



TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE COACALCO

PROYECTO DE INVESTIGACION

“Gestión de una aplicación para disminuir el tiempo de selección de personal en el área de recursos humanos de SAPASAC Coacalco”

Para obtener el título de: Licenciado en administración

Con especialidad en: Gestión del talento humano

Presenta:

Ramos Larios Axel Demian

Matrícula: 202010022

Asesor internó: Dr. Samuel Garrido Roldan

Coacalco De Berriozábal, Estado de México, Febrero 2025

RESUMEN

El proceso de selección de personal ha experimentado una transformación significativa gracias a los avances tecnológicos. Sin embargo, este proceso tiene como objetivo el uso de elementos tradicionales con innovaciones digitales para optimizar la búsqueda y selección del talento más adecuado, la tecnología ha revolucionado la forma en que las empresas buscan y seleccionan talento ya que el objetivo se centró en desarrollar una aplicación intuitiva y eficiente que agilice significativamente el proceso de contratación, desde la publicación de ofertas hasta la selección final del candidato. La aplicación busca optimizar el tiempo y los recursos invertidos en la búsqueda de talento, mejorando la experiencia tanto para las empresas como para los candidatos así como los métodos que aplicaron es de suma importancia en proporcionar una guía para identificar problemas y oportunidades dentro de una empresa, la metodología que se planteó llevar a cabo formular conclusiones y recomendaciones basadas en análisis cuantitativos y cualitativos, y desarrollar un plan de acción detallado para implementar mejoras y monitorear su progreso, dentro de los resultados que arrojo es la eficiencia y efectividad del proceso, lo que incluye reducir el tiempo de contratación, mejorar la calidad de las contrataciones, y optimizar la experiencia del candidato, en conclusión, el proceso de selección de personal ha evolucionado hacia un modelo más digital, eficiente y centrado en las competencias. Sin embargo, es importante encontrar un equilibrio entre la tecnología y la interacción humana para garantizar una selección exitosa y una experiencia positiva para todos los involucrados.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS (OPCIONAL)	4
RESUMEN	5
CAPÍTULO I.	
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS	1
RESUMEN	2
ÍNDICE	3
INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO I	7
Gestión de una aplicación para disminuir el tiempo de selección de personal en el área de recursos humanos de SAPASAC Coacalco mediante las siguientes generalidades del proyecto	7
Problema	7
1.1 Objetivo general	10
1.2 Justificación	10
1.3 Alcances	11
1.4 Variables	11
1.5 Hipótesis	11
1.6 Enfoque de la investigación	11
1.7 Diseño de investigación	12
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	12
SAPASAC COACALCO	13
Ubicación	13
Sector productivo de la empresa	13
Breve historia y reseña de la empresa	13
Cronología de eventos importantes:	14
Misión	14
Visión	15
Organigrama	16
Descripción del puesto o área del trabajo	17
Funciones Principales:	17
Habilidades y Calificaciones:	17

Entorno de trabajo:	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Teorías relevantes para la investigación	19
2.2 Antecedentes de los procesos de contratación	19
2.3 Antecedentes sobre la gestión de uso de las aplicaciones.....	20
2.4 Actualidad de los procesos de Contratación	20
2.5 Actualidad de gestión del uso de las Aplicaciones	24
2.6 Futuro de los procesos de Contratación.....	24
2.7 Futuro de gestión del uso de las Aplicaciones	26
2.8 Fundamento teórico.	27
2.9 Cómo la gestión de una aplicación puede mejorar los tiempos de contratación ..	33
2.10 Análisis de archivos de gestión y mejora de procesos de contratación	35
Dentro de los siguientes parámetros se realizó lo siguiente.....	35
2.11 Construcción de estrategias para mejorar el proceso de contratación	38
CAPÍTULO III	41
Metodología.....	41
3.0 Desarrollo de metodología	45
3.1. Diagnóstico sobre la implementación de una aplicación para mejorar los tiempos de contratación en SAPASAC COACALCO	45
3.2 Desarrollo del proceso para el diagnóstico de la empresa SAPASAC.....	47
3.3 Desarrollo del proceso de búsqueda de información sobre qué es la gestión y como se gestiona una aplicación	48
3.4 Proceso de desarrollo sobre cómo la gestión de una aplicación puede mejorar los tiempos de contratación.....	49
3.5 Procesos de desarrollo sobre el análisis de archivos de gestión y mejora de procesos de contratación.....	50
CAPÍTULO IV	54
RESULTADOS.....	54
4.1. Análisis de Resultados.....	56
4.2. Tabla de Hallazgos	56
CAPÍTULO V	58
CONCLUSIONES	58
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	63
FUENTES DE INFORMACIÓN	65
Referencias	65

INTRODUCCIÓN

SAPASAC Coacalco se beneficiará de una gestión más eficiente de los procesos, reduciendo significativamente el tiempo y los recursos dedicados a la búsqueda de talento. Además, la aplicación permitirá acceder a un mayor pool de candidatos calificados, gracias a su difusión a través de múltiples canales digitales. En

consecuencia, la organización podrá tomar decisiones de contratación más informadas y basadas en datos objetivos.

