crucial, ya que a través del proceso de reclutamiento y selección se encuentran los candidatos más adecuados para los puestos específicos que la empresa u organización necesita cubrir.	La efectividad del proceso de reclutamiento y selección de personal se evaluará considerando la satisfacción del reclutador y midiendo la eficiencia en términos de tiempo. De esta forma, se busca mejorar el proceso en su conjunto.	Proceso de selección	Tiempo de Revisión de curriculum por minutos	Razón
			Proceso de reclutamiento	Tiempo de revisión de oferta laboral en minutos	Razón
			Proceso de evaluación	Tiempo de preevaluación de candidato por minutos	Razón

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3: Descripción de los indicadores

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	FÓRMULAS	INSTRUMENTO	UNIDAD DE MEDIDA
Proceso de reclutamiento y selección de personales (VD)	De acuerdo con Solas (2019), es una de las diversas actividades que se llevan a cabo en el departamento de recursos humanos. Sin embargo, esta labor es crucial, ya que a través del proceso de reclutamiento y selección se encuentran los candidatos más adecuados para los puestos específicos que la empresa u organización necesita cubrir.	La efectividad del proceso de reclutamiento y selección de personal se evaluará considerando la satisfacción del reclutador y midiendo la eficiencia en términos de tiempo. De esta forma, se busca mejorar el proceso en su conjunto.	EFICIENCIA	Tiempo de Revisión de cada currículo por minutos	$TRCM = DLM \div CRD$	Ficha de observación	Tiempo
				Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos	$TROM = COPM \div COPR$	Ficha de observación	Tiempo
				Tiempo de preevaluación de cada candidato por minutos	$TPECM = DLM \div CCPE$	Ficha de observación	Tiempo

Fuente: Elaboración propia.

DLM = (Día Laborado en Minutos).

CRD = (Currículo revisado por día).

COPM = (Cantidad de ofertas laborales publicadas en el mes).

COPR = (Cantidad de ofertas laborales donde el postulante cumple con los requisitos).

CCPE = (Cantidad de candidatos preevaluado).

ANEXO 4: Solicitud de autorización para realizar la investigación

CARTA DE SOLICITUD DE ACEPTACIÓN PARA REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN.

Asunto: Solicitud de Autorización para Realizar una Investigación

Estimado Alejandro Bances Riojas,
Gerente General
Pixelmedia S.A.C.

Reciba un cordial saludo. Me dirijo a usted en calidad de estudiante del Programa de Titulación de la UCV, donde actualmente desarrollo mi proyecto de investigación como parte de los requisitos necesarios para obtener mi título profesional en la carrera de Ingeniería de Sistemas.

El propósito de mi comunicación es solicitar su autorización para llevar a cabo una investigación en el ámbito de reclutamiento y selección de personal en su organización Pixelmedia S.A.C. Mi investigación tiene como objetivo desarrollar un aplicativo web el cuál permita disminuir el tiempo de revisión de cada currículum, revisión de ofertas laborales, preevaluación de cada postulante y se llevará a cabo de acuerdo con los más altos estándares éticos y profesionales.

En este sentido, la colaboración de su organización sería de gran valor para mi proyecto, ya que proporciona la estructura, los recursos y el apoyo necesario para que el trabajo se realice de manera efectiva y produzcan resultados de alta calidad. Estoy comprometido a minimizar cualquier inconveniente y a garantizar que la investigación no interfiera con las actividades regulares de su organización. Además, cualquier dato o información confidencial que pueda surgir durante la investigación será tratado con la debida confidencialidad y no será divulgado sin su consentimiento explícito.

Aprecio sinceramente su consideración de esta solicitud y estoy a su disposición para discutir cualquier aspecto de la investigación en detalle. Espero con interés la posibilidad de colaborar con su organización y de contribuir al avance del conocimiento científico en este campo.

Agradezco de antemano su atención y respuesta a esta solicitud.

Atentamente,

Lima, 29 de setiembre del 2023.



Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
7002600097

ANEXO 4: Carta de autorización



CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA

Jesús María ,01 de octubre del 2023

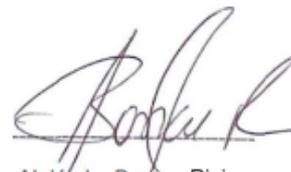
Alejandro Bances Riojas
Gerente General
PRESENTE. -

HACE CONSTAR

Que el Sr. Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros con DNI 74073542, estudiante del Programa de Titulación de la UCV, facultad de Ingeniería de Sistemas, cuenta con la aceptación de mi despacho para elaborar su tesis titulado "Desarrollo de Aplicación web para el Reclutamiento y Selección de Personal en la Empresa PIXELMEDIA SAC, LIMA - 2023", para tal efecto cuenta con la autorización para recabar cualquier información requerida, actualmente vienen realizando su proyecto de investigación en nuestra empresa de forma satisfactoria.

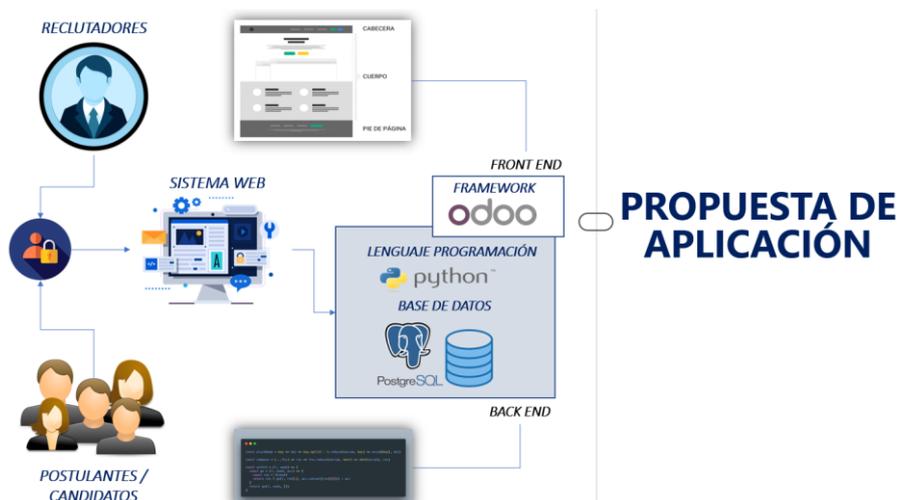
Se expide el presente documento a solicitud de los interesados para los fines que estimen por conveniente.

Atentamente,



Alejandro Bances Riojas
Gerente General

ANEXO 5: Arquitectura de software



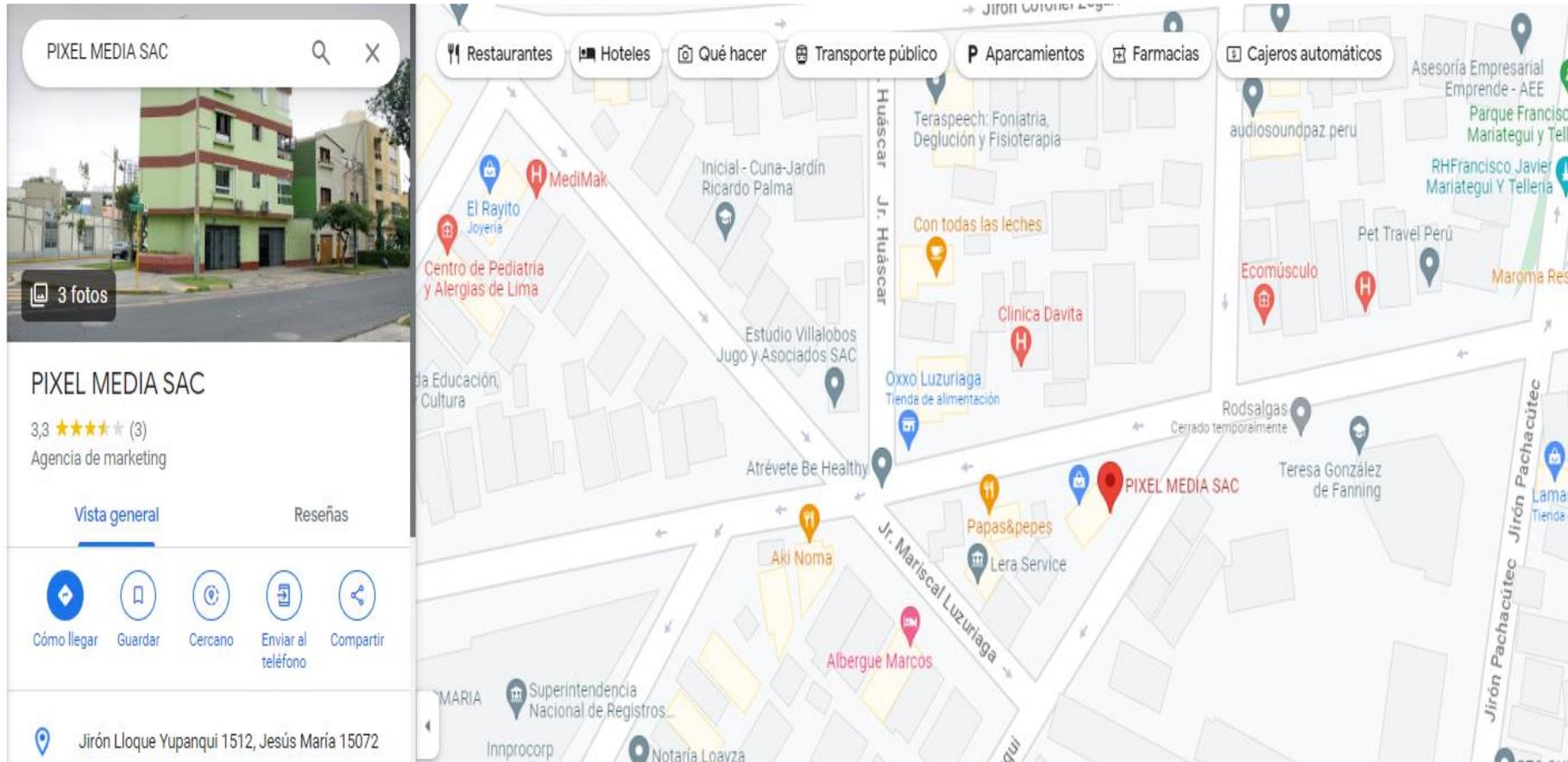
Fuente: Elaboración propia

ANEXO 6: Etapas del SCRUM para un proyecto

Inicio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear la visión del proyecto. 2. Identificar al Scrum Master y Stakeholder(s). 3. Formar equipos Scrum. 4. Desarrollar épica(s) 5. Crear el Backlog Priorizado del Producto. 6. Realizar la planificación de lanzamiento.
Planificación y estimación	<ol style="list-style-type: none"> 7. Crear historias de usuario. 8. Estimar historias de usuario. 9. Comprometer historias de usuario. 10. Identificar tareas. 11. Estimar tareas. 12. Crear el Sprint Backlog.
Implementación	<ol style="list-style-type: none"> 13. Crear entregables. 14. Realizar Daily Standup. 15. Refinar el Backlog Priorizado del Producto.
Revisión y retrospectiva	<ol style="list-style-type: none"> 16. Demostrar y validar el sprint. 17. Retrospectiva del sprint.
Lanzamiento	<ol style="list-style-type: none"> 18. Enviar entregables. 19. Retrospectiva del proyecto.

Fuente: Akhtar, Birra y Samia (2022)

ANEXO 7: Ubicación Geográfica de la empresa Pixelmedia S.A.C.



Fuente: Google Maps

ANEXO 8: Prueba de similitud del Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

Aplicación web para el Reclutamiento y Selección de Personal en
PIXELMEDIA SAC, LIMA - 2024

TESIS PARA OBTENER EL
TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE SISTEMAS

AUTOR:
Bach. Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros (ORCID: 0000-0001-7345-4968)

ASESOR:
Mg. Marco Antonio Barrientos Ynfante (ORCID: 0000-0001-9886-7267)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Tecnologías de la Información y Comunicación

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ
2024

Resumen de coincidencias ✕

17 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias		
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 % >
3	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
5	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	1 % >
6	www.nutricionhospital... Fuente de Internet	1 % >
7	repositorio.cientifica.e... Fuente de Internet	<1 % >
8	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 % >
9	www.aplv.org Fuente de Internet	<1 % >
10	cia.uagraria.edu.ec Fuente de Internet	<1 % >
11	dokumen.pub	<1 % >

INFORME DE ORIGINALIDAD

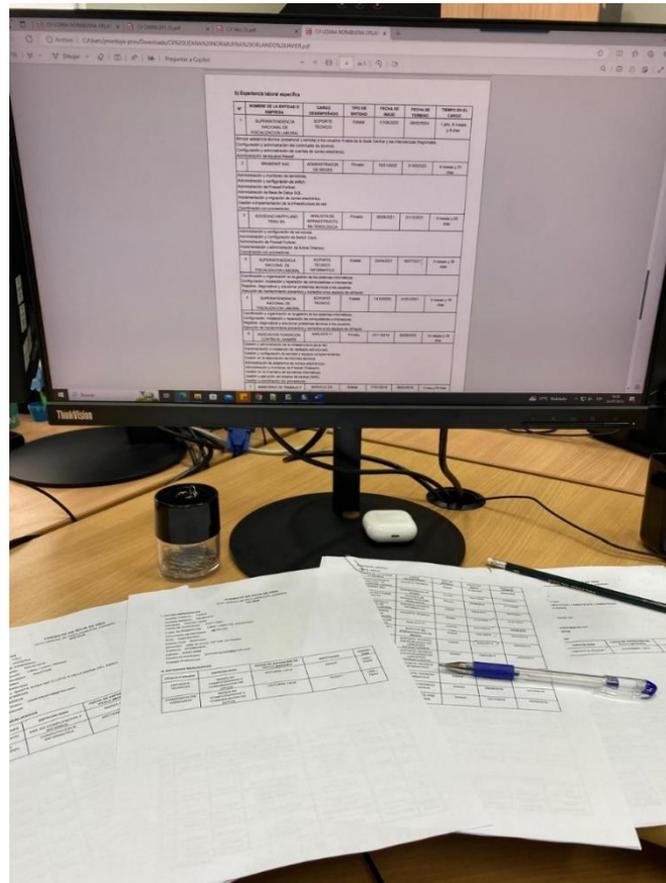
17%	17%	2%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.nutricionhospitalaria.org Fuente de Internet	1%
7	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
9	www.aplv.org Fuente de Internet	<1%
10	cia.uagraria.edu.ec Fuente de Internet	<1%
11	dokumen.pub Fuente de Internet	<1%
12	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	bibliotecadigital.udea.edu.co Fuente de Internet	<1%
15	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
16	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1%
17	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	www.jove.com Fuente de Internet	<1%
19	www.eustat.es Fuente de Internet	<1%
20	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1%
21	repositorio.udea.edu.co Fuente de Internet	<1%

Fuente: Turnitin

ANEXO 9: Evidencia de las fichas de postulantes



FORMATO DE HOJA DE VIDA
(Con carácter de DECLARACIÓN JURADA)
042-2024

I. DATOS PERSONALES
 Apellido Paterno: Llaña
 Apellido Materno: Norabuena
 Nombre: Didiando Javier
 Fecha de Nacimiento: 22/01/1991
 Lugar de Procedencia: LIMA / LIMA / EL AGUSTINO
 Documento de Identidad: 48783780
 RUC: 10447831802
 Estado Civil: Soltero(a)
 Dirección: calle rio surco 157 Urb. La Atarjea
 Teléfono: (01)3623830
 Celular: 900813480
 Correo Electrónico: jnorabuena22@gmail.com
 Colegio Profesional:

II. ESTUDIOS REALIZADOS

TÍTULO O GRADO	ESPECIALIDAD	FECHA DE EXPEDICIÓN DE TÍTULO (MES/AÑO)	INSTITUCIÓN	CIUDAD / PAÍS
ESTUDIOS TÉCNICOS	REDES DE COMPUTADORAS Y COMUNICACION DE DATOS	OCTUBRE / 2016	SENATI	LIMA / PERU
CONSTANCIA DE EGRESADO	REDES DE COMPUTADORAS Y COMUNICACION DE DATOS	OCTUBRE / 2016	SENATI	LIMA / PERU

III. EXPERIENCIA LABORAL

a) Experiencia Laboral

N°	NOMBRE DE LA ENTIDAD O EMPRESA	CARGO DESEMPEÑADO	TIPO DE ENTIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO
1	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL	SOPORTE TÉCNICO	Estatal	01/06/2022	09/02/2024
2	BRANDINT SAC	ADMINISTRADOR DE REDES	Privado	10/01/2022	31/05/2022
3	SOCCIDAD HAPPYLAND PERU SA	ANALISTA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	Privado	06/09/2021	31/12/2021
4	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL	SOPORTE TÉCNICO INFORMATICO	Estatal	20/04/2021	16/07/2021
5	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL	SOPORTE TÉCNICO	Estatal	13/10/2020	01/01/2021
6	ASOCIACION FUNDACION CONTRA EL HAMBRE	ANALISTA TI	Privado	01/11/2019	30/09/2020
7	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	SERVICIO DE ADMINISTRACION DE REDES	Estatal	17/01/2019	06/03/2019
8	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	SOPORTE TECNICO ESPECIALIZADO EN CABLEADO ESTRUCTURADO	Estatal	20/04/2017	08/05/2017
9	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	SOPORTE TECNICO ESPECIALIZADO EN CABLEADO ESTRUCTURADO	Estatal	13/01/2017	28/03/2017
10	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	SOPORTE TECNICO INFORMATICO	Estatal	16/11/2016	20/12/2016
11	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	SOPORTE TECNICO INFORMATICO	Estatal	17/02/2016	14/11/2016
12	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	SOPORTE TECNICO INFORMATICO	Estatal	28/08/2016	13/10/2016
13	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	PRACTICANTE PRE PROFESIONAL	Estatal	12/11/2014	29/09/2015

ANEXO 10: Instrumentos de recolección de datos

Ficha de registro 01:

Tiempo de Revisión de cada currículum por minutos

Pre-Test:

Tiempo de Revisión de cada currículum por minutos					
$TRC = DLM \div CRD$					
FICHA DE OBSERVACION (PRE-TEST)					
OBJETIVO: Establecer el tiempo que se toma el reclutador en revisar currículos en minutos.					
DIMENSIÓN		Eficiencia		HORA	
INDICADOR		Tiempo de revisión de cada currículum por minutos		DURACIÓN	
INVESTIGADOR		Jean Pierre Montoya Cribilleros		AREA	RRHH
				UNIDAD DE MEDIDA	Minutos
PROCESO OBSERVADO		Proceso de reclutamiento y selección de personal			
TIPO		PRE-TEST			
ITEM	MES	FECHA	Día Laborado en minutos	Currículos revisados en el día	Tiempo de revisión de cada currículum por minutos
1					
2					
3					
4					
5					

Fuente: Elaboración propia

Pos-Test:

Tiempo de Revisión de cada currículum por minutos					
$TRC = DLM \div CRD$					
FICHA DE OBSERVACION (POS-TEST)					
OBJETIVO: Establecer el tiempo que se toma el reclutador en revisar currículos en minutos.					
DIMENSIÓN		Eficiencia		HORA	
INDICADOR		Tiempo de revisión de cada currículum por minutos		DURACIÓN	
INVESTIGADOR		Jean Pierre Montoya Cribilleros		AREA	RRHH
				UNIDAD DE MEDIDA	Minutos
PROCESO OBSERVADO		Proceso de reclutamiento y selección de personal			
TIPO		POS-TEST			
ITEM	MES	FECHA	Día Laborado en minutos	Currículos revisados en el día	Tiempo de revisión de cada currículum por minutos
1					
2					
3					
4					
5					

Fuente: Elaboración propia

Ficha de registro 02:

Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos

Pre-Test:

Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos					
$TROM = COPM \div COPR$					
FICHA DE OBSERVACION (PRE-TEST)					
OBJETIVO: Establecer el tiempo que se toma el desempleado en revisar ofertas laborales en minutos.					
DIMENSIÓN		Eficiencia		HORA	
INDICADOR		Tiempos de revisión de cada oferta laboral en minutos		DURACIÓN	
INVESTIGADOR		Jean Pierre Montoya Cribilleros		AREA	RRHH
				UNIDAD DE MEDIDA	Minutos
PROCESO OBSERVADO		Proceso de reclutamiento y selección de personal			
TIPO		PRE-TEST			
ITEM	MES	FECHA	Cantidad de ofertas laborales publicadas en el mes	Cantidad de ofertas laborales donde el postulante cumplen con los requisitos	Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos
1					
2					
3					
4					
5					

Fuente: Elaboración propia

Pos-Test:

Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos					
$TROM = COPM \div COPR$					
FICHA DE OBSERVACION (POS-TEST)					
OBJETIVO: Establecer el tiempo que se toma el desempleado en revisar ofertas laborales en minutos.					
DIMENSIÓN		Eficiencia		HORA	
INDICADOR		Tiempos de revisión de cada oferta laboral en minutos		DURACIÓN	
INVESTIGADOR		Jean Pierre Montoya Cribilleros		AREA	RRHH
				UNIDAD DE MEDIDA	Minutos
PROCESO OBSERVADO		Proceso de reclutamiento y selección de personal			
TIPO		POS-TEST			
ITEM	MES	FECHA	Cantidad de ofertas laborales publicadas en el mes	Cantidad de ofertas laborales donde el postulante cumplen con los requisitos	Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos
1					
2					
3					
4					
5					

Fuente: Elaboración propia

Ficha de registro 03:

Tiempo de preevaluación de postulantes por minutos

Pre-Test:

Tiempo de preevaluación de cada candidato por minutos											
$TPECM = DLM \div CCPE$											
FICHA DE OBERVACION (PRE-TEST)											
OBJETIVO: Establecer el tiempo que se toma el reclutador en pre evaluar a postulantes en minutos.											
DIMENSIÓN		Eficiencia		HORA							
INDICADOR		Tiempos Preevaluación		DURACIÓN							
INVESTIGADOR		Jean Pierre Montoya Cribilleros		AREA		RRHH					
				UNIDAD DE MEDIDA		Minutos					
PROCESO OBSERVADO						Proceso de reclutamiento y selección de personal					
TIPO						PRE-TEST					
ITEM	MES	FECHA	Día Laborado en Minutos	Cantidad de candidatos preevaluados	Tiempos de preevaluación de cada candidato por minutos						
1											
2											
3											
4											
5											

Fuente: Elaboración propia

Pos-Test:

Tiempo de preevaluación de cada candidato por minutos											
$TPECM = DLM \div CCPE$											
FICHA DE OBERVACION (POS-TEST)											
OBJETIVO: Establecer el tiempo que se toma el reclutador en pre evaluar a postulantes en minutos.											
DIMENSIÓN		Eficiencia		HORA							
INDICADOR		Tiempos Preevaluación		DURACIÓN							
INVESTIGADOR		Jean Pierre Montoya Cribilleros		AREA		RRHH					
				UNIDAD DE MEDIDA		Minutos					
PROCESO OBSERVADO						Proceso de reclutamiento y selección de personal					
TIPO						POS-TEST					
ITEM	MES	FECHA	Día Laborado en Minutos	Cantidad de candidatos preevaluados	Tiempos de preevaluación de cada candidato por minutos						
1											
2											
3											
4											
5											

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 11: Resultados de los instrumentos de recolección de datos

Tiempo de Revisión de cada currículum por minutos					
$TRC = DLM \div CRD$					
FICHA DE OBSERVACION (PRE-TEST)					
OBJETIVO: Establecer el tiempo que se toma el reclutador en revisar currículos en minutos.					
DIMENSIÓN		Eficiencia		HORA	
INDICADOR		Tiempo de revisión de cada currículum por minutos		DURACIÓN	
INVESTIGADOR		Jean Pierre Montoya Cribilleros		AREA	
PROCESO OBSERVADO		Proceso de reclutamiento y selección de personal			
TIPO		PRE-TEST			
ITEM	MES	FECHA	Día Laborado en minutos	Currículos revisados en el día	Tiempo de revisión de cada currículum por minutos
1	Octubre	01/10/2023	480	12	40
2	Octubre	02/10/2023	480	12	41
3	Octubre	03/10/2023	480	14	34
4	Octubre	04/10/2023	480	17	28
5	Octubre	05/10/2023	480	13	37
6	Octubre	06/10/2023	480	15	33
7	Octubre	07/10/2023	480	14	34
8	Octubre	08/10/2023	480	13	37
9	Octubre	09/10/2023	480	12	40
10	Octubre	10/10/2023	480	13	38
11	Octubre	11/10/2023	480	15	33
12	Octubre	12/10/2023	480	13	36
13	Octubre	13/10/2023	480	11	45
14	Octubre	14/10/2023	480	11	43
15	Octubre	15/10/2023	480	14	34
16	Octubre	16/10/2023	480	13	38
17	Octubre	17/10/2023	480	13	36
18	Octubre	18/10/2023	480	13	38
19	Octubre	19/10/2023	480	13	36
20	Octubre	20/10/2023	480	12	41
21	Octubre	21/10/2023	480	13	36
22	Octubre	22/10/2023	480	15	33
23	Octubre	23/10/2023	480	13	36
24	Octubre	24/10/2023	480	15	32
25	Octubre	25/10/2023	480	12	39
26	Octubre	26/10/2023	480	11	43
27	Octubre	27/10/2023	480	13	36

28	Octubre	28/10/2023	480	11	44
29	Octubre	29/10/2023	480	13	36
30	Octubre	30/10/2023	480	13	36
31	Octubre	31/10/2023	480	15	32
32	Setiembre	01/11/2023	480	13	36
33	Setiembre	02/11/2023	480	14	35
34	Setiembre	03/11/2023	480	14	35
35	Setiembre	04/11/2023	480	13	36
36	Setiembre	05/11/2023	480	15	31
37	Setiembre	06/11/2023	480	13	38
38	Setiembre	07/11/2023	480	12	39
39	Setiembre	08/11/2023	480	14	35
40	Setiembre	09/11/2023	480	15	33
41	Setiembre	10/11/2023	480	13	37
42	Setiembre	11/11/2023	480	14	34
43	Setiembre	12/11/2023	480	13	36
44	Setiembre	13/11/2023	480	13	38
45	Setiembre	14/11/2023	480	11	44
46	Setiembre	15/11/2023	480	13	38
47	Setiembre	16/11/2023	480	12	41
48	Setiembre	17/11/2023	480	14	34
49	Setiembre	18/11/2023	480	12	41
50	Setiembre	19/11/2023	480	13	38

Fuente: Elaboración propia

Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos

$$TROM = COPM \div COPR$$

FICHA DE OBSERVACION (PRE-TEST)

OBJETIVO: Establecer el tiempo que se toma el desempleado en revisar ofertas laborales en minutos.

DIMENSIÓN		Eficiencia		HORA	
INDICADOR		Tiempos de revisión de cada oferta laboral en minutos		DURACIÓN	
INVESTIGADOR		Jean Pierre Montoya Cribilleros		AREA	
				RRHH	
PROCESO OBSERVADO		Proceso de reclutamiento y selección de personal			
TIPO		PRE-TEST			
ITEM	MES	FECHA	Cantidad de ofertas laborales publicadas en el mes	Cantidad de ofertas laborales donde el postulante cumplen con los requisitos	Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos
1	Octubre	01/10/2023	50	4	14
2	Octubre	02/10/2023	50	4	14
3	Octubre	03/10/2023	50	5	11
4	Octubre	04/10/2023	50	10	5
5	Octubre	05/10/2023	50	4	12
6	Octubre	06/10/2023	50	5	10
7	Octubre	07/10/2023	50	5	10
8	Octubre	08/10/2023	50	4	13
9	Octubre	09/10/2023	50	4	14
10	Octubre	10/10/2023	50	4	13
11	Octubre	11/10/2023	50	5	10
12	Octubre	12/10/2023	50	4	12
13	Octubre	13/10/2023	50	3	17
14	Octubre	14/10/2023	50	3	15
15	Octubre	15/10/2023	50	5	11
16	Octubre	16/10/2023	50	4	13
17	Octubre	17/10/2023	50	5	11
18	Octubre	18/10/2023	50	4	13
19	Octubre	19/10/2023	50	5	10
20	Octubre	20/10/2023	50	3	15
21	Octubre	21/10/2023	50	4	12
22	Octubre	22/10/2023	50	5	10
23	Octubre	23/10/2023	50	5	10
24	Octubre	24/10/2023	50	6	9
25	Octubre	25/10/2023	50	4	13
26	Octubre	26/10/2023	50	3	15
27	Octubre	27/10/2023	50	4	12
28	Octubre	28/10/2023	50	3	17
29	Octubre	29/10/2023	50	4	12
30	Octubre	30/10/2023	50	4	12

31	Octubre	31/10/2023	50	6	9
32	Setiembre	01/11/2023	50	4	12
33	Setiembre	02/11/2023	50	5	11
34	Setiembre	03/11/2023	50	5	11
35	Setiembre	04/11/2023	50	4	12
36	Setiembre	05/11/2023	50	6	8
37	Setiembre	06/11/2023	50	4	13
38	Setiembre	07/11/2023	50	4	14
39	Setiembre	08/11/2023	50	5	11
40	Setiembre	09/11/2023	50	5	10
41	Setiembre	10/11/2023	50	4	12
42	Setiembre	11/11/2023	50	5	10
43	Setiembre	12/11/2023	50	4	12
44	Setiembre	13/11/2023	50	4	13
45	Setiembre	14/11/2023	50	3	16
46	Setiembre	15/11/2023	50	4	13
47	Setiembre	16/11/2023	50	3	15
48	Setiembre	17/11/2023	50	5	11
49	Setiembre	18/11/2023	50	3	15
50	Setiembre	19/11/2023	50	4	13

Fuente: Elaboración propia

Tiempo de preevaluación de cada candidato por minutos					
$TPECM = DLM \div CCPE$					
FICHA DE OBSERVACION (PRE-TEST)					
OBJETIVO: Establecer el tiempo que se toma el reclutador en pre evaluar a postulantes en minutos.					
DIMENSIÓN			Eficiencia		HORA
INDICADOR			Tiempos Preevaluación		DURACIÓN
INVESTIGADOR			Jean Pierre Montoya Cribilleros		AREA
					UNIDAD DE MEDIDA
PROCESO OBSERVADO			Proceso de reclutamiento y selección de personal		
TIPO			PRE-TEST		
ITEM	MES	FECHA	Día Laborado en Minutos	Cantidad de candidatos preevaluados	Tiempos de preevaluación de cada candidato por minutos
1	Octubre	01/10/2023	480	16	30
2	Octubre	02/10/2023	480	16	30
3	Octubre	03/10/2023	480	17	28
4	Octubre	04/10/2023	480	22	22
5	Octubre	05/10/2023	480	17	29
6	Octubre	06/10/2023	480	18	26
7	Octubre	07/10/2023	480	18	27
8	Octubre	08/10/2023	480	17	29
9	Octubre	09/10/2023	480	16	30
10	Octubre	10/10/2023	480	17	29
11	Octubre	11/10/2023	480	18	26
12	Octubre	12/10/2023	480	17	28
13	Octubre	13/10/2023	480	13	36
14	Octubre	14/10/2023	480	15	31
15	Octubre	15/10/2023	480	18	27
16	Octubre	16/10/2023	480	17	29
17	Octubre	17/10/2023	480	17	28
18	Octubre	18/10/2023	480	17	29
19	Octubre	19/10/2023	480	17	28
20	Octubre	20/10/2023	480	16	30
21	Octubre	21/10/2023	480	17	28
22	Octubre	22/10/2023	480	18	26
23	Octubre	23/10/2023	480	17	28
24	Octubre	24/10/2023	480	18	26
25	Octubre	25/10/2023	480	16	30
26	Octubre	26/10/2023	480	15	31
27	Octubre	27/10/2023	480	17	28
28	Octubre	28/10/2023	480	15	32
29	Octubre	29/10/2023	480	17	28
30	Octubre	30/10/2023	480	17	28
31	Octubre	31/10/2023	480	18	26
32	Setiembre	01/11/2023	480	17	28
33	Setiembre	02/11/2023	480	18	27

34	Setiembre	03/11/2023	480	18	27
35	Setiembre	04/11/2023	480	17	28
36	Setiembre	05/11/2023	480	19	25
37	Setiembre	06/11/2023	480	17	29
38	Setiembre	07/11/2023	480	16	30
39	Setiembre	08/11/2023	480	18	27
40	Setiembre	09/11/2023	480	18	26
41	Setiembre	10/11/2023	480	17	28
42	Setiembre	11/11/2023	480	18	27
43	Setiembre	12/11/2023	480	17	28
44	Setiembre	13/11/2023	480	16	30
45	Setiembre	14/11/2023	480	15	32
46	Setiembre	15/11/2023	480	17	29
47	Setiembre	16/11/2023	480	15	31
48	Setiembre	17/11/2023	480	18	27
49	Setiembre	18/11/2023	480	16	30
50	Setiembre	19/11/2023	480	17	29

Fuente: Elaboración propia

Tiempo de Revisión de cada currículum por minutos

$$TRC = DLM \div CRD$$

FICHA DE OBSERVACION (POS-TEST)

OBJETIVO: Establecer el tiempo que se toma el reclutador en revisar currículos en minutos.

