****

**FACULTAD DE INGENIERÍA**

**ESCUELA ACADÉMICA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Automatización del proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros

**Autor:**

**FALCON CAMPOS, CRISTOPHER ANTHONY (0000-0003-1855-3108)**

**Asesor:**

**ACUÑA MELENDEZ, MARIA EUDELIA (0000-0002-5188-3806)**

**Línea de investigación**

**Sistemas de información**

**Lima-Perú**

**2019**

# **Página del jurado**

Índice

[**Página del jurado** 2](#_Toc26442049)

[**I. Introducción** 5](#_Toc26442050)

[**II.MÈTODO** 13](#_Toc26442051)

[2.1 Tipo y diseño de investigación 13](#_Toc26442052)

[2.2 Población, muestra y muestreo 14](#_Toc26442053)

[2.3 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad 15](#_Toc26442054)

[2.4 Procedimiento 15](#_Toc26442055)

[2.5 Método de análisis de datos 15](#_Toc26442056)

[2.6 Aspectos éticos 15](#_Toc26442057)

[**III.RESULTADOS** 15](#_Toc26442058)

[**IV.DISCUSIÒN** 15](#_Toc26442059)

[**V.CONCLUSIÒNES** 15](#_Toc26442060)

[**VI.PROPUESTA** 15](#_Toc26442061)

[**VII. REFERENCIAS** 17](#_Toc26442062)

[VIII. ANEXOS 20](#_Toc26442063)

**Resumen**

**Abstract**

# **I. Introducción**

* **Realidad problemática**

Al pasar de los años la automatización de procesos ha ayudado a que las tareas operativas se realicen tras elementos tecnológicos, así como la mitigación de errores que antiguamente se cometía por personal operativo un claro ejemplo es el papeleo que se tiene que almacenar y organizar lo cual genera mucho tiempo, así como el filtrado de dichos documentos ya se realiza a cabo de una forma manual por otro lado está el espacio que ocupa dichos documentos ya que pueden ser muchos sin tener un fin concreto así como lo afirma

Hernández en su investigación nos comenta que las personas deportadas pasan por un proceso diferente a las demás en el proceso de reclutamiento esto se debe a que a que existe una dificultad ya que se realiza la verificación de los antecedentes penales de las personas de Guatemala que ingresan a los Estados Unidos con la finalidad de conocer si las personas cometieron algún delito mayor entre otros procesos que estas personas deben someterse ya que han tenido un regreso forzado al país debido a esta problemática se es necesario tener procedimientos de reclutamiento y selección de personal para poder dar oportunidades de este tipo (Hernández,2017,p.25)

El proceso de selección de personal no siempre es el mismo y existen veces en las cuales se realiza la petición de más documentos los cuales requiere más tiempo de los trabajadores analizar y ordenar dicha información, así como el papeleo excesivo que se realiza no obstante esas problemáticas no solo se suscitan en Guatemala sino en nuestro país

Mallqui en su investigación nos relata que existe un problema en las empresas de confecciones con respecto al proceso de selección del recurso humano el cual se es calificado con experiencias y habilidades con el propósito de conseguir líneas homogéneas de productividad ya que existen operarios de menor productividad en cual no permiten llegar a la meta que se plantea la empresa no obstante si este personal se agrupa con otro grupo que contemple el mismo nivel de capacidad la productividad aumenta .cabe mencionar que al escoger un personal con altas capacidades en la etapa de reclutamiento este termina retirándose de la organización por que sienten que la carga de trabajo no es la suficiente para que puedan desarrollar al máximo sus habilidades (Mallqui,2005,p.7)

La agrupación por perfiles con respecto a los postulantes hace que no tengamos una visión más clara sobre que personal es el más apto para la elaboración en una empresa al no tener una correcta agrupación la gestión de dichos personales se vuelve inadecuada ya que se envía a personal en una área en la cual pueda dar el 100% de sus habilidades obviamente es una gran pérdida para la empresa este porcentaje de desenvolvimiento es influido por factores de comodidad en dicha área ,la dificulta de dicho puesto de trabajo ,lo difícil de llegar a tal área ,etc. Esto se debe a que se realizó una mala selección del personal en un inicio.

