



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales Creative Commons, permitiendo a otras solo descargar sus obras y compartirlas con otras siempre y cuando den crédito, pero no pueden cambiarlas de forma alguna ni usarlas de forma comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

Sistema ATS para la gestión centralizada y automatizada del proceso de reclutamiento para optimizar los tiempos de contratación y mejorar el seguimiento de los candidatos en la empresa TS NET S.A.

Presentado por:

- **VALENZUELA NAVARRO, VICTOR JOSE**

BACHILLER en **PREGRADO** de la facultad de Ingeniería de Sistemas. El resultado obtenido es (**porcentaje de similitud 1%**) por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO, según el Reglamento de Evaluación de la Originalidad.

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Ica, 03 de setiembre del 2025

Dr. LUIS ALBERTO MASSA PALACIOS
Director de la Unidad de Investigación
Facultad de Ingeniería de Sistemas

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Ingeniería de Sistemas



Sistema ATS para la gestión centralizada y automatizada del proceso de reclutamiento para optimizar los tiempos de contratación y mejorar el seguimiento de los candidatos en la empresa TS NET

S.A.

Línea de investigación: Ciencias naturales, ingeniería y tecnologías sostenibles

INFORME FINAL DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE
SISTEMAS

Autor: VICTOR JOSÉ VALENZUELA NAVARRO

Ica, Perú

2025

Dedicatoria

A Dios, por guiarme en el camino espiritual y siempre atender mis oraciones. A mis padres, por su amor, sacrificio y apoyo incondicional que permitieron que logre mis objetivos.

Victor

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis padres, quiénes me acompañaron durante toda mi etapa de estudiante, me guiaron y me aconsejaron para ser el profesional que nuestra nación necesita. Un especial agradecimiento a mi madre, que me acompañó espiritualmente en este proceso, este logro es para ella.

A mis docentes, que a lo largo de mi experiencia profesional he podido corroborar las enseñanzas que compartieron en aulas preparándome para enfrentar el mundo laboral que hoy en día es muy exigente.

Finalmente, extendiendo mi agradecimiento a alma mater, mi universidad San Luis Gonzaga de Ica y mi Facultad de Ingeniería de Sistemas quiénes nos brindaron excelentes docentes y herramientas para la formación profesional en esta hermosa carrera de Ingeniería de Sistemas.

Victor

Índice

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimientos | iii |
| Índice | iv |
| - ÍNDICE DE CONTENIDO | iv |
| - ÍNDICE DE TABLAS | vi |
| - ÍNDICE DE FIGURAS | vii |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT | viii |
| INTRODUCCION | 1 |
| Capítulo I: INFORMACION DE LA INSTITUCION DONDE SE DESARROLLO | |
| LA EXPERIENCIA | 5 |
| 1.1 Descripción del Organización | 5 |
| 1.2 Reseña histórica | 5 |
| 1.3 Organigrama de Evol (TS NET S.A.) | 6 |
| Capítulo II: TRAYECTORIA PROFESIONAL | 8 |
| Capítulo III: APLICACION PROFESIONAL | 12 |
| 3.1 Situación Problemática | 12 |
| 3.2 Propuesta de Solución | 13 |
| 3.3 Solución y Objetivos | 14 |
| 3.3.1 Fase 1 | 14 |
| 3.3.2 Fase 2 | 14 |
| 3.3.3 Fase 3 | 15 |
| 3.3.4 Fase 4 | 15 |
| 3.3.5 Fase 5 | 16 |
| Capítulo IV: APORTES A LA INSTITUCION | 26 |
| CONCLUSIONES | 36 |

| | |
|----------------------------|----|
| RECOMENDACIONES | 38 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 40 |
| ANEXOS | 42 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla I: Integrantes del Directorio de Evol | 7 |
| Tabla II: Tabla de datos | 21 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Fig. 1. Organigrama de Evol | 6 |
| Fig. 2: Libro Excel de información de Seguimiento de Postulantes | 12 |
| Fig. 3: Documento de Hoja de Contratación generado a desde de un Word elaborado manualmente. | 12 |
| Fig. 4: Comunicación interna que refleja impacto por demora en contratación. | 13 |
| Fig. 5: Solicitud de continuidad operativa para ambientes de desarrollo y producción del sistema ATS | 14 |
| Fig. 6: Plan del proyecto con tareas y fechas definidas. | 15 |
| Fig. 7: Configuración de APIS entre la base de datos Oracle en Oracle APEX | 15 |
| Fig. 8: Bitácora de incidencias reportadas en etapa de seguimiento | 16 |
| Fig. 9: Fragmento del manual técnico con detalles de configuración de APIs | 17 |
| Fig. 10: Pantalla de bienvenida | 17 |
| Fig. 11: Modulo de procesos y seguimiento | 18 |
| Fig. 12: Nuevo requerimiento | 18 |
| Fig. 13: Modulo de candidatos | 19 |
| Fig. 14: Creación de candidatos | 19 |
| Fig. 15: Guardar candidato | 20 |
| Fig. 16: Requerimiento | 20 |
| Fig. 17: Notas e historial de candidatos | 21 |
| Fig. 18: Datos y experiencia | 21 |
| Fig. 19: Proceso asociado a los candidatos | 22 |
| Fig. 20: Reuniones programadas con los postulantes | 22 |
| Fig. 21: Nueva reunión | 23 |
| Fig. 22: Contratación | 23 |
| Fig. 23: Plantilla Configuración de API en Oracle APEX | 25 |
| Fig. 24: Gráficos de Comparación de Tiempos (Antes vs Después) por Indicador | 35 |
| Fig. 25: Gráficos de reducción en porcentaje por Indicador | 35 |
| Fig. 26: Reunión de planificación y colaboración del equipo de Desarrollo | 42 |
| Fig. 27: Fachada del edificio de la empresa EVOL (TS NET S.A.) | 43 |
| Fig. 28: Dirección del edificio de la empresa EVOL (TS NET S.A.) | 44 |

RESUMEN

El proyecto implementación de un **Sistema ATS (Applicant Tracking System)** en la empresa TS NET S.A. tuvo como objetivo optimizar el proceso de reclutamiento mediante la centralización y automatización de tareas clave. El método que se utilizó fue el estudio de caso, permitiendo realizar un análisis a profundidad de la situación actual del proceso de reclutamiento y evaluar los efectos de la solución implementada. Los resultados obtenidos durante la implementación y el uso del sistema evidencian mejoras significativas en diversas áreas del proceso de selección; en la reducción del Tiempo de Contratación, el tiempo promedio desde la publicación de una vacante hasta la contratación final se redujo en un **40%**, pasando de un promedio de 25 días a 15 días; en el aumento en la Eficiencia del Proceso, la automatización de tareas repetitivas, como la clasificación de currículums y el envío de notificaciones a los candidatos, mejoró la eficiencia del equipo de reclutamiento en un **35%**, permitiendo que los reclutadores se concentren en tareas más estratégicas, como la evaluación cualitativa de los postulantes; en la mejora en la Experiencia del Candidato, la satisfacción de los candidatos mejoró en un **30%**, de acuerdo con encuestas realizadas tras cada proceso de selección; en la reducción de Costos Operativos, los costos asociados al proceso de reclutamiento disminuyeron en un **20%** debido a la reducción de la necesidad de recursos humanos adicionales y al uso más eficiente de las plataformas de reclutamiento y la centralización de la Información, el 100% de la información de los candidatos y los procesos de selección ahora se encuentra centralizada en un único sistema, lo que ha facilitado la gestión de datos y ha permitido un acceso más rápido a la información por parte de los reclutadores y gerentes.

En conclusión, la implementación del Sistema ATS (Applicant Tracking System) contribuyó significativamente a digitalizar y optimizar el proceso de reclutamiento, haciéndolo más ágil y eficiente.

Palabras Reservadas: Sistema ATS, gestión centralizada, proceso de reclutamiento

ABSTRACT

The project implementation of an ATS (Applicant Tracking System) in the company TS NET S.A. had the objective of optimizing the recruitment process by centralizing and automating key tasks. The method used was the case study, allowing an in-depth analysis of the current situation of the recruitment process and evaluating the effects of the implemented solution. The results obtained during the implementation and use of the system show significant improvements in several areas of the selection process; in the reduction of the Hiring Time, the average time from the publication of a vacancy to the final hiring was reduced by 40%, from an average of 25 days to 15 days; in the increase in Process Efficiency, the automation of repetitive tasks, such as the classification of resumes and the sending of notifications to candidates, improved the efficiency of the recruitment team by 35%, allowing recruiters to concentrate on more strategic tasks, such as the qualitative evaluation of applicants; in improving the Candidate Experience, candidate satisfaction improved by 30%, according to surveys conducted after each selection process; in the reduction of Operational Costs, the costs associated with the recruitment process decreased by 20% due to the reduction of the need for additional human resources and the more efficient use of recruitment platforms and the centralization of Information, 100% of the information on candidates and selection processes is now centralized in a single system, which has facilitated data management and allowed faster access to information by recruiters and managers.

In conclusion, the implementation of the ATS (Applicant Tracking System) contributed significantly to digitizing and optimizing the recruitment process, making it more agile and efficient.

Reserved Words: ATS system, centralized management, recruitment process

INTRODUCCION

En la actualidad, la automatización y centralización de procesos empresariales son factores clave para mejorar la eficiencia y competitividad de las organizaciones. En este contexto, el proceso de reclutamiento y selección de personal se ha convertido en un área crítica, ya que una gestión eficaz y oportuna de los candidatos puede marcar la diferencia en la adquisición de talento. La empresa TS NET S.A., dedicada a la consultoría y servicios de tecnología de la información, reconoce la importancia de optimizar su proceso de contratación para seguir cumpliendo con los altos estándares de sus clientes y las demandas del mercado tecnológico.

El presente trabajo tuvo como objetivo desarrollar un Sistema ATS (Applicant Tracking System) para la gestión centralizada y automatizada del proceso de reclutamiento en TS NET S.A. Este sistema busca no solo reducir los tiempos de contratación, sino también mejorar el seguimiento y evaluación de los candidatos a lo largo de todo el proceso de selección. El Sistema ATS permitirá a la empresa gestionar de manera más eficiente la base de datos de candidatos, automatizar las fases del proceso y garantizar un mayor control sobre el estado de cada postulante, facilitando una toma de decisiones más ágil y acertada.

Este proyecto, desarrollado bajo la modalidad de suficiencia profesional para optar al título de Ingeniero de Sistemas, está alineado con la visión de TS NET S.A. de integrar tecnologías avanzadas para mejorar sus procesos internos y, en consecuencia, ofrecer un servicio de mayor calidad a sus clientes

TS NET S.A. es una empresa peruana fundada en 1997 que se especializa en consultoría y servicios de tecnología de la información (TI). La empresa tiene su sede en Lima y ofrece servicios como procesamiento de datos, hosting, y consultoría en soluciones empresariales. Se destaca por sus alianzas con grandes empresas tecnológicas como Oracle, SAP, IBM y Microsoft, lo que le permite brindar soluciones de alta calidad a sus clientes.

La problemática central del proyecto se centra en la ineficiencia y falta de automatización en el proceso de reclutamiento de la empresa TS NET S.A. Actualmente, la empresa enfrenta

dificultades para gestionar de manera eficaz la gran cantidad de candidatos que se postulan a sus vacantes, lo que ocasiona varios inconvenientes:

Retrasos en los tiempos de contratación: El proceso manual y descentralizado del manejo de candidatos genera demoras, lo que puede afectar negativamente a la empresa en un entorno competitivo donde es crucial incorporar talento de manera rápida y eficiente.