DIMENSIÓN		Eficiencia		HORA	
INDICADOR		Tiempo de revisión de cada currículum por minutos		DURACIÓN	
INVESTIGADOR		Jean Pierre Montoya Cribilleros		AREA	
				UNIDAD DE MEDIDA	
PROCESO OBSERVADO		Proceso de reclutamiento y selección de personal			
TIPO		POS-TEST			
ITEM	MES	FECHA	Día Laborado en minutos	Currículos revisados en el día	Tiempo de revisión de cada currículum por minutos
1	Febrero	05/02/2024	480	18	27
2	Febrero	06/02/2024	480	18	27
3	Febrero	07/02/2024	480	22	22
4	Febrero	08/02/2024	480	32	15
5	Febrero	09/02/2024	480	19	25
6	Febrero	10/02/2024	480	23	21
7	Febrero	11/02/2024	480	23	21
8	Febrero	12/02/2024	480	19	25
9	Febrero	13/02/2024	480	18	27
10	Febrero	14/02/2024	480	19	25
11	Febrero	15/02/2024	480	23	21
12	Febrero	16/02/2024	480	20	24
13	Febrero	17/02/2024	480	15	31
14	Febrero	18/02/2024	480	17	29
15	Febrero	19/02/2024	480	22	22
16	Febrero	20/02/2024	480	18	26
17	Febrero	21/02/2024	480	22	22
18	Febrero	22/02/2024	480	18	26
19	Febrero	23/02/2024	480	23	21
20	Febrero	24/02/2024	480	18	27
21	Febrero	25/02/2024	480	21	23
22	Febrero	26/02/2024	480	23	21
23	Febrero	27/02/2024	480	23	21
24	Febrero	28/02/2024	480	24	20
25	Febrero	29/02/2024	480	18	26
26	Marzo	01/03/2024	480	17	29
27	Marzo	02/03/2024	480	20	24
28	Marzo	03/03/2024	480	15	31
29	Marzo	04/03/2024	480	21	23
30	Marzo	05/03/2024	480	20	24
31	Marzo	06/03/2024	480	24	20
32	Marzo	07/03/2024	480	20	24
33	Marzo	08/03/2024	480	21	23

34	Marzo	09/03/2024	480	21	23
35	Marzo	10/03/2024	480	20	24
36	Marzo	11/03/2024	480	25	19
37	Marzo	12/03/2024	480	19	25
38	Marzo	13/03/2024	480	18	26
39	Marzo	14/03/2024	480	21	23
40	Marzo	15/03/2024	480	23	21
41	Marzo	16/03/2024	480	20	24
42	Marzo	17/03/2024	480	22	22
43	Marzo	18/03/2024	480	20	24
44	Marzo	19/03/2024	480	18	26
45	Marzo	20/03/2024	480	15	31
46	Marzo	21/03/2024	480	19	25
47	Marzo	22/03/2024	480	17	28
48	Marzo	23/03/2024	480	22	22
49	Marzo	24/03/2024	480	18	27
50	Marzo	25/03/2024	480	18	26

Fuente: Elaboración propia

Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos					
$TROM = COPM \div COPR$					
FICHA DE OBERVACION (POS-TEST)					
OBJETIVO: Establecer el tiempo que se toma el desempleado en revisar ofertas laborales en minutos.					
DIMENSIÓN		Eficiencia		HORA	
INDICADOR		Tiempos de revisión de cada oferta laboral en minutos		DURACIÓN	
INVESTIGADOR		Jean Pierre Montoya Cribilleros		AREA	
				UNIDAD DE MEDIDA	
PROCESO OBSERVADO		Proceso de reclutamiento y selección de personal			
TIPO		POS-TEST			
ITEM	MES	FECHA	Cantidad de ofertas laborales publicadas en el mes	Cantidad de ofertas laborales donde el postulante cumplen con los requisitos	Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos
1	Febrero	05/02/2024	50	7	7
2	Febrero	06/02/2024	50	7	7
3	Febrero	07/02/2024	50	8	6
4	Febrero	08/02/2024	50	17	3
5	Febrero	09/02/2024	50	8	6
6	Febrero	10/02/2024	50	10	5
7	Febrero	11/02/2024	50	10	5
8	Febrero	12/02/2024	50	8	6
9	Febrero	13/02/2024	50	7	7
10	Febrero	14/02/2024	50	8	6
11	Febrero	15/02/2024	50	10	5
12	Febrero	16/02/2024	50	8	6
13	Febrero	17/02/2024	50	6	8
14	Febrero	18/02/2024	50	6	8
15	Febrero	19/02/2024	50	10	5
16	Febrero	20/02/2024	50	7	7
17	Febrero	21/02/2024	50	8	6
18	Febrero	22/02/2024	50	7	7
19	Febrero	23/02/2024	50	10	5
20	Febrero	24/02/2024	50	7	7
21	Febrero	25/02/2024	50	8	6
22	Febrero	26/02/2024	50	10	5
23	Febrero	27/02/2024	50	10	5
24	Febrero	28/02/2024	50	10	5
25	Febrero	29/02/2024	50	7	7
26	Marzo	01/03/2024	50	6	8
27	Marzo	02/03/2024	50	8	6
28	Marzo	03/03/2024	50	6	8
29	Marzo	04/03/2024	50	8	6
30	Marzo	05/03/2024	50	8	6

31	Marzo	06/03/2024	50	10	5
32	Marzo	07/03/2024	50	8	6
33	Marzo	08/03/2024	50	8	6
34	Marzo	09/03/2024	50	8	6
35	Marzo	10/03/2024	50	8	6
36	Marzo	11/03/2024	50	10	5
37	Marzo	12/03/2024	50	8	6
38	Marzo	13/03/2024	50	7	7
39	Marzo	14/03/2024	50	8	6
40	Marzo	15/03/2024	50	10	5
41	Marzo	16/03/2024	50	8	6
42	Marzo	17/03/2024	50	10	5
43	Marzo	18/03/2024	50	8	6
44	Marzo	19/03/2024	50	7	7
45	Marzo	20/03/2024	50	6	8
46	Marzo	21/03/2024	50	7	7
47	Marzo	22/03/2024	50	6	8
48	Marzo	23/03/2024	50	10	5
49	Marzo	24/03/2024	50	7	7
50	Marzo	25/03/2024	50	7	7

Fuente: Elaboración propia

Tiempo de preevaluación de cada candidato por minutos

$$TPECM = DLM \div CCPE$$

FICHA DE OBERVACION (POS-TEST)

OBJETIVO: Establecer el tiempo que se toma el reclutador en pre evaluar a postulantes en minutos.

DIMENSIÓN		Eficiencia		HORA	
INDICADOR		Tiempos Preevaluación		DURACIÓN	
INVESTIGADOR		Jean Pierre Montoya Cribilleros		AREA	
				UNIDAD DE MEDIDA	
PROCESO OBSERVADO		Proceso de reclutamiento y selección de personal			
TIPO		POS-TEST			
ITEM	MES	FECHA	Día Laborado en Minutos	Cantidad de candidatos preevaluados	Tiempos de preevaluación de cada candidato por minutos
1	Febrero	05/02/2024	480	32	15
2	Febrero	06/02/2024	480	32	15
3	Febrero	07/02/2024	480	37	13
4	Febrero	08/02/2024	480	22	7
5	Febrero	09/02/2024	480	34	14
6	Febrero	10/02/2024	480	44	11
7	Febrero	11/02/2024	480	40	12
8	Febrero	12/02/2024	480	34	14
9	Febrero	13/02/2024	480	32	15
10	Febrero	14/02/2024	480	34	14
11	Febrero	15/02/2024	480	44	11
12	Febrero	16/02/2024	480	37	13
13	Febrero	17/02/2024	480	27	18
14	Febrero	18/02/2024	480	30	16
15	Febrero	19/02/2024	480	40	12
16	Febrero	20/02/2024	480	34	14
17	Febrero	21/02/2024	480	37	13
18	Febrero	22/02/2024	480	34	14
19	Febrero	23/02/2024	480	37	13
20	Febrero	24/02/2024	480	32	15
21	Febrero	25/02/2024	480	37	13
22	Febrero	26/02/2024	480	44	11
23	Febrero	27/02/2024	480	37	13
24	Febrero	28/02/2024	480	48	10
25	Febrero	29/02/2024	480	34	14
26	Marzo	01/03/2024	480	30	16
27	Marzo	02/03/2024	480	37	13
28	Marzo	03/03/2024	480	28	17
29	Marzo	04/03/2024	480	37	13
30	Marzo	05/03/2024	480	37	13
31	Marzo	06/03/2024	480	44	11
32	Marzo	07/03/2024	480	37	13
33	Marzo	08/03/2024	480	40	12

34	Marzo	09/03/2024	480	37	13
35	Marzo	10/03/2024	480	37	13
36	Marzo	11/03/2024	480	48	10
37	Marzo	12/03/2024	480	34	14
38	Marzo	13/03/2024	480	34	14
39	Marzo	14/03/2024	480	40	12
40	Marzo	15/03/2024	480	44	11
41	Marzo	16/03/2024	480	37	13
42	Marzo	17/03/2024	480	40	12
43	Marzo	18/03/2024	480	37	13
44	Marzo	19/03/2024	480	34	14
45	Marzo	20/03/2024	480	28	17
46	Marzo	21/03/2024	480	34	14
47	Marzo	22/03/2024	480	30	16
48	Marzo	23/03/2024	480	40	12
49	Marzo	24/03/2024	480	32	15
50	Marzo	25/03/2024	480	34	14

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 12: Base de datos de los indicadores

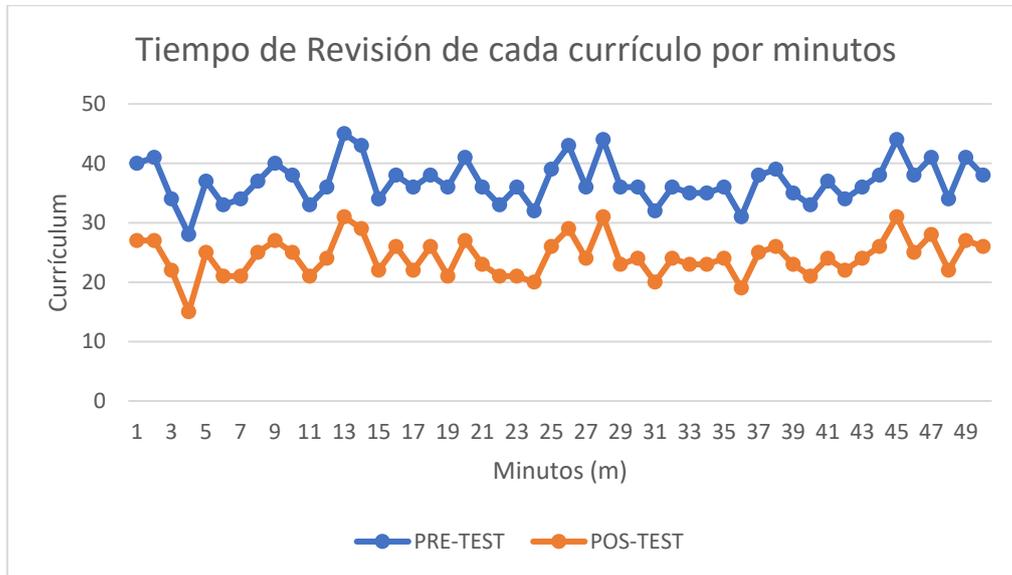
ITEM	Tiempo de Revisión de cada currículum por minutos		Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos		Tiempo de preevaluación de cada candidato por minutos	
	PRE-TEST	POS-TEST	PRE-TEST	POS-TEST	PRE-TEST	POS-TEST
1	40	27	14	7	30	15
2	41	27	14	7	30	15
3	34	22	11	6	28	13
4	28	15	5	3	22	7
5	37	25	12	6	29	14
6	33	21	10	5	26	11
7	34	21	10	5	27	12
8	37	25	13	6	29	14
9	40	27	14	7	30	15
10	38	25	13	6	29	14
11	33	21	10	5	26	11
12	36	24	12	6	28	13
13	45	31	17	8	36	18
14	43	29	15	8	31	16
15	34	22	11	5	27	12
16	38	26	13	7	29	14
17	36	22	11	6	28	13
18	38	26	13	7	29	14
19	36	21	10	5	28	13
20	41	27	15	7	30	15
21	36	23	12	6	28	13
22	33	21	10	5	26	11
23	36	21	10	5	28	13
24	32	20	9	5	26	10
25	39	26	13	7	30	14

26	43	29	15	8	31	16
27	36	24	12	6	28	13
28	44	31	17	8	32	17
29	36	23	12	6	28	13
30	36	24	12	6	28	13
31	32	20	9	5	26	11
32	36	24	12	6	28	13
33	35	23	11	6	27	12
34	35	23	11	6	27	13
35	36	24	12	6	28	13
36	31	19	8	5	25	10
37	38	25	13	6	29	14
38	39	26	14	7	30	14
39	35	23	11	6	27	12
40	33	21	10	5	26	11
41	37	24	12	6	28	13
42	34	22	10	5	27	12
43	36	24	12	6	28	13
44	38	26	13	7	30	14
45	44	31	16	8	32	17
46	38	25	13	7	29	14
47	41	28	15	8	31	16
48	34	22	11	5	27	12
49	41	27	15	7	30	15
50	38	26	13	7	29	14

Fuente: Elaboración propia

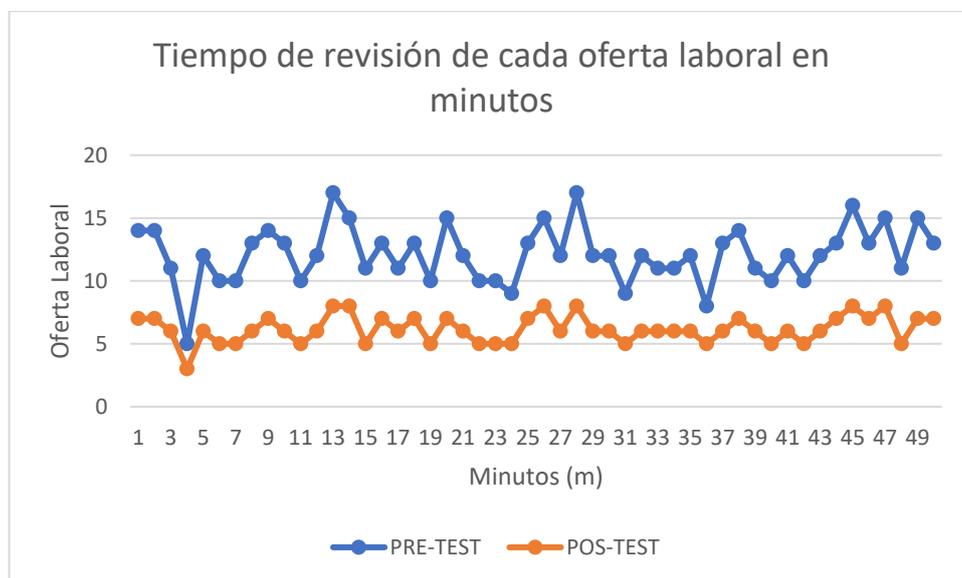
ANEXO 13: Comportamiento de los datos del PRE-TEST y POS-TEST

Primer Indicador: Tiempo de Revisión de cada currículo por minutos



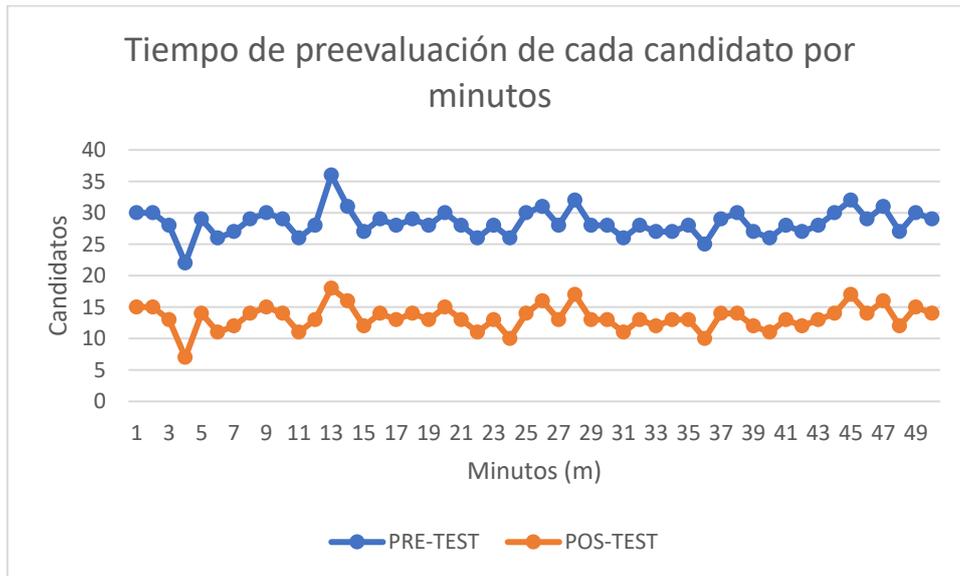
Fuente: Elaboración propia

Segundo Indicador: Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos



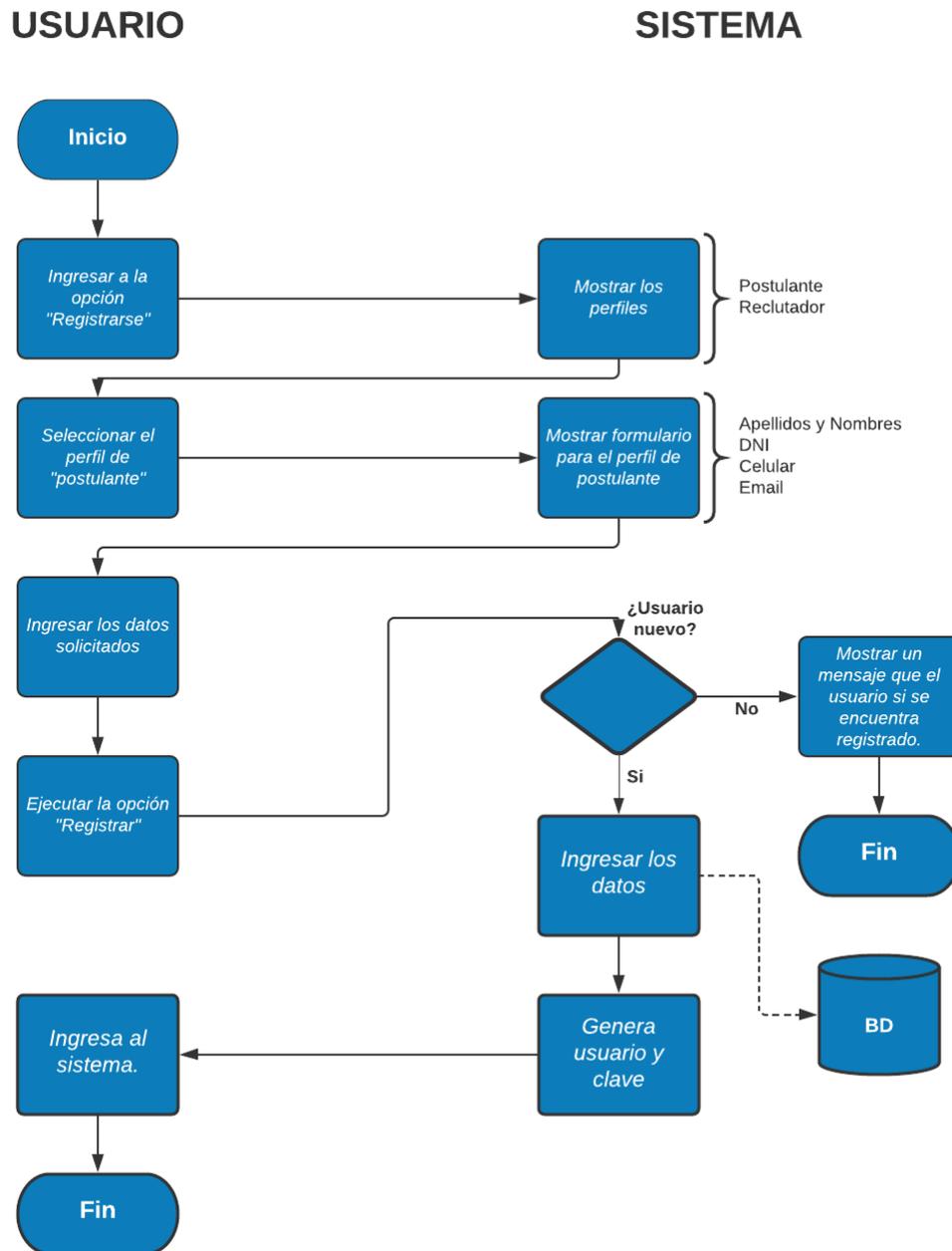
Fuente: Elaboración propia

Tercer Indicador: Tiempo de preevaluación de postulantes por minutos



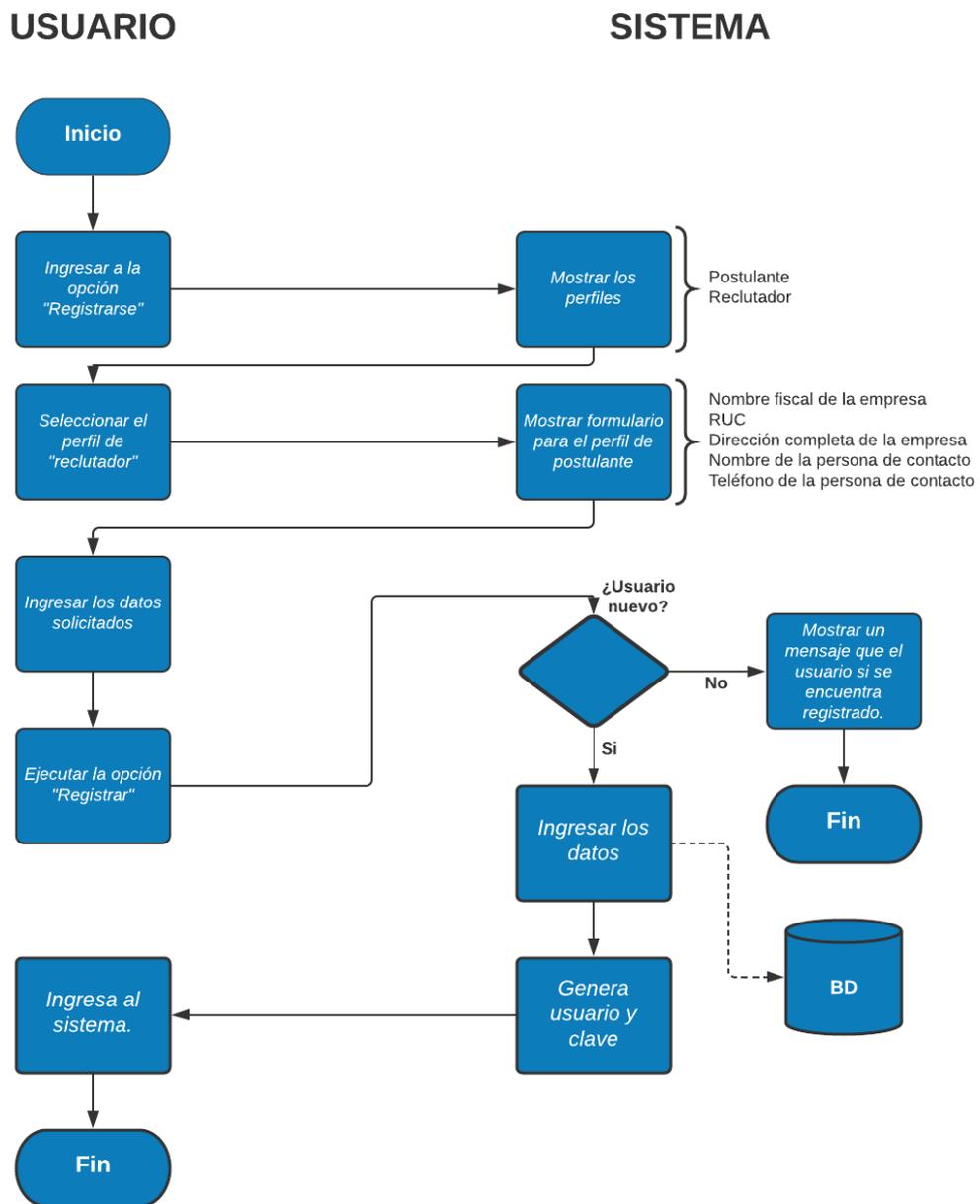
Fuente: Elaboración propia

ANEXO 14: Diagrama de proceso sobre acceso al postulante



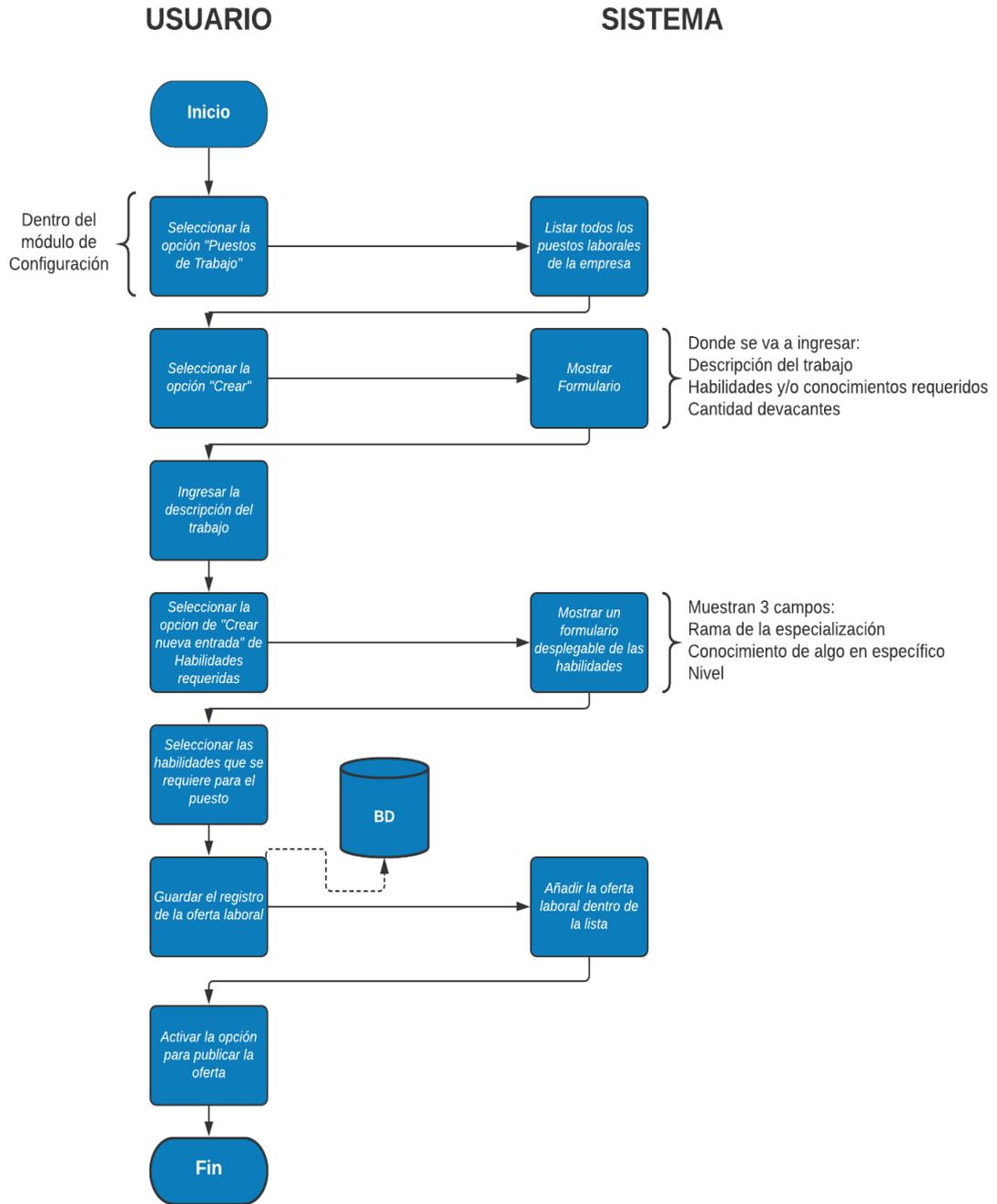
Fuente: Elaboración propia

ANEXO 15: Diagrama de proceso sobre acceso al reclutador



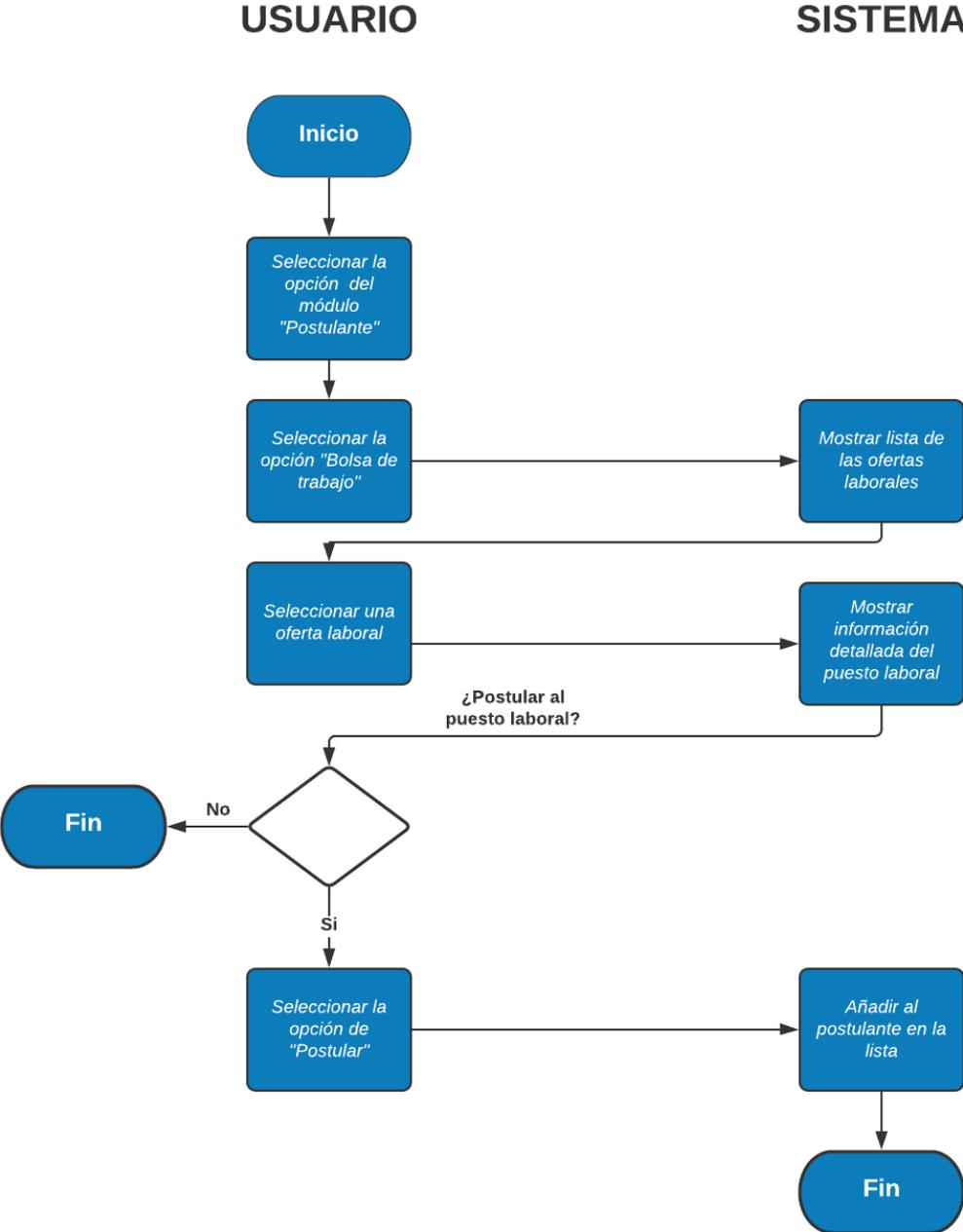
Fuente: Elaboración propia

ANEXO 16: Diagrama de proceso sobre publicación de oferta laboral



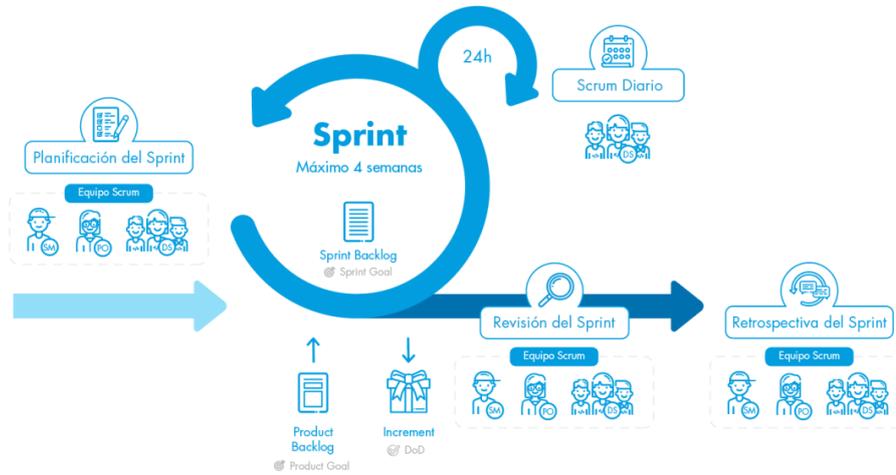
Fuente: Elaboración propia

ANEXO 17: Diagrama de proceso sobre búsqueda de oferta laboral



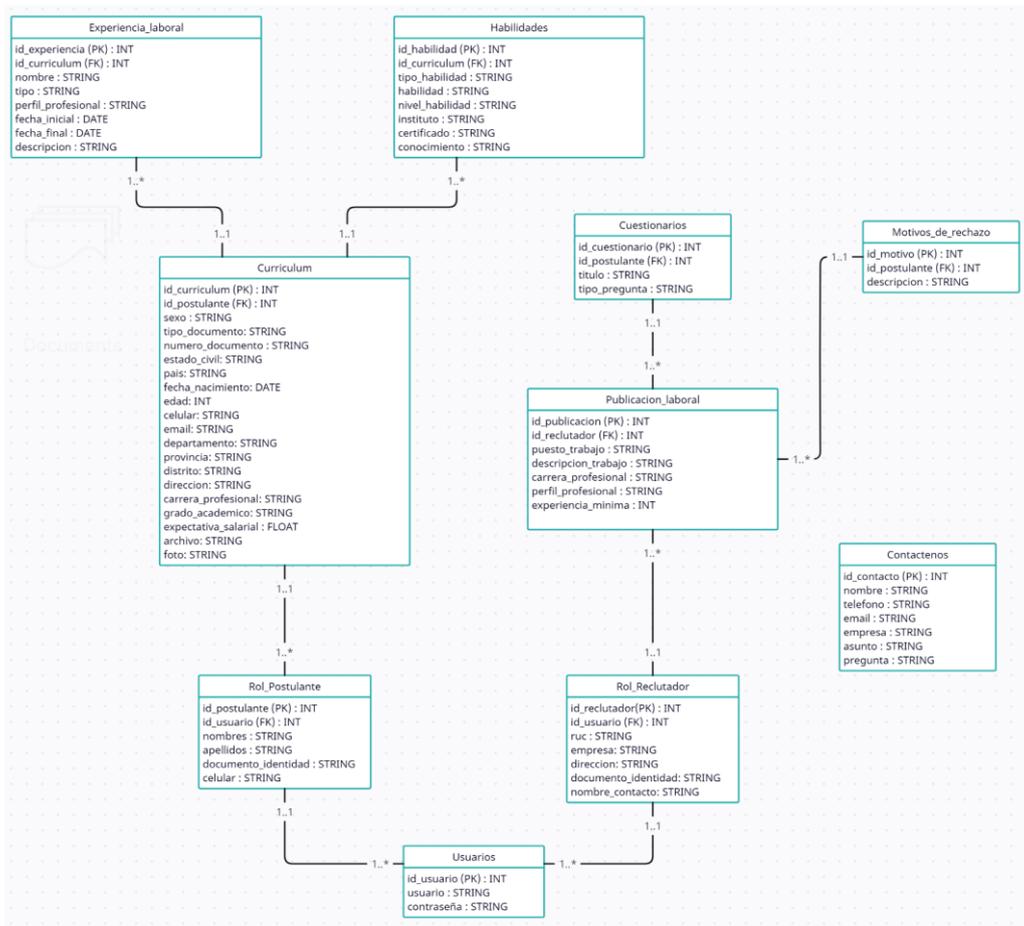
Fuente: Elaboración propia

ANEXO 18: Diagrama de flujo del desarrollo del software (scrum)