Según la previa entrevista hecha al coordinador del área de sistemas de la asociación civil educativa saco oliveros nos comenta que es de suma importancia encontrar empleados para el puesto solicitado ya que al ser la empresa de rubro educativo los clientes solicitan el servicio diariamente y en dos turnos los cuales son mañana y tarde . Actualmente la empresa mantiene un problema en la selección de postulantes ya que en las evaluaciones psicológicas que se les toma a los candidatos se realizan de forma manual por los candidatos esto tarda entre una a dos horas es por ello que el ara de psicología agrupa a los postulantes y los cita para que se acerquen a la institución en una fecha especifica pero en la fase de evaluaciones psicológicas se pudo reflejar que no todos los candidatos logran asistir en la fecha en la cual se le a citado es por ello que el nivel de eficacia refleja que no se logran evaluar a todos los candidatos deseados .

En este sentido y de lo expuesto, la investigación presente tiene como objetivo proponer el desarrollo de un sistema la automatización en la mejora del proceso de selección del personal en el consorcio educativo Saco Oliveros ya que este proceso es de mucha prioridad para la empresa ya que ayudara a que la empresa cuente con información inmediata para que la gerencia pueda tomar decisiones al respecto mejorando la fase de evaluaciones psicológicas

* **Trabajos previos**

Según Cáceres (2016) en su trabajo “Sistema experto para la selección de postulantes en puestos de una agencia bancaria usando la metodología CommonKads” el cual tuvo como objetivo Implementar un sistema Experto mediante la metodología CommonKADS que posea un conjunto de procesos de razonamiento y conocimientos requeridos por un experto en selección de personal, y que sirva de apoyo para la toma de decisiones dentro de la organización. El uso de Sistemas Expertos de apoyo a la toma de decisiones, y en específico para este trabajo, ayudó a reducir el tiempo, costos y que los resultados sean más exactos. El trabajo tuvo como conclusión que el tiempo empleado en los procesos de selección serán menores, ya que el tiempo empleado para calificar y obtener un resultado producto de las evaluaciones psicológicas será inmediato. Los costos, permitirá la reducción de personal evaluador, menor espacio físico (test online), y de cara a los proyectos, se evitarán reprocesos en selección de personal por incapacidad y falta de respuesta del personal seleccionado. Se evitará el error Humano inmerso en toda actividad en la cal intervenga el hombre, ya que la evaluación será automatizada según los parámetros determinados para las calificaciones de estos Test. (p.1)

Según Br. Monar (2016) en su trabajo “Plan de mejoramiento para el proceso de selección de personal de una empresa de servicios en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2016” el cual tuvo como objetivo proponer un plan de mejora en el proceso de selección de personal de una empresa de servicio. El trabajo tuvo como conclusión, por lo desarrollado en la investigación, y como propuesta de solución a esta problemática se concluye como alternativa de mejora al problema identificado, la implementación de un Plan de Mejoramiento de Proceso de Selección de Personal para la Empresa Gimnasio Car Perú en el Distrito de San Juan de Lurigancho. Se consideran los resultados tanto del personal como de los gerentes que sí estarían de acuerdo con mejorar dicho proceso que beneficiará a ambos ya que se seleccionará mejor a los candidatos dando como resultado una descripción final de cada uno para el puesto deseado. (p.1)