Falta de seguimiento centralizado: El seguimiento y evaluación de los candidatos es disperso y no se tiene un control unificado sobre el estado de cada postulante. Esto conlleva a pérdida de información o dificultades para realizar evaluaciones comparativas entre los candidatos.

Mala experiencia del candidato: La falta de automatización en el proceso puede generar una mala experiencia para los candidatos, quienes pueden sentirse desinformados o frustrados debido a la falta de comunicación clara sobre el estado de sus postulaciones.

Gestión ineficiente de datos: Sin una base de datos centralizada que permita almacenar, filtrar y organizar la información de los candidatos, el proceso de selección se vuelve más lento y complejo. Esto puede llevar a decisiones tardías o mal fundamentadas, afectando la capacidad de TS NET S.A. para contratar a los mejores talentos.

El objetivo principal del proyecto fue desarrollar un Sistema ATS (Applicant Tracking System) para la empresa TS NET S.A., con el propósito de centralizar y automatizar el proceso de reclutamiento. Con este sistema se buscaba optimizar los tiempos de contratación y mejorar el seguimiento de los candidatos, logrando así una gestión más eficiente de todo el ciclo de selección de personal. De manera específica, el sistema debía:

Reducir los tiempos de contratación mediante la automatización de tareas repetitivas, como la clasificación de currículums y la programación de entrevistas.

Mejorar el seguimiento de candidatos, proporcionando una visión centralizada y en tiempo real del estado de cada postulante en el proceso de selección.

Facilitar la toma de decisiones al proporcionar herramientas para filtrar, clasificar y evaluar a los candidatos de manera más precisa y rápida.

Optimizar la experiencia de los candidatos, ofreciendo un flujo de comunicación más claro y constante sobre el estado de sus postulaciones.

Este sistema permitiría a TS NET S.A. gestionar su proceso de reclutamiento de manera más eficiente, reduciendo costos operativos y aumentando la calidad en la contratación del personal.

Para darle sustento al proyecto de investigación se consultaron los siguientes antecedentes

Según [1]. El proceso de reclutamiento y selección de personal, gestionado por el área de Gestión de Talento Humano (GTH), es considerado un elemento clave para el éxito organizacional. Este proceso se orienta hacia la gestión por competencias, con roles y responsabilidades bien definidos según los cargos y las necesidades operativas de los negocios. En la era digital de la cuarta revolución industrial, las habilidades y competencias del talento humano, bajo el modelo de competencias T-shaped, juegan un papel crucial en la transformación organizacional. La implementación de un software basado en inteligencia artificial, como Genoma.work, permitiría mejorar la calidad de las contrataciones al seleccionar candidatos con el perfil más adecuado, eliminando sesgos mediante la gamificación. Además, los candidatos disfrutarían de una mejor experiencia gracias al feedback ofrecido, y se optimizarían los tiempos de respuesta, ya que el sistema podría preseleccionar de manera eficiente, independientemente del número de candidatos.

Según [2]. El outsourcing de TI es un servicio altamente demandado, y las empresas que lo ofrecen dependen de contar con profesionales capacitados. Uno de los mayores desafíos para el personal de recursos humanos es seleccionar adecuadamente a los profesionales de TI. Por ello, proponemos un método que consiste en la implementación de un sistema web para automatizar la evaluación de hojas de vida de los profesionales de TI, utilizando técnicas de minería de texto y procesamiento de lenguaje natural. Esta solución demuestra que la revisión de currículums puede ser automatizada, generando puntuaciones que reflejan el grado de cumplimiento de los requisitos, tal como lo haría un reclutador humano. De este modo, se podría analizar un número ilimitado de currículums, facilitando la selección de los mejores candidatos.

Según [3]. Actualmente, las empresas buscan seleccionar al personal más adecuado para los puestos de trabajo mediante procesos de reclutamiento y selección, ya que una correcta elección impacta positivamente en el logro de sus objetivos. A menudo, también se evalúa si el personal interno puede ser candidato para nuevas vacantes. Esto genera la necesidad de llevar a cabo estos procesos de manera eficiente, pero muchas pequeñas y medianas empresas (pymes) carecen de herramientas tecnológicas que les permitan gestionar adecuadamente la información. En la mayoría de las pymes, estos procesos se realizan manualmente o con herramientas que solo almacenan datos sin ofrecer una estructura adecuada para el análisis y la toma de decisiones.

Además, las pymes suelen carecer de lineamientos formales para el reclutamiento y la selección, lo que lleva a que estos procesos se realicen basándose en conocimientos tácitos. Esto dificulta el uso completo de la información disponible y genera desconfianza entre los candidatos, tanto internos como externos, sobre la objetividad de las evaluaciones. Por todo lo mencionado, se identifican diversas problemáticas en los procesos de reclutamiento y selección en las pymes.

En respuesta, este proyecto de tesis propone la implementación de un sistema de información para gestionar el proceso de reclutamiento y selección en pymes, basado en un diseño centrado en el usuario y en la automatización mediante algoritmos de machine learning. Este sistema permitiría evaluar a los candidatos en función de su experiencia, formación y habilidades, mejorando la eficiencia y objetividad en la selección del personal

Según [4]. El objetivo de este trabajo es optimizar el proceso de reclutamiento y evaluación de candidatos a la docencia, mediante la creación de un plan de proyectos enfocado en la gestión de cronogramas, costos y riesgos. La solución tecnológica planteada busca alinearse con el crecimiento estratégico de la universidad en los próximos tres años. Para ello, se realizaron entrevistas con los principales interesados, validando el proceso actual de captación y evaluación, representado a través del lenguaje de modelamiento de negocios utilizado por la institución, y se propuso eliminar roles redundantes con vistas a su futura automatización.

El trabajo también consideró las dificultades asociadas con la gestión manual del proceso, como la falta de centralización de la documentación y la toma de decisiones descentralizada, lo cual no es escalable, ya que cada una de las cinco sedes de la universidad realizaba sus evaluaciones de manera independiente. Finalmente, se presenta una arquitectura tecnológica que utiliza una metodología híbrida para gestionar el proyecto, siguiendo los lineamientos de Gobierno de TI establecidos por el área tecnológica de la universidad. Esta solución permitirá reducir las incidencias en un 70%, basándose en datos obtenidos durante un semestre académico regular

El informe final del trabajo titulación por suficiencia profesional estuvo compuesto por los siguientes capítulos:

Capítulo I: En este capítulo se expusieron todos los aspectos relacionados con la información sobre la institución donde se elaboró el informe final del proyecto, cumpliendo así con los requisitos para obtener la titulación por experiencia profesional.

Capitulo II: En este capítulo se ha proporcionado una detallada descripción de la trayectoria profesional, abarcando desde el comienzo de la carrera laboral hasta la última empresa en la que se ha ejercido la profesión.

Capitulo III: En este capítulo se ha explicado la aplicación profesional correspondiente al trabajo de suficiencia profesional, que incluye el desarrollo del sistema.

Capitulo IV: En este capítulo se detallaron con precisión las contribuciones que generaron beneficios para la empresa objeto del proyecto realizado.

Finalizando con las conclusiones, sugerencias, las fuentes bibliográficas y los apéndices del proyecto.

Capítulo I: INFORMACION DE LA INSTITUCION DONDE SE DESARROLLO LA EXPERIENCIA.

I.1. Descripción de la organización

Razón social : TS NET S.A.

RUC : 20381041957

Página Web : www.myevol.biz

Evol (TS NET S.A.) es una empresa de consultoría de procesos y tecnología con amplia experiencia en la implementación de sistemas integrados o ERPs, y en desarrollo de software. La propuesta de valor al mercado es ayudar a las organizaciones a ser más grandes, más fuertes y más rápidas a través de la implementación y desarrollo de soluciones colaborativas y de transformación de procesos empresariales.

Su producto o servicio estrella es el Desarrollo e implementación de sistemas a la medida sobre plataforma Microsoft Software Factory (SAP, Microsoft), además de otros Servicios o Productos:

- ✓ Implementación de ERP (Oracle EBS)
- ✓ Desarrollo de aplicaciones e integración de BI, BPM, CRM, ERP
- ✓ Outsourcing
- ✓ Operaciones de TI
- ✓ Servicios de infraestructura
- ✓ Servicios Web
- ✓ Soluciones verticales para agroindustria

I.2 Reseña histórica

Alberto Manrique, Elky Castañeda y Ticiano Muñoz fundaron EVOL en Lima, Perú en el año 1997. Desde su inicio, P&G fue el primer cliente y desde entonces atiende a las más prestigiosas empresas del planeta.

Con el respaldo de más de 25 años llevando a cabo proyectos de consultoría de procesos e implementación de SAP, Oracle y Microsoft, de manera exitosa desde sus oficinas ubicadas en los países de:

- ✓ Perú
- ✓ Colombia
- ✓ México
- ✓ Costa Rica

I.3 Organigrama de Evol (TS NET S.A.)

Evol tiene una estructura orgánica, por lo que se procede a detallar en el siguiente cuadro:

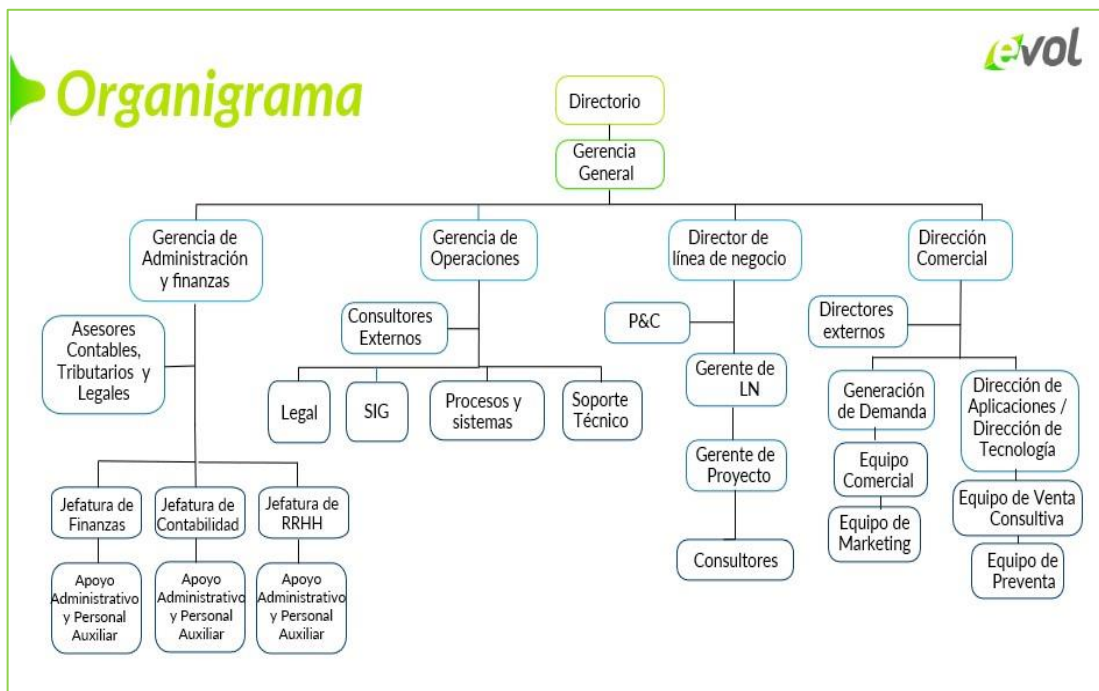


Fig. 1. Organigrama de Evol

ENUMERAR Y TITULAR LA TABLA

| CARGO | APELLIDOS Y NOMBRES |
|---|----------------------------|
| Fundador y CEO | Alberto Manrique Medina |
| COO | Elky Castañeda Ieva |
| Director de Operaciones | Ticiano Muñoz Gonzales |
| Director Comercial de Servicios | Luis Saberbein Ríos |
| Director Comercial de Tecnología | Jose Carlos Farfán |
| Director de Talent for Innovation - Outsourcing | Kevin Latil Sarmiento |

Tabla I: Integrantes del Directorio de Evol

Capítulo II: TRAYECTORIA PROFESIONAL

El autor del presente trabajo inicia a laborar realizando practicas Pre Profesionales en el área de Infraestructura de Tecnología de la Información en la entidad financiera Caja Municipal de Ahorro y Créditos Ica. Estas prácticas se llevaron a cabo desde diciembre 2016 y culminó en enero del 2018. Durante este periodo algunas de las responsabilidades fueron:

- Atención de Incidencias reportadas por usuarios
- Mantenimientos preventivos y correctivos de equipos informáticos.
- Gestión del inventario y almacén de equipos informáticos.
- Creación y actualización de diagramas de red.
- Configuración de equipos de red y networking.