Fuente: AKHTAR, BAKHTAWAR y AKHTAR, Samia (2022)

ANEXO 19: DIAGRAMA DE BASE DE DATOS



Fuente: Elaboración propia

ANEXO 20: Código de programación

```
main.py 514 B Blame Edit
1
2 from odoo import http
3 from odoo.http import request
4
5
6 class WebsiteJobble(http.Controller):
7     @http.route('/postulante/registro', type='http', auth='public', website=True, sitemap=True)
8     def postulante_registro(self, **kwargs):
9         return request.render('jobble.postulant_registro', {
10             })
11
12 @http.route('/registro-empresa', type='http', auth='public', website=True, sitemap=True)
13 def empresa_registro(self, **kwargs):
14     return request.render('jobble.empresa_registro', {
15         })
16

website_form_main.py 3.57 KIB Blame Edit Replace Delete
1 import json
2
3 from odoo.addons.website_form.controllers.main import WebsiteForm
4 from odoo.http import request
5 from odoo import http
6
7
8 class WebsiteFormCustom(WebsiteForm):
9
10     @http.route('/website_form/hr_postulant', type='http', auth='public', methods=['POST'], website=True)
11     def website_form_hr_postulant(self, **kwargs):
12         model_postulant = request.env['hr.postulant']
13         domain = [('dni', '=', kwargs['dni'])]
14         res = model_postulant.sudo().search(domain, limit=1)
15         if res:
16             return json.dumps({'error': 'El dni ya fue registrado anteriormente, ingrese otro dni.'})
17
18         domain = [('email', '=', kwargs['email'])]
19         res = model_postulant.sudo().search(domain, limit=1)
20         if res:
21             return json.dumps({'error': 'El email ya fue registrado anteriormente, ingrese otro email.'})
22
23         return super(WebsiteFormCustom, self).website_form('hr.postulant', **kwargs)
24
25 @http.route('/website_form/res.company', type='http', auth='public', methods=['POST'], website=True)
26 def website_form_res_company(self, **kwargs):
27     contact_fields = {
28         'contact_dni': 'Debe ingresar un dni válido para el contacto',
29         'contact_name': 'Debe ingresar los apellidos y nombres para el contacto',
30         'contact_email': 'Debe ingresar email válido para el contacto',
31     }
32     for field in contact_fields.keys():
33         if field not in kwargs:
34             return json.dumps({
35                 'error': contact_fields[field],
36                 'error_fields': field,
37             })
38
39 # Verifica que no exista un ruc en res.company
40 company_id = False
41 model_company = request.env['res.company']
42 domain = [('vat', '=', kwargs['vat'])]
43 res = model_company.sudo().search(domain, limit=1)
44 if res:
45     company_id = res.id
46
47 # Verifica que no exista un login con el valor del ruc en res.users
48 model_users = request.env['res.users']
49 domain = [('login', '=', kwargs['contact_dni'])]
50 user = model_users.sudo().search(domain, limit=1)
51 if user:
52     return json.dumps({'error': 'El dni ya fue registrado anteriormente, por favor verifique.',
53                       'error_fields': 'vat'})
54
55 group_hr_user = request.env.ref('base.group_user', 0)
56 group_reclutador = request.env.ref('jobble.group_reclutador', 0)
57
58 user_vals = {
59     'login': kwargs['contact_dni'],
60     'password': kwargs['contact_dni'],
61     'name': kwargs['contact_name'],
62     'email': kwargs['contact_email'],
63     'mobile': kwargs['contact_mobil'],
64     'set_groups_{}'.format(group_hr_user.id): 1,
65     'in_group_{}'.format(group_reclutador.id): 1,
66 }
67
68 for field in list(contact_fields.keys()) + ['contact_mobil']:
69     del request.params[field]
70
71 if not company_id:
72     res = super(WebsiteFormCustom, self).website_form('res.company', **kwargs)
73     if res.status_code == 200:
74         res_data = json.loads(res.data) or {}
75         if 'id' in res_data:
76             company_id = res_data['id']
77
78 if company_id:
79     user_vals.update({'company_id': company_id, 'company_ids': [company_id]})
80     try:
81         model_users.sudo().create(user_vals)
82         res = json.dumps({'id': company_id})
83     except Exception:
```

```

website_recruitment_main.py 2.61 KIB
Blame Edit Replace Delete

1
2 from odoo import http
3 from odoo.http import request
4
5 from odoo.addons.website_hr_recruitment.controllers.main import WebsiteHrRecruitment
6
7 from werkzeug.exceptions import NotFound
8
9
10 class WebsiteHrRecruitmentCustom(WebsiteHrRecruitment):
11     @http.route()
12     def jobs(self, *args, **kwargs):
13         user = request.env.user
14         if user.has_group('base.group_public'):
15             return request.render('jooble.postulant_register', {})
16
17         domain = [
18             ('user_id', '=', user.id),
19             ('user_id', '!=', False),
20         ]
21         postulant = request.env['hr.postulant'].sudo().search(domain, limit=1)
22
23         domain = [('postulant_id', '=', postulant.id)]
24         model_match = request.env['hr.job.postulant.skills.match']
25         match_map = {}
26         for match in model_match.search(domain, limit=1):
27             match_map[match.job_id.id] = match.match
28
29         kwargs.update({'match_map': match_map})
30         return super(WebsiteHrRecruitmentCustom, self).jobs(*args, **kwargs)
31
32     @http.route()
33     def jobs_detail(self, job, **kwargs):
34         if not job.can_access_from_current_website():
35             raise NotFound()
36
37         user = request.env.user
38         is_postulant = user.has_group('jooble.group_postulante')
39
40
41         # Busca postulante
42         domain = [
43             ('user_id', '=', user.id),
44             ('user_id', '!=', False),
45         ]
46         postulant = request.env['hr.postulant'].sudo().search(domain, limit=1)
47
48         domain = [('job_id', '=', job.id), ('postulant_id', '=', postulant.id)]
49         model_match = request.env['hr.job.postulant.skills.match']
50         match = model_match.search(domain, limit=1).match
51
52         return request.render('website_hr_recruitment.detail', {
53             'job': job,
54             'main_object': job,
55             'is_postulant': is_postulant,
56             'match': match,
57         })
58
59     @http.route()
60     def jobs_apply(self, job, **kwargs):
61         user = request.env.user
62         domain = [
63             ('user_id', '=', user.id),
64             ('user_id', '!=', False),
65         ]
66         postulant = request.env['hr.postulant'].sudo().search(domain, limit=1)
67
68         if not postulant:
69             return request.render("jooble.jobs_403_page", {})
70
71         vals = {
72             'name': job.name,
73             'partner_name': postulant.name,
74             'email_from': postulant.email,
75             'job_id': job.id,
76             'postulant_user_id': user.id,
77             'user_id': job.user_id.id,
78             'salary_expected': postulant.expectativa_salarial,
79         }
80         request.env['hr.applicant'].sudo().create(vals)
81         return request.redirect('/postulante-gracias')

```

ANEXO 21: CARTA DE PRESENTACIÓN VALIDADOR 01

Señor (a): Mg. José Cronwell Rivera Olivera

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Ingeniería de Sistemas de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2023-III, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaré el grado de Ingeniero.

El título de mi proyecto de investigación es: **Aplicación web para el Reclutamiento y Selección de Personal en PIXELMEDIA SAC, LIMA - 2024**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de los especialistas especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Montoya Cribilleros, Jean Pierre

DNI: 7407354



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	VARIABLES – DIMENSION - INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE INDEPENDIENTE: Sistema Web	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: NO APLICA							
	VARIABLE DEPENDIENTE: Reclutamiento y Selección de personal	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Proceso de selección							
3	Indicador: $TRCM = DLM + CRD$	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Proceso de reclutamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Indicador: $TROM = COPM + COPR$	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Proceso de evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Indicador: $TPECM = DLM + CCPE$	X		x		X		

Fuente: Elaboración propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Rivera Olivera José Cronwell

DNI: 46402766

Especialidad del validador: Ingeniero de Sistemas

06 de Noviembre, 2023

Firma del Experto Informante

 JOSE CRONWELL
 RIVERA OLIVERA
 INGENIERO DE SISTEMAS
 Reg. CIP N° 209605

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ANEXO 22: CARTA DE PRESENTACIÓN VALIDADOR 02

Señor (a): Ing. Silva Siu, Daniel Ricardo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Ingeniería de Sistemas de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2023-III, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaré el grado de Ingeniero.

El título de mi proyecto de investigación es: **Aplicación web para el Reclutamiento y Selección de Personal en PIXELMEDIA SAC, LIMA - 2024**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de los especialistas especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Montoya Cribilleros, Jean Pierre

DNI: 74073542

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	VARIABLES – DIMENSION - INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE INDEPENDIENTE: Sistema Web	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: NO APLICA							
	VARIABLE DEPENDIENTE: Reclutamiento y Selección de personal	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Proceso de selección							
3	Indicador: $TRCM = DLM \div CRD$	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Proceso de reclutamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Indicador: $TROM = COPM \div COPR$	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Proceso de evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Indicador: $TPECM = DLM \div CCPE$	X		x		X		

Fuente: Elaboración propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Silva Siu Daniel Ricardo

DNI: 10792639

Especialidad del validador: Mg. Dirección de tecnologías de la información

05 de abril, 2024

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante
C.I.P. 110249

ANEXO 23: CARTA DE PRESENTACIÓN VALIDADOR 03

Señor (a): Ing. Barrientos Ynfante Marco Antonio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Ingeniería de Sistemas de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2023-III, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaré el grado de Ingeniero.

El título de mi proyecto de investigación es: **Aplicación web para el Reclutamiento y Selección de Personal en PIXELMEDIA SAC, LIMA - 2024**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de los especialistas especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Montoya Cribilleros, Jean Pierre

DNI: 74073542

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	VARIABLES – DIMENSION - INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE INDEPENDIENTE: Sistema Web	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: NO APLICA							
	VARIABLE DEPENDIENTE: Reclutamiento y Selección de personal	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Proceso de selección							
3	Indicador: $TRCM = DLM \div CRD$	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Proceso de reclutamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Indicador: $TROM = COPM \div COPR$	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Proceso de evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Indicador: $TPECM = DLM \div CCPE$	X		x		X		

Fuente: Elaboración propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Barrientos Ynfante Marco Antonio

DNI: 44185249

Especialidad del validador: Ingeniero de Sistemas

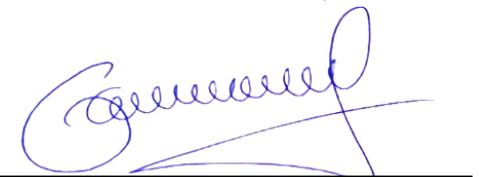
10 de noviembre, 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Firma del Experto Informante
C.I.P. 161844**

ANEXO 24: CONSTANCIA DE GRADOS Y TÍTULOS DE VALIDADORES (SUNEDU)

Validador 01:

Resultado		
Graduado	Grado o Título	Institución
RIVERA OLIVERA, JOSE CRONWELL DNI 46402766	BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 28/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
RIVERA OLIVERA, JOSE CRONWELL DNI 46402766	INGENIERO DE SISTEMAS Fecha de diploma: 06/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
RIVERA OLIVERA, JOSÉ CRONWELL DNI 46402766	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN DIRECCIÓN DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 09/05/2019 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 26/11/2021 Modalidad de estudios: A Distancia Duración de estudios: 1 Año 11 Meses	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS ESPAÑA

Validador 02:

Graduado	Grado o Título	Institución
SILVA SIU, DANIEL RICARDO DNI 10792639	MAGISTER EN DIRECCION DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION DIRECCION DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION Fecha de diploma: 13/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN PERU
SILVA SIU, DANIEL RICARDO DNI 10792639	INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 12/03/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU
SILVA SIU, DANIEL RICARDO DNI 10792639	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 16/05/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA PERU
SILVA SIU, DANIEL RICARDO DNI 10792639	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/08/2017 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
SILVA SIU, DANIEL RICARDO DNI 10792639	GRADO DE MASTER IN BUSINESS ANALYTICS AND DATA MANAGEMENT (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 27/04/2023 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 08/08/2023	INCAE BUSINESS SCHOOL COSTA RICA

Validador 03:

Resultado		
Graduado	Grado o Título	Institución
BARRIENTOS YNFANTE, MARCO ANTONIO DNI 44185249	INGENIERO DE SISTEMAS Fecha de diploma: 25/06/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
BARRIENTOS YNFANTE, MARCO ANTONIO DNI 44185249	BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 21/03/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
BARRIENTOS YNFANTE, MARCO ANTONIO DNI 44185249	MAESTRO EN DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Fecha de diploma: 22/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/07/2016 Fecha egreso: 12/10/2018	UNIVERSIDAD ESAN PERU

ANEXO 25: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para este proyecto de investigación se aplicará la metodología Scrum, motivo el cual se adapta a los aplicativos webs, cuyos procesos ágiles son ventajosos para este tipo de desarrollo, teniendo como resultado un producto provechoso para el cliente en el menor tiempo posible.

Dicho proceso ágil permite al cliente tener varias versiones del producto previo a la versión final. Por ende, la finalidad de este procedimiento es hacer que el cliente disponga de forma rápida alguna de las versiones del producto para analizar su funcionamiento y posterior a ello elaborar alguna posible modificación con el fin de mejorar.

Para desarrollar la metodología Scrum y cumplir con el objetivo general de esta investigación, se establece los siguientes objetivos específicos:

Modelar y documentar los requisitos funcionales y no funcionales que debe cumplir una aplicación web para el reclutamiento y selección de personal en la empresa Pixelmedia SAC.

Analizar los requisitos funcionales y no funcionales que debe cumplir una aplicación web para el reclutamiento y selección de personal en la empresa Pixelmedia SAC.

Determinar el tipo de evaluación o técnicas que se aplicará para medir el desempeño de los postulantes y posterior a ello formular las preguntas que dará origen a una preevaluación.

Diseñar e implementar los artefactos que cubran los requisitos funcionales y no funcionales de una aplicación web para la optimización del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa de Pixelmedia SAC.

DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN TECNOLÓGICA

En este capítulo se desarrollará lo que son las fases de Scrum, la cual se llevará a cabo en el presente proyecto de investigación para que se desarrolle de forma correcta un sistema web para el reclutamiento y selección de personal en la empresa de Pixelmedia SAC, cumpliendo los requisitos que posee cada fase y sub-fase y dividiendo la información en entrada, herramientas y salidas.

Inicio	<p>Crear la visión del proyecto.</p> <p>Identificar al Scrum Master y Stakeholder(s).</p> <p>Formar equipos Scrum.</p> <p>Desarrollar épica(s) / Historia de usuario(s)</p> <p>Crear el Backlog Priorizado del Producto.</p> <p>Realizar la planificación de lanzamiento.</p>
Planificación y estimación	<p>Crear historias de usuario.</p> <p>Estimar historias de usuario.</p> <p>Comprometer historias de usuario.</p> <p>Identificar tareas.</p> <p>Estimar tareas.</p> <p>Crear el Sprint Blacklog.</p>
Implementación	<p>Crear entregables.</p> <p>Realizar DailyStandup.</p> <p>Refinar el Backlog Priorizado del Producto.</p>
Revisión y retrospectiva	<p>Demostrar y validar el sprint.</p> <p>Retrospectiva del sprint.</p>
Lanzamiento	<p>Enviar entregables.</p> <p>Retrospectiva del proyecto.</p>

Fase de Inicio

Crear la visión del proyecto

Entradas:

- **Caso de negocio del proyecto**

Este proyecto de investigación está enfocando en uno de los procesos que posee el área de recursos humanos, llamado reclutamiento y selección de personal, cuyo problema es principalmente los tiempos de búsqueda de candidatos; revisión de currículum; evaluación de postulantes cuyo volumen es muy elevado de acuerdo con el puesto que se requiera la empresa.

El objetivo es analizar el tiempo que dispone dicho proceso desde la búsqueda de candidatos hasta la selección del personal, de esa forma podemos detectar los puntos de dolor en cuanto al consumo tiempo y esfuerzo; al igual que los tiempos muertos, para así aplicar un nuevo algoritmo de búsqueda el cuál permita aminorar los tiempos de gestión y obtener un lista de candidatos que cumplan con los requisitos de manera precisa; además de aplicar una evaluación que permita medir el desempeño de los postulantes y así posicionarlos en la lista de candidatos ideales.

Como resultado de este proyecto, los reclutadores dispondrán de una aplicación web en donde de manera automática realizará una evaluación de los postulantes en cuestión de conocimiento y experiencia laboral, posicionándolos de forma descendente de acuerdo con la valorización, es decir, desde los que cumplen con los requisitos hasta los que requieren de más experiencia. De la misma manera se tendrá una búsqueda de candidatos de forma efectiva y eficiente; ayudando así a la toma de decisiones.

Lista de riesgos identificados:

- Falla del internet.
- Pérdida de confidencialidad.
- Datos extraídos en el ataque cibernético.
- Divulgación de información.

Herramientas:

- Revisión del proyecto (*Product Owner y Stakeholder*)

Salidas:

- **Product Owner identificado**

Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros, bachiller de ingeniería de sistemas y cómputo, es el responsable de lograr cumplir con todos los objetivos que plantea este proyecto.

- **Declaración de la visión del proyecto.**

Pixelmedia SAC, una agencia de medios y publicidad integral especializada en la planificación, desarrollo e implementación de estrategias marketing 360 y están en la búsqueda de talentos dentro del entorno del marketing digital, motivo el cual se ha comunicado con su empresa para crear un producto que ayude a dicha gestión.

- **Visión del proyecto**

Desarrollar una aplicación web con una interfaz amigable y fácil de utilizar para los reclutadores de la empresa, con el fin de mejorar la gestión de reclutamiento y selección de personal.

Identificar al Scrum Master y al Stakeholder(s)

Entradas:

- Product Owner.
- Revisión del proyecto (*Product Owner y Stakeholder*)

Herramientas:

- **Criterios de selección**

Condiciones para la selección del Scrum Master en el proyecto:

- Habilidades para resolver problemas.
- Disponibilidad de tiempo.
- Compromiso.
- Estilo de liderazgo servicial.

Condiciones para identificar al Stakeholder en el proyecto:

- Disponibilidad de tiempo para interactuar con el Product Owner, Scrum Máster y Equipo Scrum a lo largo de todo el proyecto.

Salidas:

- **Scrum Máster identificado.**

María del Pilar Díaz, jefa del área de RR. HH en la empresa Pixelmedia SAC, es líder del equipo Scrum quien se encargará de facilitar las interacciones del equipo como coach y motivador, asegurando un ambiente de trabajo productivo, eliminando obstáculos y cumpliendo los procesos que se realiza en el Scrum.

- **Stakeholder(s) identificado.**

Alejandro Bances Riojas, Gerente de la empresa Pixelmedia SAC, quién brindará el apoyo para facilitar la creación del proyecto, interactuando con el Product Owner, Scrum Máster y el Equipo de Scrum.

Formar el equipo Scrum

Entradas:

- Product Owner.
- Scrum Master.
- Stakeholder
- Revisión del proyecto (Product Owner, Scrum Master y Stakeholder)

Herramientas:

- **Selección del equipo Scrum.**

Condiciones para la selección del equipo Scrum:

- Compromiso en la estimación de las historias de usuario y creación definitiva de los entregables del proyecto.
- Interfuncionales.
- Autoorganizados.

Salidas:

- **Equipo Scrum identificado.**

El equipo Scrum está conformado por dos profesionales, Daniel Mattos y Omar Ruelas, quien cuenta con conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar incrementos de producto en cada sprint. El número de integrantes es mínimo debido a que el proyecto es pequeño y de corto plazo.

Conocimientos que poseen los profesionales:

- Programación (Front End y Back End).
- Base de datos.
- Calidad de aplicaciones web.

Tabla 14. Integrantes y roles del proyecto

Integrantes	Roles
Bach. Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros	Product Owner
María del Pilar Díaz	Scrum Máster
Alejandro Bances Riojas	Stakeholder
Daniel Mattos / Omar Ruelas	Equipo Scrum

Fuente: Elaboración propia

Desarrollar épica(s) / Historia de usuario(s)**Entradas:**

- Equipo principal de Scrum.
- Declaración de la visión del proyecto.

Herramientas:

- Reuniones de grupo de usuarios.

Salidas:

- Épica(s) / Historia de usuario(s).

Tabla 15. Matriz de Historias de Usuario

ID	COMO...	QUIERO...	PARA...
H-01	Postulante / Reclutador	Una plataforma que muestre una interfaz inicial	Poder tener acceso a los menús: Contáctenos, Bolsa de Trabajo, Registro de empresas e Identificarse.
H-02	Postulante	Registrar datos personales	Poder tener acceso al sistema con perfil postulante.
H-03	Reclutador	Registrar los datos de la empresa	Poder tener acceso al sistema con perfil reclutador.
H-04	Reclutador / Postulante	Tener acceso al formulario de contacto	Poder enviar consultas, comentarios a la empresa sobre el sitio web.
H-05	Reclutador / Postulante	Iniciar sesión	Identificarme como usuario
H-06	Reclutador / Postulante	Recuperar Contraseña	Ingresar al sistema
H-07	Postulante	Registrar el currículum vitae.	Formar parte del mercado laboral dentro del sistema.
H-08	Postulante	Postular a un puesto laboral	Conseguir una oportunidad de trabajo
H-09	Postulante	Tener acceso al módulo de postulaciones	Poder hacer seguimiento del estado en el que se encuentran las postulaciones.
H-10	Reclutador	Gestionar los tipos de habilidades	Poder asegurar la información tanto las ofertas laborales como perfiles de los candidatos estén actualizados y precisos en cuanto a habilidades.
H-11	Reclutador	Gestionar los perfiles profesionales	Poder asegurar que la información de los candidatos esté actualizada.
H-12	Reclutador	Crear las razones de rechazo de candidato	Seleccionar motivos específicos y relevantes al rechazar candidaturas.
H-13	Reclutador	Filtrar búsqueda de razones de rechazo de candidato	Poder ubicar de una manera eficiente la razón del rechazo que se requiera buscar.

H-14	Reclutador	Eliminar una razón de rechazo de candidato	Asegurar que solo se utilice criterios pertinentes y válidos en el proceso de selección.
H-15	Reclutador	Gestionar departamentos de la empresa	Categorizar correctamente las publicaciones de ofertas laborales según el departamento al que corresponda.
H-16	Reclutador	Crear publicación de oferta laboral	Atraer candidatos para los puestos vacantes en la empresa
H-17	Reclutador	Publicar ofertas laborales	Que los postulantes puedan visualizar la información del puesto y de acuerdo a ello puedan postular.
H-18	Reclutador	Realizar cuestionarios sobre el desempeño laboral y conocimientos de los postulantes	Seleccionar el personal apto para el puesto laboral
H-19	Reclutador	Previsualizar las preguntas de evaluación de cada publicación laboral	Revisar como se mostrará el interfaz de evaluación, asegurando la correcta redacción y evaluación adecuada para los candidatos.
H-20	Reclutador	Comparar postulantes	Tomar decisiones informadas al seleccionar el mejor candidato para una posición laboral.
H-21	Reclutador	Cambiar el color del marco de una publicación laboral	Diferenciar visualmente los diferentes tipos de publicaciones laborales ya sea por un tema de perfil o que tan urgente se requiere dicho puesto.
H-22	Reclutador	Marcar una oferta laboral como "Reclutamiento Finalizado"	Indicar que ya no se estará aceptando más postulaciones en dicho puesto.
H-23	Reclutador	Tener acceso a la lista de candidatos	Visualizar los curriculum de los usuarios registrados en la plataforma.

H-24	Reclutador	Visualizar una lista de puestos de trabajo.	Verificar la cantidad de puestos de trabajo que se registraron en el sistema.
H-25	Reclutador	Filtrar la búsqueda de candidatos de acuerdo con el perfil que se requiera en la publicación laboral.	Que muestre los candidatos ideales para el puesto laboral que requiera la empresa.
H-26	Reclutador	Tener acceso a todas las solicitudes de postulación	Poder clasificarlos en 4 etapas: calificación inicial, primera entrevista, segunda entrevista y propuesta de contrato
H-27	Reclutador	Gestionar el calendario	Programar y organizar entrevistas o reuniones.
H-28	Reclutador / Postulante	Tener acceso a un chat	Poder comunicarse en tiempo real con otros usuarios, resolver dudas y coordinar entrevistas o reuniones.
H-29	Reclutador	Visualizar un informe detallado del análisis de reclutamiento	Obtener de forma gráfica o pivot el detalle de la cantidad de publicaciones y medidas como el salario esperado, entre otros.
H-30	Postulante	Archivar Postulaciones	Mantener un registro organizado con postulaciones activas.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16. Historia de usuario 01

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 01	USUARIO: Postulante / Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Pantalla de INICIO	ESTIMACIÓN: 8 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El postulante o reclutador podrá visualizar en la plataforma web una pantalla principal donde muestre el siguiente menú: Contáctenos, Bolsa de Trabajo, Registro de Empresas e Identificarse.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El postulante o reclutador ingresará al sistema web de la empresa desde una conexión a internet RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá que los postulantes o reclutadores se mantengan informados.	

Tabla 17. Historia de usuario 02

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 02	USUARIO: Postulante
NOMBRE DE HISTORIA: Bolsa de Trabajo	ESTIMACIÓN: 5 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: Interfaz donde muestra un formulario de registro de postulante con los campos: Apellido y Nombres, Correo Electrónico, Documento de Identidad y Celular.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El postulante ingresará al sistema web de la empresa desde una conexión a internet RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá que los postulantes se registren en el sistema.	

Tabla 18. Historia de usuario 03

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 03	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Registro de empresas	ESTIMACIÓN: 9 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: Interfaz donde muestra un formulario de registro de empresa con los campos: RUC, Empresa, Dirección, DNI, Contacto, Email, Celular.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El reclutador ingresará al sistema web de la empresa desde una conexión a internet. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá que las empresas se registren en el sistema.	

Tabla 19. Historia de usuario 04

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 04	USUARIO: Postulante / Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Contáctenos	ESTIMACIÓN: 6 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: Interfaz donde muestra un formulario para cualquier consulta sobre el sistema, teniendo los siguientes campos: Su nombre, Número de teléfono, Correo Electrónico, Su empresa, Asunto, Su pregunta.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El postulante / reclutador ingresará al sistema web de la empresa desde una conexión a internet RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá que las empresas se registren en el sistema.	

Tabla 20. Historia de usuario 05

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 05	USUARIO: Postulante / Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Iniciar sesión	ESTIMACIÓN: 3 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: Interfaz donde se ingresa las credenciales para loguearse en el sistema web.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El postulante / reclutador debe haberse registrado previamente en el sistema web. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los postulantes / reclutadores iniciar sesión.	

Tabla 21. Historia de usuario 06

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 06	USUARIO: Postulante / Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Recuperar Contraseña	ESTIMACIÓN: 4 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El postulante / reclutador podrá realizar el restablecimiento de contraseña ingresando a la opción "Restablecer Contraseña" y posterior a ello digitar la cuenta.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El postulante / reclutador deben estar registrados en el sistema web. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los postulantes / reclutadores restablecer la contraseña.	

Tabla 22. Historia de usuario 07

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 07	USUARIO: Postulante
NOMBRE DE HISTORIA: Registrar el Curriculum Vitae	ESTIMACIÓN: 10 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El postulante podrá registrar su curriculum vitae para formar parte del mercado laboral dentro del sistema web.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El postulante deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Postulante / Mis datos. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los postulantes registrar el Curriculum Vitae	

Tabla 23. Historia de usuario 08

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 08	USUARIO: Postulante
NOMBRE DE HISTORIA: Postular a un puesto laboral	ESTIMACIÓN: 12 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El postulante podrá postular a un puesto laboral para que de esa forma pueda conseguir una oportunidad de trabajo.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El postulante deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Postulante / Bolsa de Trabajo. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los postulantes postular a una oferta laboral.	

Tabla 24. Historia de usuario 09

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 09	USUARIO: Postulante
NOMBRE DE HISTORIA: Listado de Postulaciones	ESTIMACIÓN: 10 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El postulante podrá tener acceso al módulo de postulaciones para hacer el seguimiento del estado en el que se encuentra su postulación.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El postulante deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Postulante / Mis postulaciones. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los postulantes visualizar el estado en el que se encuentran sus postulaciones.	

Tabla 25. Historia de usuario 10

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 10	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Gestionar tipos de habilidades	ESTIMACIÓN: 3 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá crear los tipos de habilidades para asegurar la información tanto las ofertas laborales como perfiles de los candidatos estén actualizados y precisos en cuanto a habilidades.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El reclutador deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Postulación / Configuración/ Habilidades. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores agregar tipos de habilidades con sus respectivos niveles.	

Tabla 26. Historia de usuario 11

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 11	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Gestionar perfiles profesionales	ESTIMACIÓN: 3 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá crear perfiles profesionales para asegurar que la información de los candidatos esté actualizada.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El reclutador deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Postulación / Configuración/ Perfiles Profesionales. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores agregar perfiles profesionales.	

Tabla 27. Historia de usuario 12

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 12	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Crear razones de rechazo de candidato	ESTIMACIÓN: 3 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá crear razones de rechazo de candidato para poder seleccionarlas al rechazar alguna candidatura.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El reclutador deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Proceso de Selección / Configuración/ Razones de rechazo. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores crear razones de rechazo de candidato.	

Tabla 28. Historia de usuario 13

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 13	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Búsqueda de razones de rechazo de candidato	ESTIMACIÓN: 6 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá filtrar las razones de rechazo de candidato para ubicarlo de una manera eficiente.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El reclutador deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Proceso de Selección / Configuración/ Razones de rechazo. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores filtrar la búsqueda de razones de rechazo de candidato.	

Tabla 29. Historia de usuario 14

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 14	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Eliminar razones de rechazo de candidato	ESTIMACIÓN: 6 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá eliminar las razones de rechazo de candidato para asegurar que solo se utilice criterios pertinentes y válidos en el proceso de selección.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El reclutador deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Proceso de Selección / Configuración/ Razones de rechazo. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores eliminar razones de rechazo de candidato.	

Tabla 30. Historia de usuario 15

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 15	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Gestionar departamentos de la empresa	ESTIMACIÓN: 3 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá gestionar los departamentos de la empresa para categorizar correctamente las publicaciones de ofertas laborales según el departamento al que corresponda.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El reclutador deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Proceso de Selección / Configuración/ Departamentos. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores agregar departamentos de la empresa.	

Tabla 31. Historia de usuario 16

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 16	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Crear publicación de oferta laboral	ESTIMACIÓN: 10 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá crear una publicación de oferta laboral para atraer candidatos aptos para los puestos de trabajo que requiere la empresa.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El reclutador deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Proceso de Selección / Postulaciones/ Por puestos de trabajo. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores crear una publicación de oferta laboral.	