Según Collaguazo (2015) en su trabajo titulado” AUTOMATIZACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL MEDIANTE UNA APLICACIÓN WEB PARA LA EMPRESA RVR TRANSFORMADORES CIA.LTDA DE LA CIUDAD DE QUITO”. el cual tuvo como objetivo que los componentes del proyecto que ayudará a la finalidad del proyecto, y se describe a continuación. La Empresa RVR Transformadores cuenta con el apoyo de herramientas tecnológicas que ayudará a optimizar los procesos operativos los cuales responderán de una manera eficiente y eficaz contratando personal capacitado para su manejo. La organización y coordinación interna entre los socios ayudará a disponer de herramientas tecnológicas el cual beneficiará en la seguridad, organización y coordinación para que los procesos de análisis y diagnóstico del suelo sean bien definidos. La institución al contar con un sistema tecnológico tendrá agilidad y excelencia en la ejecución de los procesos y procedimientos, organización interna entre los trabajadores de la empresa, control de haciendas por cada propietario, el cual ayudará al crecimiento empresarial, aumento de la cartera de clientes, buena toma de decisiones en el ámbito de márquetin. Todo esto conlleva a que la empresa brinde un servicio de calidad. El cual tuvo como conclusión que el Proyecto de Tesis planteado en este documento nos ha brindado la oportunidad de desarrollar una Aplicación Web de Servicio empresarial, así como efectuar los conocimientos en el análisis y desarrollo de Software logrados a lo largo de nuestra carrera, de estudio progresando nuestra investigación y análisis. Se ha cumplido satisfactoriamente el desarrollo de este proyecto, que permitirá las empresas ecuatorianas llevar un mejor control de sus estados financieros La principal ventaja al desarrollar esta aplicación orientada al web para la tarea financiera, es que no tiene que tener recursos tecnológicos exageradamente costosos. Se diseñó una interface amigable para los usuarios involucrados.” (p.1)

Según Br. Herrera (2017) en su trabajo titulado “Sistematización para la mejora el proceso de selección del personal en una empresa” el cual tuvo como objetivo mejorar los procesos de selección de personal de las empresas del rubro ya sea publico y/o privado, el cual tuvo como problemática que en las instituciones estudiadas, en su totalidad con respecto al proceso de selección de personal, este proceso es realizado de forma manual, por lo cual siempre trae consigo algunos errores de decisión, este proceso no se puede sistematizar al 100% debido que el factor humano siempre es necesario su intervención. Al ser procesos que se realizan de forma manual este trae consigo la utilización de mucho tiempo valor hombre invertido, y esto se incrementa si el proceso de selección es masivo, por lo cual trae consigo errores humanos, no se tiene base de datos de la información para luego ser tratada en estadísticas tipos de personal postulando. Además de contar con una base de datos para futuras selecciones tal que llegó a la conclusión que la propuesta de la sistematización que será realizada al proceso de selección de personal de una empresa presenta una mejora notablemente en reducción de tiempos de proceso y aumento de la eficiencia y fiabilidad al momento de realizar todo el proceso de selección, cumpliendo criterios de selección definidos por la institución, además el proceso se realiza con más rapidez “(p.1)

Según Villacís (2016) en su investigación titulada “Diseño de un sistema de gestión por procesos para el área de talento humano de Northospital”, el cual tuvo como objetivo La gestión de talento humano manejado por competencias ayudará a que esta implementación tenga beneficios al momento de su aplicación sin observar los beneficios que no se pueden contar en dinero. El cual tuvo como conclusión que la importancia de crear un sistema que ayude a gestionar el proceso de selección ya que permitirá reducir tiempos y costos de ejecución de este proceso a la ves tener un grado de certeza aceptable con respecto al personal seleccionado para el puesto de trabajo” (p.1)

* **Teorías relacionadas al tema**

**Automatización**

Automatización es definido por la realización de una serie de operaciones o procesos por autocontrol, auto activación o por medios automáticos. Automatizar involucra emplear equipos como un computador u otros dispositivos que reduzcan el trabajo (Asensi,1995, p.57)

**Sistema de información**

Un SI se define como un software capaz de recolectar, almacenar y procesar datos los cuales se usarán después en un análisis y finalmente obtener información útil para la organización en la que se encuentra inmerso. ([Cotos](https://www.google.com.pe/search?hl=es&tbo=p&tbm=bks&q=inauthor:%22Jos%C3%A9+Manuel+Cotos+Y%C3%A1%C3%B1ez%22&source=gbs_metadata_r&cad=5),2005,p.4)