Luego, desde julio 2018 hasta julio 2019, realicé prácticas Profesionales en la Empresa Enel Generación Perú; cuya sede administrativa se encuentra en el distrito de San Miguel en la provincia de Lima, en el área de Soporte a la Operación y Mejora de la Performance. Esta empresa está dedicada a la generación y distribución de energía eléctrica, utilizando tecnología Renovables. Dado mi experiencia y conocimiento adquirido en mi universidad, fue aquí donde me asignaron mayores responsabilidades de gestión con otros usuarios pudiendo completar los siguientes entregables a destacados:

- Creación de Reportes BI para el análisis de KPI de Eficiencia operativas de las centrales hidroeléctricas, solar y eólica con Ms Power BI.
- Gestión con el proveedor Indra España, se implementó el sistema INGEN para la gestión de plantas hidroeléctricas.
- Creación de una página web para un control de Stock de los repuestos en almacén.
- Implementación de Códigos QR en los almacenes de logística para el seguimiento del Stock en las plantas.
- Creación de Intranets para comunicación de hitos dentro de las plantas hidroeléctricas, solar y eólica.
- Implementación de Microsoft HoloLens durante la pandemia COVID-19 para inspecciones guiadas en las plantas eléctricas.

Tecnologías como Ms Power BI, desarrollo de página web e implementación de códigos QR en almacén, fueron propuestas por mi persona, lo cual previa una presentación de beneficios y ventajas, mi supervisora lo consideró viable, reconociendo su potencial para optimizar las labores del equipo de trabajo. Con el reporte BI, logré reducir 5 horas hombre las tareas rutinarias permitiendo que ese tiempo se aproveche en analizar información y tomar decisiones. La página

web y los códigos QR implementados para la gestión de equipos en el almacén mejoraron significativamente la trazabilidad de los componentes que ingresaban y salían. Durante la pandemia del COVID-19, cuando el acceso a las plantas de generación eléctrica fue restringido, el dispositivo de realidad aumentada Ms Hololens facilitó en las tareas de inspección remota, redujo la necesidad de desplazamiento y contacto físico, ofrece entrenamiento virtual interactivo para el personal nuevo.

Posteriormente, tuve la oportunidad de trabajar en Indra Perú para brindarle servicios a Enel Generación Perú, es así que desde Julio 2019 ingresé a la planilla de Indra para apoyar a Enel Generación Perú, pude culminar muchos proyectos que estaban encaminados, destacando los siguientes:

- Automatización e implementación de Reportes Económicos y de Eficiencia de Operaciones de las centrales hidroeléctricas, solar y eólica con SAS Visual Analytics, reduciendo el tiempo de generación en 15 minutos de los 45 que antes duraba.
- Creación de Reportes BI en tiempo real con PI System y PI AF, usando sensores instalados en las centrales eléctricas.
- Creación de una aplicación para la gestión de Servicios de Limpieza en el área de Servicios Generales con la herramienta de Ms Power Apps, optimizando la comunicación e intercambio de información con los proveedores de servicio.
- Gestión con proveedor e implementación de videos de realidad Virtual de las centrales Renovables y térmicas para taining Off-Site.
- Migración de Reportes BI de MS Access a Tibco Web conectado con Oracle Apex.
- Automatización de Correos electrónicos, notificando a los gestores de contratos la fecha de vencimiento o consumos de sus respectivos contratos con Ms Power Automate y Ms SharePoint.

En esta etapa en Indra Perú, reforcé mis conocimientos en la Suite de Microsoft 365 y experiencia con herramientas Low Code. Siendo una gama de herramientas que permiten la digitalización, automatización y optimización de eficiencia del recurso humano dentro del equipo de Enel Generación Perú.

Posteriormente acepté una oportunidad de trabajar en Tata Consultancy Services Perú (TCS) como IT Analyst, en abril 2022 hasta octubre 2022, desempeñándome como Líder Técnico en la creación de una serie de aplicaciones utilizando la suite de Microsoft 365 para el cliente Grupo Repsol del Perú. Con 3 personas a mi cargo, tuvimos la responsabilidad de gestionar directamente con el cliente, entender sus necesidades de digitalizar sus procesos y ofrecerle la mejor solución con las tecnologías Microsoft.

Mi experiencia previa en el rubro de energía me sirvió para afrontar este nuevo reto, describo los siguientes proyectos:

- Proyecto: Sistema de Control de Fianzas y Pólizas

Este proyecto tuvo como objetivo agilizar el envío, intercambio y aprobación de avales entre los proveedores de Repsol y las áreas interesadas dentro de la empresa.

- Proyecto: Sistema de Conformidad

El proyecto se centró en la gestión eficiente de las fechas de caducidad de los contratos entre los proveedores de Repsol y las áreas internas.

En ambos proyectos, se llevaron a cabo las siguientes actividades clave:

- Captura y análisis de requerimientos junto al cliente, proponiendo soluciones efectivas y gestionando el cronograma de entregables para asegurar el cumplimiento de los objetivos.
- Desarrollo de la aplicación utilizando Ms Power Apps de Microsoft Office 365, optimizando la comunicación entre el área de Gestión de Proveedores de Repsol y sus proveedores externos.
- Automatización del envío de notificaciones a los proveedores sobre el vencimiento de avales y la finalización de contratos mediante Microsoft Power Automate.
- Diseño de la interfaz de usuario y configuración de listas en Microsoft SharePoint, utilizando XML, para mejorar la usabilidad y eficiencia del sistema.
- Capacitación y transferencia de conocimiento al cliente sobre las soluciones desarrolladas, garantizando su adecuada implementación y uso.
- Creación de un dashboard en Power BI con conexión a Microsoft SharePoint para la gestión de información sobre avales, lo que mejoró tiempo de identificación y renovación de avales vencidos.
- Soporte post-producción para asegurar el funcionamiento continuo y resolver cualquier incidencia posterior a la implementación.

Estos proyectos no solo optimizaron los procesos internos de Repsol, sino que también fortalecieron la relación con sus proveedores al mejorar la eficiencia y transparencia en la gestión de contratos y avales.

Tras mi experiencia anterior, me uní a mi actual centro de trabajo, Evol TS Net, en febrero de 2023 con el puesto de Desarrollador de Aplicaciones. Mi decisión de integrarme a esta empresa

fue motivada por los desafíos y necesidades que me presentaron, los cuales se alineaban con mi experiencia en aplicaciones de desarrollo Low Code. A continuación, describo mis los proyectos en los que he participado:

- Sistema de Boletas de Pago y Constancias Laborales: Diseñé y desarrollé un sistema utilizando Power Automate y AI Builder de Office 365, agilizando la emisión de boletas de pago y la generación de constancias laborales, automatizando la extracción y digitalización de información para Recursos Humanos.
- Mejoras en Sistema de Hoja de Alta: Mejoré un sistema en Oracle Apex para comparar el Forecast con datos reales de contratos, integrándolo con Oracle ERP Cloud, lo que permitió una gestión integral de contratos, recursos, y facturación.
- Sistema de Valor Ganado: Implementé un sistema en Oracle Apex para calcular la rentabilidad mensual de proyectos, proporcionando una visión clara de la situación financiera de cada proyecto.
- Migración e Integración del Sistema ATS: Lideré la migración de la base de datos del sistema de gestión de candidatos, pasando de hojas de cálculo a tablas estructuradas en Oracle APEX. Además, implementé una interfaz de usuario intuitiva en Power Apps de Microsoft 365, demostrando cómo la integración entre estas dos tecnologías mejoró significativamente la eficiencia y accesibilidad del sistema. Esta solución no solo optimizó el manejo de datos, sino que también facilitó una gestión más ágil y centralizada del proceso de reclutamiento.

Este enfoque manual ha dado lugar a problemas como duplicados de registros, pérdida de información, dificultades para rastrear el progreso del candidato y una demora significativa en la selección de personal y/o aprobación de remuneraciones.

Como resultado, el equipo de reclutamiento ha experimentado una baja en la eficiencia operativa, lo que a su vez retrasa la contratación de los candidatos, afectando el rendimiento de las áreas solicitantes y la organización en general.



Fig. 4: Comunicación interna que refleja impacto por demora en contratación.

3.2. Propuesta de solución

Frente a esta situación, se implementó el Sistema ATS (Applicant Tracking System) para la gestión centralizada y automatizada del proceso de reclutamiento para optimizar los tiempos de contratación, reducir los errores humanos y mejorar el seguimiento de los candidatos.

- Optimizar los tiempos de contratación.
- Reducir errores humanos.
- Mejorar el seguimiento de los candidatos.

El Sistema ATS (Applicant Tracking System) ha sido desarrollado utilizando la plataforma de Microsoft Office 365, específicamente a través de la aplicación Power Apps. A través de esta aplicación, los usuarios del área de Reclutamiento pueden gestionar de manera eficiente todas las actividades relacionadas con el seguimiento de los candidatos dentro de la interfaz del Sistema ATS. Además, Power Apps se integra

perfectamente con Power Automate, una herramienta de automatización dentro de la misma suite de Microsoft, que se encarga de enviar correos electrónicos y notificaciones a los equipos de Reclutamiento, Recursos Humanos y Soporte Técnico, facilitando la comunicación entre áreas clave.

Toda la información que los usuarios ingresan en el sistema fluye a través de APIs que conectan con una base de datos creada en Oracle Apex, garantizando que los datos se almacenen de manera segura y accesible para los distintos procesos de gestión. Este sistema ATS consta de 4 módulos: Procesos y Seguimiento, Candidatos, Agenda y Contratación.

3.3. Solución y objetivos

3.3.1. Fase 1: Inicio (1 de marzo de 2023 - 15 de marzo de 2023)

Durante esta fase, el equipo trabajó en identificar los problemas actuales y recopilar los requisitos necesarios para el desarrollo del sistema. Se llevaron a cabo reuniones clave entre el equipo de Reclutamiento y Tecnología, donde se definieron los objetivos principales y se estableció un cronograma inicial.