Tabla 32. Historia de usuario 17

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 17	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Publicar ofertas laborales	ESTIMACIÓN: 9 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá publicar su oferta laboral en la plataforma para que los postulantes puedan visualizar la información y de acuerdo a ello puedan postular.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El reclutador deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Proceso de Selección / Postulaciones/ Por puestos de trabajo. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores publicar sus ofertas laborales.	

Tabla 33. Historia de usuario 18

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 18	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Gestionar cuestionarios de evaluación	ESTIMACIÓN: 4 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá realizar cuestionarios sobre el desempeño laboral y conocimientos que tienen los postulantes de acuerdo con el puesto de trabajo que se requiere.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El reclutador deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Encuestas. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores crear sus cuestionarios para la evaluación correspondiente de los candidatos.	

Tabla 34. Historia de usuario 19

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 19	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Previsualizar los cuestionarios de evaluación.	ESTIMACIÓN: 2 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá previsualizar los cuestionarios sobre el desempeño laboral y conocimientos que tienen los postulantes de acuerdo con el puesto de trabajo que se requiere.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El reclutador deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Proceso de selección, ubicar la publicación laboral, hacer clic en la parte superior derecha “:” y seleccionar la opción “Previsualizar la entrevista”. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores previsualizar sus cuestionarios de evaluación de candidatos.	

Tabla 35. Historia de usuario 20

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 20	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Comparar postulantes	ESTIMACIÓN: 4 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá comparar postulantes que estén inscritos en la oferta laboral para tomar decisiones informadas al seleccionar el mejor candidato para el puesto.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El reclutador deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Postulación, seleccionar la oferta laboral, proceder con editarlo y finalmente hacer clic en la opción “Match”. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores visualizar una lista de postulantes inscritos en la oferta laboral para su comparación correspondiente.	

Tabla 36. Historia de usuario 21

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 21	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Cambiar color del marco de una publicación laboral	ESTIMACIÓN: 4 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá cambiar el color del marco de una publicación para diferenciar visualmente los diferentes tipos de publicaciones laborales.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: El reclutador deben estar registrados en el sistema web e ingresar al módulo de Proceso de selección/ Postulaciones/ Por puestos de trabajo, ubicar la publicación laboral y haciendo clic en la parte superior derecha “:” podrá seleccionar el color. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores cambiar el color del marco de la publicación laboral.	

Tabla 37. Historia de usuario 22

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 22	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Reclutamiento Finalizado	ESTIMACIÓN: 4 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá marcar una publicación laboral como “Reclutamiento finalizado” para indicar que ya no estará aceptando más postulaciones.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: Ingresar al módulo de Proceso de selección/ Postulaciones/ Por puestos de trabajo, ubicar la publicación laboral y haciendo clic en la parte superior derecha “:” podrá seleccionar “Reclutamiento Finalizado”. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores finalizar reclutamiento de una publicación laboral.	

Tabla 38. Historia de usuario 23

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 23	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Listado de candidatos	ESTIMACIÓN: 2 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador tener una lista de candidatos registrados en el sistema para poder visualizar los curriculum de acuerdo con la necesidad de la empresa.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: Ingresar al módulo de Postulación/Postulantes y visualizará una lista de candidatos el cual podrá hacer clic en alguno de ello y mostrará su currículum. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores visualizar lista de candidatos que no han postulado a su oferta laboral.	

Tabla 39. Historia de usuario 24

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 24	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Listado de puestos de trabajo	ESTIMACIÓN: 4 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá visualizar una lista de puestos de trabajo para verificar la cantidad de puestos de trabajo que se registraron en el sistema.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: Ingresar al módulo de Proceso de Selección/ Configuración/ Puestos de trabajo. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores visualizar lista de puestos de trabajo registrados en el sistema.	

Tabla 40. Historia de usuario 25

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 25	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Filtrar búsqueda de candidatos	ESTIMACIÓN: 5 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá filtrar la búsqueda de los candidatos de acuerdo con el perfil que requiera la empresa para que muestre los candidatos ideales para el puesto laboral.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: Ingresar al módulo de Postulación/ Postulantes y utilizar los filtros como carrera profesional, entre otros. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores filtrar la lista de candidatos que se adecue a la necesidad del puesto laboral.	

Tabla 41. Historia de usuario 26

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 26	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Solicitudes de postulación	ESTIMACIÓN: 3 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá tener acceso a todas las solicitudes de postulación para clasificarlos en cuatro etapas, calificación inicial, primera entrevista, segunda entrevista y propuesta de contrato.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: Ingresar al módulo de Proceso de Selección/ Postulaciones/ Todas las solicitudes. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores visualizar todas las solicitudes de postulación para su respectiva clasificación.	

Tabla 42. Historia de usuario 27

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 27	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Gestionar el calendario	ESTIMACIÓN: 6 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá gestionar el calendario para programar y organizar entrevistas o reuniones.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: Ingresar al módulo de Calendario. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores crear dentro del calendario reuniones o entrevistas con los postulantes.	

Tabla 43. Historia de usuario 28

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 28	USUARIO: Postulante / Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Chat	ESTIMACIÓN: 9 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador / postulante podrá acceder a un chat para comunicarse en tiempo real y realizar consultas o coordinar fecha y hora de entrevistas o reuniones.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: Hacer clic en la parte superior derecha al ícono de la “nube de conversación”, posterior a ello hacer clic en “Nuevo mensaje” y buscar al reclutador o postulante que se requiera comunicarse. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los postulantes / reclutadores comunicarse entre si para cualquier coordinación o consulta.	

Tabla 44. Historia de usuario 29

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 29	USUARIO: Reclutador
NOMBRE DE HISTORIA: Informe	ESTIMACIÓN: 6 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El reclutador podrá visualizar un informe detallado sobre el análisis de reclutamiento para obtener tanto la cantidad de publicaciones como las medidas en las cuales se filtrarán como: Salario esperado, entre otros.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: Ingresar al módulo de Proceso de Selección / Informes / Análisis del Reclutamiento. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los reclutadores obtener un informe sobre el análisis de reclutamiento.	

Tabla 45. Historia de usuario 30

HISTORIA DE USUARIO (SISTEMA WEB)	
NÚMERO DE HU: 30	USUARIO: Postulante
NOMBRE DE HISTORIA: Archivar postulaciones	ESTIMACIÓN: 2 días
PRIORIDAD EN EL NEGOCIO: alta	RIESGO EN DESARROLLO: baja
PROGRAMADOR RESPONSABLE: Equipo Scrum	
DESCRIPCIÓN: El postulante podrá archivar sus postulaciones para una mejor organización y manteniendo las postulaciones vigentes.	
CRITERIO DE ACEPTACIÓN: CONDICIÓN: Ingresar al módulo de Postulación / Mis postulaciones, seleccionar la postulación y hacer clic en la opción Acción/ Archivar. RESULTADOS: El sistema web de la empresa permitirá a los postulantes archivar sus postulaciones que no se encuentran vigentes.	

- **Prototipos.**

Carolina tiene 25 años, estudió comunicaciones en la universidad, residente de San Isidro y especialista en lo que es liderazgo. Es comunicativa, sociable, le apasiona capacitar a grupos de personas emprendedoras con ganas de superación y espíritu de equipo.

Crear el Backlog Priorizado del producto

Entradas:

- Equipo principal de Scrum.
- Épica(s).
- Prototipos.

Herramientas:

- **Métodos de priorización de historias de usuario.**

Para esta sub-fase, se aplicará el método de priorización Moscow Prioritization Scheme (**MoSCoW**), que ayudará al equipo de desarrollo a entender cuáles son los requisitos críticos en donde se debe tener cuidado y ser muy observadores al realizar las pruebas.

El fin de este método es que el sistema no tenga errores.

Se clasifican de la siguiente manera:

Tabla 46. Prioridad

PRIORIDAD	
Alta <i>(Debe tener solución)</i>	H - MUST
Media <i>(Debería tener solución)</i>	S - SHOULD
Baja <i>(Podría tener solución)</i>	C - COULD
Futura Mejora <i>(No tendrá que solucionarse por el momento)</i>	W - WON'T

Fuente: Elaboración propia

Salidas:

- **Backlog Priorizado del Producto.**

Tabla 47. Backlog Priorizado del Producto

ID	NOMBRE DE HISTORIA DE USUARIO	PRIORIDAD	TIEMPO ESTIMADO (DÍAS)	RESPONSABLE
H-01	Pantalla de Inicio	MUST	8	EQUIPO SCRUM
H-02	Bolsa de Trabajo	MUST	5	EQUIPO SCRUM
H-03	Registro de empresas	MUST	9	EQUIPO SCRUM
H-04	Contáctenos	SHOULD	6	EQUIPO SCRUM
H-05	Iniciar sesión	MUST	3	EQUIPO SCRUM
H-06	Recuperar Contraseña	MUST	4	EQUIPO SCRUM
H-07	Registrar el Curriculum Vitae	MUST	10	EQUIPO SCRUM
H-08	Postular a un puesto laboral	MUST	12	EQUIPO SCRUM
H-09	Listado de Postulaciones	MUST	10	EQUIPO SCRUM
H-10	Gestionar tipos de habilidades	MUST	3	EQUIPO SCRUM
H-11	Gestionar perfiles profesionales	MUST	3	EQUIPO SCRUM
H-12	Crear razones de rechazo de candidato	MUST	3	EQUIPO SCRUM
H-13	Búsqueda de razones de rechazo de candidato	SHOULD	6	EQUIPO SCRUM
H-14	Eliminar razones de rechazo de candidato	SHOULD	6	EQUIPO SCRUM
H-15	Gestionar departamentos de la empresa	MUST	3	EQUIPO SCRUM

H-16	Crear publicación de oferta laboral	MUST	10	EQUIPO SCRUM
H-17	Publicar ofertas laborales	MUST	9	EQUIPO SCRUM
H-18	Gestionar cuestionarios de evaluación	MUST	4	EQUIPO SCRUM
H-19	Previsualizar los cuestionarios de evaluación.	MUST	2	EQUIPO SCRUM
H-20	Comparar postulantes	MUST	4	EQUIPO SCRUM
H-21	Cambiar color del marco de una publicación laboral	COULD	4	EQUIPO SCRUM
H-22	Reclutamiento Finalizado	MUST	4	EQUIPO SCRUM
H-23	Listado de candidatos	MUST	2	EQUIPO SCRUM
H-24	Listado de puestos de trabajo	MUST	4	EQUIPO SCRUM
H-25	Filtrar búsqueda de candidatos	MUST	5	EQUIPO SCRUM
H-26	Solicitudes de postulación	MUST	3	EQUIPO SCRUM
H-27	Gestionar el calendario	SHOULD	6	EQUIPO SCRUM
H-28	Chat	MUST	9	EQUIPO SCRUM
H-29	Informe	SHOULD	6	EQUIPO SCRUM
H-30	Archivar postulaciones	COULD	2	EQUIPO SCRUM

Fuente: Elaboración propia

Tabla 48. Criterios de Aceptación

ID	Criterio de aceptación
H-01	<ul style="list-style-type: none"> • Visualizar una interfaz de inicio con el logo de la empresa. • Tener opciones para registrarse como reclutador o postulante. • Tener un menú con las siguientes opciones: Inicio, Contáctenos, Bolsa de trabajo, registro de empresa. • Tener una opción para loguearse. • Visualizar la dirección de la empresa y sus redes sociales.
H-02	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar un formulario de registro de postulante con los siguientes campos: Apellidos y Nombres, Correo Electrónico, Documento de Identidad y Celular. • Tener una opción para enviar el formulario de registro y de forma automática generar un usuario y contraseña. • Los campos obligatorios son: Apellidos y Nombres, Correo electrónico y Documento de Identidad. • Mostrar un mensaje de “Bienvenido”.
H-03	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar un formulario de registro de empresas con los siguientes campos: RUC, Empresa, Dirección, DNI, Contacto, Email y Celular • Tener una opción para enviar el formulario de registro y de forma automática generar un usuario y contraseña. • Los campos obligatorios son: Apellidos y Nombres, Correo electrónico y Documento de Identidad. • Mostrar un mensaje de “Bienvenido”.
H-04	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar un formulario de registro con los siguientes campos: Su nombre, Número de teléfono, Correo electrónico, Su empresa, Asunto y Su pregunta. • Tener la opción para enviar la consulta. • Mostrar un mensaje de agradecimiento por el envío de su consulta.
H-05	<ul style="list-style-type: none"> • Debe contar con los siguientes campos para el inicio de sesión: Usuario y Contraseña.

	<ul style="list-style-type: none"> • El usuario debe ser el DNI. • Contar con una opción para iniciar sesión. • Tener una opción para recuperar contraseña.
H-06	<ul style="list-style-type: none"> • Debe solicitar el correo electrónico. • Contar con una opción para confirmar la recuperación de contraseña. • Mostrar una opción para volver al inicio de sesión. • Mostrar el siguiente mensaje en caso el correo sea incorrecto: “Restablecimiento de contraseña: usuario o correo electrónico no válido”.
H-07	<ul style="list-style-type: none"> • Debe contar con un formulario donde debe ingresar los datos personales, datos de domicilio y datos académicos. • Permitir al postulante subir su currículum vitae en formato PDF. • Debe permitir al postulante agregar su experiencia laboral. • Debe permitir al postulante agregar su la formación académica. • Debe permitir al postulante agregar sus habilidades / conocimientos. • Debe permitir el subir el certificado de la habilidad / conocimiento que el postulante ingrese. • Debe permitir al postulante agregar una foto de perfil.
H-08	<ul style="list-style-type: none"> • Debe tener una interfaz donde muestre la publicación con la descripción del puesto laboral. • Visualizar las etiquetas de: Perfil profesional, Habilidades requeridas y Carreras Profesionales. • Tener la opción para postular con nombre “¡Aplicar Ahora!” • Mostrar un mensaje de “¡Muchas gracias por tu postulación!”
H-09	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar una opción dentro del módulo “Puestos de trabajo” donde direcciona a la lista de postulantes de una oferta laboral en específica. • Listar a los postulantes que se encuentran en una calificación inicial. • Tener una funcionalidad de filtros y búsqueda personalizada.
H-10	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar una interfaz con la lista de tipos de habilidades con las siguientes columnas: Nombre y Habilidades. • Contar con una opción para poder crear un tipo de habilidad.

	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar un formulario de “Nueva habilidad” donde cuente con dos secciones: Habilidades y Niveles. • Mostrar una lista final de los niveles que se registran con su respectivo progreso. • Contar con opciones para poder editar y eliminar las habilidades. • Tener una funcionalidad de filtros y búsqueda personalizada. • Contar con una opción para descargar en Excel la lista de habilidades creadas en el sistema.
H-11	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar una interfaz con la lista de perfiles profesionales con la siguiente columna “Perfil” • Contar con una opción para poder crear un perfil profesional. • Mostrar un formulario de “Nuevo Perfil Profesional” donde cuente un campo tipo texto llamado “Perfil”. • Tener una opción para poder Guardar o Descartar registro de nuevo perfil. • Contar con opciones para poder editar y eliminar perfiles profesionales. • Tener una funcionalidad de filtros y búsqueda personalizada. • Contar con una opción para descargar en Excel la lista de perfiles profesionales creadas en el sistema.
H-12	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar una lista con la descripción de las razones de rechazo de candidato. • Tener opciones para “Guardar” o “Descartar” registro. • Contar con opciones para poder editar y eliminar razones de rechazo de candidato. • Tener una funcionalidad de filtros y búsqueda personalizada. • Contar con una opción para descargar en Excel la lista de las razones de rechazo de candidato creadas en el sistema.
H-13	<ul style="list-style-type: none"> • Tener una funcionalidad de filtros y búsqueda personalizada.
H-14	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con la funcionalidad para eliminar las razones de rechazo de candidato.

H-15	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar una interfaz con la lista de departamentos de la empresa con las siguientes columnas: Nombre a Mostrar, Compañía, Gerente y Departamento Padre. • Contar con una opción para poder crear un departamento de la empresa. • Mostrar un formulario de creación con los siguientes campos: Nombre del departamento, Gerente, Departamento padre y Compañía. • Tener opciones para “Guardar” o “Descartar” registro. • Contar con una opción para descargar en Excel la lista de departamentos creados en el sistema.
H-16	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar la opción “Crear” dentro del módulo “Puestos de trabajo”. • Mostrar un formulario para la creación del nombre del puesto laboral, cuyo campo está definido como “Puesto de trabajo”. • Tener opciones para “Crear” o “Descartar” registro de puesto laboral. • Contar con opciones para poder editar y eliminar puestos laborales. • Mostrar un formulario sobre el detalle del puesto laboral, teniendo las siguientes secciones: Puesto de trabajo, Descripción del trabajo, Carreras y Perfil profesional y Habilidades requeridas. • Tener opciones para “Guardar” o “Descartar” registro del detalle del puesto laboral. • Contar con opciones de: Detener reclutamiento, Buscar Match, Actualizar Web. • Permitir visualizar las postulaciones, documentos y Match.
H-17	<ul style="list-style-type: none"> • Dentro del módulo de Puesto de trabajo, deberá figurar el puesto laboral con un botón para “Activar” y “Desactivar” en la parte inferior izquierda. • Al activarlo deberá etiquetarse el puesto como “Publicado”. • Por defecto debe estar desactivado el botón de publicación.
H-18	<ul style="list-style-type: none"> • Dentro la sección de “Puestos de trabajo”, debe mostrar la opción “Crear un formulario para la entrevista”.

	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar un formulario de entrevista donde se muestran las siguientes secciones: Título de la encuesta, Cuestionario, Descripción y Opciones. • Debe permitir ingresar de manera textual la pregunta y elegir el tipo de pregunta que tendrá. • Tener opción para “Iniciar Encuesta”, “Prueba” e “Imprimir”. • Visualizar las respuestas de los postulantes. • Tener opción para poder compartir la evaluación.
H-19	<ul style="list-style-type: none"> • La opción de “Prueba” debe ser como una vista preliminar del cómo se mostraría la prueba. • Mostrar una interfaz aparte con la previsualización de la encuesta.
H-20	<ul style="list-style-type: none"> • Visualizar en tiempo real la cantidad de postulantes inscritos en el puesto laboral. • De forma automática deberá asignarle un valor de tipo porcentaje en un rango de 100 – 0. • Debe existir un botón para abrir el currículum del postulante.
H-21	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir cambiar el color del marco de la publicación laboral.
H-22	<ul style="list-style-type: none"> • Desde el módulo de Puestos de Trabajo, ubicando dentro de las opciones del puesto laboral creado hay una opción para culminar el reclutamiento.
H-23	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar una lista de candidatos. • Visualizar el curriculum del candidato haciendo clic en su nombre y apellido.
H-24	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar una interfaz con la lista de todos los puestos de trabajo creados por el reclutador con las siguientes columnas: Puesto de trabajo, Departamento, Número actual de empleados, Número empleados esperados, Pronóstico de empleados totales, Empleados contratados y Estado. • Tener una funcionalidad de filtros y búsqueda personalizada.
H-25	<ul style="list-style-type: none"> • Tener una funcionalidad de filtros y búsqueda personalizada.
H-26	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar una interfaz donde se muestren todas las solicitudes de postulación.

	<ul style="list-style-type: none"> • Tener 4 columnas: Calificación Inicial, Primera Entrevista, Segunda Entrevista y Propuesta de contrato; el cuál se puede arrastrar la solicitud del postulante de forma manual para un mejor seguimiento y estado en el que se encuentra el postulante.
H-27	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar una interfaz de calendario. • Permite crear nuevas reuniones. • Mostrar formulario de registro de reunión: Asunto de la reunión, Participantes, Comienza el, Duración, Etiquetas, Recordatorios, Ubicación, Todo el día (Checkbox) y Descripción. • Filtrar por Día, Mes o Año. • Tener funcionalidades de edición y eliminación.
H-28	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar una interfaz de chat. • Visualizar las siguientes secciones: Todos, Chats y canales. • Visualizar la lista de chats recientes. • Tener una opción de nuevo mensaje y permitir la búsqueda de nuevos contactos registrados previamente en el sistema.
H-29	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar una interfaz de informe. • Tener una funcionalidad de filtros y búsqueda personalizada. • Se pueden presentar con gráficos de tipo: barras, líneas y circular.
H-30	<ul style="list-style-type: none"> • Tener la función de archivar las postulaciones.

DESARROLLO DE SPRINTS

SPRINT 01:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT 1

SPRINT 01		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-01	Pantalla de Inicio	MUST
H-02	Bolsa de Trabajo	MUST

TAREAS DE HU-01

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-01	Pantalla de Inicio	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de la pantalla principal		2 Hrs
Visualización del logo de la empresa		1 Hrs
Información sobre la empresa e inserción de imágenes		2 Hrs
Enlazar redes sociales de la empresa		1 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

TAREAS DE HU-02

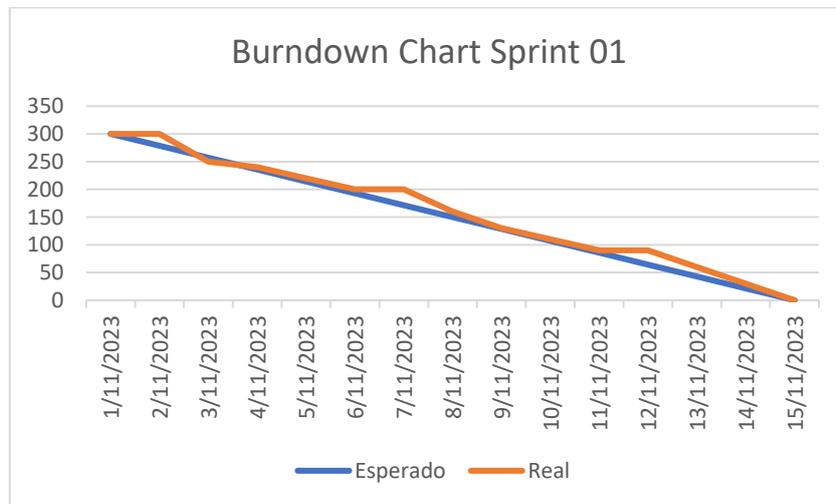
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-02	Bolsa de Trabajo	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de la pantalla del menú bolsa de trabajo		2 Hrs
Formulario de registro de postulante		1 Hrs
Envío de formulario de registro		2 Hrs
Enlazar número de documento y cuenta de correo		1 Hrs

Generar usuario y contraseña	2 Hrs
Pruebas de usabilidad	2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 1

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 1, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 02, 07 y 12, pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 8. Burndown Chart Sprint 01



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 1.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 9. Acta de reunión N°1

ACTA DE REUNION N°1

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

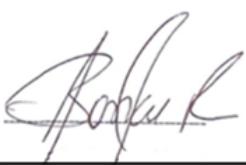
Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Diaz
Stakeholder	Alejandro Bances

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con los módulos solicitados en los requerimientos: Pantalla de Inicio y Bolsa de Trabajo, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-01	Pantalla de Inicio	MUST	HECHO
H-02	Bolsa de Trabajo	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 1 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.


Firma del producto Owner


Firma del Stakeholder

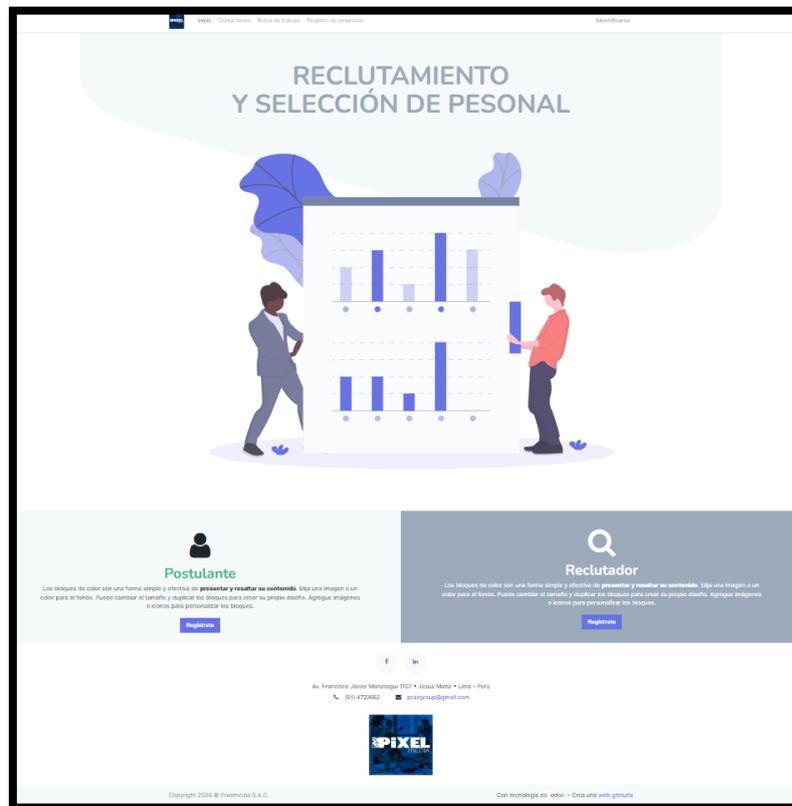
Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 1

SPRINT 1		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.	La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.	Recalculuar la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team

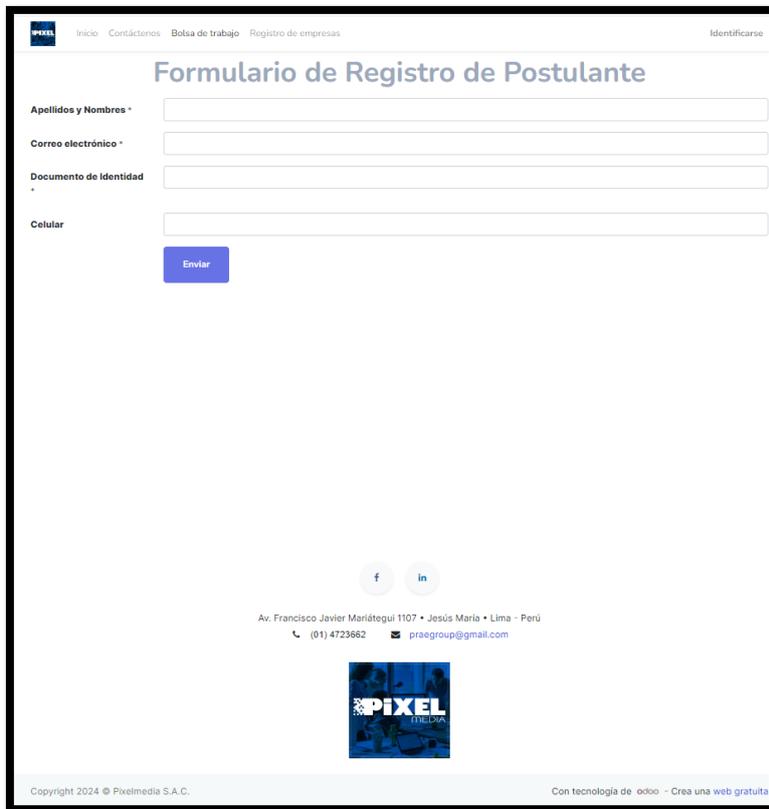
ENTREGA DEL SPRINT 1

Figura 10. Pantalla de Inicio



Fuente: Elaboración propia

Figura 11. Bolsa de Trabajo



Fuente: Elaboración propia

SPRINT 02:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT 2

SPRINT 02		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-03	Registro de empresas	MUST

TAREAS DE HU-03

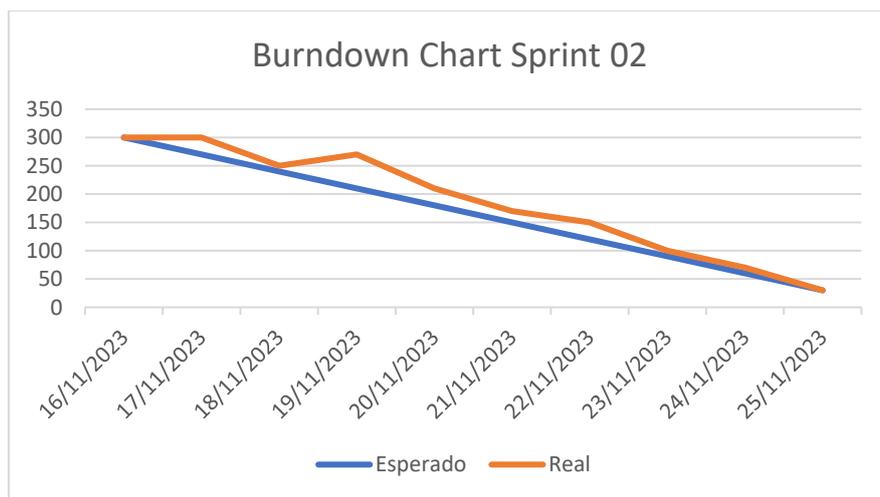
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-03	Registro de empresas	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)

Interfaz de la pantalla del menú registro de empresas	2 Hrs
Insertar imágenes	1 Hrs
Envío de formulario de registro	2 Hrs
Enlazar número de documento y cuenta de correo	1 Hrs
Generar usuario y contraseña	2 Hrs
Pruebas de usabilidad	2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 2

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 2, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 16 y 18, pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 12. Burndown Chart Sprint 02



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 2.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 13. Acta de reunión N°2

ACTA DE REUNION N°2

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Diaz
Stakeholder	Alejandro Bances

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con el módulo solicitado en los requerimientos: Registro de empresas, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-03	Registro de empresas	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 2 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.


Firma del producto Owner


Firma del Stakeholder

Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 2

SPRINT 2		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

ENTREGA DEL SPRINT 2

Figura 14. Registro de Empresas

Fuente: Elaboración propia

SPRINT 03:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT 3

SPRINT 03		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-05	Iniciar sesión	MUST
H-06	Recuperar Contraseña	MUST

TAREAS DE HU-05

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-05	Iniciar sesión	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de inicio de sesión		2 Hrs
Configuración con la conexión de BD		2 Hrs
Autenticación de credenciales		2 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

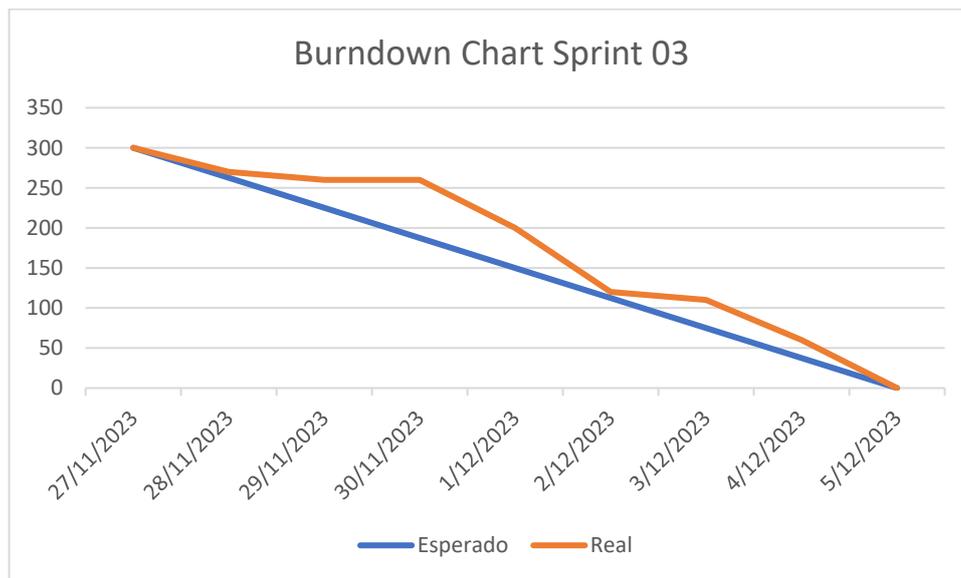
TAREAS DE HU-06

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-06	Recuperar Contraseña	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de recuperación de contraseña		1 Hrs
Configuración para generar un token de recuperación		4 Hrs
Validación de formulario para el campo de usuario		2 Hrs
Envío de correo con el enlace de recuperación		2 Hrs
Pantalla de ingreso para la nueva contraseña		1 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 3

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 3, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 28, 29 y 02, pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 15. Burndown Chart Sprint 03



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 3.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 16. Acta de reunión N°3

ACTA DE REUNION N°3

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Diaz

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con los módulos solicitados en los requerimientos: Iniciar sesión y Recuperar Contraseña, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-05	Iniciar sesión	MUST	HECHO
H-06	Recuperar Contraseña	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 3 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.