**Aplicación Web**

Una aplicación Web es considerado como un sistema informático el cual los usuarios pueden usar accediendo a un servidor por medio del internet o en otros casos de una intranet. Estas aplicaciones son populares debido a que existe tal practicidad del navegador Web como cliente ligero. (Molina,2007, p.230)

**Proceso de selección de Personal**

La selección de personal puede ser definido como el proceso en el cual se eligen entre diversos candidatos para un puesto, cuando ha sido estimado que crear, mantener o transformar dicho puesto es útil. (Vértice,2007, p.2)

**Scrum**

Es una estrategia flexible y holística el cual consta de un equipo de desarrollo que trabaja en común para alcanzar el mismo objetivo por otra parte scrum se centra en mejorar al equipo de desarrollo para que así puedan adaptarse a cualquier exigencia que ocurra por parte del cliente ([The Blokehead](https://www.google.com.pe/search?hl=es&tbo=p&tbm=bks&q=inauthor:%22The+Blokehead%22&source=gbs_metadata_r&cad=4), 2016, p. 11).

Scrum posee 19 procesos los cuales están agrupados por 5 fases que son inicio, planificación, implementación, revisión y retrospectiva, lanzamiento (SCRUMstudy™, 2017, p. 16).

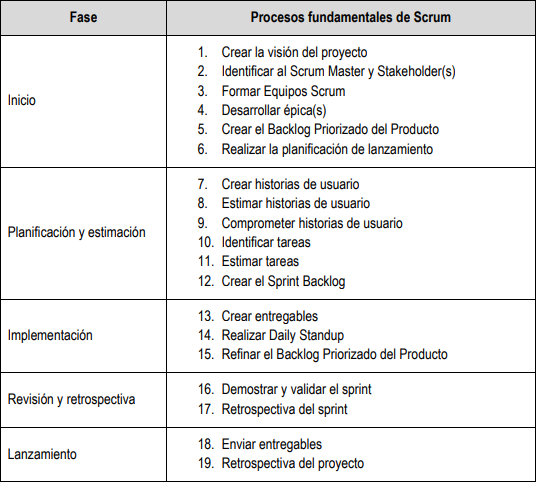


Figura 1. Procesos y etapas de scrum

Fuente: SCRUMstudy™

En la figura 1 se muestra como es que se debe seguir paso a paso los procesos para poder entregar un producto de calidad hacia el cliente ya que scrum toma como prioridad el cliente y no los procesos comenzando por definir roles en la etapa de inicio seguido de realizar el sprint backlog priorizado pasando a la implementación donde se ejecuta lo previamente panificado y reinando el backlog ,pasando a la fase en el cual se realiza la revisión si el producto es de calidad y una vez aprobado culminando con el lanzamiento del entregable.

**Formulación del problema**

**Problema General**

¿Cuál es el efecto de la automatización en la mejora del proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros?

**Problemas específicos**

¿De qué manera influye la automatización en el cociente de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros?

¿De qué manera influye la automatización en el nivel de eficacia en el proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros?

* **Justificación del estudio**

**Justificación Teórica**

La automatización hoy en día es uno de los factores vitales en las organizaciones ya que contempla la innovación y el desarrollo de tecnologías de información por este motivo la presente investigación es justificada. Al desarrollar un sistema de información tenemos como resultado una información que prevalece en el tiempo, solida, confiable, ágil y que está a la fácil disposición de la organización. Este trabajo de investigación está en función a las teorías presentadas en el marco teórico, permitirá la automatización de los procesos este que a su vez logrará obtener mejores resultados con respecto al control de los resultados de la selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros.

**Justificación Práctica**

La presente investigación tiene una justificación práctica ya que se obtendrá información de las variables que son automatización y proceso de selección para poder hacer mediciones y así poder mejorar el proceso de selección en el consorcio educativo Saco Oliveros.