- Reuniones con stakeholders para levantar necesidades específicas.
- Definir el uso la metodología SCRUM para organizar los entregables de forma iterativa y colaborativa.
- Identificación y evaluación de herramientas disponibles, como Power Apps, Power Automate y Oracle Apex y el uso de una base de datos Oracle.

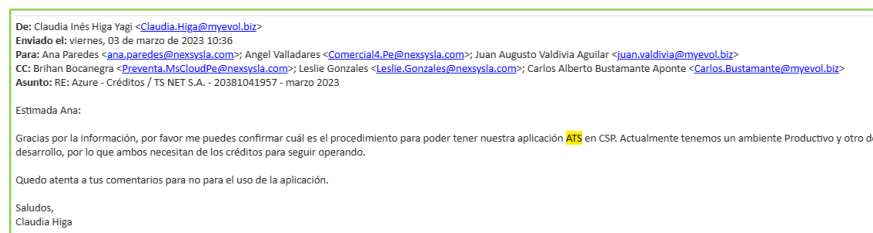


Fig. 5: Solicitud de continuidad operativa para ambientes de desarrollo y producción del sistema ATS

3.3.2. Fase 2: Planificación (16 de marzo de 2023 - 31 de marzo de 2023)

En esta etapa se detallaron todas las tareas y asignaciones necesarias para el desarrollo del sistema. El proyecto se dividió en módulos, lo que facilitó su organización e implementación. Además, se seleccionaron las tecnologías más adecuadas para garantizar la eficiencia del sistema.

- Elaboración del plan del proyecto.

- Definición de los módulos clave del sistema.

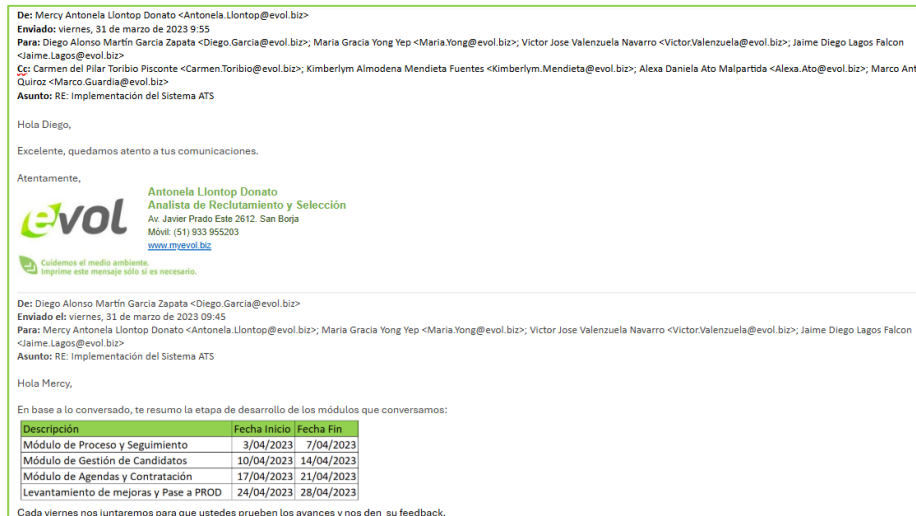


Fig. 6: Plan del proyecto con tareas y fechas definidas.

3.3.3. Fase 3: Ejecución (1 de abril de 2023 - 30 de abril de 2023)

La ejecución del proyecto marcó el inicio del desarrollo técnico del sistema. Se construyó la interfaz principal en Power Apps, complementada con la integración de APIs y flujos automatizados.

- Desarrollo de los cuatro módulos principales: Procesos y Seguimiento, Candidatos, Agenda y Contratación.
- Implementación de APIs para conectar con la base de datos en Oracle Apex.
- Configuración de flujos de trabajo automatizados utilizando Power Automate.

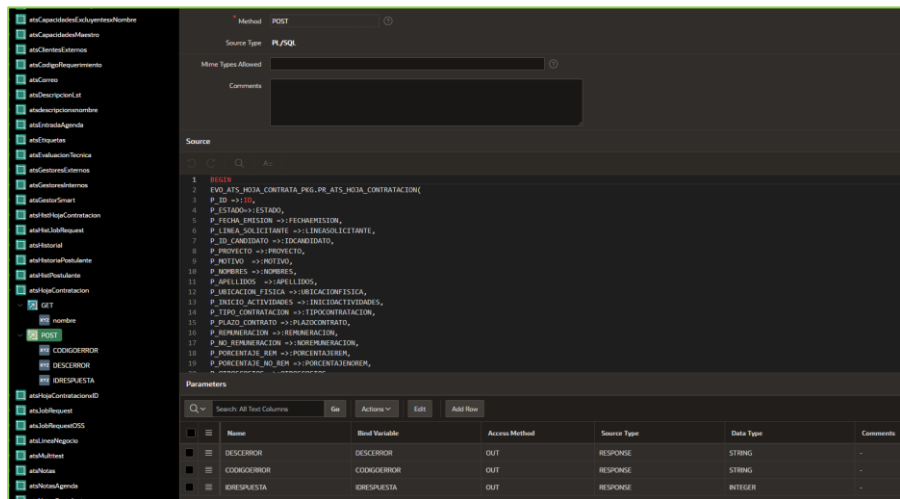


Fig. 7: Configuración de APIS entre la base de datos Oracle en Oracle APEX

3.3.4. Fase 4: Seguimiento y Control (1 de mayo de 2023 - 8 de mayo de 2023)

En esta fase se realizaron pruebas exhaustivas del sistema para garantizar su correcto funcionamiento y solucionar cualquier problema identificado. Se organizaron

reuniones regulares para revisar el progreso y ajustar las actividades según fuera necesario.

- Pruebas unitarias realizadas para cada módulo desarrollado.
- Integración y validación de los flujos de datos entre los módulos.
- Reuniones diarias para evaluar avances y ajustar el cronograma según los resultados de las pruebas.

| Nº | Módulo | Problema detectado | Solución aplicada | Fecha | Responsable | Cargo |
|----|------------------------|---|---|-----------|--------------|--|
| 1 | Candidatos | El botón "Guardar" no respondía al registrar un nuevo postulante. | Se detectó un error en la lógica de navegación del botón. Se reconfiguró su acción para guardar datos en la tabla de candidatos. | 1/05/2023 | Diego García | Jefe de Soporte de Aplicaciones Internas |
| 2 | Agenda | Los eventos agendados no aparecían correctamente en el calendario. | Se revisó la conexión con la fuente de datos y se actualizó el control de galería para mostrar correctamente los eventos filtrados. | 1/05/2023 | Diego García | Jefe de Soporte de Aplicaciones Internas |
| 3 | Contratación | No se podía subir archivos PDF (CV y cartas de oferta) mayores a 1MB. | Se amplió el límite de tamaño permitido en Power Apps y se ajustaron los parámetros de carga en la API conectada al repositorio en Azure | 2/05/2023 | Diego García | Jefe de Soporte de Aplicaciones Internas |
| 4 | Procesos y Seguimiento | No se generaban notificaciones al cambiar la etapa del proceso. | Se identificó que el flujo en Power Automate estaba desactivado por solicitud de Miguel Linares, en esta etapa. | 2/05/2023 | Diego García | Jefe de Soporte de Aplicaciones Internas |
| 5 | Candidatos | El buscador por DNI no devolvía resultados correctos. | Se revisó la fórmula del filtro y se corrigió el uso de comillas simples en la expresión de búsqueda. | 2/05/2023 | Diego García | Jefe de Soporte de Aplicaciones Internas |
| 7 | Contratación | En la hoja de contratación faltaban campos del candidato (correo, cargo, etc.). | Se ajustó el mapeo entre módulos usando LookUp para jalar correctamente los datos desde el origen en el módulo "Candidatos" y la tabla ATS_POSTULANTE | 2/05/2023 | Diego García | Jefe de Soporte de Aplicaciones Internas |
| 8 | Todos | El sistema cargaba lentamente al iniciar sesión en el ambiente productivo. | Se revisaron las llamadas a la API y se optimizaron queries en Oracle APEX, además de reducir los controles innecesarios en pantalla. | 3/05/2023 | Diego García | Jefe de Soporte de Aplicaciones Internas |
| 9 | Procesos y Seguimiento | El historial de estados del proceso no mostraba transiciones anteriores. | Se corrigió la estructura del registro de auditoría y se activó un flujo que graba cada cambio en una tabla de historial. | 3/05/2023 | Diego García | Jefe de Soporte de Aplicaciones Internas |
| 10 | Agenda | Las notificaciones automáticas de entrevistas no llegaban a los candidatos. | Se identificó un error en la plantilla HTML del correo, se corrigió y se validó la autenticación del remitente en Power Automate. | 3/05/2023 | Diego García | Jefe de Soporte de Aplicaciones Internas |

Fig. 8: Bitácora de incidencias reportadas en etapa de seguimiento

3.3.5. Fase 5: Cierre del proyecto (9 de mayo de 2023 -15 de mayo de 2023)

El proyecto culminó con la implementación final y entrega del sistema al área de Reclutamiento. Se priorizó la capacitación del personal para garantizar que pudieran utilizar el sistema de manera efectiva y autónoma.

- Capacitaciones dirigidas a los usuarios finales del área de Reclutamiento para asegurar una correcta adopción del sistema.
- Elaboración de la documentación del sistema, incluyendo guías de uso y manuales técnicos.

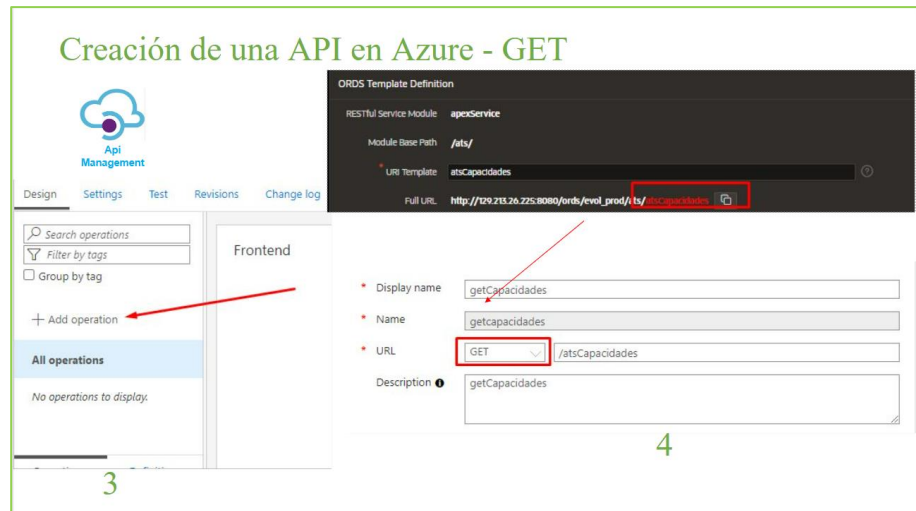


Fig. 9: Fragmento del manual técnico con detalles de configuración de APIs

A continuación, detallamos cada una de las pantallas.