Firma del producto Owner

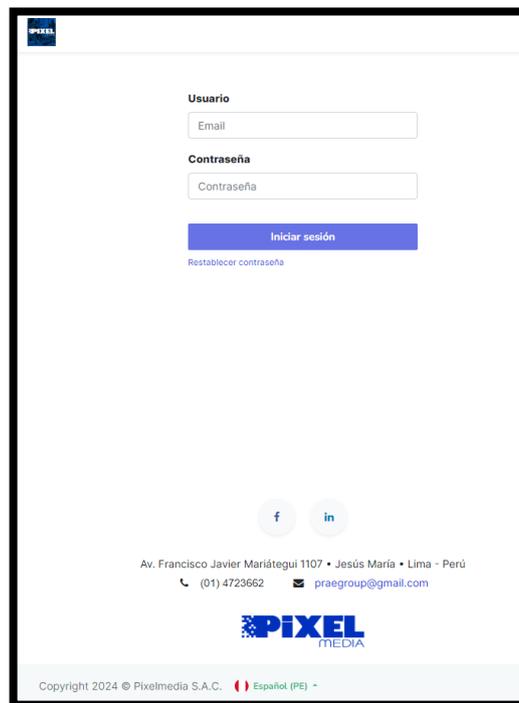
Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 3

SPRINT 3		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.	La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.	Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team

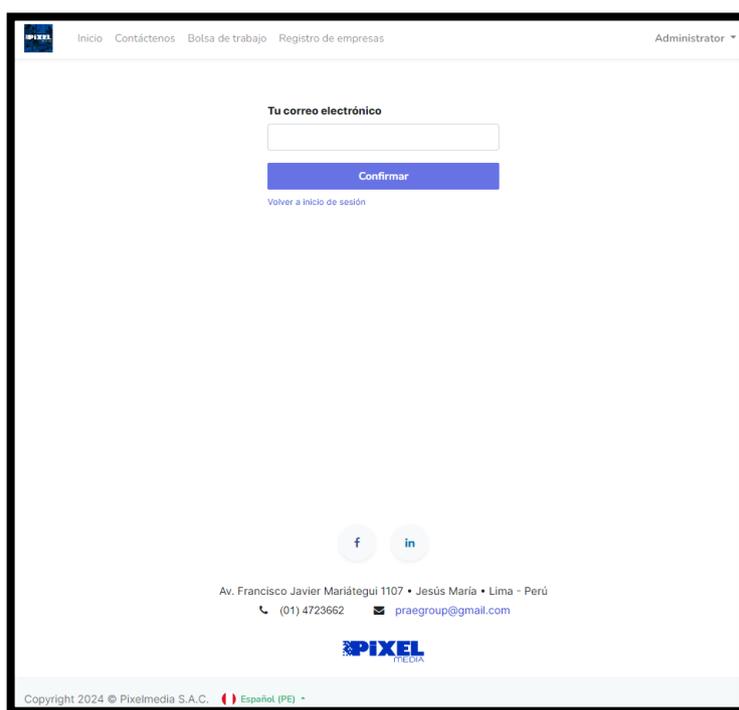
ENTREGA DEL SPRINT 3

Figura 17. Inicio de Sesión



Fuente: Elaboración propia

Figura 18. Recuperar Contraseña



Fuente: Elaboración propia

SPRINT 04:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT 4

SPRINT 04		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-07	Registrar el Curriculum Vitae	MUST

TAREAS DE HU-07

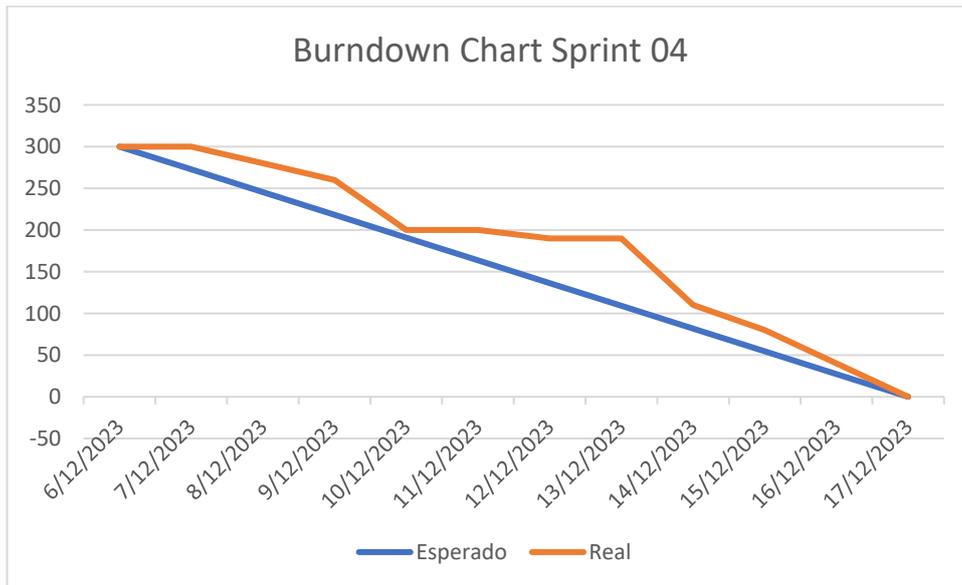
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-07	Registrar el Curriculum Vitae	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de registro de curriculum vitae		2 Hrs

Formulario de registro con campos de datos personales, experiencia laboral, educación, habilidades, y otros detalles	8 Hrs
Funcionalidad de adjuntar archivos	1 Hrs
Funcionalidad de guardar registro de curriculum vitae	2 Hrs.
Pruebas de usabilidad	2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 4

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 4, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 07, 10 y 11, pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 19. Burndown Chart Sprint 04



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 4.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 20. Acta de reunión N°4

ACTA DE REUNION N°4

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Diaz

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con el módulo solicitado en los requerimientos: Registrar el Curriculum Vitae, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-07	Registrar el Curriculum Vitae	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 4 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.



Firma del producto Owner

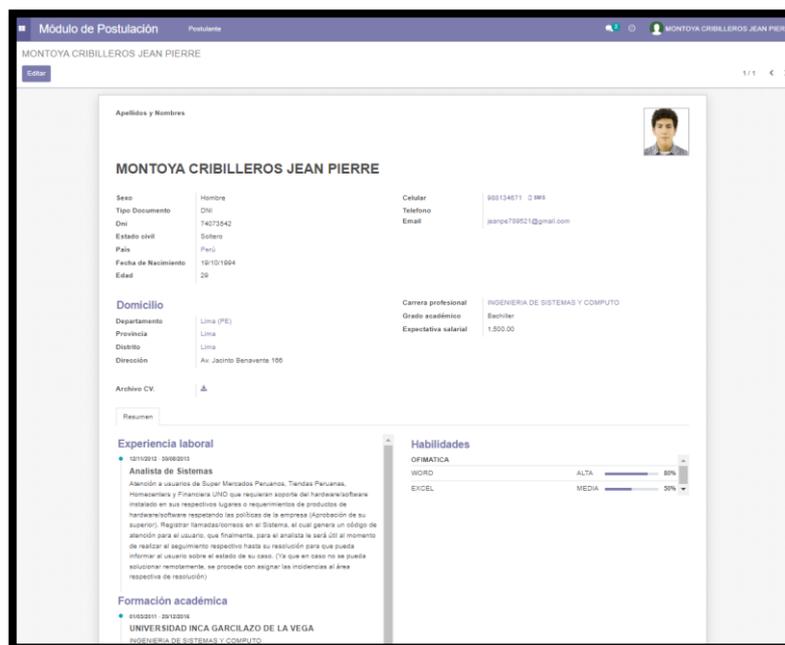
Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 4

SPRINT 4		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalculer la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

ENTREGA DEL SPRINT 4

Figura 21. Registrar el Currículum Vitae



Fuente: Elaboración propia

SPRINT 05:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 05		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-08	Postular a un puesto laboral	MUST

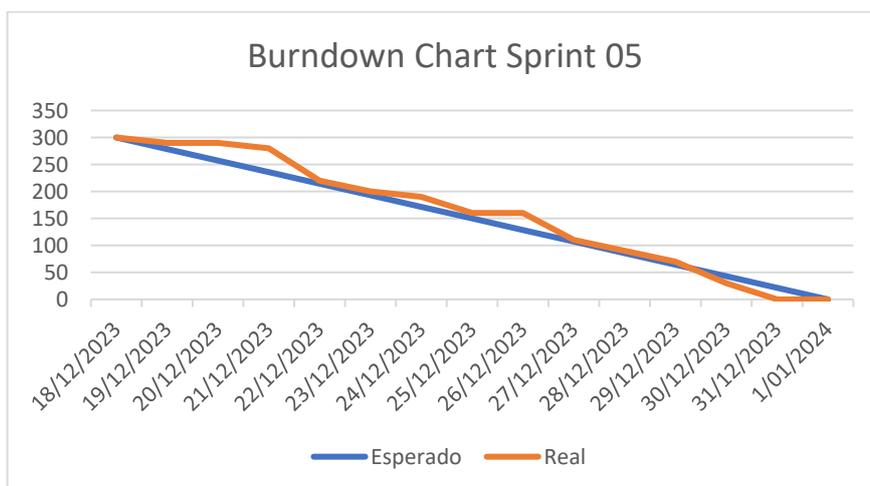
TAREAS DE HU-08

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-08	Postular a un puesto laboral	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de postulación de puesto laboral		3 Hrs
Visualización de puesto laboral		1 Hrs
Configurar notificación de postulación exitosa		4 Hrs.
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 5

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 5, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 19, 22 y 24, pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 22. Burndown Chart Sprint 05



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 5.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 23. Acta de reunión N°5

ACTA DE REUNION N°5

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Díaz

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con el módulo solicitado en los requerimientos: Postular a un puesto laboral, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-08	Postular a un puesto laboral	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 5 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.


Firma del producto Owner

Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 5

SPRINT 5		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.	La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.	Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team

ENTREGA DEL SPRINT 5

Figura 24. Postular a un puesto laboral

[Inicio](#) [Contáctenos](#) [Bolsa de trabajo](#) [Registro de empresas](#) administrador postulante ▾

[Inicio](#) / [ANALISTA DE CALIDAD](#)

ANALISTA DE CALIDAD

LIMA, Perú ¡Aplicar ahora!

Actualmente nos encontramos en búsqueda de (08) Analista de Calidad Funcionales Junior que se integren a nuestro equipo en un importante proyecto.

¿Cuál es el perfil ideal que estamos buscando?

- Profesional Técnico o Bachiller de las carreras de Ingeniería de Sistemas, Informática, Ciencias de la Computación y/o afines.
- Experiencia de 1 año como Analista de Calidad o analista de pruebas.
- Certificación ISTQB (indispensable)

¿Qué vamos a ofrecerte como parte del equipo?

- Remuneración en planilla con todas las condiciones de ley.
- Beneficios corporativos a través de nuestra plataforma de descuentos.
- Capacitaciones constantes acorde a tu línea de carrera y otras de interés general (plataformas de e-learning).
- La oportunidad de participar en retos altamente innovadores.
- Línea de carrera.

Perfil Profesional:

INGENIERIA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA

Habilidades requeridas:

OFIMÁTICA

EXCEL - WORD

Carreras Profesionales:

INGENIERIA DE SISTEMAS Y COMPUTO

Empresa

PIXELMEDIA S.A.C

Departamento

Lugar

LIMA

¡Aplicar ahora!

f
in

Av. Francisco Javier Mariátegui 1107 • Jesús María • Lima - Perú
 ☎ (01) 4723662 ✉ praegroup@gmail.com

Fuente: Elaboración propia

SPRINT 06:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 06		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-09	Listado de Postulaciones	MUST

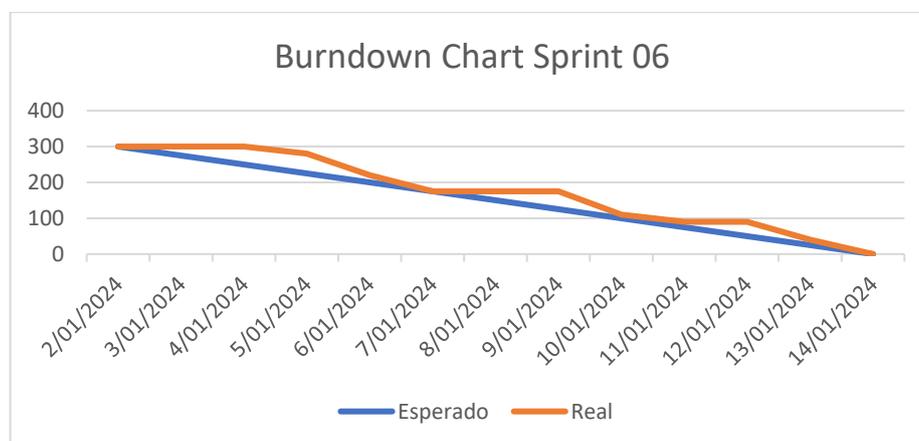
TAREAS DE HU-09

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-09	Listado de Postulaciones	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de listado de postulaciones		2 Hrs
Funcionalidades de filtro y búsqueda		3 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 6

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 6, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 01, 02, 03, 07 y 11, pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 25. Burndown Chart Sprint 06



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 6.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 26. Acta de reunión N°6

ACTA DE REUNION N°6

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.
Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Diaz

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con el módulo solicitado en los requerimientos: Lista de postulaciones, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-09	Lista de Postulaciones	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 6 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.



Firma del producto Owner

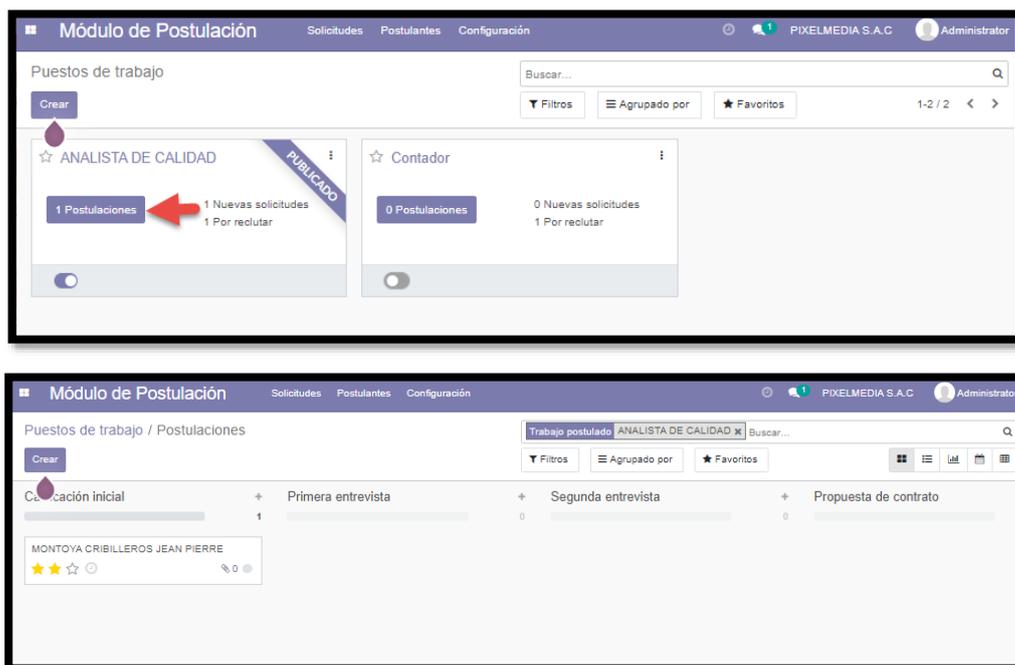
Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 6

SPRINT 6		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

ENTREGA DEL SPRINT 6

Figura 27. Lista de postulaciones



Fuente: Elaboración propia

SPRINT 07:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 07		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-10	Gestionar tipos de habilidades	MUST
H-11	Gestionar perfiles profesionales	MUST

TAREAS DE HU-10

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-10	Gestionar tipos de habilidades	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de tipos de habilidades		2 Hrs
Formulario de registro tipos de habilidades		1 Hrs
Funcionalidad de guardar, editar y eliminar		3 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

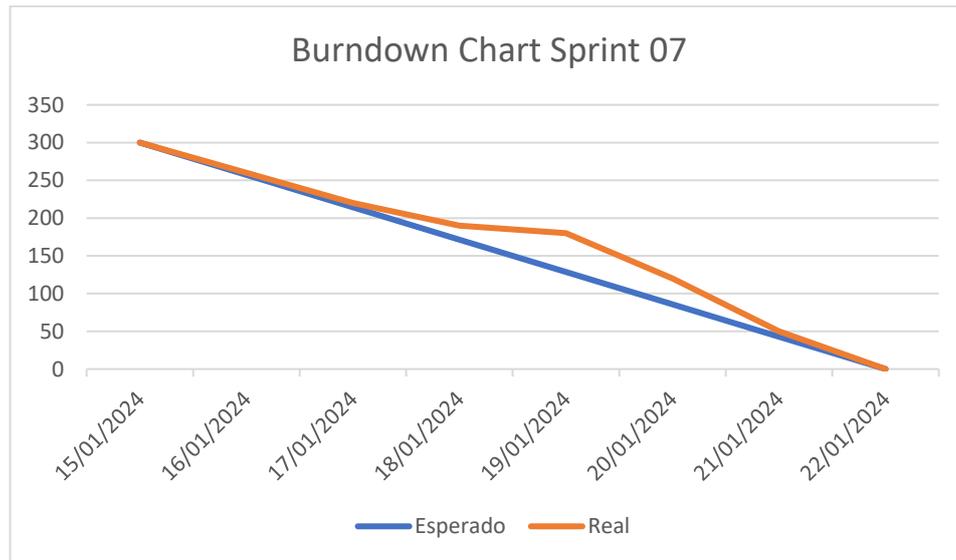
TAREAS DE HU-11

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-10	Gestionar perfiles profesionales	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de perfiles profesionales		2 Hrs
Formulario de creación de perfiles profesionales		1 Hrs
Funcionalidad de guardar, editar y eliminar		3 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 7

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 7, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 18, pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 28. Burndown Chart Sprint 07



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 7.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 29. Acta de reunión N°7

ACTA DE REUNION N°7

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Diaz

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con los módulos solicitados en los requerimientos: Gestionar tipos de habilidades y Gestionar tipos de profesionales, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-10	Gestionar tipos de habilidades	MUST	HECHO
H-11	Gestionar tipos de profesionales	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 7 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.



Firma del producto Owner

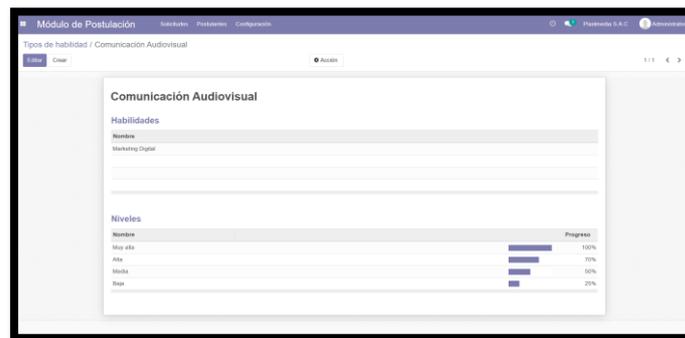
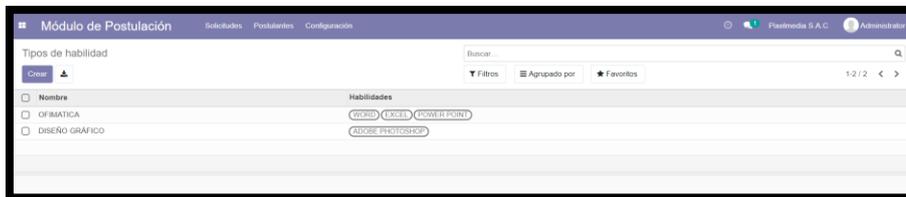
Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 7

SPRINT 7		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

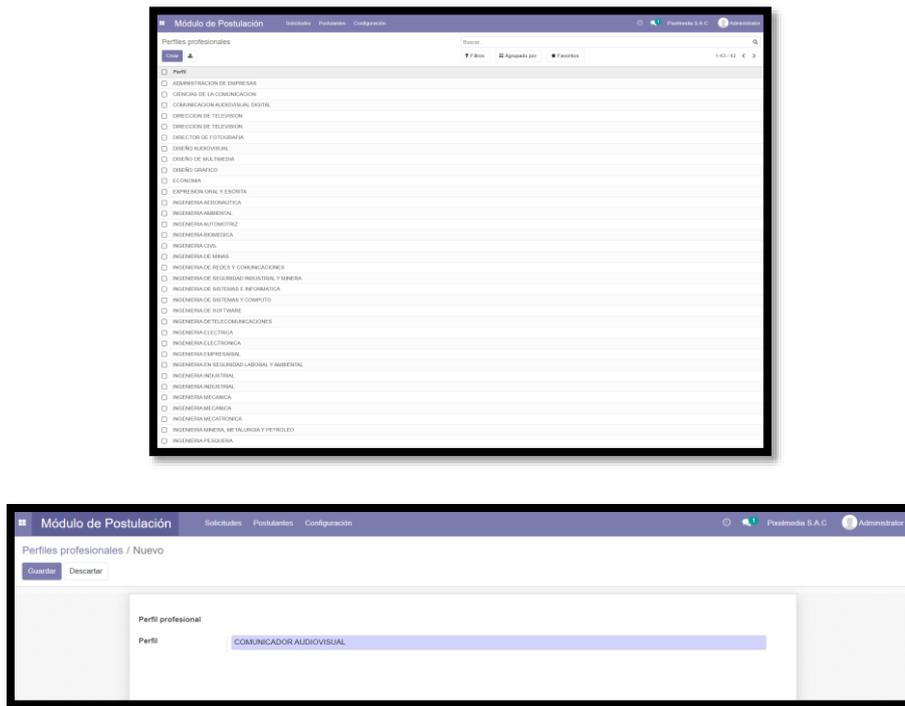
ENTREGA DEL SPRINT 7

Figura 30. Gestionar tipo de Habilidades



Fuente: Elaboración propia

Figura 31. Gestionar perfiles profesionales



Fuente: Elaboración propia

SPRINT 08:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 08		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-12	Crear razones de rechazo de candidato	MUST
H-15	Gestionar departamentos de la empresa	MUST

TAREAS DE HU-12

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-12	Crear razones de rechazo de candidato	MUST

TAREAS	TIEMPO (HORAS)
Interfaz de razones de rechazo de candidato	1 Hrs
Formulario de creación de razones de rechazo de candidato	1 Hrs
Funcionalidad de guardar, editar y eliminar	3 Hrs
Pruebas de usabilidad	2 Hrs

TAREAS DE HU-15

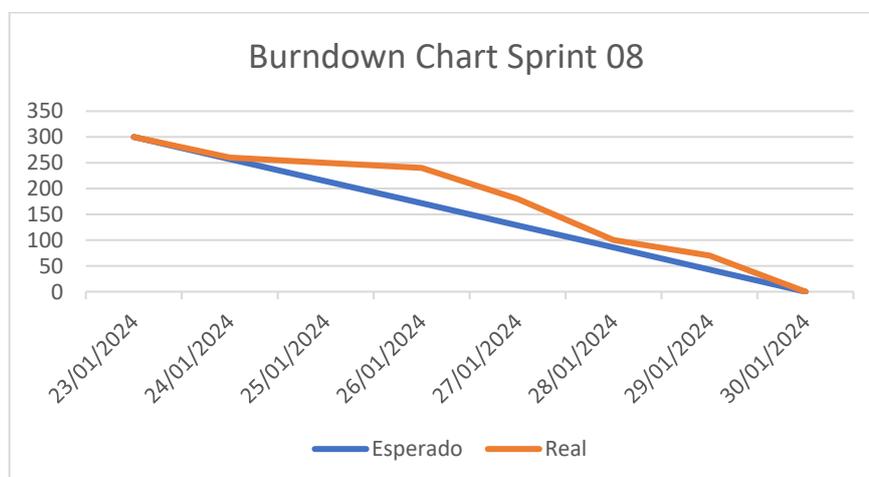
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-15	Gestionar departamentos de la empresa	MUST

TAREAS	TIEMPO (HORAS)
Interfaz de departamentos de la empresa	1 Hrs
Formulario de creación de departamentos de la empresa	1 Hrs
Funcionalidad de guardar, editar y eliminar	3 Hrs
Pruebas de usabilidad	2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 8

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 8, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 25, pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 32. Burndown Chart Sprint 08



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 8.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 33. Acta de reunión N°8

ACTA DE REUNION N°8

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.
Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Díaz

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con los módulos solicitados en los requerimientos: Crear razones de rechazo de candidato y Gestionar departamentos de la empresa, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-12	Crear razones de rechazo de candidato	MUST	HECHO
H-15	Gestionar departamentos de la empresa	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 8 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.



Firmá del producto Owner

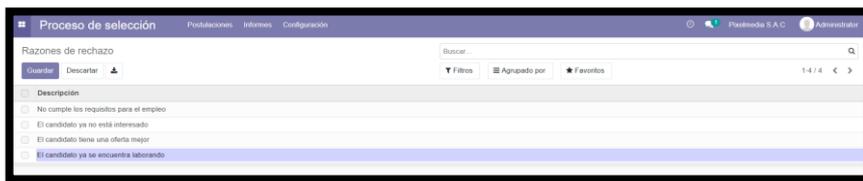
Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 8

SPRINT 8		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

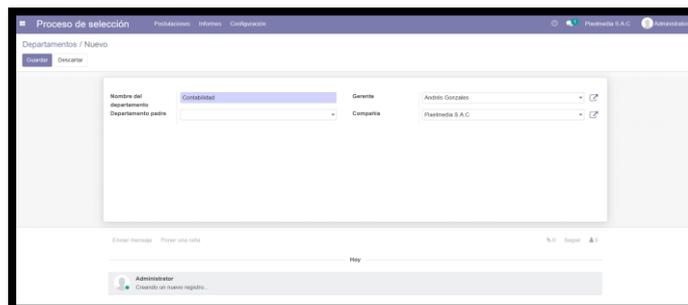
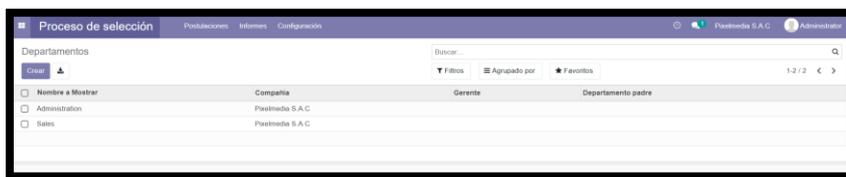
ENTREGA DEL SPRINT 8

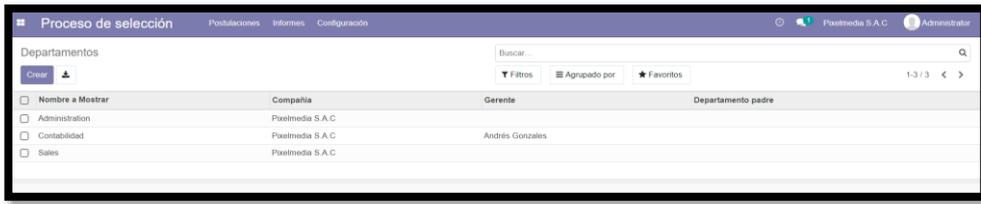
Figura 34. Crear razones de rechazo de candidato



Fuente: Elaboración propia

Figura 35. Gestionar departamentos de la empresa





Fuente: Elaboración propia

SPRINT 09:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 09		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-16	Crear publicación de oferta laboral	MUST

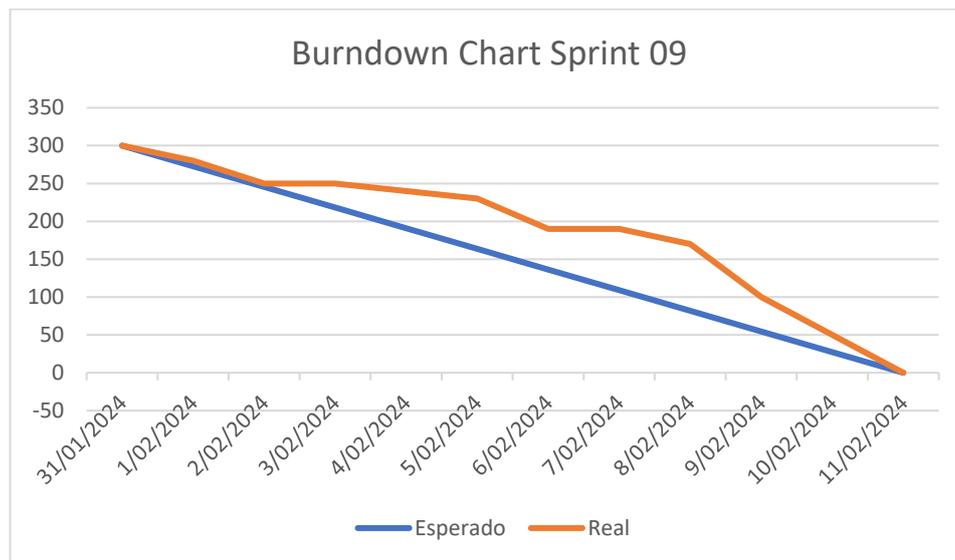
TAREAS DE HU-16

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-16	Crear publicación de oferta laboral	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de creación de puesto de trabajo		1 Hrs
Interfaz de la descripción del trabajo		2 Hrs
Configuración con el perfil profesional y habilidades requeridas		8 Hrs
Funcionalidades para Guardar o Descartar la publicación de oferta laboral		2 Hrs
Pruebas de usabilidad		3 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 9

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 9, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 03, 06 y 07 pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 36. Burndown Chart Sprint 09



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 9.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 37. Acta de reunión N°9

ACTA DE REUNION N°9

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Díaz

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con el módulo solicitado en los requerimientos: Crear publicación de oferta laboral, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-16	Crear publicación de oferta laboral	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 9 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.



Firma del producto Owner

Fuente: Elaboración propia

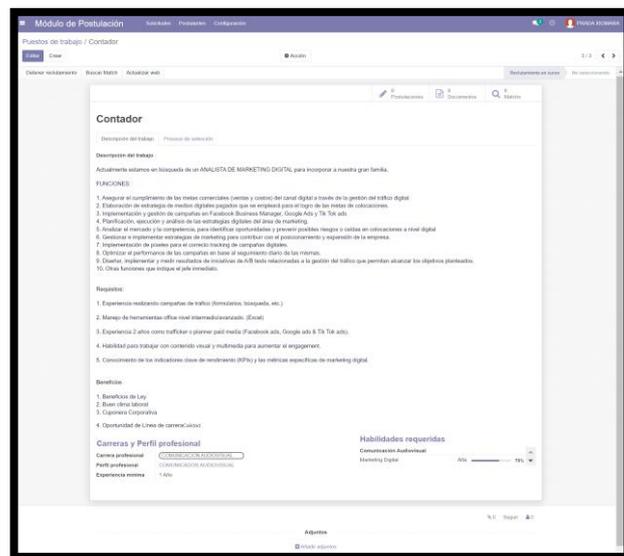
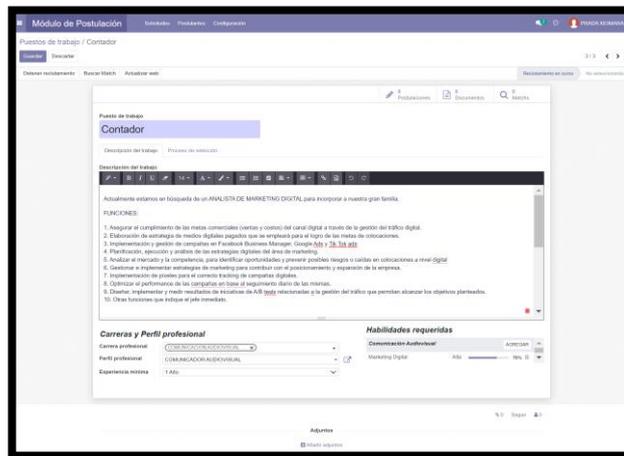
SPRINT RETROSPECTIVE 9

SPRINT 9		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google	La estimación del esfuerzo requerido para	Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación

<p>drive, Google Meet, WhatsApp.</p> <p>Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>constante por parte del Development Team</p>
--	--	---

ENTREGA DEL SPRINT 9

Figura 38. Crear publicación de oferta laboral



Fuente: Elaboración propia

SPRINT 10:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 10		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-17	Publicar ofertas laborales	MUST

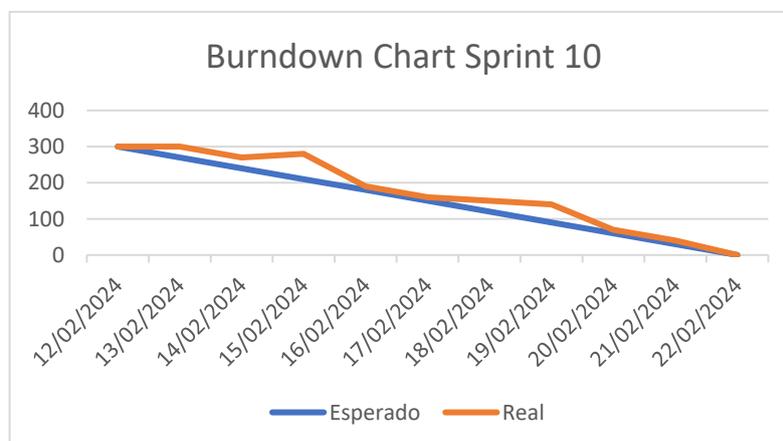
TAREAS DE HU-17

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-17	Publicar ofertas laborales	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Funcionalidad para activar y desactivar publicación laboral		1 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 10

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 10, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 13 y 17 pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 39. Burndown Chart Sprint 10



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 10.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 40. Acta de reunión N°10

ACTA DE REUNION N°10

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

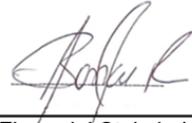
Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Díaz
Stakeholder	Alejandro Bances

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con el módulo solicitado en los requerimientos: Publicar ofertas laborales, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-17	Publicar ofertas laborales	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 10 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.