**Justificación Metodológica**

La presente investigación tiene una justificación Metodológica ya que los resultados que obtendremos permitirán explicar la validez de la aplicación del marco metodológico, así como los instrumentos de medición que se han utilizado en esta investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad, como toda investigación esta podrá brindar información para que otros trabajos de investigación puedan tener una orientación en el campo de RR. HH en el área de selección de personal.

* **Hipótesis**

**Hipótesis general**

La aplicación de la automatización mejora el proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros.

**Hipótesis especificas**

La aplicación de la automatización del proceso de selección de personal incremente el cociente de selección en el proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros

La aplicación de la automatización del proceso de selección de personal incrementa el nivel de eficacia en el proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros.

* **Objetivos**

**Objetivo General**

Determinar el efecto de la automatización en el proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros

**Objetivos específicos**

Determinar el efecto de la automatización en el cociente del proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros

Determinar el efecto de la automatización en el nivel de eficacia del proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros

# **II.MÈTODO**

## **2.1 Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación tiene como tipo de estudio la aplicada ya que estamos en la presencia de un problema concretos en circunstancias y características concretas en el consorcio educativo Saco Oliveros

La investigación aplicada es denominada como la activa o dinámica este tipo de investigación es aplicada a problemas concretos (Rodríguez ,2005, p.23)

La presente investigación tiene como diseño de estudio experimental ya que pondremos a prueba las hipótesis planteadas en esta investigación, así como también se observará el efecto de la automatización que es la variable independiente con respecto a la variable dependiente que es selección de personal

Según [Beltrán](https://www.google.com.pe/search?hl=es&tbo=p&tbm=bks&q=inauthor:%22Jes%C3%BAs+Beltr%C3%A1n%22&source=gbs_metadata_r&cad=6)(1995) “El diseño experimental establece como y en qué condiciones concretas se pone a prueba la hipótesis, y trata de asegurar la validez interna de los resultados”(p.33)

La presente investigación tiene como tipo de diseño de investigación la pre experimental ya se realizará un pre test a el proceso de selección de personal para poder validar la hipotesis planteada con ayuda de un post test en el consorcio educativo Saco Oliveros así identificar si mejoro el proceso de selección de personal

La investigación pre experimental consta de 3 etapas, la primera es realizar un test el cual medira la variable dependiente, la segunda etapa consta en aplicar un tratamiento que será experimental y finalmente la tercera etapa es aplicar otro test para medir la puntuación y que diferencias se suscitaron realizando una comparación entre ambas pruebas (Josefina Toro y Iván Hurtado, 2007, p.104)

## **2.2 Población, muestra y muestreo**

* **Población**

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

Para la presente investigación se decidió tomar 2 poblaciones las cuales serán expuestas a continuación:

**Población N° 1** la población que se determino para medir el indicador de Cociente fue un conjunto de 3 procesos los cuales fueron agrupados por 18 fichas de registro

**Población N° 2** la población que se determinó para medir el indicador nivel de eficacia fue un conjunto de 3 procesos los cuales fueron agrupados por 6 fichas de registro

* **Muestra**

Se tomó la muestra como el total de la población

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

* **Muestreo**

El muestreo será probabilístico de clase aleatorio simple.

Según J. H Abramson (1990) “es una técnica que concede a la unidad muestral la misma probabilidad de resultar seleccionada --esto es: son únicamente leyes del azar quienes deciden cuales unidades individuales de la población origen (o <<diana>>) van a ser elegidas” (p.75)

## **2.3 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

* **Técnica**

En esta investigación se desarrollará la técnica de fichaje

Esta técnica nos permite el registro de la información seleccionada el cual será de ayuda en el proceso de esta investigación, esta técnica requiere del uso de fichas los cuales nos ayudará a recoger y organizar la información que obtendremos de distintas fuentes de interés. (Parraguez , [Chunga](https://www.google.com.pe/search?hl=es&tbo=p&tbm=bks&q=inauthor:%22Gerardo+Ra%C3%BAl+Chunga+Chinguel%22&source=gbs_metadata_r&cad=6) y Flores ,2017, p.150)