1. Pantalla de Bienvenida, solamente se visualiza un botón con acceso a la pantalla de Procesos y Seguimientos.



Fig. 10: Pantalla de bienvenida

2. Módulo de Procesos y Seguimiento, aquí se lista todos los requerimientos de las diferentes áreas, se puede filtrar por el estado del requerimiento, el nombre de los reclutadores, el nombre del requerimiento y fecha de apertura.

| ID | Requerimiento | Plazas | Solicitante | Fecha de Apertura | Fecha Necesidad | Reclut. | Estado | Etapa |
|-----|---|--------|-------------|-------------------|-----------------|---------|------------|-------------------|
| 869 | Analista de Datos - Briceño | 1 | | 06/09/2024 | | | Culminado | Envío de HC a ADM |
| 868 | Consultor Funcional ERP Cloud 5.09 | 1 | | 05/09/2024 | 10/09/2024 | | En proceso | Seleccionado |
| 867 | Proyectos/Servicios TI - Coordinador de Mesa de | 1 | | 02/09/2024 | 04/09/2024 | | En proceso | Seleccionado |
| 866 | Gestor de Servicio 2.09 | 1 | | 02/09/2024 | 04/09/2024 | | En proceso | Seleccionado |
| 865 | Analista Programador sberilyn | 1 | | 29/08/2024 | | | Culminado | Envío de HC a ADM |
| 864 | Consultor ABAP Senior 28.08 | 1 | | 28/08/2024 | 02/09/2024 | | En proceso | Seleccionado |
| 863 | Lider técnico20.08 | 1 | | 21/08/2024 | 26/08/2024 | | En proceso | Seleccionado |
| 862 | Analista de proyectos Junior 20.08 | 1 | | 20/08/2024 | 26/08/2024 | | En proceso | Envío de HC a ADM |
| 861 | Analista de Datos - Enrique G | 1 | | 20/08/2024 | | | Culminado | Envío de HC a ADM |
| 860 | Lider Técnico Cloud, DB e Infraestructura - Julio Waeze | 1 | | 20/08/2024 | 09/09/2024 | | En proceso | Seleccionado |
| 859 | Arquitecto de soluciones 14.08 | 1 | | 14/08/2024 | 26/08/2024 | | En proceso | Seleccionado |

Fig. 11: Modulo de procesos y seguimiento

También es en esta pantalla donde se crean los Requerimientos, dando clic al botón Nuevo Requerimiento, donde se ingresará información relacionada al requerimiento, como el nombre, descripción y/o detalle, la remuneración, la documentación necesaria, el tiempo de contrato, formación profesional solicitada y país de residencia solicitado. Esta información solicitada está dividida en 2 pestañas que son Datos del Requerimiento y Competencias.

Requerimiento: Nuevo

Datos del requerimiento

*Tipo de Requerimiento: Interno

*Nombre de Requerimiento: Nombre

Código de Requerimiento: Código

F. Necesidad: 31/12/2024

Descripción: [Text Area]

Analista R&S: [Dropdown]

*Proyecto Req. Interno: Nombre del Proyecto

*Línea de Negocio: 100 Administración

*Solicitante LdN: Alberto Manrique

*Perfil EVOL: A10. Consultor Programada

Rem Min: Remunerac

Rem Máx: Remunerac

No Rem: No rem

Responsable: DO - Recruiting

Cantidad Plazas: Cantidad

Tiempo Contrato: Meses

Moneda: PEN

Etapa: Búsqueda CV's

Documentación Necesaria:

- Examen Técnico
- Examen Psicotécnico (Multiest)
- Informe Infocorp

Documento Job Description: No tiene descripción del puesto cargado

Palisar para adjuntar archivo: [Text Field]

Visor de Archivo: [Button]

Fig. 12: Nuevo requerimiento

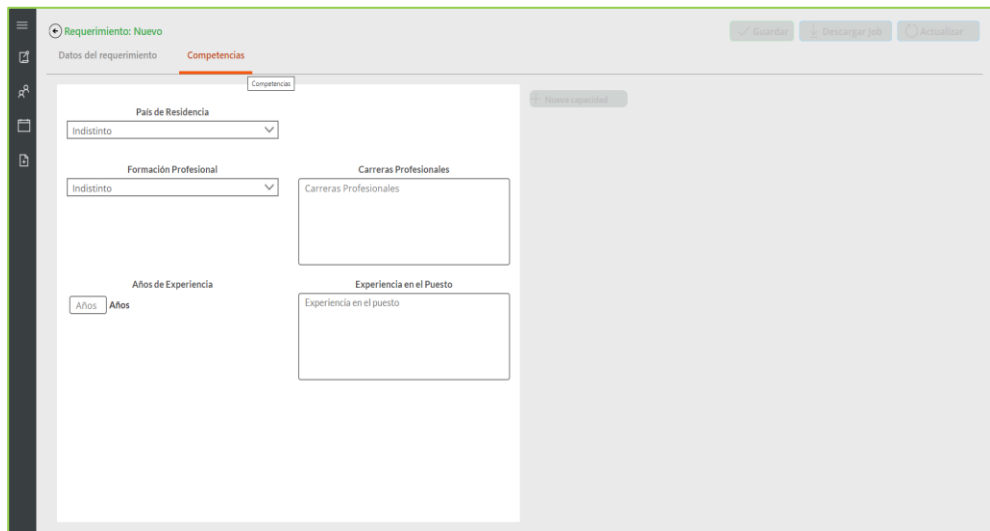


Fig. 13: Módulo de candidatos

3. Módulo de Candidatos, en esta pantalla se listan todos los postulantes con los datos de nombre de los postulantes, fecha de postulación, contactos, expectativa remunerativa, estado, disponibilidad.

| Nombre | Fecha Postulación | Correo | Celular | Expectativa Económica | Estado | Disponibilidad | CV | Examen Psicotécnico | Informe Infocorp |
|---------------------------------------|-------------------|-----------------------------|-----------|-----------------------|--------------|----------------|----|---------------------|------------------|
| Claudia Leonela Briceño Sayago | | leobri32@gmail.com | 989575317 | | Contactado | Sin Asignar | × | × | × |
| Nilton Isaias Daza Torres | 02/09/2024 | ndaza@outlook.com | 949397865 | 5.500 | Seleccionado | Inmediata | × | × | × |
| Miguel Martín Mogrovejo Chacaltana | | mmogrovejoch@gmail.com | 950581130 | 4.000 | Seleccionado | Inmediata | × | × | × |
| Wilder Andrés Alcántara Díaz | 29/08/2024 | andresalcantara55@gmail.com | 999621295 | 5.000 | Seleccionado | Inmediata | × | × | × |
| Samuel Carlos Rojas Rosales | 29/08/2024 | jaime.lagos@myevol.biz | 123456789 | 2.500 | Nuevo | Un Mes | × | × | × |
| Sherilyn Michelle Lanado De Los Andes | | smlanado@gmail.com | 973269455 | 4.300 | Contactado | Inmediata | × | × | × |
| Luis Jefferson Mateo Ajala | 27/08/2024 | jefferso.mateo@gmail.com | 926691403 | 45 | Seleccionado | Inmediata | × | × | × |
| Juan Manuel Paredes Goicochea | 13/08/2024 | juan_manuel1912@hotmail.com | 938920082 | 5.000 | Seleccionado | Inmediata | × | × | × |
| Juan Manuel Paredes Goicochea | | juan_manuel1912@hotmail.com | 938920082 | | Nuevo | Sin Asignar | × | × | × |
| Carmen Edith Ichpas Márquez | 12/08/2024 | ichpas.ce@gmail.com | 949035666 | 5.500 | Seleccionado | Inmediata | × | × | × |

Fig. 14: Creación de candidatos

También desde esta pantalla se crean los candidatos, dando clic al botón Nuevo Candidato, para ingresar información del candidato, como nombres, residencia, género, fecha de nacimiento, expectativa salarial, perfil profesional, formación profesional, carga del Curriculum Vitae.

Fig. 15: Guardar candidato

En la pestaña Requerimiento es donde se asocia al postulante con el requerimiento que fue creado en el módulo anterior.

Fig. 16: Requerimiento

Para visualizar o actualizar datos del postulante, se tiene que hacer clic al nombre del postulante, tras ello nos muestra tres pestañas:

Datos y Experiencia

The screenshot shows a web form for candidate data. The title is 'Candidatos Desarrollador Fullstack - Bossio/ Felix Alberto Bossio Palomino'. There are three tabs: 'Datos y Experiencia' (active), 'Notas e Historial', and 'Requerimientos'. A 'Guardar' button is in the top right. The form is divided into several sections: 'Datos Personales' (Names, Paternal Surname, Maternal Surname, Gender, Birth Date, Country, Document Type, DNI, RUC, Emails, Cellphone, Address, Department, Province, District, Relationship), 'Experiencia y Educación' (Educational Degree, Professional Career, Academic Degree Description, Education, Experience), and 'Información Laboral Actual' (Contract Type, Term, Currency, Salary, No Salary, Current Conditions). A CV upload section is at the bottom.

Fig. 17: Notas e historial de candidatos

Notas e Historial, para visualizar el historial de contacto y/o estado del candidato.

The screenshot shows the 'Notas e Historial' tab. It has two buttons: '+ Nueva nota' and '+ Nueva Etiqueta'. On the right, there is a 'Historia del Postulante' section with a scrollable list of events: 'El postulante fue contratado - Desarrollador' (19/09/2024 20:56:56), 'Hoja de Contratación Abierta' (19/09/2024 20:34:59), 'Se modificó la experiencia' (19/09/2024 20:33:42), 'Se modificó la Disponibilidad' (19/09/2024 20:33:42), and 'Se modificó el Origen'.

Fig. 18: Datos y experiencia

Requerimientos, para visualizar a qué requerimiento fue asignado, la remuneración, estados y otros.

Candidatos Desarrollador Fullstack - Bossio/ Felix Alberto Bossio Palomino

Datos y Experiencia | Notas e Historial | **Requerimientos**

Procesos asociados al Candidato Asignar

| ID | Requerimiento | LdN | Solicitante | F. Creación | Tipo | Estado | Reclutador |
|-----|----------------------------------|-----|-------------------|-------------|------|-----------|------------|
| 875 | Desarrollador Fullstack - Bossio | 791 | Henry Canahuallpa | 18/09/2024 | Int. | Culminado | |

Datos Solicitados por Requerimiento

País de Contratación: Perú | F. Postulación: dd/mm/yy | Origen: Sin asignar | Tipo Reclut.: Anuncio

Cód. Identit.: | Estado: Examen no registrado | F. Evaluación: dd/mm/yyyy

*Estado: | Disponibilidad: Inmediata | *Expectativa Económica: 3500 | Moneda: Sin asignar

Datos de Negociación

REM: 3000 | No REM: 85,7% | 500 | Tarifa: 14,3%

EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

MULTITEST - Informe Psicolaboral

Ver Archivo | Abrir Archivo

INFCORP

Pulsar para adjuntar Informe

No tiene un informe cargado

Ver Archivo | Abrir Archivo

Pasos Completados

- Prueba psicotécnica
- Revisión Infocorp
- Hoja de contratación abierta
- CV enviado al cliente

Fig. 19: Proceso asociado a los candidatos

- Módulo de Agenda, en esta pantalla veremos las reuniones programadas con los postulantes.

Agenda + Nueva reunión

Calendario

septiembre 2024

| | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|
| do | lu | ma | mi | ju | vi | sá |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Reuniones programadas para el 19/09/2024

No hay reuniones programadas este día

Fig. 20: Reuniones programadas con los postulantes

También podemos crear una nueva reunión, dando clic al botón Nueva Reunión, donde en base al requerimiento nos obtiene automáticamente el postulante. Aquí podemos definir el título, una breve descripción, horario y Duración.