Firma del producto Owner


Firma del Stakeholder

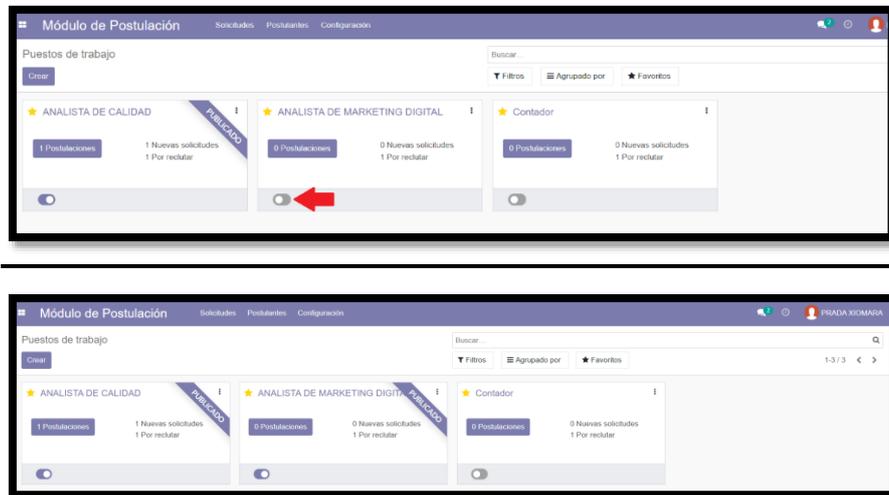
Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 10

SPRINT 10		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

ENTREGA DEL SPRINT 10

Figura 41. Publicar ofertas laborales



Fuente: Elaboración propia

SPRINT 11:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 11		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-18	Gestionar cuestionarios de evaluación	MUST
H-19	Previsualizar los cuestionarios de evaluación.	MUST

TAREAS DE HU-18

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-18	Gestionar cuestionarios de evaluación	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de gestión de cuestionarios		2 Hrs
Formularios para crear, editar y eliminar cuestionarios		7 Hrs
Funciones de adicionar, editar y eliminar preguntas dentro del cuestionario		5 Hrs
Visualizar lista con los cuestionarios		2 Hrs
Pruebas de usabilidad		4 Hrs

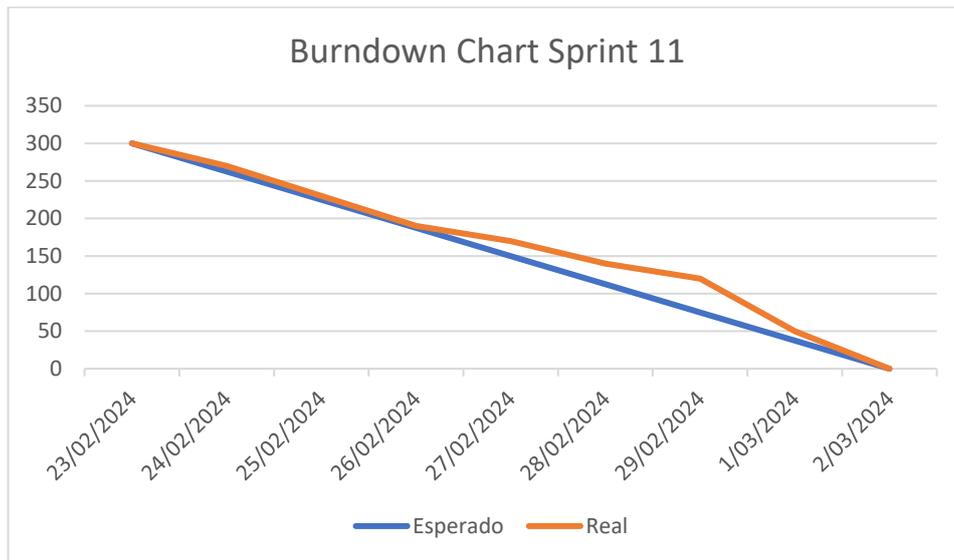
TAREAS DE HU-19

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-19	Previsualizar los cuestionarios de evaluación.	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de previsualización de cuestionarios		2 Hrs
Verificar que las preguntas y respuestas se muestren correctamente		2 Hrs
Pruebas de usabilidad		3 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 11

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 11, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 27 pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 42. Burndown Chart Sprint 11



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 11.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 43. Acta de reunión N°11

ACTA DE REUNION N°11

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.
Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Diaz
Stakeholder	Alejandro Bances

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con los módulos solicitados en los requerimientos: Gestionar cuestionarios de evaluación y Previsualizar los cuestionarios de evaluación, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-18	Gestionar cuestionarios de evaluación	MUST	HECHO
H-19	Previsualizar los cuestionarios de evaluación	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 11 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Firma del producto Owner

Firma del Stakeholder

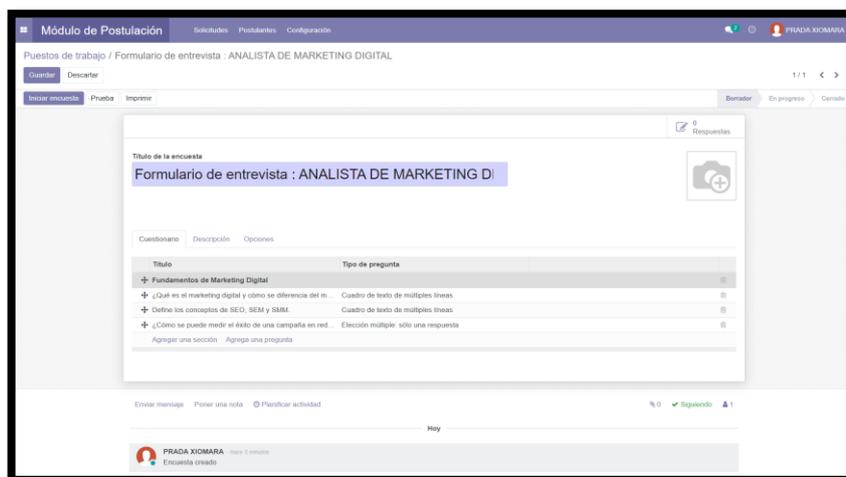
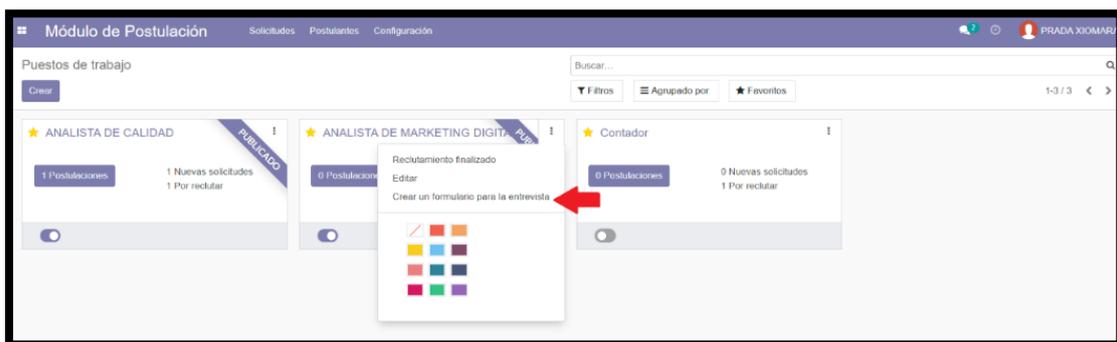
Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 11

SPRINT 11		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

ENTREGA DEL SPRINT 11

Figura 44. Gestionar cuestionarios de evaluación



Fuente: Elaboración propia

Figura 45. Previsualizar los cuestionarios de evaluación

Formulario de entrevista : ANALISTA DE CALIDAD

¿Qué fórmula se usa para la búsqueda?

BUSCAR COINCIDIR DESREF
FLA

¿Qué metodología prefieres utilizar para realizar pruebas de software?

Pruebas manuales Pruebas automatizadas Una combinación de ambas
No tengo preferencia

¿Qué herramientas has utilizado para la gestión de pruebas?

JIRA TestRail HP Quality Center
JMETER

¿Cómo priorizas los casos de prueba cuando hay restricciones de tiempo?

Pruebo las funcionalidades más críticas Pruebo las funcionalidades que el cliente ha solicitado específicamente Pruebo las funcionalidades que tienen mayor impacto en el negocio
Pruebo las funcionalidades que son más fáciles de probar

Fuente: Elaboración propia

SPRINT 12:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 12		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-20	Comparar postulantes	MUST
H-23	Listado de candidatos	MUST

TAREAS DE HU-20

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-20	Comparar postulantes	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz Match		2 Hrs
Funcionalidades de búsqueda y filtrado		3 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

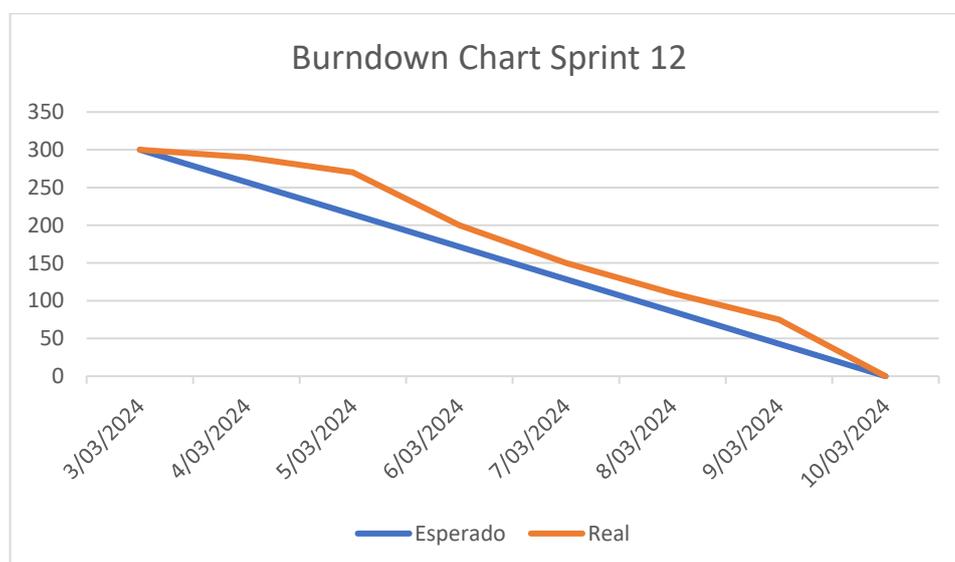
TAREAS DE HU-23

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-23	Listado de candidatos	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz lista de Candidatos		2 Hrs
Funcionalidades de búsqueda y filtrado		3 Hrs
Verificar la visualización correcta de la lista de Candidatos		1 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 12

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 12, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 03 pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 46. Burndown Chart Sprint 12



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 12.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se

constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 47. Acta de reunión N°12

ACTA DE REUNION N°12

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Diaz
Stakeholder	Alejandro Bances

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con los módulos solicitados en los requerimientos: Comparar postulantes y Listado de Candidatos, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-20	Comparar postulantes	MUST	HECHO
H-23	Listado de candidatos	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 12 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Firma del producto Owner

Firma del Stakeholder

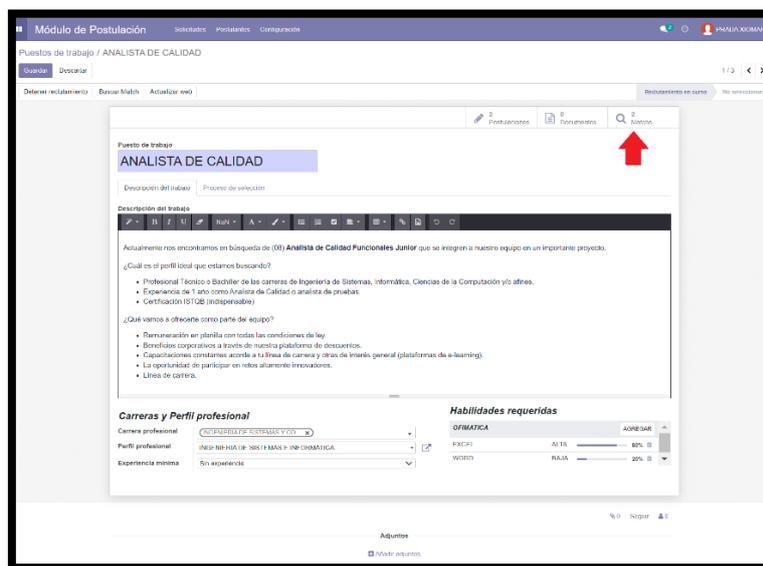
Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 12

SPRINT 12		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

ENTREGA DEL SPRINT 12

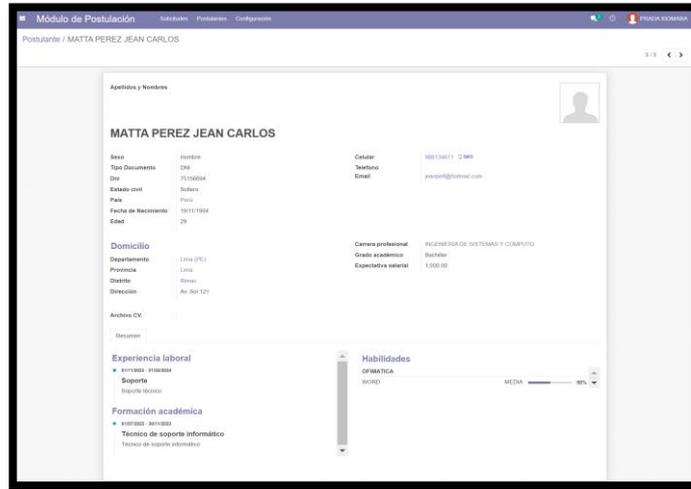
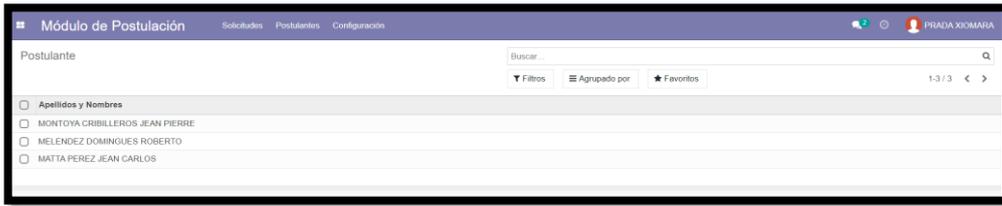
Figura 48. Comparar postulantes



	% Match	
<input type="checkbox"/> MATA PEREZ JEAN CARLOS	73%	Abrir
<input type="checkbox"/> MONTOYA CRIBILLEROS JEAN PIERRE	41%	Abrir

Fuente: Elaboración propia

Figura 49. Listado de Candidatos



Fuente: Elaboración propia

SPRINT 13:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 13		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-22	Reclutamiento Finalizado	MUST
H-24	Listado de puestos de trabajo	MUST

TAREAS DE HU-22

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-22	Reclutamiento Finalizado	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Agregar la opción de “Reclutamiento Finalizado”		2 Hrs

Configurar la función del botón “Reclutamiento Finalizado”.	4 Hrs
Verificar la actualización del estado de la publicación luego de ejecutar el botón.	1 Hrs
Pruebas de usabilidad	2 Hrs

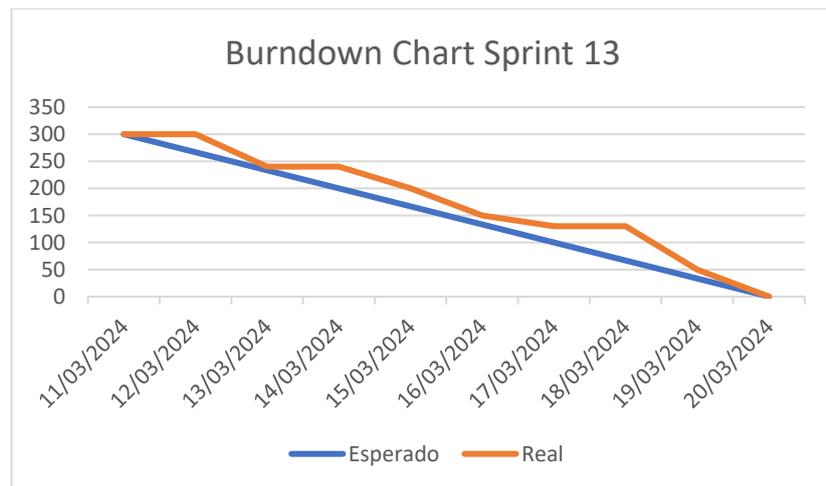
TAREAS DE HU-24

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-24	Listado de puestos de trabajo	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de listado de puestos de trabajo		2 Hrs
Funcionalidades de filtro y búsqueda		3 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 13

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 13, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 12 y 16 pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 50. Burndown Chart Sprint 13



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review

del Sprint número 13.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 51. Acta de reunión N°13

ACTA DE REUNION N°13

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Díaz

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con los módulos solicitados en los requerimientos: Reclutamiento Finalizado y Listado de Postulantes, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-22	Reclutamiento Finalizado	MUST	HECHO
H-24	Listado de puestos de trabajo	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 13 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.



Firma del producto Owner

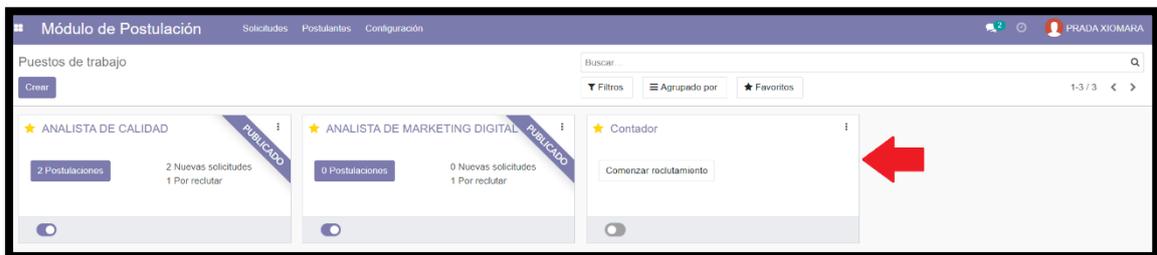
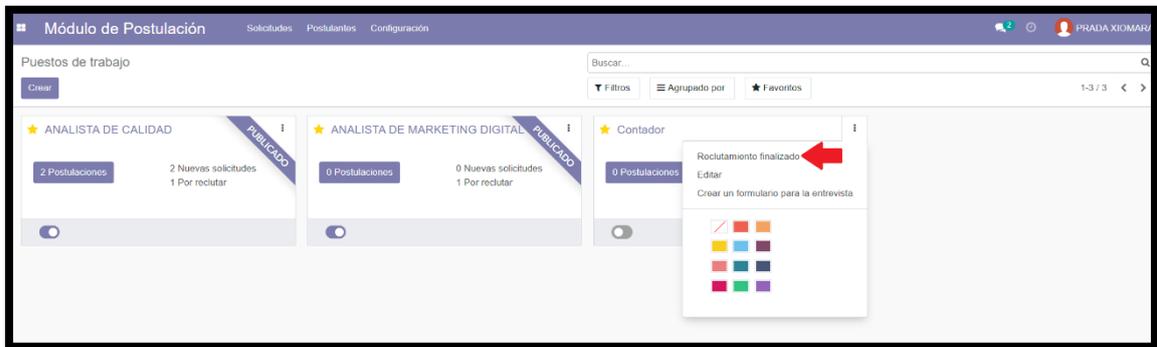
Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 13

SPRINT 13		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

ENTREGA DEL SPRINT 13

Figura 52. Reclutamiento Finalizado



Fuente: Elaboración propia

Figura 53. Listado de puestos de trabajo

<input type="checkbox"/>	Puesto de trabajo	Departamento	Número actual de empleados	Nuevos empleados esperados	Pronóstico de empleados totales	Empleados contratados	Estado
<input type="checkbox"/>	ANALISTA DE CALIDAD	INFORMATICA	0	3	3	0	Reclutamiento en curso
<input type="checkbox"/>	ANALISTA DE MARKETING DIGITAL		0	1	1	0	Reclutamiento en curso
<input type="checkbox"/>	Contador		0	0	0	0	No seleccionando

Fuente: Elaboración propia

SPRINT 14:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 14		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-25	Filtrar búsqueda de candidatos	MUST
H-26	Solicitudes de postulación	MUST

TAREAS DE HU-25

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-25	Filtrar búsqueda de candidatos	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Creación de criterios de filtrado		2 Hrs
Pantalla de búsqueda y detalles		2 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

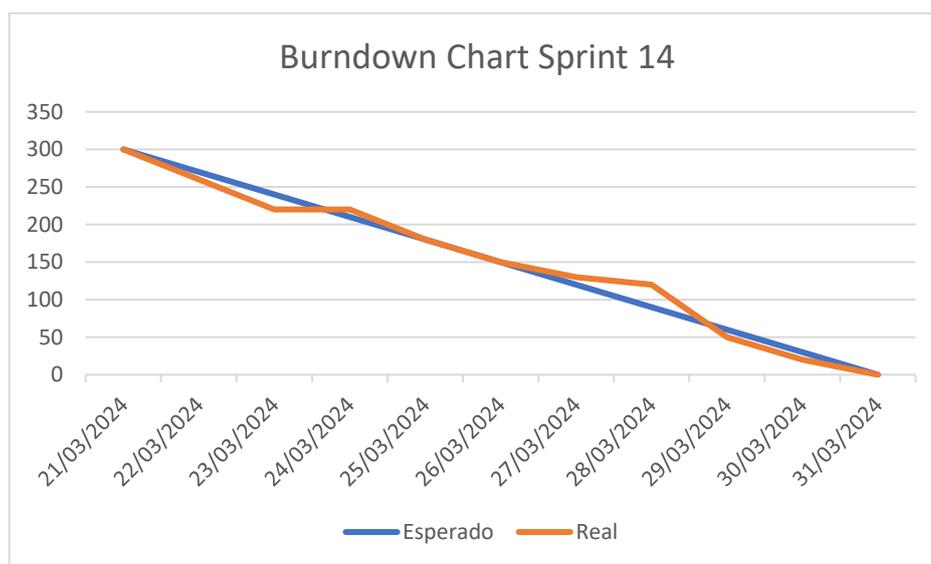
TAREAS DE HU-26

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-26	Solicitudes de postulación	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de solicitudes de postulación		4 Hrs
Funcionalidades de búsqueda y filtrado		2 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 14

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 14, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 26 pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 54. Burndown Chart Sprint 14



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 14.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 55. Acta de reunión N°14

ACTA DE REUNION N°14

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Díaz

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con los módulos solicitados en los requerimientos: Filtrar búsqueda de candidatos y Solicitudes de postulación, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-25	Filtrar búsqueda de candidatos	MUST	HECHO
H-26	Solicitudes de postulación	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 14 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.



Firma del producto Owner

Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 14

SPRINT 14		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
La comunicación del equipo y el uso de herramientas de	La estimación del esfuerzo requerido para	Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y

<p>colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>comunicación constante por parte del Development Team</p>
--	--	--

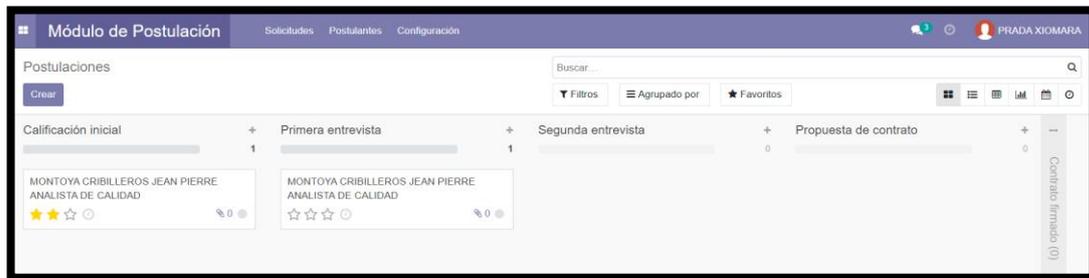
ENTREGA DEL SPRINT 14

Figura 56. Filtrar búsqueda de candidatos



Fuente: Elaboración propia

Figura 57. Solicitudes de postulación



Fuente: Elaboración propia

SPRINT 15:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajadas en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 15		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-28	Chat	MUST

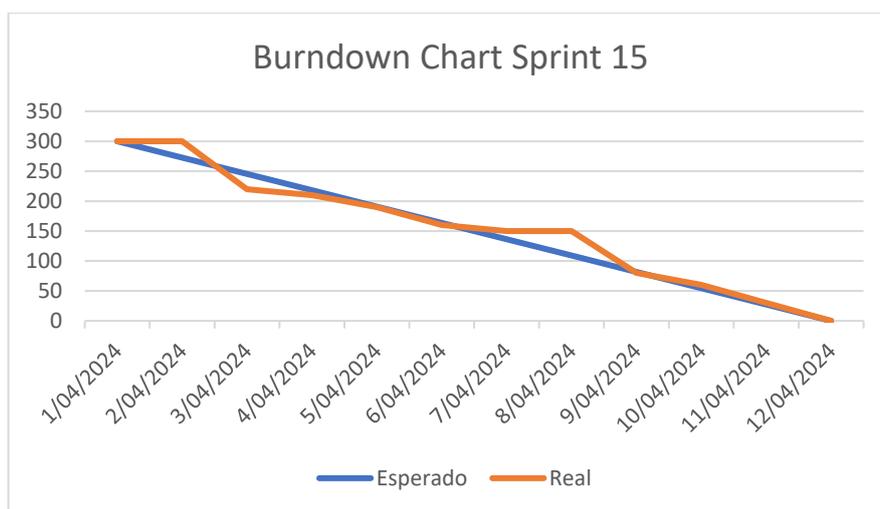
TAREAS DE HU-25

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-28	Chat	MUST
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de chat, entradas de mensaje		4 Hrs
Función de enviar y recibir mensajes		3 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 15

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 15, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 31 y 06 pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 58. Burndown Chart Sprint 15



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 15.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 59. Acta de reunión N°15

ACTA DE REUNION N°15

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Díaz

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con el módulo solicitado en los requerimientos: Chat, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-28	Chat	MUST	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 15 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.



Firma del producto Owner

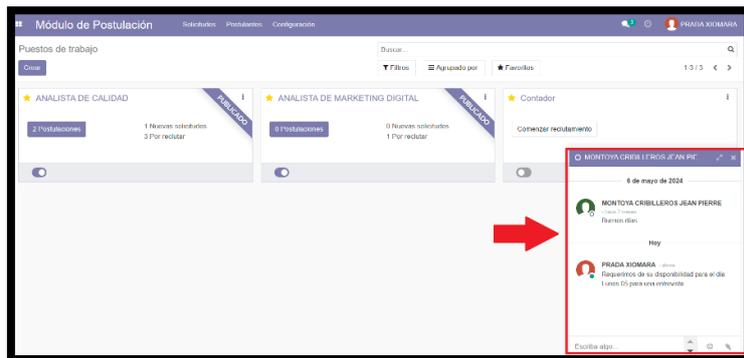
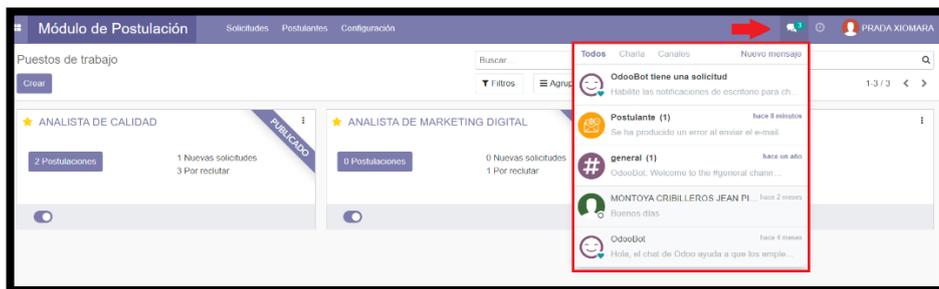
Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 15

SPRINT 15		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

ENTREGA DEL SPRINT 15

Figura 60. Chat



Fuente: Elaboración propia

SPRINT 16:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 16		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-04	Contáctenos	SHOULD

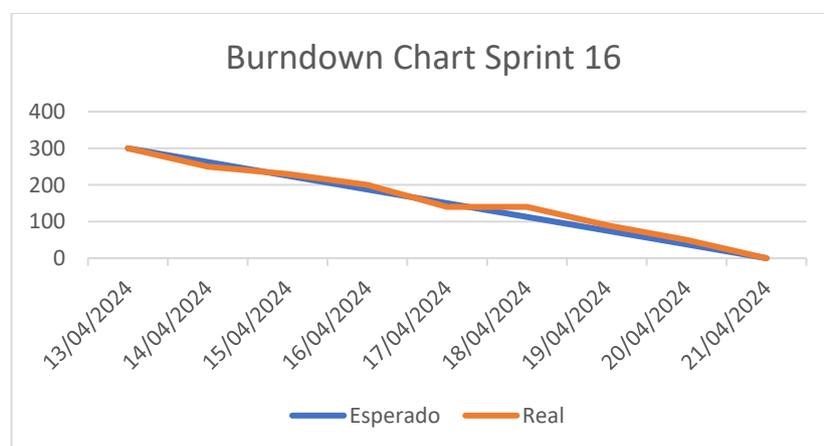
TAREAS DE HU-04

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-04	Contáctenos	SHOULD
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz con formulario de contacto		3 Hrs
Insertar imágenes		1 Hrs
Funcionalidad de envío de formulario		2 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 16

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 16, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 16 pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 61. Burndown Chart Sprint 16



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 16.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 62. Acta de reunión N°16

ACTA DE REUNION N°16

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Díaz

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con el módulo solicitado en los requerimientos: Contáctenos, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-04	Contáctenos	SHOULD	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 16 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.



Firma del producto Owner

Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 16

SPRINT 16		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

ENTREGA DEL SPRINT 16

Figura 63. Contáctenos

The image shows a contact form titled "Contáctenos" on the website of Pixelmedia S.A.C. The form is located in the "Contáctenos" section of the navigation menu. The form includes the following fields:

- Su nombre *
- Número de teléfono
- Correo electrónico *
- Su empresa
- Asunto *
- Su pregunta

Below the form is a blue "Enviar" button. The footer of the page includes social media icons for Facebook and LinkedIn, the address "Av. Francisco Javier Mariátegui 1107 • Jesús María • Lima - Perú", the phone number "(01) 4723662", the email "praegroup@gmail.com", and the Pixelmedia logo. The footer also contains the text "Copyright 2024 © Pixelmedia S.A.C." and "Con tecnología de odoo - Crea una web gratuita".

Fuente: Elaboración propia

SPRINT 17:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 17		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-13	Búsqueda de razones de rechazo de candidato	SHOULD
H-14	Eliminar razones de rechazo de candidato	SHOULD

TAREAS DE HU-13

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-13	Búsqueda de razones de rechazo de candidato	SHOULD
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz de búsqueda y visualización de razones de rechazo		3 Hrs
Añadir filtros y opciones de ordenamiento		2 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

TAREAS DE HU-14

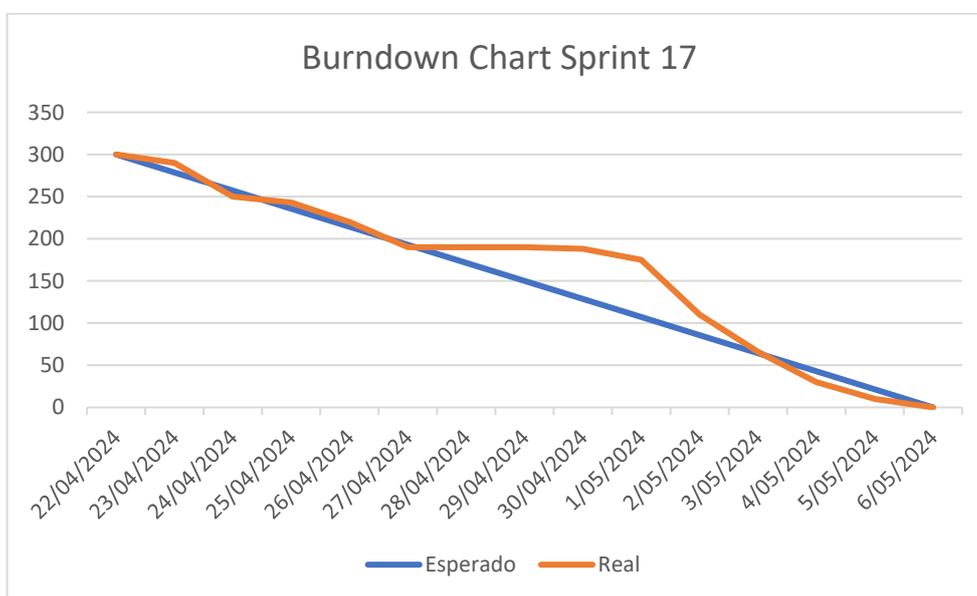
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-14	Eliminar razones de rechazo de candidato	SHOULD
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Añadir botón para ejecutar eliminación de rechazo de candidato.		3 Hrs
Añadir dialogo de confirmación		1 Hrs

Actualizar en tiempo real la lista de razones de rechazo de candidato	2 Hrs
Pruebas de usabilidad	2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 17

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 17, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 28 y 29 pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 64. Burndown Chart Sprint 17



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 17.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 65. Acta de reunión N°17

ACTA DE REUNION N°17

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Diaz

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con los módulos solicitados en los requerimientos: Búsqueda de razones de rechazo de candidato y Eliminar razones de rechazo de candidato, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-13	Búsqueda de razones de rechazo de candidato	SHOULD	HECHO
H-14	Eliminar razones de rechazo de candidato	SHOULD	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 17 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.