* **Instrumento**

En esta investigación se utilizo el instrumento ficha de registro

El uso de las fichas de registro es para registrar, anotar datos que servirán a la investigación, así como las fuentes documentales consultadas (Muñoz Carlos,2015 p.405)

Fichas de registro utilizadas en esta investigación por indicador son las siguientes:

Ficha de registro utilizada para obtener información para el indicador cociente de selección (ANEXO-1)

Ficha de registro utilizada para obtener información para el indicador nivel de eficacia (ANEXO-2)

**Tabla1.Indicadores**

|  |  |
| --- | --- |
| INDICADOR | INSTRUMENTO |
| COCIENTE DE SELECCIÓN  (Manco Yessenia,2017, p.42) | Ficha de Registro |
| NIVEL DE EFICIENCIA  (Manco Yessenia,2017, p.42) | Ficha de Registro |

Fuente: Propia Elaboración

* **Validez**

Un instrumento es valido si mide lo que respectivamente debería de medir, respecto a la validez puede ser exigida por el criterio el cual contempla que se logra con puntuaciones que son externas al test por medio de la correlación de las mimas puntuaciones para así poder identificar si estas son válidas (Gil Juan ,2016, p.250)

Posterior a lo mencionado en esta investigación el instrumento paso por juicio de expertos para comprobar su validez a continuación se muestra una tabla con los resultados obtenidos:

Para el indicador cociente de selección (Anexo -)

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre y Apellidos | (0-100%) |
| Juanita Cueva Villavicencio | 80% |
| María Acuña Meléndez | 80% |
| Raúl Huarote Zegarra | 92% |
| Iván Peterli | 75% |
| Total | 81.75% |

Fuente: Propia Elaboración

Para el indicador nivel de eficacia (Anexo -)

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre y Apellidos | (0-100%) |
| Juanita Cueva Villavicencio | 80% |
| María Acuña Meléndez | 80% |
| Raúl Huarote Zegarra | 93% |
| Iván Peterli | 75% |
| Total | 82% |

Fuente: Propia Elaboración

Según el porcentaje que se obtuvo mediante los expertos, se puedo validar que los instrumentos utilizado en esta investigación son los adecuados para la correcta recolección de información

* **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento es el grado en el cual se aplica el instrumento varias veces al mismo sujeto u objeto este mismo devuelve los mismos resultados (Guevara Milton ,2017, p.30)

**Coeficiente alfa de Cronbach**

La confiabilidad puede ser medido por distintas técnicas entre una de ellas está el Alpha de Cronbach este debe oscilar mayor a 0.7 y menor a 0.9 para poder considerar confiable el instrumento (Guevara Milton ,2017, p.31)

## **2.4 Procedimiento**

El investigador se dirigirá a la empresa Saco Oliveros de lunes a viernes de 1 pm a 5pm y los sábados de 10 am a 1pm dirigiéndose a este horario el investigador podrá medir la cantidad de etapas de convocatoria que realiza la empresa para cada cargo solicitado en el proceso de selección de personal, así como los perfiles de puestos por cada convocatoria tal información que se recolecta en esos días será almacenada en las fichas de observaciones para que así se pueda analizar los resultados que nos arrojan en los procesos actualmente

## **2.5 Método de análisis de datos**

El método de análisis de datos que será usado en esta investigación es la distribución normal se usa este análisis ya que apoyara a la investigación en la toma de decisiones con respecto a las hipotesis planteadas para poder así comprobar si las hipótesis son ciertas o no, al manejar una muestra de 40 documentos se decidió realizar un test de hipótesis z ya que el número es mayor

## **2.6 Aspectos éticos**

Según la ley de protección de datos (LEY N° 29733) Los datos que se usan en este trabajo de investigación son capaces de ser validados en un ambiente controlado por el investigador

# **III.RESULTADOS**

# **IV.DISCUSIÒN**

# **V.CONCLUSIÒNES**

# **VI.PROPUESTA**

# **VII. REFERENCIAS**

Hernández. "PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE LAS EMPRESAS QUE CONTRATAN DEPORTADOS DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA QUE ENTRAN AL PAÍS POR VÍA AÉREA. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, 2017. 121 pp.