Fig. 21: Nueva reunión

Módulo de Contratación, en esta pantalla se presenta una vista consolidada de todos los candidatos y su vinculación con los requerimientos correspondientes. Desde aquí, es posible visualizar un resumen detallado de la información del postulante, los detalles del requerimiento, el área a la que será asignado, y los accesos informáticos que se le otorgarán en la empresa. Además, se puede verificar su Hoja de Contratación, que estará lista para iniciar un flujo de aprobación por parte del área de Recursos Humanos.

| Nombres y Apellidos | Cargo | Reclutador | Emisión | Inicio | Plazo | Estado |
|----------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|------------|------------|---------|----------------------------|
| Miguel Ángel Guzmán Villena | Administrador de Base de Datos | Administrador de Base de Datos 11.09 | 19/09/2024 | 20/09/2024 | 1 mes | Rechazado - Administración |
| Felix Alberto Bossio Palomino | Desarrollador Fullstack | Desarrollador Fullstack - Bossio | 19/09/2024 | 23/09/2024 | 3 meses | Aprobado - Administración |
| Luz Alicia Acevedo Avila | Analista de Proyectos | Analista de Proyectos 11.09 | 13/09/2024 | 16/09/2024 | 3 meses | Contratación Aprobada |
| Carlos Manuel Rodríguez García | Desarrollador Back End | Software Engineer Semi Senior | 13/09/2024 | 23/09/2024 | 6 meses | Contratación Aprobada |
| Carlos Enrique Ramirez Caballero | Desarrollador Back End | Líder Técnico Semi Senior | 11/09/2024 | 23/09/2024 | 6 meses | Pendiente De Enviar |
| Nick Eugenio Paredes Carranza | Desarrollador Full Stack Junior | Desarrollador Fullstack- Fabio | 11/09/2024 | 23/09/2024 | 3 meses | Contratación Aprobada |
| Hernan Estela Guevara | Administrador de Base de Datos | Administrador de Base de Datos 11.09 | 16/09/2024 | 17/09/2024 | 1 mes | Contratación Rechazada |
| Sianko Alonso Merino Montero | Desarrollador Front End | Software Engineer Semi Senior | 11/09/2024 | 18/09/2024 | 6 meses | Contratación Aprobada |
| Luis Fernando Mendoza Paredes | Analista QA Funcional | Analista QA Funcional - Luis Mend. | 11/09/2024 | 12/09/2024 | 3 meses | Contratación Aprobada |
| Eraico David León Chibez | Consultor Funcional Netsuite | Consultor Funcional Netsuite | 10/09/2024 | 11/09/2024 | 3 meses | Contratación |

Fig. 22: Contratación

Toda la aplicación está respaldada por una base de datos estructurada que incluye las siguientes tablas almacenadas en Oracle Apex:

| |
|--------------------------|
| ATS_POSTULANTES |
| ATS_HOJA_CONTRATACION |
| ATS_LINEA_NEGOCIO |
| ATS_GESTOR_INTERNO |
| ATS_HIST_POSTULANTE |
| ATS_CAPACIDADES_JOB |
| ATS_HISTORIAL |
| ATS_NOTAS |
| ATS_HC_ACCESO_CARPETAS |
| ATS_HC_CLAVE_TELEFONICA |
| ATS_POSTULANTE_JOB |
| ATS_CAPACIDADES |
| ATS_POSTULANTE_CHECKLIST |
| ATS_NOTAS_POSTULANTES |
| ATS_HC_TIPOS_ACCESO |
| ATS_ENTRADA_AGENDA |
| ATS_HIST_JOB_REQUEST |
| ATS_PSI_EMOCIONAL |
| ATS_PRUEBA_PSICOTECNICA |
| ATS_JOB_REQUESTS |
| ATS_NOTAS_REQUERIMIENTO |
| ATS_RENOVACIONES_JSON |
| ATS_RESP_RECLUTAMIENTO |

Tabla II: Tabla de datos

Oracle APEX y Power Apps de Microsoft 365 están interconectados a través de APIs, que se alojan en Oracle APEX. Por ejemplo, la API que gestiona la información de la Hoja de Contratación ofrece un método GET para consultar datos y un método POST para actualizarlos. Esta API se configura en Power Apps mediante un enlace específico, permitiendo la integración fluida entre ambas plataformas.

Resource Template

RESTful Service Module: apexService

Module Base Path: /ats/

URI Template: atsHojaContratacion

Full URL: https://vac0aqf4a7bbnfw-prod.adb.us-ashburn-1.oraclecloudapps.com/ords/evol_prod/ats/atsHojaContratacion

Priority: 0

HTTP Entity Tag Type: Secure Hash

Comments:

Resource Handlers

| HTTP Method | Items Per Page | Mimes Allowed | Comments |
|-------------|----------------|---------------|----------|
| POST | - | - | - |
| GET | - | - | - |

Fig. 23: Plantilla Configuración de API en Oracle APEX

Capítulo IV: APORTES A LA INSTITUCION

Aportes del Proyecto a la Institución

1. **Optimización del Proceso de Reclutamiento:** La implementación del Sistema ATS permitió reducir significativamente los tiempos de contratación, haciendo que el proceso de selección sea más ágil y eficiente, lo que resulta en la incorporación más rápida de talento.

Reducción del Tiempo de Recepción de Solicitudes: Con la aplicación del ATS, el tiempo para recibir y organizar las aplicaciones se redujeron hasta un 50%. La automatización de la recepción de solicitudes permitió un procesamiento más rápido y eficiente.

Agilización de la Preselección: La implementación de filtros automáticos para la selección inicial de candidatos, disminuyó el tiempo dedicado a la revisión de CV en un 40-70%. Esto permitió que los reclutadores se concentren en candidatos que cumplen con los requisitos específicos.

Aceleración de Entrevistas: Al organizar y programar entrevistas de manera automatizada, el tiempo promedio para coordinar entrevistas se redujo en un 30-50%, facilitando la disponibilidad y la comunicación entre candidatos y reclutadores.

Mejor Seguimiento de Candidatos: Con el sistema que centraliza la información y permite un seguimiento efectivo, los tiempos de respuesta entre etapas del proceso disminuyeron en un 20-30%, lo que acelera la toma de decisiones.

Informes y Análisis Rápidos: La capacidad de generar informes en tiempo real redujo significativamente el tiempo que el equipo de recursos humanos dedica a la recopilación y análisis de datos, lo que se pudo ahorrar un 25-50% de tiempo en comparación con métodos manuales.

Tiempo Total de Contratación: En general, en la empresa, el ATS ha reportado una reducción en el tiempo total de contratación que varía entre un 30% y un 50%, dependiendo de la complejidad del proceso y la cantidad de candidatos.

2. **Mejora en la Experiencia del Candidato:** Al automatizar el seguimiento y la comunicación con los postulantes, el sistema proporcionó una experiencia más fluida y profesional para los candidatos, mejorando la imagen de la empresa como empleador.

La experiencia del candidato mejoró significativamente con la implementación del Sistema ATS en varias áreas clave del proceso de reclutamiento. A continuación, se detalló las principales formas en que el Sistema ATS contribuyó a esta mejora:

Proceso de Aplicación Simplificado

El ATS facilitó un proceso de postulación más sencillo y accesible para los candidatos, permitiéndoles cargar su información y documentos en un solo lugar. Muchas veces, el sistema permite que los postulantes importen sus perfiles desde plataformas como LinkedIn, lo que ahorra tiempo y reduce la fricción en el proceso de registro.

Mayor Transparencia en el Proceso

Los candidatos reciben actualizaciones automáticas sobre el estado de su postulación, lo que les proporciona una visión clara de en qué etapa se encuentran. Esto reduce la incertidumbre y mejora la percepción de la empresa, ya que los postulantes sienten que están siendo tomados en cuenta y que el proceso es transparente.

Comunicación Más Rápida y Personalizada

El ATS automatizará la comunicación con los candidatos, lo que garantiza respuestas rápidas y mensajes personalizados en cada etapa del proceso. Desde la confirmación de recepción de la solicitud hasta los recordatorios para entrevistas, la interacción es más fluida y profesional, lo que genera una experiencia más positiva.

Acceso a Entrevistas Virtuales y Programación Flexible

Los sistemas ATS suelen integrarse con herramientas de entrevistas en línea y programación automática, lo que facilita que los candidatos puedan coordinar entrevistas de acuerdo con sus horarios y preferencias. Esto elimina las idas y venidas de correos electrónicos para agendar entrevistas y permite una mejor conciliación de tiempos entre ambas partes.

Reducción de Tiempos de Espera

Gracias a la automatización de diversas tareas (como la selección de currículums, programación de entrevistas y generación de informes), el ATS reduce los tiempos de espera entre las diferentes fases del proceso de reclutamiento. Los candidatos experimentan un proceso más ágil, sin largos períodos de inactividad o espera, lo que mejora su experiencia general.

Retroalimentación Oportuna

El sistema puede enviar retroalimentación automatizada a los candidatos, ya sea que continúen en el proceso o no. Recibir una notificación de que no han sido seleccionados en lugar de no recibir respuesta mejora considerablemente la percepción del candidato hacia la empresa, ya que se siente respetado y valorado.

Portal del Candidato

Algunos ATS cuentan con un portal donde los postulantes pueden acceder para actualizar su información, revisar el estado de su postulación o ver ofertas de empleo relevantes. Este tipo de plataforma mejora la interacción y permite a los candidatos gestionar su experiencia de manera más activa.

Mejor Imagen Corporativa

El uso de un ATS moderno transmite profesionalismo y una imagen de empresa innovadora y tecnológicamente avanzada. Los candidatos suelen asociar este tipo de procesos eficientes y claros con un buen ambiente de trabajo y un trato respetuoso hacia

Menor Estrés y Mayor Confianza

Con una experiencia de postulación más estructurada, transparente y eficiente, los candidatos se sienten menos estresados durante el proceso de selección. Al recibir actualizaciones y respuestas claras, su confianza en la empresa aumenta, lo que mejora la posibilidad de aceptar una oferta de trabajo

3. **Centralización de la Información:** El sistema facilitará la gestión centralizada de datos de candidatos, lo que permitirá un mejor acceso y control de la información, reduciendo la posibilidad de errores y duplicidades.

La centralización de la información a través de un Sistema ATS (Applicant Tracking System) se logra mediante la integración de todos los datos relacionados con el proceso de reclutamiento en una única plataforma accesible para los miembros del equipo de recursos humanos y otros usuarios autorizados. A continuación, te explico cómo se logra esta centralización y sus beneficios:

Consolidación de los Datos de Candidatos

El ATS almacena toda la información de los candidatos (currículums, cartas de presentación, perfiles profesionales, referencias, etc.) en un único repositorio digital. Esto permite acceder rápidamente a los datos desde un solo lugar, eliminando la necesidad de

buscar en correos electrónicos, documentos físicos o sistemas dispersos. Toda la información relacionada con un candidato está disponible en su perfil dentro del ATS.

Seguimiento en Tiempo Real

El sistema centraliza el seguimiento de cada candidato a lo largo del proceso de reclutamiento. Los reclutadores pueden ver en qué etapa del proceso se encuentra cada postulante (solicitud recibida, entrevista programada, evaluación completada, etc.) en tiempo real, lo que facilita la gestión de los flujos de trabajo y permite un control más eficiente del avance de cada selección.