Firma del producto Owner

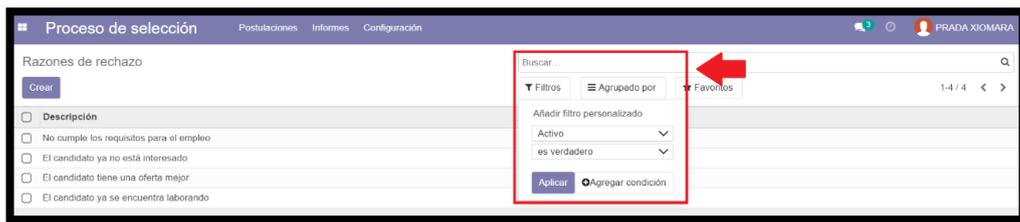
Fuente: Elaboración propia

SPRINT RETROSPECTIVE 17

SPRINT 17		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

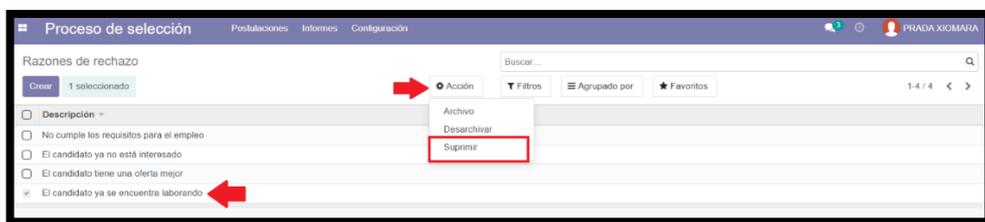
ENTREGA DEL SPRINT 17

Figura 66. Búsqueda de razones de rechazo de candidato



Fuente: Elaboración propia

Figura 67. Eliminar razones de rechazo de candidato



Fuente: Elaboración propia

SPRINT 18:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajadas en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 18		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-27	Gestionar el calendario	SHOULD

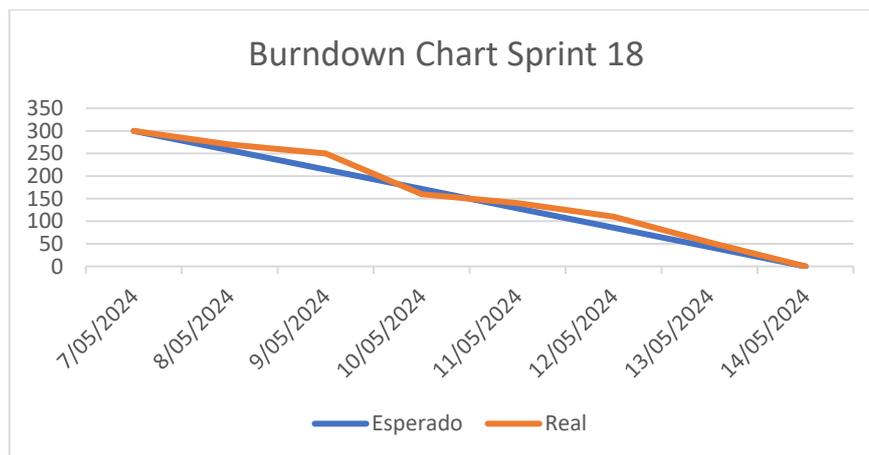
TAREAS DE HU-27

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-27	Gestionar el calendario	SHOULD
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Interfaz del calendario		5 Hrs
Vista mensual, semanal y diaria del calendario		3 Hrs
Funcionalidad de crear, editar, y eliminar eventos		3 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 18

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 18, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 07 pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 68. Burndown Chart Sprint 18



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review

del Sprint número 18.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 69. Acta de reunión N°18

ACTA DE REUNION N°18

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Diaz

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con el módulo solicitado en los requerimientos: Gestionar el calendario, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-27	Gestionar el calendario	SHOULD	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 18 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.



Firma del producto Owner

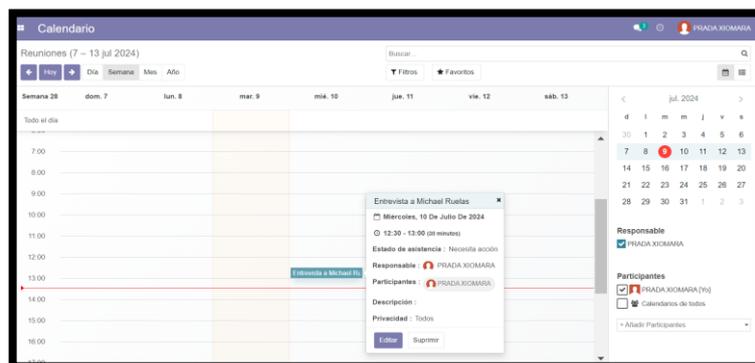
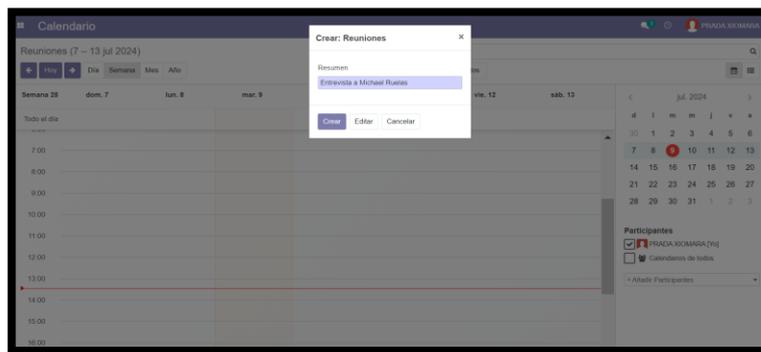
Fuente: Elaboración propia

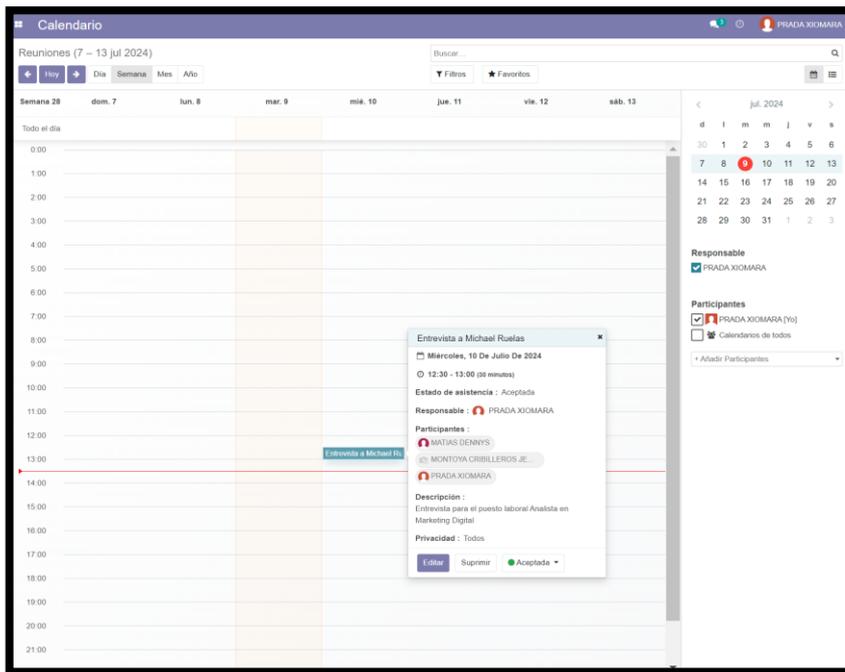
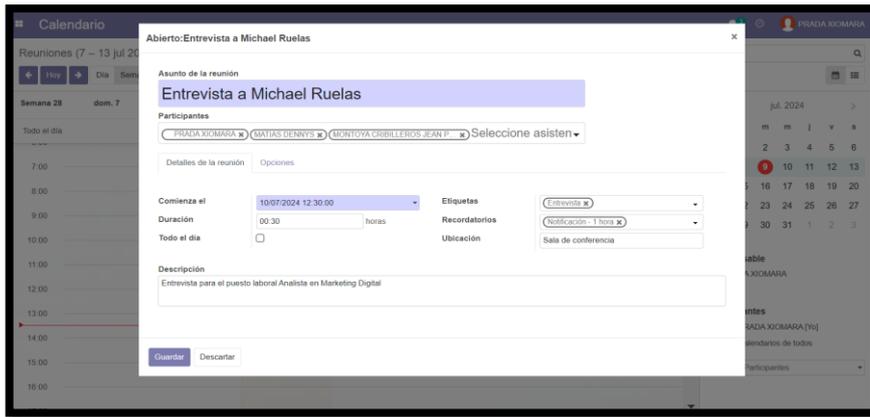
SPRINT RETROSPECTIVE 18

SPRINT 18		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

ENTREGA DEL SPRINT 18

Figura 70. Acta de reunión N°18





Fuente: Elaboración propia

SPRINT 19:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 19		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-29	Informe	SHOULD

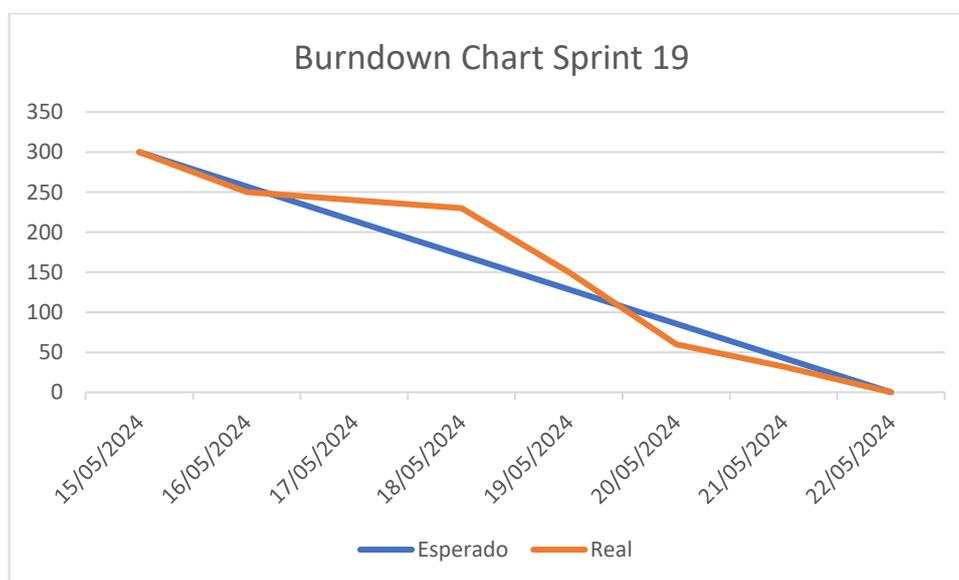
TAREAS DE HU-29

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-29	Informe	SHOULD
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Identificar datos para el informe		2 Hrs
Añadir formato y frecuencia del informe		3 Hrs
Añadir gráficos		3 Hrs
Pruebas de usabilidad		2 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 19

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 19, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 16 pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 71. Burndown Chart Sprint 19



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 19.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se

constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 72. Acta de reunión N°19

ACTA DE REUNION N°19

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

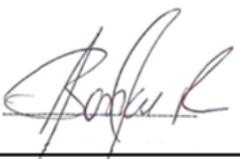
Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Diaz
Stakeholder	Alejandro Bances

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con el módulo solicitado en los requerimientos: Informe, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-29	Informe	SHOULD	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 19 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.


Firma del producto Owner


Firma del Stakeholder

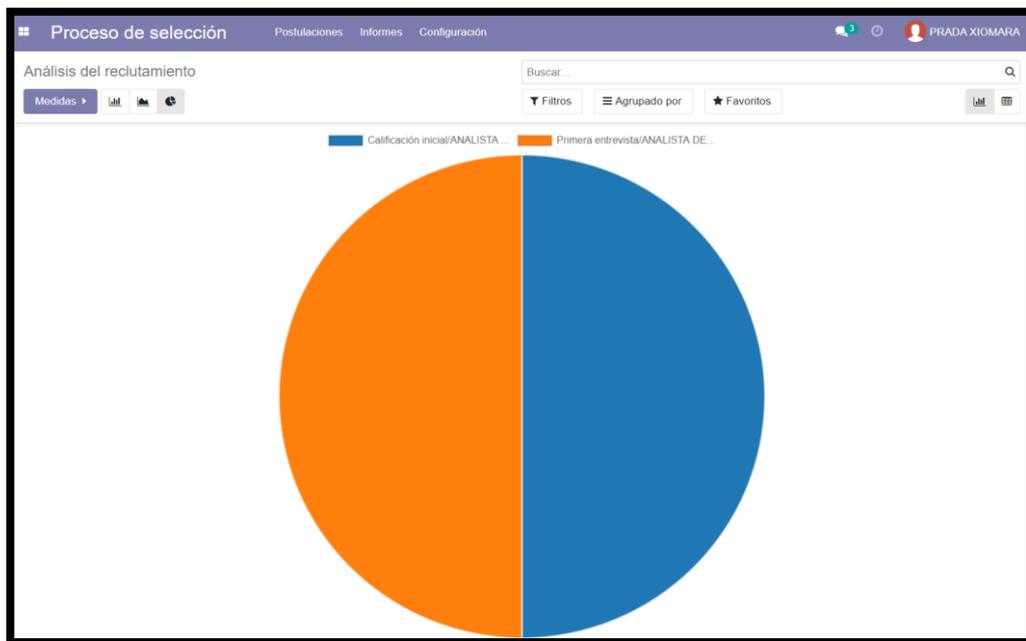
Fuente: Elaboración propia

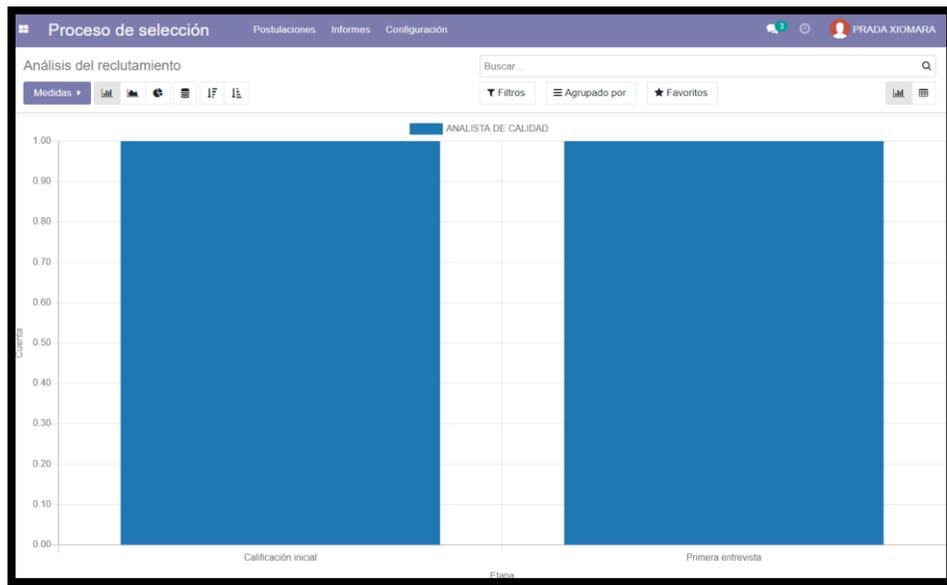
SPRINT RETROSPECTIVE 19

SPRINT 19		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
<p>La comunicación del equipo y el uso de herramientas de colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>La estimación del esfuerzo requerido para cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>Recalcular la división de historias por parte del Product Owner y comunicación constante por parte del Development Team</p>

ENTREGA DEL SPRINT 19

Figura 73. Acta de reunión N°19





Fuente: Elaboración propia

SPRINT 20:

A continuación, se muestran las historias seleccionadas para ser trabajados en el primer sprint, además de las tareas de cada una, que finalmente conformarán el Sprint Backlog:

HISTORIAS DE USUARIOS EN EL SPRINT

SPRINT 20		
HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-21	Cambiar color del marco de una publicación laboral	COULD
H-30	Archivar postulaciones	COULD

TAREAS DE HU-21

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-21	Cambiar color del marco de una publicación laboral	COULD
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Opciones de color		1 Hrs

Visualización del cambio de color en la publicación	1 Hrs
Pruebas de usabilidad	1 Hrs

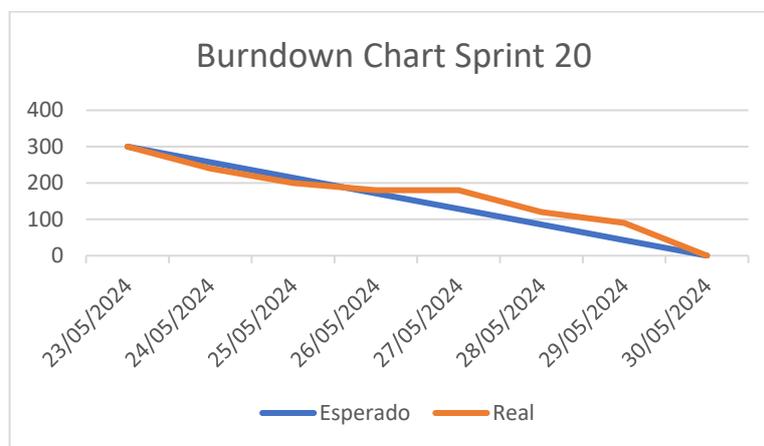
TAREAS DE HU-30

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD
H-30	Archivar postulaciones	COULD
TAREAS		TIEMPO (HORAS)
Añadir botón "Archivar"		1 Hrs
Pruebas de usabilidad		1 Hrs

BURNDOWN CHART SPRINT 20

El siguiente gráfico representa y muestra el desarrollo de trabajo realizado durante el Sprint 20, donde se observa un avance menor a lo planeado en el día 25 y 27 pero se realizó un mayor esfuerzo en los próximos para cumplir con lo planificado.

Figura 74. Burndown Chart Sprint 20



Fuente: Elaboración propia

SPRINT REVIEW

Se reunió al equipo encargado del desarrollo del proyecto Reclutamiento y Selección de Personal para llevar a cabo la reunión denominada Sprint Review del Sprint número 19.

Después de revisado el trabajo realizado en el incremento presentado, se constata que se ha concluido con el total de historias satisfactoriamente, como resultado de esta ceremonia se generó el acta que encuentra en la siguiente imagen.

Figura 75. Acta de reunión N°20

ACTA DE REUNION N°20

Se reúne de forma virtual con el representante de la empresa Pixelmedia S.A.C.

Presentes:

Rol	Nombre
Product Owner	Jean Pierre Luis Montoya Cribilleros
Team Scrum	Daniel Mattos (Analista programador web) Omar Ruelas (Analista programador web / Especialista en BD)
Scrum Master	María del Pilar Diaz
Stakeholder	Alejandro Bances

En la presente reunión se presentó la interfaz de la plataforma web con los módulos solicitados en los requerimientos: Cambiar color del marco de una publicación laboral y Archivar postulaciones, para que el cliente lo apruebe debe tener una interfaz amigable para que no se presenten errores al momento de usarlo.

HISTORIA DE USUARIO	NOMBRE	PRIORIDAD	ESTADO
H-21	Cambiar color del marco de una publicación laboral	COULD	HECHO
H-30	Archivar postulaciones	COULD	HECHO

Finalmente, el producto owner quedó satisfecho con el avance del sprint 20 de la plataforma web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Pixelmedia S.A.C.


Firma del producto Owner


Firma del Stakeholder

Fuente: Elaboración propia

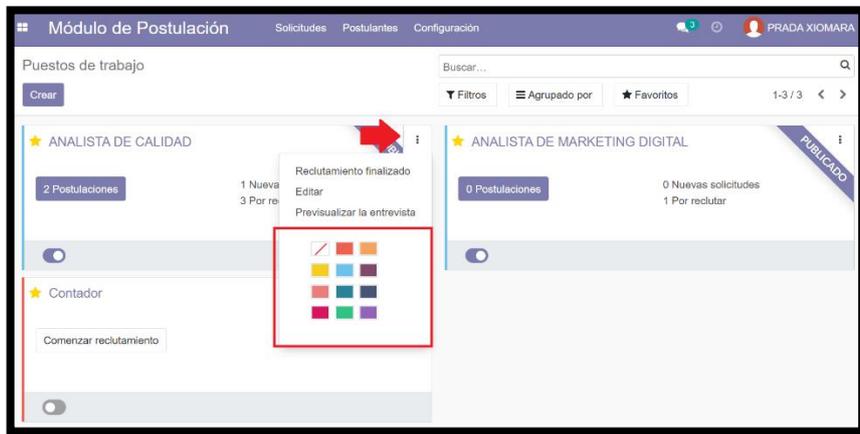
SPRINT RETROSPECTIVE 20

SPRINT 20		
¿Qué funcionó?	¿Qué se podría mejorar?	¿Qué nos comprometemos a lograr para el próximo sprint?
La comunicación del equipo y el uso de herramientas de	La estimación del esfuerzo requerido para	Recalculer la división de historias por parte del Product Owner y

<p>colaboración como Google drive, Google Meet, WhatsApp. Las reuniones diarias, donde fue posible prepararnos para empezar el día con los conocimientos necesarios.</p>	<p>cada tarea, que se puedan resolver.</p>	<p>comunicación constante por parte del Development Team</p>
--	--	--

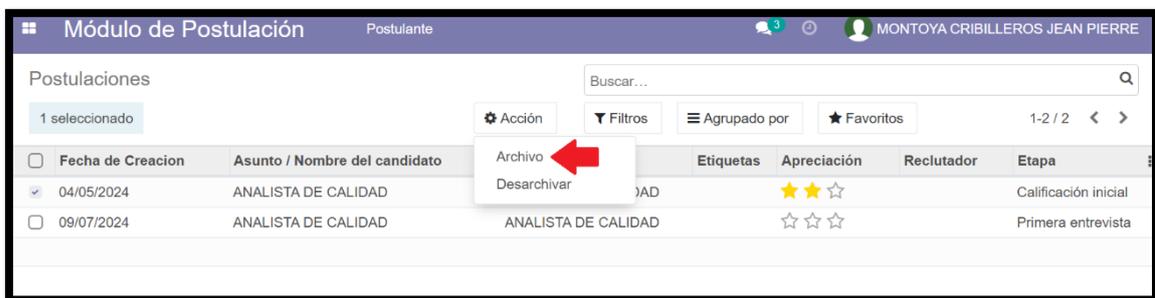
ENTREGA DEL SPRINT 20

Figura 76. Cambiar color del marco de una publicación laboral



Fuente: Elaboración propia

Figura 77. Archivar postulaciones

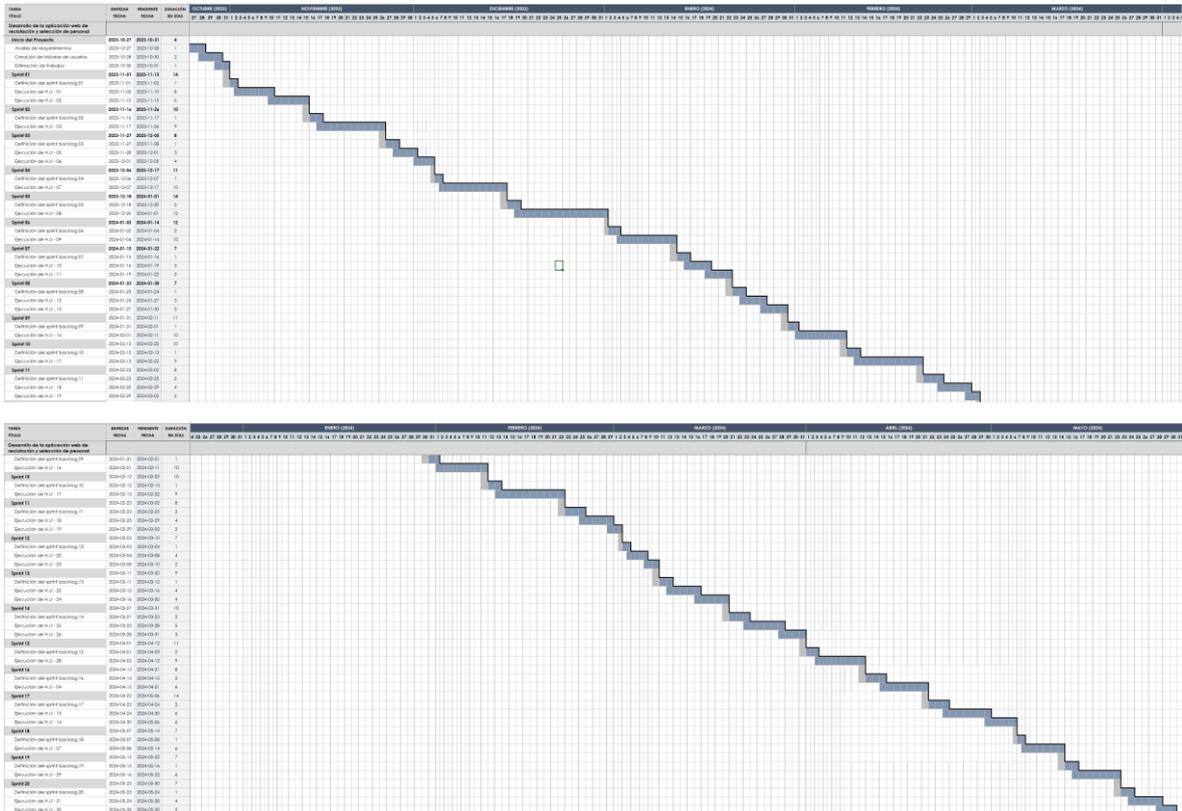


Fuente: Elaboración propia

ANEXO 26: CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

De acuerdo las actividades planteadas respecto al desarrollo de la solución por medio del marco de trabajo ágil SCRUM, en donde se detallan las tareas a realizarse, se tiene el siguiente cronograma:

Figura 78. Cronograma de ejecución



Fuente: Elaboración propia

ANEXO 27: Evidencia sobre la demostración del sistema web



ANEXO 30: ARTICULO CIENTÍFICO

Mejora En El Proceso De Reclutamiento Y Selección De Personal Mediante Un Sistema Web En Una Empresa De Marketing Digital

Montoya Cribilleros Jean Pierre Luis ¹, Barrientos Ynfante Marco Antonio ²

Jeanpe789521@gmail.com, mbarrientos@ucvvirtual.edu.pe

¹ universidad César Vallejo, Lima, 15094, Rímac, Perú.

² universidad César Vallejo, Lima, Perú.

DOI: 10.17013/risti.n.pi-pf

Resumen: Esta investigación utilizó una aplicación web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en una empresa de marketing digital en Lima. La investigación tuvo como diseño preexperimental y se emplearon herramientas de recopilación de datos: dos fichas de observaciones antes y después de la implementación de la aplicación web. Se establecieron tres indicadores: tiempo de revisión de currículum, tiempo de revisión de oferta laboral y tiempo de preevaluación de candidatos. Los resultados del antes y después se analizaron con la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney para evaluar el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Palabras-clave: Proceso de Reclutamiento y Selección, SCRUM, Ficha de postulación, Aplicación Web

Improvement in the Recruitment and Selection Process Through a Web System in a Digital Marketing Company

Abstract: This research utilized a web application to improve the recruitment and selection process in a digital marketing company in Lima. The research employed a pre-experimental design and data collection tools: two observation sheets before and after the implementation of the web application. Three indicators were established: resume review time, job offer review time, and candidate pre-evaluation time. The before and after results were analyzed using the Kolmogorov-Smirnov normality test and the Mann-Whitney U non-parametric test to evaluate the recruitment and selection process.

Keywords: Recruitment and Selection Process, SCRUM, Application Form, Web Application

1. Introducción

En la actualidad, muchas compañías a nivel mundial siguen utilizando métodos tradicionales o tecnológicos para la contratación y selección de empleados. Este proceso, que incluye la publicación de ofertas en diversas plataformas de empleo, consume tiempo y dinero, lo que genera pérdidas económicas para la organización. Reclutar y Seleccionar candidatos para un puesto en un gran desafío, ya que los procesos actuales a menudo carecen de una estructura adecuada. Es crucial que las empresas preparen cuidadosamente al personal necesario para las áreas donde se necesitan colaboradores. En Perú, las empresas formales realizan procesos de contratación que incluyen entrevistas personales programadas, lo que resulta en costos administrativos significativos y un consumo valioso de tiempo. Si al final del proceso no se logra la contratación adecuada, esto puede provocar pérdidas para la organización. En la actualidad, muchas compañías a nivel mundial siguen utilizando métodos tradicionales o tecnológicos para la contratación y selección de empleados. Este proceso, que incluye la publicación de ofertas en diversas plataformas de empleo, consume tiempo y dinero, lo que genera pérdidas económicas para la organización. Reclutar y seleccionar candidatos para un puesto es un gran desafío, ya que los procesos actuales a menudo carecen de una estructura adecuada. Es crucial que las empresas preparen cuidadosamente al personal necesario para las áreas donde se necesitan colaboradores. En Perú, las empresas formales realizan procesos de contratación que incluyen entrevistas personales programadas, lo que resulta en costos administrativos significativos y un consumo valioso de tiempo. Si al final del proceso no se logra una contratación adecuada, esto puede provocar pérdidas para la organización. Esta investigación se realiza en la organización de “Pixelmedia S.A.C.”, una agencia de medios y publicidad integral especializada en la planificación, desarrollo e implementación de estrategias marketing 360. Debido al volumen de empleados que contrata la organización, dispone de un departamento de reclutamiento y selección de empleados que se encarga de evaluar a los candidatos necesarios para la empresa en un periodo extenso. Por esta razón, la investigación está orientada al área de RRHH. El problema radica durante la etapa inicial de selección de candidatos, donde se dedica la mayoría del tiempo laboral a descartar a aquellos que no cumplan con los requisitos específicos del puesto. Del mismo modo, las plataformas de bolsa de trabajo cuentan con una baja restricción en los filtros de búsqueda de empleo, por lo que cualquier usuario puede postular a un cargo sin necesidad de cumplir los requisitos, generando complicaciones en las gestiones de reclutamiento y consumo de tiempo. Siguiendo el procedimiento, el reclutador evalúa a los postulantes mediante exámenes de conocimiento, psicológica, psicométrica entre otros. Adicional a ello sus tiempos están ligado a la programación de entrevistas, ya sea de tipo presencial, staff, grupal, por lo que el reclutador dependería de cierta forma el compromiso del postulante en cuánto a la asistencia, caso contrario sería un tiempo de espera no productivo. El planteamiento general del problema es ¿Cómo impactaría la implementación de un

aplicativo web para gestionar el proceso de reclutamiento y selección de empleados Pixelmedia S.A.C.? Y entre los problemas específicos que se exploran en este estudio tenemos lo siguiente: ¿Cómo influye un aplicativo web con el tiempo de revisión de cada currículum en la organización Pixelmedia S.A.C.? ¿Cómo influye un aplicativo web con el tiempo de revisión de ofertas laborales en la organización Pixelmedia S.A.C.? ¿Cómo influye un aplicativo web con el tiempo de preevaluación de cada postulante en la organización Pixelmedia S.A.C.? En términos de justificación tecnológica, las organizaciones deben adoptar la implementación de una aplicación web para mejorar la eficiencia del proceso de selección y contratación de personal. Esto resultaría en una reducción significativa del tiempo necesario para revisar currículos, preseleccionar candidatos y evaluar ofertas de trabajo. La competencia ya está adoptando estas nuevas tecnologías, como la aplicación web, que es ampliamente utilizada. Este sistema permitirá al departamento de recursos humanos tomar decisiones más efectivas durante los procedimientos de selección, aumentando así la eficiencia de la empresa Pixelmedia S.A.C. En cuanto a la justificación económica, al implementar la aplicación web en el área de recursos humanos, Pixelmedia S.A.C. no solo incrementará su eficiencia en la contratación y selección de empleados, sino que también se beneficiará de los bajos costos del producto y una mayor precisión en el proceso. Actualmente, la empresa invierte S/.2968 por tres avisos de 30 días y S/.372 para acceder a currículos en el banco de datos de bumer.com.pe por el mismo periodo. El objetivo general consiste en: Determinar la manera en que impacta un sistema web para el proceso de reclutamiento y selección de empleados en la empresa Pixelmedia SAC. Y los objetivos específicos son los siguientes: (OE1) Determinar de qué método influye un aplicativo web para el tiempo de revisión de currículum en la empresa Pixelmedia S.A.C. (OE2) Determinar de qué método influye un aplicativo web para el tiempo de revisión de ofertas laborales en la empresa Pixelmedia S.A.C. (OE3) Determinar de qué método influye un aplicativo web para el tiempo de preevaluación de postulante en la empresa Pixelmedia S.A.C. Estos objetivos permiten plantear la siguiente hipótesis general: La implementación de un aplicativo web impacta de manera positiva en el proceso de reclutamiento y selección de Personal en PIXELMEDIA SAC. Y las siguientes hipótesis específicas: (HE1) El uso del aplicativo web mejora el tiempo de revisión de currículum en la empresa Pixelmedia S.A.C. (HE2) El uso del aplicativo web mejora el tiempo de revisión de ofertas laborales en la empresa Pixelmedia S.A.C. (HE3) El uso del aplicativo web mejora el tiempo de preevaluación de postulante en la empresa Pixelmedia S.A.C.

2. Metodología

2.1. Tipo y diseño de investigación

El propósito de esta investigación fue realizar una investigación aplicada, que según la definición proporcionada por Alburqueque (2020), se deriva de investigaciones básicas en las ciencias fácticas y formales. A partir de estas investigaciones fundamentales, se formulan problemas o hipótesis de trabajo para abordar desafíos en la vida productiva de la sociedad. También señala que la investigación aplicada, a menudo llamada tecnológica, difiere de la investigación puramente teórica, ya que su producto final no es simplemente conocimiento abstracto, sino más bien un conocimiento tecnológico con aplicaciones prácticas. Se implementó un aplicativo web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de empleados calificados para Pixelmedia SAC.