Mallqui. "Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto para Incrementar la Productividad. Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos,2015.97 pp "

Herrera. Sistematización para la mejora el proceso de selección del personal en una empresa. Lima: Universidad César Vallejo, 2017. 129 pp.

Br. Monar. Plan de mejoramiento para el proceso de selección de personal de una empresa de servicios en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.Lima: Universidad WIENER, 2016. 128 pp.

Br De La Cruz, Marilyn y Br. Potosí, Celia. SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA VIRGO CONTRATISTAS GENERALES E.I.R. L DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 1° TRIMESTRE DEL AÑO 2018.Trujillo: Universidad privada Antenor Orrego, 2018. 87 pp.

Collaguazo. AUTOMATIZACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL MEDIANTE UNA APLICACIÓN WEB PARA LA EMPRESA RVR TRANSFORMADORES CIA.LTDA DE LA CIUDAD DE QUITO.QUITO: Instituto tecnológico cordillera, 2015. 158 pp.

Villacís. DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN POR PROCESOS PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE NORTHOSPITAL.QUITO: pontificia universidad católica del ecuador, 2016. 137 pp.

ASENSI Artiga, Vivina, Introducción a la automatización de los servicios de información. 2a. ed. Murcia: Universidad de Murcia, 1995.138 pp.

ISBN: 847 684 6614

Costos Yáñez, José. Sistemas de Información Medioambiental. España: Gesbiblo.S. L, 2005.296 pp.

ISBN: 847 684 6614

Molina Caballero, Joaquin.Implantacion de aplicaciones informáticas de gestión. España: Visión Net, 2007.282 pp.

ISBN: 8499833039

RODRIGUEZ Moguel, Ernesto. Metodología de la Investigación. 5a. ed. Tabasco: Univ. J. Autónoma de Tabasco, 2005.186 pp.

ISBN: 9685748667

BELTRÀN Llera, Jesús. Psicología de la Educación. España: Marcombo, 1995.664 pp.

ISBN: 8426710336

Vértice. Selección de personal. España: Editorial Vértice, 2007.136 pp.

ISBN: 8492598654

J. H Abramson. Métodos de estudio en medicina comunitaria: una introducción a los estudios epidemiológicos y de evaluación. Jerusalén: Ediciones Díaz de Santos, 1990.308 pp.

ISBN: 8487189350

J. H Abramson. Scrum - ¡Guía definitiva de prácticas ágiles esenciales de Scrum!: Babelcube Inc,2016.160 pp.

ISBN: 1507155816

SCRUMstudy™. Una guía para el Cuerpo de Conocimiento de Scrum (Guía SBOK™). 3a. ed. Estados Unidos: VMEdu, Inc, 2017.429 pp.

ISBN: 9780989925204

Hurtado Iván, Josefina. Paradigmas Y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambios. Venezuela: El Nacional, 2007.165 pp.

ISBN: 9803882848

El estudio y la investigación documental: Estrategias metodológicas y herramientas TIC por Parraguez Simona [et al.]. Chiclayo: EMDECOSEGE S.A,2017. 270 pp.

ISBN: 6120026037

Muñoz, Carlos. Metodología de la investigación. México: Progreso S.A, 2015.432 pp.

ISBN: 6074265429

Gil, Juan. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN. Madrid: Editorial UNED, 2016.307 pp.

ISBN: 8436271289

Guevara, Milton. Protocolos de investigación en enfermería. México: Editorial El Manual Moderno, 2017.154 pp.