Acceso Compartido para Equipos de Recursos Humanos

El ATS permite que todo el equipo de reclutamiento y otros responsables (como gerentes de Línea de Negocio) accedan a la misma base de datos. Esto fomenta la colaboración, ya que todos los miembros del equipo tienen acceso a la misma información actualizada, evitando duplicaciones o falta de coordinación. Por ejemplo, los comentarios y evaluaciones de cada entrevista pueden ser registrados en el sistema y compartidos de manera inmediata entre todos los reclutadores.

Integración de Fuentes de Reclutamiento

El ATS puede integrar múltiples canales de reclutamiento (bolsas de trabajo en línea, redes sociales, sitios web de la empresa, agencias de empleo, etc.), centralizando las solicitudes de candidatos que provienen de distintas fuentes en una sola plataforma. De esta manera, no es necesario revisar cada fuente por separado, lo que facilita la recopilación y análisis de datos.

Almacenamiento Centralizado de Documentación

Toda la documentación relevante al proceso de selección (contratos, pruebas, documentos administrativos) se almacena dentro del sistema, lo que permite a los responsables acceder rápidamente a esta información. Los archivos están organizados de manera segura y accesible, eliminando la necesidad de gestionar múltiples sistemas de almacenamiento de documentos.

Generación de Informes y Análisis de Datos

Un ATS facilita la creación de informes personalizados con base en la información centralizada. Esto permite generar análisis sobre el rendimiento de los procesos de reclutamiento, tiempos de contratación, tasa de conversión de candidatos, etc. Los reportes pueden generarse en tiempo real y ofrecer una visión integral del estado de las contrataciones en curso.

Automatización de Tareas Repetitivas

El ATS automatiza tareas como el envío de correos electrónicos, recordatorios de entrevistas o confirmaciones, lo que centraliza la comunicación y reduce la posibilidad de errores. Toda esta correspondencia queda registrada en el sistema, de modo que los reclutadores puedan revisar el historial de comunicación con cada candidato en un solo lugar.

Seguridad y Control de Acceso

Los ATS modernos permiten controlar quién tiene acceso a qué información, garantizando la seguridad de los datos de los candidatos y cumpliendo con las regulaciones de protección de datos. Esta centralización bajo un sistema seguro asegura que solo los usuarios autorizados puedan visualizar, editar o compartir información confidencial.

Historial Completo de Candidatos

El ATS guarda el historial completo de cada candidato, incluso si no es contratado en el proceso actual. Esto permite que la información esté disponible para futuros procesos de selección sin tener que recopilarla nuevamente, facilitando la reutilización de perfiles y manteniendo un registro detallado de la interacción con cada persona.

Acceso desde Cualquier Lugar

Al estar centralizada y en muchos casos en la nube, la información almacenada en el ATS es accesible desde cualquier lugar con una conexión a internet. Esto permite que los equipos de reclutamiento trabajen de manera remota o colaboren con oficinas de diferentes ubicaciones sin perder el control del proceso ni el acceso a los datos clave.

Beneficios de la Centralización

Mejor toma de decisiones: Al tener toda la información consolidada, los responsables de recursos humanos pueden tomar decisiones más informadas y rápidas.

Reducción de errores: Al eliminar la dispersión de la información, se minimizan los errores y la pérdida de datos.

Ahorro de tiempo: Los reclutadores no necesitan buscar datos en múltiples fuentes, lo que mejora la eficiencia operativa.

Mayor colaboración: Todos los miembros del equipo tienen acceso a la misma información actualizada, lo que facilita la colaboración y el flujo de trabajo.

Seguridad de la información: Al estar centralizados, los datos son más fáciles de proteger y de mantener en conformidad con las normativas de privacidad.

4. **Evaluaciones Más Objetivas:** Con herramientas de análisis y evaluación integradas, el sistema permitirá a los reclutadores realizar evaluaciones más objetivas y basadas en datos, mejorando la calidad de las decisiones de contratación.
5. **Facilitación de la Colaboración en el Equipo de Reclutamiento:** La plataforma fomentará la colaboración y comunicación efectiva entre los miembros del equipo de recursos humanos, mejorando la coordinación y el flujo de trabajo durante el proceso de selección.
6. **Generación de Reportes y Análisis de Datos:** El sistema ofrecerá la capacidad de generar informes y análisis sobre el proceso de reclutamiento, lo que permitirá a la dirección tomar decisiones informadas y estratégicas en la gestión del talento.

La generación de reportes y análisis de datos en el Sistema ATS (Applicant Tracking System) es una de sus funciones más valiosas, ya que permite obtener una visión clara y detallada del proceso de reclutamiento, ayudando a tomar decisiones informadas y estratégicas. A continuación, se explica cómo se generan estos reportes y cómo se analizan los datos:

Recopilación Automática de Datos

El ATS recopila automáticamente todos los datos generados durante el proceso de reclutamiento. Esto incluye:

Cantidad de candidatos por oferta de empleo.

Número de entrevistas realizadas.

Tiempos de respuesta entre cada fase del proceso.

Datos demográficos y perfiles profesionales de los postulantes.

Resultados de evaluaciones y pruebas.

Fuentes de reclutamiento (portales de empleo, redes sociales, referidos, etc.).

Estos datos se almacenan de manera estructurada y centralizada, lo que facilita su acceso y procesamiento.

Plantillas de Reportes Predefinidas

Los ATS suelen incluir una serie de plantillas predefinidas para generar informes estandarizados de manera rápida y eficiente. Estos reportes cubren aspectos como:

Tiempos de contratación: Permiten evaluar el promedio de días desde la publicación de la vacante hasta la contratación.

Tasa de conversión de candidatos: Muestra la proporción de candidatos que pasan de una etapa del proceso a la siguiente (por ejemplo, de la revisión de CVs a la entrevista).

Fuentes de reclutamiento más efectivas: Identifica qué canales de reclutamiento están generando candidatos de mayor calidad.

Costos por contratación: Permite ver el gasto por contratación y cómo varía según el canal utilizado.

Estas plantillas ayudan a que los responsables de recursos humanos obtengan informes rápidos sin necesidad de configurar parámetros avanzados.

Personalización de Informes

Además de los reportes predefinidos, los ATS permiten la creación de informes personalizados. Los reclutadores pueden configurar los parámetros de análisis según sus necesidades específicas, seleccionando:

Rangos de fechas.

Fases específicas del proceso de selección.

Categorías de candidatos (nivel de experiencia, área geográfica, etc.).

Resultados de pruebas o entrevistas.

Comparaciones entre distintas campañas de contratación.

Esta personalización brinda una visión más detallada de aspectos clave que pueden estar impactando el éxito del proceso de reclutamiento.

Análisis de Métricas Clave

El ATS permite analizar una variedad de métricas clave (KPIs) para evaluar la eficiencia del proceso de contratación, como, por ejemplo:

Tiempo medio de contratación: Ayuda a evaluar la rapidez y eficiencia del proceso.

Tasa de abandono: Mide el porcentaje de candidatos que abandonan el proceso en una etapa determinada, lo que puede señalar problemas en esa fase.

Calidad de contratación: Este KPI puede medirse a través de la permanencia y desempeño del candidato en la empresa después de ser contratado.

Tasa de aceptación de ofertas: Muestra cuántos candidatos aceptan una oferta de trabajo, lo que refleja la competitividad de la oferta laboral.

Visualización de Datos

La mayoría de los sistemas ATS cuentan con herramientas de visualización de datos que permiten generar gráficos, tablas y cuadros comparativos. Estos elementos visuales facilitan la interpretación de la información. Los gráficos más comunes incluyen:

Gráficos de barras para comparar el rendimiento de diferentes fuentes de reclutamiento.

Gráficos de líneas para observar la evolución del tiempo promedio de contratación.

Gráficos de pastel para visualizar la distribución de candidatos por etapa del proceso.

Estas visualizaciones pueden ayudar a identificar patrones o cuellos de botella en el proceso de reclutamiento, haciendo más claro dónde es necesario implementar mejoras.

Automatización de Reportes Periódicos

El ATS permite programar la generación automática de reportes en intervalos de tiempo regulares (diarios, semanales, mensuales). Esto es útil para mantener un control continuo sobre el proceso de contratación sin la necesidad de generar manualmente los informes. Los responsables del reclutamiento pueden recibir estos reportes automáticamente en sus correos electrónicos.

Comparación de Resultados

El sistema permite comparar los datos entre diferentes periodos o campañas de reclutamiento. Por ejemplo, se puede comparar el tiempo de contratación de una campaña en particular con el de campañas anteriores para identificar tendencias de mejora o deterioro.

Exportación de Datos

Los reportes generados por el ATS se pueden exportar a diversos formatos, como Excel, PDF o CSV. Esto facilita el análisis más profundo de los datos en otras herramientas de análisis o su presentación a diferentes stakeholders dentro de la empresa.

Análisis Predictivo

Algunos ATS avanzados pueden integrar funciones de análisis predictivo que ayudan a anticipar resultados basados en datos históricos. Por ejemplo, pueden predecir el tiempo estimado de contratación para futuras vacantes o identificar qué perfiles tienen mayor probabilidad de éxito en determinadas posiciones.

Beneficios de los Reportes y Análisis de Datos:

Toma de Decisiones Informadas: Al contar con datos precisos y actualizados, los reclutadores y gerentes pueden tomar decisiones más informadas sobre qué estrategias de reclutamiento son más efectivas.

Identificación de Cuellos de Botella: Los reportes pueden identificar áreas del proceso de selección que están tomando más tiempo de lo esperado, lo que permite implementar mejoras específicas.

Mejora de la Eficiencia: El análisis de métricas clave, como el tiempo promedio de contratación o la efectividad de las fuentes de reclutamiento, permite optimizar el proceso y reducir costos.

Justificación de Recursos: Los datos recopilados y analizados a través de un ATS permiten justificar la necesidad de más recursos en determinadas áreas del reclutamiento, como la inversión en nuevas plataformas de contratación o el uso de más personal.

Medición del Retorno de Inversión (ROI): Los análisis de costos por contratación y la eficiencia del proceso ayudan a medir el retorno de inversión de las herramientas y estrategias implementadas.

Adaptabilidad y Escalabilidad: El Sistema ATS será diseñado para adaptarse a las necesidades cambiantes de la empresa, permitiendo una escalabilidad que apoye el crecimiento futuro de TS NET S.A. y sus requerimientos de contratación.

Fortalecimiento de la Imagen Corporativa: Al contar con un proceso de reclutamiento más profesional y organizado, TS NET S.A. podrá fortalecer su reputación en el mercado laboral, atrayendo a candidatos de mayor calidad y mejorando su posicionamiento como empleador.

Incremento en la Retención de Talento: Con un proceso de selección más eficiente y una mejor experiencia para los candidatos, se espera que aumente la retención de talento, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más estable y productivo.

Estos aportes no solo mejorarán el proceso de reclutamiento en TS NET S.A., sino que también contribuirán al desarrollo general de la institución, alineándose con sus objetivos estratégicos y de crecimiento.