Según Reyes, et al. (2021), el método de investigación consta de tres etapas, que comprenden las pruebas preliminares en las que se evalúa la variable dependiente. Estas pruebas se aplican en una serie de situaciones para medir la variable dependiente. Este método es una estrategia que permite abordar una serie de preguntas relacionadas con el problema en cuestión. La estructura de la investigación es preexperimental, bajo un análisis cuantitativo, lo que implica observar cómo se desarrollan naturalmente los procesos en su contexto. Posteriormente, se lleva a cabo un análisis comparativo. Se emplea un enfoque que incluye evaluaciones previas y posteriores al estudio, utilizando el modelo Pretest y Posttest para medir los resultados.

Tabla 1. Diseño de investigación

Grupo	Pre-test	Tratamiento	Post-test
GE	O1	X	O2

Donde: GE: Grupo experimental en empresa Pixelmedia S.A.C., O1: Pretest (Evaluación Inicial), X: La implementación de la aplicación Web y O2: Posttest (Evaluación Final).

2.2. Variables y operacionalización

Variables independientes: Sistema Web

Definición conceptual: Según Rojas (2023), se refiere a un programa informático o plataforma en línea que ofrece datos interactivos y editables en la web sin necesidad de instalación en el dispositivo, simplemente a través de un

navegador web. El software puede ser interactivo o simplemente proporciona información de manera estática.

Definición operacional: Una herramienta en línea que permite que los solicitantes y los empleadores se registren, revisen oportunidades de trabajo y evalúe a los candidatos, es el sistema web.

Variables dependientes: Proceso de reclutamiento y selección de personal

Definición conceptual: Según Solas (2019), esta actividad es una de muchas tareas que realiza el departamento de recursos humanos. Sin embargo, su importancia radica mediante el procedimiento de reclutar y seleccionar a candidatos aptos para cubrir las posiciones precisas que la empresa u organización necesite.

Definición operacional: La satisfacción del reclutador y la eficacia en cuanto al tiempo se utilizarán para evaluar la eficacia del proceso de reclutamiento y selección de personal. De esta manera, se busca optimizar todo el proceso.

2.3. Población, muestra y muestreo

Condori (2020) utiliza el término “población” para referirse a los elementos o unidades de análisis disponibles y que forman parte del entorno en el que se lleva a cabo la investigación. La investigación se centra en la cantidad total de fichas de postulantes recibidas durante el proceso de reclutamiento de personal en la compañía Pixelmedia SAC. Este número de fichas constituyen la población finita de interés para el estudio. Cuyo número de población es de 422 fichas de postulantes.

Criterio de inclusión: Todas las fichas de postulantes que se encuentren dentro del procedimiento de contratación y elección de empleados.

Criterio de exclusión: Los registros que no estaban incluidos en el proceso de reclutamiento y selección de personal fueron excluidos.

Según Castañeda (2022), una muestra posibilita la extrapolación y, por ende, la generalización de los resultados observados en ella a la población accesible. Una muestra consiste en extraer una parte de la población el cual cuenta con las mismas características generales que el conjunto total. La muestra para el presente estudio asciende a 50 fichas de postulantes. De acuerdo con Otzen y Manterola (2022), menciona dos métodos para el muestreo: probabilístico y no probabilístico:

Tabla 2. Cuadro comparativo de dos técnicas de muestreo

Probabilístico	No probabilístico
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analiza y estudio grupos específicos de una población, seleccionándolo de forma aleatoria. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La elección de los participantes en la investigación se basará en ciertas características y criterios específicos, entre otros factores determinantes.

De acuerdo con Hernández y Escobar (2019), el muestreo probabilístico selecciona una muestra extraída de un grupo que forma parte de la población, de tal manera que cada elemento tenga una probabilidad única e identificable de ser seleccionado para formar parte de la muestra. Por conveniencia, se utiliza un método de muestreo no probabilístico.

Unidad de análisis

Registro de postulantes en el procedimiento de contratación y elección de empleados en la empresa Pixelmedia S.A.C Lima, 2024.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas, según Ramos, Del Águila y Bazalar (2020), se definen como un conjunto de reglas y procedimientos que establecen la conexión entre el tema y sus sujetos de estudio

Según Caro (2019), la observación implica examinar cuidadosamente cómo se desarrolla el fenómeno que se requiere analizar. En investigaciones cuantitativas, es valiosa para monitorear la frecuencia de eventos biológicos o el rendimiento de una máquina.

En cuanto a los instrumentos, se utilizarán como herramientas dos fichas de observación, el cual corresponde a la técnica de la observación, el cual evaluará los indicadores del estudio en dos instantes, en primer lugar, antes de poner en marcha el sistema y luego después de su implementación.

Tabla 3. Cuadro de técnicas e instrumentos a implementar

DIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO	INFORMANTE
Proceso de selección	Tiempo de Revisión de cada currículum por minutos	Observación	Ficha de observación	Área de RRHH
Proceso de reclutamiento	Tiempo de revisión de cada oferta laboral en minutos	Observación	Ficha de observación	Área de RRHH
Proceso de evaluación	Tiempo de preevaluación de cada candidato por minutos	Observación	Ficha de observación	Área de RRHH

Para Otzen y Manterola (2022), en una investigación, la validez se relaciona con la veracidad o aproximación a la verdad. Los resultados se considerados precisos cuando el estudio no contiene errores. Por tanto, la validez se relaciona con la habilidad del instrumento para llevar a cabo la medición. Del mismo modo, señala que los hallazgos de una investigación se consideran fiables cuando poseen un nivel elevado de validez. Si se ha creado una escala que es consistente y puede reproducirse, se puede afirmar que es fiable. Para validar los instrumentos, se considerará la opinión de tres expertos. Además, para evaluar su confiabilidad, se llevará a cabo las pruebas: Test y Retest.

2.5. Procedimientos

Se tuvo que realizar una reunión con el gerente de Pixelmedia SAC para llevar a cabo esta investigación. Donde se detalla lo siguiente: El problema que afronta la organización en cuanto a la administración de la contratación y elección de empleados. Acuerdo cuyo permiso se obtendría para la implementación del proyecto en la empresa. Establecer un horario variado por motivos de reuniones programadas que tiene el gerente en cuanto a las actividades que posee en su agenda. Análisis de la problemática, teniendo como conocimiento general del proceso de reclutamiento y evaluando dicho proceso en cuanto a tiempos, para plasmarlo en un documento Excel. En el proceso de contratación y selección de personal, la empresa puede identificar problemas utilizando la información recopilada durante la evaluación y observación. En este contexto, se considera el proceso evaluado como la variable dependiente en la investigación actual. Subsiguiente, se procedió con hacer una búsqueda de los casos concurrente relacionado al proceso de la investigación, con la finalidad de analizar todas las soluciones implementadas en otras investigaciones.

2.6. Método de análisis de datos

Este estudio, utilizará un método cuantitativo. Las actividades relacionadas con la recopilación de datos tienen como objetivo obtener información de manera sistemática conforme a los objetivos de nuestra investigación. Una vez que las fichas de observación han sido creadas, se procederá con los pasos que se detalla a continuación: Codificación y almacenamiento de información relevante. Examinar la data guardada en el banco de datos utilizando el software SPSS versión 25. Calcular el promedio de las puntuaciones del antes y después de la intervención. Mostrar los hallazgos utilizando gráficos y tablas.

De acuerdo con Ríos y Peña (2020), es esencial asegurar la relevancia estadística al examinar las variaciones en las puntuaciones antes y después de una intervención. Para lograrlo, se realizan las pruebas apropiadas: La W de Wilcoxon, con un nivel de confianza del 95%, se usa cuando las muestras no están relacionadas y los datos no siguen una distribución normal, mientras que la prueba t de Student se usa cuando las muestras están relacionadas en situaciones de distribución normal. Estas evaluaciones permiten detectar si hay diferencias significativas en los promedios de dos conjuntos.

2.7. Aspectos éticos

El estudio actual está comprometido con lo que se establezca en el código de conducta vigente del investigador. Además, está desarrollada siguiendo los reglamentos y lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo. Los conceptos mencionados e información obtenida de otras fuentes han sido debidamente citados considerando a su respectivo autor o autores, según la normativa ISO 690-2, la cual ha sido considerada como referencia en la elaboración de esta investigación; respetando así, los derechos de propiedad intelectual. El representante legal de la empresa otorgó la autorización correspondiente para el acceso y la recolección de datos.

3. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

El estudio actual desarrolló una aplicación web donde se evaluaron los tiempos de revisión de cada currículo por minutos, los tiempos de revisión de cada oferta laboral y los tiempos de preevaluación de cada candidato en la empresa Pixelmedia S.A.C.; para lograrlo se llevó a cabo un pretest que facilitó la comprensión de las condiciones principales de los indicadores. Luego, se procedió con ejecutar la aplicación web para recopilar datos simultáneos en fichas de observación de los indicadores.

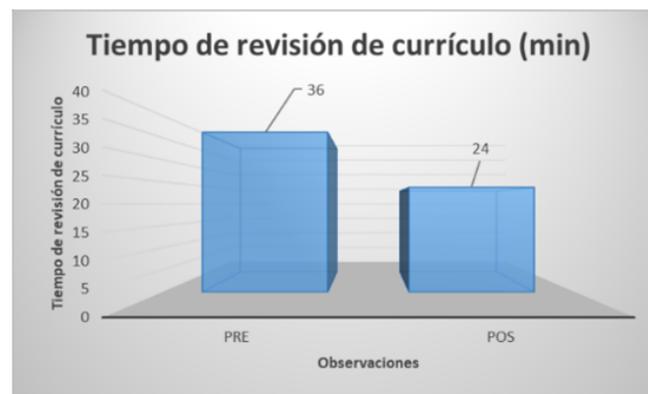
KPI1: Tiempos de revisión de cada currículum

Los resultados descriptivos en los tiempos de revisión de cada currículum se encuentran representados en la tabla siguiente:

Tabla 4. Estadísticos descriptivos KPI 1

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Pre - Tiempo de Revisión de cada currículum por minutos	50	28	45	36,88	3,584
Pos - Tiempo de Revisión de cada currículum por minutos	50	15	31	24,18	3,231

Figura 1. Antes y después de KPI1



Los resultados se muestran en la tabla con respecto al tiempo de revisión de cada currículum antes y después de haber puesto en marcha el sistema web, el tiempo mínimo fue de 28 minutos, y después fue de 15 minutos. Antes, el tiempo máximo fue de 45 minutos, y después del cambio fue de 31 minutos. Antes de implementar la aplicación web, la media fue de 36,88 minutos, mientras que después fue de 24,18 minutos. En resumen, la tabla sugiere que después del cambio, el tiempo promedio de revisión de currículos disminuyó significativamente, y también hubo una reducción en la variabilidad de los tiempos. Esto podría indicar una mejora en la eficiencia del proceso de revisión de currículos.

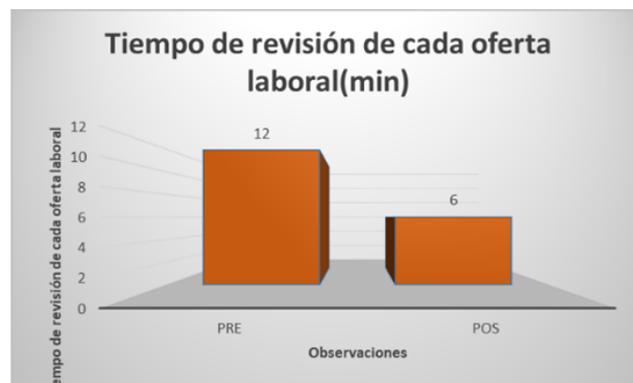
KPI2: Tiempos de revisión de cada oferta laboral

Los resultados descriptivos en los tiempos de revisión de cada oferta laboral se encuentran representados en la tabla siguiente:

Tabla 5. Estadísticos descriptivos KPI 2

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Pre - Tiempo de revisión de cada oferta laboral	50	5	17	12,12	2,291
Pos - Tiempo de revisión de cada oferta laboral	50	3	8	6,16	1,076

Figura 2. Antes y después de KPI2



Los resultados se muestran en la tabla con respecto al tiempo de revisión de cada oferta laboral antes y después de haber puesto en marcha el sistema web, el tiempo mínimo fue de 5 minutos, y después fue de 3 minutos. Antes, el tiempo máximo fue de 17 minutos, y después del cambio fue de 8 minutos. Antes de implementar la aplicación web, la media fue de 12,12 minutos, mientras que después fue de 6,16 minutos. En resumen, la tabla sugiere que después del cambio, el tiempo de revisión de cada oferta laboral disminuyó significativamente, y también hubo una reducción en la variabilidad de los tiempos. Esto podría indicar una mejora en la eficiencia del proceso de revisión de cada oferta laboral.

KPI3: Tiempos de preevaluación de cada candidato

Los resultados descriptivos en los tiempos preevaluación de cada candidato se encuentran representados en la tabla siguiente:

Tabla 6. Estadísticos descriptivos KPI 3

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Pre - Tiempo de pre evaluación de cada candidato	50	22	36	28,42	2,167
Pos - Tiempo de pre evaluación de cada candidato	50	7	18	13,30	1,972

Figura 3. Antes y después de KPI3



Los resultados se muestran en la tabla con respecto al tiempo de revisión de cada oferta laboral antes y después de haber puesto en marcha el sistema web, el tiempo mínimo fue de 22 minutos, y después fue de 7 minutos. Antes, el tiempo máximo fue de 36 minutos, y después del cambio fue de 18 minutos. Antes de implementar la aplicación web, la media fue de 28 minutos, mientras que después fue de 13 minutos. En resumen, la tabla sugiere que después del cambio, el Tiempo de preevaluación de cada candidato disminuyó significativamente, y también hubo una reducción en la variabilidad de los tiempos. Esto podría indicar una mejora en la eficiencia del proceso de preevaluación de cada candidato.

4. Discusión

Respecto al indicador 1: Los resultados KPI1 revelaron dos valores para la media; 36.88 minutos en la primera evaluación, previa a la implementación del aplicativo web, y 24.18 minutos tras la implementación y uso del aplicativo web. Confirmando con los resultados que la solución informática contribuye a mejorar la eficiencia del proceso de revisión de currículos reduciendo el tiempo promedio de una forma significativa. Además, es importante mencionar que se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en el análisis inferencial del KPI1 para contrastar la hipótesis de que la implementación del aplicativo web reduce significativamente el tiempo de revisión de cada currículo en Pixelmedia SAC. La prueba U de Mann-Whitney se utilizó para comparar las distribuciones de los tiempos de revisión pre y post de la implementación porque los datos no mostraban una distribución normal. Los resultados de la prueba respaldaron la hipótesis alternativa al mostrar diferencias significativas entre los tiempos de revisión antes y después.

Respecto al indicador 2: Los resultados KPI2 revelaron dos valores para la media; 12.12 minutos en la primera evaluación, previa a la implementación del aplicativo web, y 6.16 minutos tras la implementación y uso del aplicativo web. Confirmando con los resultados que la solución informática contribuye a mejorar la eficiencia del proceso de revisión de oferta laboral reduciendo el tiempo promedio de una forma significativa. Cabe destacar que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se utilizó en el análisis inferencial del KPI2 para contrastar la hipótesis de que la implementación del sistema web reduce significativamente el tiempo de revisión de la oferta laboral en Pixelmedia SAC. La prueba U de Mann-Whitney se utilizó para comparar las distribuciones de los tiempos de revisión pre y post de la implementación porque los datos no mostraban una distribución normal. Los resultados de la prueba respaldaron la hipótesis alternativa al mostrar diferencias significativas entre los tiempos de revisión antes y después.

Respecto al indicador 3: Los resultados KPI₃ revelaron dos valores para la media; 28.42 minutos en la primera evaluación, previa a la implementación del aplicativo web, y 13.30 minutos tras la implementación y uso del aplicativo web. Confirmando con los resultados que la solución informática contribuye a mejorar la eficiencia del proceso de preevaluación de candidato reduciendo el tiempo promedio de una forma significativa. Además, es importante mencionar que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se utilizó en el análisis inferencial del KPI₃ para contrastar la hipótesis de que la implementación del sistema web reduce significativamente el tiempo de preevaluación de candidato en Pixelmedia SAC. La prueba U de Mann-Whitney se utilizó para comparar las distribuciones de los tiempos de revisión pre y post-implementación porque los datos no mostraban una distribución normal. Los resultados de la prueba respaldaron la hipótesis alternativa al mostrar diferencias significativas entre los tiempos de revisión antes y después.

5. Conclusiones y recomendaciones

Las conclusiones de esta investigación se presentan a continuación.

1. El uso del aplicativo web por parte del departamento de recursos humanos de Pixelmedia S.A.C. mejoró el proceso de contratación y selección de personal. Como resultado, se obtuvieron resultados positivos para los indicadores KPI₁, KPI₂ y KPI₃, así como una discrepancia con las hipótesis y una adherencia a los objetivos establecidos.
2. Se determina que KPI₁, que pertenece al proceso de revisión de curriculum dentro del área de reclutamiento de Pixelmedia SAC, disminuyó significativamente en 12,7 minutos posterior a la implementación del aplicativo web.
3. Se determina que KPI₂, que pertenece al proceso de Revisión de Oferta Laboral dentro del área de reclutamiento de Pixelmedia S.A.C., ha experimentado una disminución significativa de 5,96 minutos posterior a la implementación del aplicativo web.
4. Se determina que KPI₃, que pertenece al proceso de Preevaluación de candidatos dentro del área de reclutamiento de Pixelmedia S.A.C., ha experimentado una disminución significativa de 15 minutos posterior a la implementación del aplicativo web.

Las recomendaciones de esta investigación se presentan a continuación:

- Se sugiere implementar planes de capacitación para el personal del departamento de recursos humanos, enfocándose en el uso adecuado del

aplicativo web y proporcionando demostraciones prácticas de cada uno de los módulos disponibles en dicho sistema, el cual se encuentra preparado para adaptarse a cualquier cambio.

- Se sugiere la continuidad en cuanto a la optimización del aplicativo web para asegurar aún más la reducción en el tiempo del proceso de revisión de currículum. Adicional a ello se recomienda monitorear los KPIs para identificar mejoras y adaptar al sistema de acuerdo con las necesidades del área de recursos humanos.
- Se sugiere la continuidad en cuanto a la optimización del aplicativo web para asegurar aún más la reducción en el tiempo del proceso de revisión de ofertas laborales. Adicional a ello se recomienda monitorear los KPIs para identificar mejoras y adaptar al sistema de acuerdo con las necesidades del área de recursos humanos.
- Se sugiere la continuidad en cuanto a la optimización del aplicativo web para asegurar aún más la reducción en el tiempo del proceso de Preevaluación de candidatos. Adicional a ello se recomienda monitorear los KPIs para identificar mejoras y adaptar al sistema de acuerdo con las necesidades del área de recursos humanos.

REFERENCIAS

AKHTAR, Asma; BAKHTAWAR, Birra y AKHTAR, Samia, 2022. Extreme Programming Vs Scrum: A Comparison Of Agile Models. 2022. International Journal of Technology, Innovation and Management. Vol. 2, no 2, p. 80-96. Disponible en: <https://journals.gaftim.com/index.php/ijtim/article/view/77/43>

ÁLVAREZ ORTIZ, Andrés Mauricio. 2020. Aplicación web para mejorar los procesos de selección de perfiles en una empresa del área de TI, Universidad de Antioquia Medellín, Colombia. 2020. Disponible en: [HYPERLINK "https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18604/1/AlvarezAndres_2020_AplicacionSeleccionPersonal.pdf"](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18604/1/AlvarezAndres_2020_AplicacionSeleccionPersonal.pdf)

ALBURQUEQUE, Claudia Milagros Arispe. 2020. La investigación científica. Universidad Internacional del Ecuador, Guayaquil. 2020. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

ATTWELL, Graham y HUGHES, Deirdre. 2019. Learning about Careers: Open data and Labour Market Intelligence .1, Inglaterra : RIED, 2019, Vol. 22. ISSN: 1138-2783 - E-ISSN: 1390-3306. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3314/331459398005/331459398005.pdf>

BANDA TARAZONA, Paul y GARCIA SANCHEZ, Jenson Edin. 2019. Sistema web para mejorar el proceso de selección de personal en la empresa Pro Outsourcing

S.A.C. Lima: Universidad Autónoma del Perú, 2019. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/805>

CARO, L. 2019. 7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos. 2019. Disponible en: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2801>

CASTAÑEDA MOTA, Maria Marcela. 2022. La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. 2022. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. Vol. 16, No 1. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162022000100006

CONDORI OJEDA, Porfirio. 2020. Universo, población y muestra. 2020. Disponible en: www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf

GARCÍA, Virginia Moreno. 2019. Gestión de recursos humanos. España : IC, 2019. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=skwpEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&ots=VN5XhHDdeI&sig=wJ6kTUncnE7KLSOyjbrizuxUg4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

GÓMEZ-LLANEZ, Claudia Yamile; DIAZ-LEAL, Nelly Rosana; ANGARITA SANGUINO, Carlos Rene. 2020. A comparative analysis of the ERP tools, Odoos and Openbravo, for business management. Aibi Revista de Investigación ,2020, vol. 8, no 3, p. 145-153. Disponible en: <https://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/427>

HERNÁNDEZ-ÁVILA, Carlos Enrique y ESCOBAR, Natalia Adelina Carpio. 2019. Introducción a los tipos de muestreo. Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud. 2019. Disponible en: <https://camjol.info/index.php/alerta/article/view/7535>

JORGE CHAUPIS, Gisela Ketty y MESTANZA MESTANZA, Juan Carlos Pedro. 2019. Sistema web para el proceso de selección del personal en el instituto nacional de Estadística e Informática INEI. Lima: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64733>

KADENIC, Maja Due, KOUMADITIS, Konstantinos y JUNKER-JENSEN, Louis. 2023. Mastering scrum with a focus on team maturity and key components of scrum. 107079, Dinamarca : Information and Software Technology, 2023, Vol. 153. 0950-5849. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0950584922001884>

KAMBARALIYEVICH, Ahmadaliyev Doniyorbek y al., et. 2022. Learn how to prevent errors while writing Python-code. Texas: Texas Journal of Multidisciplinary Studies, 2022, Vol. 6, págs. 37-41. ISSN NO: 2770-0003. Disponible en: <https://zienjournals.com/index.php/tjm/article/view/957/777>

- KLIMEK, Bartłomiej y SKUBLEWSKA-PASZKOWSKA, María. 2021. Comparison of the performance of relational databases PostgreSQL and MySQL for desktop application. *Journal of Computer Sciences Institute*. 2021. Vol 18, p. 61-66. Disponible en: <https://ph.pollub.pl/index.php/jcsi/article/view/2314/2389>
- LÓPEZ ALBA, Andrea y BOTELLO PEÑALOZA, Héctor Alberto. 2022. INTERNET USE AND LABOR MARKET: EVIDENCE OF JOB SEARCH IN ECUADOR 2018-2019. .1, Ecuador : UDENAR, 2022, Vol. 23, págs. 252-276. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/7085/7913>
- LUMI, Ardelin, et al. 2020. The impact of digitalisation on human resources development. *Prizren Social Science Journal*, 2020, vol. 4, no 3, p. 39-46. Disponible en: <https://prizrenjournal.com/index.php/PSSJ/article/view/178>
- MANTILLA HIDALGO, Anthony Paul y VENTURA OSORIO, Milagros Daniela. 2020. Sistema web para la selección de personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima : Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77257>
- MAKRIS, Antonios, et al. 2021. MongoDB Vs PostgreSQL: A comparative study on performance aspects. Grecia : *GeolInformática*, 2021, Vol. 25, págs. 243-268. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10707-020-00407-w>
- MARTÍNEZ REINOSO, Olga Lidia y VARGAS FERNÁNDEZ, Tania. 2019. Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development. 2, Cuba : COODES, 2019, Vol. 7, págs. 225-242. ISSN 2310-340X. Disponible en: <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/download/241/485>
- MAURO, Túlio Gomes y BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. 2020. Human resource system as innovation for organisations. Brasil : *Innovation & Management Review*, 2020. Vol. 17, no 2, p. 197-214. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/INMR-03-2019-0037/full/pdf?title=human-resource-system-as-innovation-for-organisations>
- MEZA, Laredo; ANTONIO, Paris. 2023. Aplicación web para servicio de dotación de personal de la empresa Kalipzus Service SAC. 2023. Universidad San Pedro, Chimbote, Perú, 2023. Disponible en: [HYPERLINK "https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ed8bc073-3e51-4d6e-a0be-e17228875e2e/content"](https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ed8bc073-3e51-4d6e-a0be-e17228875e2e/content)
- NARANJO, et al. 2022. Analysis of the use of the Python programming language for statistical calculations. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 2022, vol. 6, no 41, p. 1-13. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5732/573270857001/573270857001.pdf>
- ORLANDO, VÉLEZ SAN MARTÍN BRYAN. 2021. Sistema web y móvil para administrar los procesos de formación e inserción laboral por parte de la fundación

fundet. Universidad Agraria del Ecuador, Guayaquil, Ecuador. 2021. Disponible en: <https://cia.uagraria.edu.ec/Archivos/VELEZ%20SAN%20MARTIN%20BRYAN%20ORLANDO.pdf>

OTZEN, Tamara y MANTEROLA, Carlos. 2022. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. 2022. Disponible en: http://www.intjmorphol.com/es/resumen/?art_id=4049

PALMA EGOAVIL, Juan Manuel. 2020. Sistema web para la contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C – La Molina. Lima : Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59163>

PINEDA CASTILLO, Kristian Armando .2023. Innovation through web 2.0 to support English language learning. Sinéctica , 2023, e-1407 , no 59. Disponibilidad en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-109X2022000200401&script=sci_arttext&tlng=en

QUISPE SANTIBAÑEZ, Oswaldo Majarzy. 2021. Implementación de un sistema web para optimizar la gestión del proceso de contratación del personal CAS en la Defensoría del Pueblo. Universidad Tecnológica del Perú, Lima. 2021. Disponible en: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4506/Oswaldo_Quispe_Trabajo_de_Suficiencia_Profesional_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RAMOS, Julio, DEL ÁGUILA, Víctor, BAZALAR, Ana. 2020. Estadística básica para los negocios. Fondo editorial Universidad de Lima, 2020. 9789972455230. Disponible en: <https://www.udocz.com/apuntes/362537/ramos-estadistica-basica-de-los-negocios>

REYES VALDÉS, Dalia, y otros. 2021. Una propuesta de herramientas informáticas para el tratamiento estadístico del índice de disponibilidad léxica en estudios correlacionales de educación y movilidad social. .1, México : Forma y Función, 2021, Vol. 34, págs. 120-338. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-338X20210001000006&script=sci_arttext

RÍOS, Alejandro Ramirez; PEÑA, Ana María Polack. 2020. Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. Horizonte De La Ciencia, 10(19), 191-208. 2020. Disponible en: <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/597/840>

ROJAS, Vanessa Huamán y BUJAICO, John Fredy Rojas. 2023. Web System as support to the management of Tutoring in the University Careers: Case Study: EPIS-UNH. .1, LIMA : Journal of Scientific and Technological Research Industrial,

2023, Vol. 4, ISSNE: 2961-211X. Disponible en: <https://journalindustrial.com/index.php/jstri/article/view/35>

ŠKODA, Michal y BROŽOVÁ, Helena. 2020. Weighted Fuzzy Group Decision-making in Recruitment .3, República Checa : RELAIS, 2020, Vol. 2. Disponible en: <https://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/1771>

SOLAS ALMAGRO, María Victoria. 2019. Reclutamiento y selección de personal. Jaén : Trabajo fin de grado, 2019. Disponibilidad en: https://crea.ujaen.es/bitstream/10953.1/10681/1/TRABAJO_FIN_DE_GRADO_ADE.pdf

SPITSINA, lubov, KRETININ, Andrey y SPITSIN, Vladislav. 2022. Internet traffic and firm performance in big-ticket sectors: there are two sides of the coin. .23, s.l. : Retos, 2022, Vol. 12. 390-629 | 390-8618. Disponible en: <https://revistas.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/5873>

SULTONOV, Sarvar. 2023. IMPORTANCE OF PYTHON PROGRAMMING LANGUAGE IN MACHINE LEARNING. International Bulletin of Engineering and Technology. 2023. Vol. 3, No 9, p. 28-30 Disponible en: <https://internationalbulletins.com/intjour/index.php/ibet/article/view/1020/658>

SUPRIYONO, Supriyono; CHASANA, Nur. 2023. Software development project management based on work breakdown structure and ODOO ERP. Jurnal Teknik Informatika (JUTIF). 2023. Vol. 4, No 4, p. 893-898. Disponible en: <https://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/427>

VAN HOOFT, Edwin AJ, et al. 2021. Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. Journal of Applied Psychology, 2021, Vol. 106, no 5, pág. 674-713. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/apl0000675>

VENZALÁ CAMPAÑA, Antonio Manuel. 2023. Desarrollo de un sistema web de gestión para la adquisición de talento. Universidad de Jaén, España. 2023. Disponible en: <https://crea.ujaen.es/handle/10953.1/20786>

TIKHONOV, Alexey I. 2019. The use of networking in staff recruitment: recommendations and referral programs. .19, Rusia : Amazonia Investiga, 2019, Vol. 8, págs. 521-528. Disponible en: <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/264/241>

ANEXO 31: CORREO DE CONFIRMACIÓN DE REVISTA RISTI



OpenConf Peer Review and Submission Management System
[OpenConf Home](#) [Privacy Policy](#) [Email Chair](#)

Submission

Thank you for your submission. Your submission ID number is 525. Please write this number down and include it in any communications with us.

Below is the information submitted. We have also emailed a copy to the submission contact. If you notice any problems or do not receive the email within 24 hours, please contact us.

Submission ID: 525

Consent: I consent to the collection and use of my personal information, including receiving emails, consistent with the Privacy Policy linked above. I have also obtained the consent of all other individuals whose information I provide.

Title: Mejora En El Proceso De Reclutamiento Y Selección De Personal Mediante Un Sistema Web En Una Empresa De Marketing Digital

Author 1:
First Name: Jean Pierre Luis
Last Name: Montoya Cribilleros
Organization: Universidad César Vallejo
Country: Peru
Email: jeanpe789521@gmail.com

Author 2:
First Name: Marco Antonio
Last Name: Barrientos Ynfante
Organization: Universidad César Vallejo
Country: Peru
Email: barrientos@ucvvirtual.edu.pe

Contact Author: Author 1
Alternate Contact: jeanpe9@hotmail.com

Topic(s): Software Systems, Architectures, Applications and Tools

Keywords: Proceso de Reclutamiento y Selección, SCRUM, Ficha de postulación, Aplicación Web

Abstract: Esta investigación utilizó una aplicación web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en una empresa de marketing digital en Lima. La investigación tuvo como diseño preexperimental y se emplearon herramientas de recopilación de datos: dos fichas de observaciones antes y después de la implementación de la aplicación web. Se establecieron tres indicadores: tiempo de revisión de currículum, tiempo de revisión de oferta laboral y tiempo de preevaluación de candidatos. Los resultados del antes y después se analizaron con la prueba de normalidad kolmogorov-Smirnov y la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney para evaluar el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Comments:

[RISTI] ID de envío 525 Recibidos x

 RISTI aistic@gmail.com [a través de itmasoc.org](#) 12:04 (hace 8 minutos) ☆ 😊 ↶ ⋮

para mí, barrientos, aistic

Gracias por enviar su información a RISTI. A continuación, se incluye una copia de la información enviada para sus registros.

ID de envío: 525

Consentimiento: Doy mi consentimiento para la recopilación y el uso de mi información personal, incluida la recepción de correos electrónicos, de conformidad con la Política de privacidad vinculada anteriormente. También he obtenido el consentimiento de todas las demás personas cuya información proporciono.

Título: Mejora En El Proceso De Reclutamiento Y Selección De Personal Mediante Un Sistema Web En Una Empresa De Marketing Digital

Autor 1:
Nombre: Jean Pierre Luis
Apellido: Montoya Cribilleros
Organización: Universidad César Vallejo
País: Perú
Correo electrónico: jeanpe789521@gmail.com

Autor 2:
Nombre: Marco Antonio
Apellido: Barrientos Ynfante
Organización: Universidad César Vallejo
País: Perú
Correo electrónico: barrientos@ucvvirtual.edu.pe

Autor de contacto: Autor 1

Contacto alternativo: pe9@hotmail.com

Tema(s): Sistemas de software, Arquitecturas, Aplicaciones y Herramientas

Palabras clave: Proceso de Reclutamiento y Selección, SCRUM, Ficha de postulación, Aplicación Web

Resumen: Esta investigación utilizó una aplicación web para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en una empresa de marketing digital en Lima. La investigación tuvo como diseño preexperimental y se emplearon herramientas de recopilación de datos: dos fichas de observaciones antes y después de la implementación de la aplicación web. Se determinaron tres indicadores: tiempo de revisión de currículum, tiempo de revisión de oferta laboral y tiempo de preevaluación de candidatos. Los resultados del antes y después se analizaron con la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney para evaluar el proceso de reclutamiento y selección de personal.



OpenConf Peer Review and Submission Management System
[OpenConf Home](#) [Privacy Policy](#) [Email Chair](#)

Upload File

Submission ID 525 has been uploaded.

Powered by OpenConf®
Copyright ©2002-2022 Zakon Group LLC