ISBN: 6074486239

# VIII. ANEXOS

**ANEXO 1 - Ficha de Registro para el cociente de selección de personal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Investigador | | Falcon Campos, Cristopher Anthony |
| Empresa a investigar | | Saco Oliveros |
| Dirección | |  |
| Proceso | Cociente de selección | Cociente de selección=\*100 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| FECHA | PROCESO DE SELECCIÓN | FASE | CANDIDATOS ADMITIDOS | CANDIDATOS EXAMINADOS | CS (%) |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| FECHA | PROCESO DE SELECCION | FASE | N.º  EVALUACIONES ALCANZADAS | N.º  EVALUACIONES ESPERADAS | PORCENTAJE DE EFICACIA |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**ANEXO 2 - FICHA DE REGISTRO PARA EL NIVEL DE EFICACIA**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Investigador | | Falcon Campos, Cristopher Anthony |
| Empresa a investigar | | Saco Oliveros |
| Dirección | |  |
| Proceso | Nivel de eficacia | NIVEL DE EFICACIA= \*100 |

**ANEXO 3 - OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variable Dependiente | Dimensiones | Indicadores | Formula | Instrumento | Unidad De Medida | Escala De Medición |
| PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL | Entrevista de Selección  (Manco Yessenia,2017, p.42) | Cociente de selección (Manco Yessenia,2017, p.42) | Cociente de selección= \* 100  NCA: número de candidatos admitidos  NEC: número de candidatos examinados  (Manco Yessenia,2017, p.42) | Ficha de registro | Cociente | Razón |
| Aplicación de pruebas de personalidad  (Manco Yessenia,2017, p.42 | Nivel de eficacia (Manco Yessenia,2017, p.42) | Nivel de eficacia= \* 100  NEPA: N.º Evaluaciones psicológicas alcanzadas  NEPE: N.º Evaluaciones psicológicas esperadas  (Manco Yessenia,2017, p.42) | Ficha de registro | Puntos | Razón |

**ANEXO 4 -** Matriz de consistencia

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e  Indicadores | Dimensiones | Indicadores | Metodología |
| **Problema General**  ¿Cuál es el efecto de la automatización en la mejora del proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros?  **Problemas Específicos**   1. ¿De qué manera influye la automatización en el cociente de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros? 2. ¿De qué manera influye la automatización en el nivel de eficacia en el proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros? | **Objetivo General**  Determinar el efecto de la automatización en el proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros  **Objetivos Específicos**   1. Determinar el efecto de la automatización en el cociente del proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros 2. Determinar el efecto de la automatización en el nivel de eficacia del proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros. | **Hipótesis General**  La aplicación de la automatización mejora el proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros.  **Hipótesis Específicas**   1. La aplicación de la automatización del proceso de selección de personal incremente el cociente de selección en el proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros. 2. La aplicación de la automatización del proceso de selección de personal incrementa el nivel de eficacia en el proceso de selección de personal en el consorcio educativo Saco Oliveros. | **Independiente**  Automatización  **Dependiente**  Proceso de selección de personal | Entrevista de Selección  (Manco Yessenia,2017, p.42)  Aplicación de pruebas de personalidad  (Manco Yessenia,2017, p.42) | Cociente de selección (Manco Yessenia,2017, p.42)  Nivel de eficacia (Manco Yessenia,2017, p.42) | **Tipo de investigación**  Aplicada  **Diseño de investigación**  Pre – Experimental  **Técnica**  Fichaje  Instrumento  Ficha de Registro  **Población 1:** 3 procesos de selección de personal agrupados en 18 fichas de registro  **Población 2:** 3 procesos de selección de personal agrupados en 6 fichas de registro  **Muestra 1:** 3 procesos de selección de personal, estratificados por días. Por lo tanto, la muestra quedó conformada en 18 fichas de Registro.  **Muestra 2:** 3 procesos de selección de personal, estratificados por días. Por lo tanto, la muestra quedó conformada en 6 fichas de Registro |