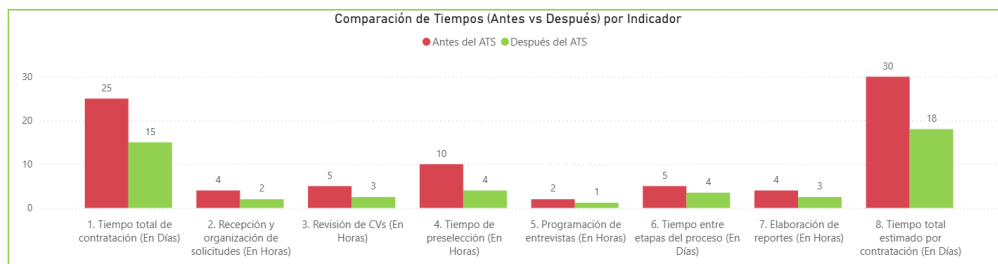


Fig. 24: Gráficos de Comparación de Tiempos (Antes vs Después) por Indicador

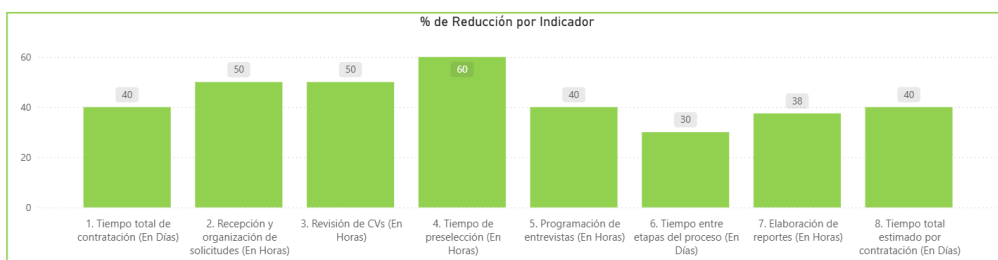


Fig. 25: Gráficos de reducción en porcentaje por Indicador

CONCLUSIONES

Aquí se presentan las conclusiones para el trabajo de suficiencia profesional basado en la implementación de un Sistema ATS para la gestión centralizada y automatizada del proceso de reclutamiento en la empresa TS NET S.A. Estas conclusiones deben adaptarse a los resultados específicos obtenidos durante el proyecto:

1. Optimización de los Tiempos de Contratación:

La implementación del Sistema ATS ha permitido una reducción significativa en los tiempos del proceso de reclutamiento, optimizando el tiempo necesario desde la publicación de la vacante hasta la contratación final. Esto ha sido posible gracias a la automatización de tareas repetitivas y la centralización de la información, lo que ha eliminado cuellos de botella en el proceso de selección de candidatos.

2. Mejora en la Experiencia del Candidato:

El Sistema ATS ha mejorado considerablemente la experiencia de los candidatos al ofrecer un proceso de postulación más sencillo y transparente. La automatización de las notificaciones y el seguimiento en tiempo real han permitido una comunicación más rápida y efectiva con los postulantes, lo que ha incrementado su satisfacción y ha reforzado la imagen de la empresa como un empleador atractivo.

3. Centralización y Eficiencia en la Gestión de Información:

La centralización de toda la información relacionada con el proceso de reclutamiento en un único sistema ha facilitado la gestión y el acceso a los datos por parte de los equipos de recursos humanos y gerentes de contratación. Esto ha mejorado la colaboración interna y ha permitido tomar decisiones informadas de manera más rápida y eficiente, basadas en datos actualizados y precisos.

4. Reducción de Errores y Mejora de la Calidad en la Selección:

Gracias a la automatización y la estructuración de los datos, se han reducido errores humanos asociados a la gestión manual de información. Además, la aplicación de filtros y evaluaciones automáticas ha permitido una preselección de candidatos más efectiva, mejorando la calidad de los perfiles seleccionados para las etapas finales del proceso.

5. Análisis y Toma de Decisiones Basadas en Datos:

El Sistema ATS ha proporcionado una herramienta robusta para la generación de reportes y análisis de datos. Esto ha permitido medir de manera precisa el rendimiento del proceso de reclutamiento, identificar áreas de mejora y realizar ajustes en tiempo real. Los análisis predictivos, además, han brindado la posibilidad de anticipar tendencias y ajustar estrategias de contratación para satisfacer las demandas futuras.

6. Ahorro en Costos Operativos:

La automatización de tareas manuales y repetitivas, junto con la mejora en la eficiencia del proceso, ha resultado en una reducción de los costos operativos asociados al reclutamiento. La empresa ha podido optimizar sus recursos, tanto en tiempo como en presupuesto, lo que ha incrementado el retorno de inversión del proyecto.

7. Fortalecimiento de la Marca Empleadora:

La experiencia positiva vivida por los candidatos durante el proceso de reclutamiento, gracias a la implementación del Sistema ATS, ha mejorado la percepción externa de TS NET S.A. como una empresa innovadora y organizada. Esto ha fortalecido la marca empleadora, lo que contribuirá a atraer talento de alta calidad en el futuro.

RECOMENDACIONES

Aquí se presentan las recomendaciones para el proyecto de suficiencia profesional titulado "Sistema ATS para la gestión centralizada y automatizada del proceso de reclutamiento en la empresa TS NET S.A”:

- 1. Capacitación Continua para el Equipo de Recursos Humanos:**
Es fundamental que el equipo de recursos humanos reciba capacitación continua sobre el uso del Sistema ATS. Aunque la plataforma automatiza muchas tareas, el aprovechamiento completo de sus funciones, como la personalización de reportes y análisis de datos, requiere de una adecuada formación. Esto garantizará un uso eficiente y el máximo aprovechamiento de todas las herramientas que el sistema ofrece.
- 2. Actualización y Mantenimiento del Sistema:**
El ATS debe estar sujeto a un programa de mantenimiento regular que incluya la revisión de actualizaciones del software, parches de seguridad y mejoras en la funcionalidad. TS NET S.A. debe trabajar estrechamente con el proveedor del sistema o con su equipo de TI para garantizar que el ATS siempre esté operando con la última tecnología disponible y que cualquier posible vulnerabilidad sea resuelta de manera oportuna.
- 3. Ampliación de Funcionalidades:**
Con el tiempo, se recomienda evaluar la integración de nuevas funcionalidades al ATS, como la incorporación de módulos de inteligencia artificial para mejorar el análisis predictivo o la posibilidad de realizar entrevistas automatizadas mediante chatbots. Estas mejoras pueden ayudar a seguir optimizando el proceso de selección y a mantener a TS NET S.A. a la vanguardia en el uso de tecnología para la gestión de talento.
- 4. Monitoreo de Indicadores Clave de Desempeño (KPIs):**
Es crucial que TS NET S.A. mantenga un monitoreo continuo de los indicadores clave de desempeño (KPIs) del proceso de reclutamiento, tales como el tiempo promedio de contratación, la tasa de aceptación de ofertas y la calidad de los candidatos contratados. Esto permitirá identificar posibles áreas de mejora en el proceso de selección y hacer ajustes en tiempo real.

5. **Recopilación y Análisis del Feedback de los Candidatos:**

Para mejorar continuamente la experiencia del candidato, se recomienda implementar encuestas o métodos de recolección de feedback al finalizar el proceso de reclutamiento. Este feedback proporcionará una visión valiosa sobre la percepción de los candidatos respecto al proceso, permitiendo realizar mejoras en la comunicación, tiempos de respuesta y trato a los postulantes.
6. **Integración del ATS con Otros Sistemas Empresariales:**

Para maximizar el valor del ATS, se recomienda integrarlo con otros sistemas empresariales que maneje TS NET S.A., como los sistemas de gestión de recursos humanos (HRMS) o sistemas ERP. Esto permitirá una mayor automatización de los procesos administrativos una vez que los candidatos sean contratados, facilitando la transferencia de datos y mejorando la eficiencia en la gestión del personal.
7. **Monitoreo de la Satisfacción del Equipo de Reclutamiento:**

Es importante que se mantenga un diálogo constante con el equipo de reclutamiento para asegurar que el ATS esté cumpliendo con sus necesidades y expectativas. Las herramientas tecnológicas deben ser flexibles y adaptarse a las demandas cambiantes del equipo, por lo que el feedback interno será clave para realizar ajustes en el sistema o los procesos.
8. **Escalabilidad del Sistema:**

Si la empresa prevé un crecimiento en el número de procesos de reclutamiento o un incremento en la plantilla de empleados, es recomendable asegurarse de que el ATS sea escalable. Esto permitirá que el sistema se adapte fácilmente a mayores volúmenes de candidatos y que siga ofreciendo un rendimiento óptimo, sin afectar la eficiencia del proceso de selección.
9. **Evaluación Periódica del Retorno de Inversión (ROI):**

Se recomienda realizar evaluaciones periódicas del retorno de inversión (ROI) del sistema ATS, comparando los costos de operación previos a su implementación con los costos actuales, incluyendo los beneficios generados. Este análisis permitirá justificar el mantenimiento y posibles expansiones del sistema, además de asegurar que sigue siendo rentable para la empresa.
10. **Promoción de la Marca Empleadora:**

Aprovechar la eficiencia y mejora en la experiencia del candidato que proporciona el ATS para fortalecer la marca empleadora de TS NET S.A. Se sugiere que se promocióne la transparencia y modernización del proceso de reclutamiento en los canales de comunicación de la empresa, con el fin de atraer talento de calidad y mejorar la competitividad en el mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- [1] Soria Ravina, Melissa Katherine, «Diseño de los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño para el puesto de Guest Service Agent de Los Delfines Hotel & Casino,» Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, 2012.
- [2] Montero Belleza, Luis Enrique, «Diseño de un sistema de reclutamiento y selección de personal operativo para una empresa del sector seguridad,» Universidad Nacional de Ingeniería, Lima, 2013.
- [3] Bernedo de la Riva, Myrian Sue Nathaly, «Propuesta de un modelo para el proceso de reclutamiento y selección de personal y su contribución en la optimización del desempeño laboral de los servidores administrativos de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos de la ciudad de Tacna – SUNARP año 2011,» Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Lima, 2013.
- [4] Vivar Toledo, John Agustín, «Influencia del uso de la tecnología de la información y la comunicación en el proceso de Selección del INEI, distrito de Jesús María, periodo 2015,» Universidad Cesar Vallejo, Lima 2015.
- [5] Benites Rodríguez, Adan Meiner, «Propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal para reducir los costos en la empresa World Group S. A. C.,» Universidad Privada del Norte, Lima, 2018.
- [6] Fracica Ovalle, N., & Rozo Bejarano, A. F., «Evaluación del proceso de reclutamiento y selección implementando inteligencia artificial (Doctoral dissertation, dc. publisher),» Universidad Santo Tomás, Colombia, 2022.
- [7] M. A. & C. P. L. E. Luna Pino, « Sistema de información para la recomendación de profesionales de TI mediante el análisis de su hoja de vida usando minería de texto y procesamiento de lenguaje natural.,» Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, 2022.
- [8] D. P. Alvarez Rojas, « Implementación de un sistema de información para la gestión del proceso de reclutamiento y selección de personal orientado a la asignación de puestos en pymes,» Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2022.

- [9] Taipe Quiroz, E. M., & Navarro Nolte, K. M., « Propuesta tecnológica para el proceso de captación y evaluación de postulantes a docente en una institución de educación universitaria,» Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, 2023.
- [10] Alvarez Gonzales, Jose Martin, «Reclutamiento externo: Caso empresa de servicios de consultoría en reclutamiento y selección» Universidad Cesar Vallejo, Lima 2023.

ANEXOS



Fig. 26: Reunión de planificación y colaboración del equipo de Desarrollo



Fig. 27: Fachada del edificio de la empresa EVOL (TS NET S.A.)



Fig. 28: Dirección del edificio de la empresa EVOL (TS NET S.A.)