Capítulo I

El capítulo I tiene como objetivo proponer la ejecución de una plataforma digital para optimizar el proceso de selección de personal en SAPASAC Coacalco. La actual metodología, basada en procesos manuales, presenta una serie de desafíos que impactan negativamente en la eficiencia, la calidad y la experiencia de los candidatos.

Capitulo II

El capítulo II se dedica a explorar las bases teóricas que sustentan esta investigación, así como a revisar los antecedentes históricos de los procesos de contratación. Este marco teórico proporcionará un contexto sólido para comprender la evolución de las prácticas de selección de personal y la relevancia de las tecnologías emergentes en este ámbito

Capitulo III

El capítulo III muestra una investigación que adopta un enfoque experimental y evaluativo. El objetivo principal es evaluar el impacto de la implementación de una aplicación móvil en la reducción de los tiempos de contratación en SAPASAC Coacalco. Se utilizó un diseño experimental debido a la imposibilidad de asignar aleatoriamente a los empleados a un grupo de control, los candidatos experimentarán un proceso de selección más ágil y transparente, lo que contribuirá a mejorar la imagen de marca empleadora de SAPASAC Coacalco. La aplicación facilitará la postulación, el seguimiento del estado de su solicitud y la comunicación con los reclutadores, brindando una experiencia de usuario positiva y optimizando su tiempo.

Capitulo IV

Los resultados obtenidos en esta capítulo, presentan evidencian de manera contundente la eficacia de la aplicación propuesta para optimizar el proceso de

contratación en SAPASAC Coacalco. Al comparar los tiempos de respuesta entre cada etapa del proceso tradicional y el nuevo proceso sustentado en la aplicación, se observa una reducción significativa

Capítulo V

En este capítulo se muestra implementación de una aplicación digital para optimizar el proceso de selección de personal en SAPASAC Coacalco representa un paso trascendental hacia la modernización de los procesos de gestión de talento. Esta herramienta tecnológica permitirá a la organización agilizar el reclutamiento, mejorar la calidad de las contrataciones y fortalecer su posición competitiva en el mercado laboral

CAPITULO I

Gestión de una aplicación para disminuir el tiempo de selección de personal en el área de recursos humanos de SAPASAC Coacalco mediante las siguientes generalidades del proyecto

Problema

El proceso de contratación actual en SAPASAC Coacalco se encuentra significativamente obstaculizado por una excesiva dependencia de métodos manuales. Esta situación genera una serie de inconvenientes que afectan tanto la eficiencia operativa como la experiencia de los candidatos. Los principales problemas identificados son:

- **Lentitud en el proceso:** La gestión manual de cada etapa del proceso, desde la recepción de CV hasta la toma de decisiones finales, prolonga considerablemente el tiempo de contratación.
- **Alta probabilidad de errores:** La manipulación manual de gran cantidad de documentos y datos aumenta el riesgo de errores administrativos, como la pérdida de información o la asignación incorrecta de candidatos.
- **Dificultad para escalar:** Al ser un proceso altamente manual, resulta complicado adaptarse a incrementos en el volumen de contrataciones o a cambios en los requisitos de los perfiles.
- **Experiencia negativa para los candidatos:** Los largos tiempos de respuesta y la falta de comunicación clara generan frustración en los candidatos, lo que puede dañar la reputación de la empresa como empleador.
- **Dificultad para analizar datos:** La falta de herramientas de análisis dificulta la identificación de tendencias, la evaluación del desempeño de los reclutadores y la toma de decisiones basadas en datos.

Causas:

- **Falta de automatización:** La ausencia de un sistema informático integrado para gestionar el proceso de selección impide la automatización de tareas repetitivas y la centralización de la información.

- Procesos manuales y redundantes: La existencia de múltiples formularios, hojas de cálculo y sistemas aislados genera duplicación de tareas y ralentiza el flujo de trabajo.
- Falta de visibilidad: La falta de una plataforma centralizada dificulta el seguimiento del estado de cada candidatura y la comunicación entre los diferentes actores involucrados en el proceso.
- Escasa utilización de herramientas tecnológicas: La empresa no aprovecha las ventajas de las herramientas tecnológicas disponibles para optimizar la selección de personal.

Efectos y Consecuencias:

- Pérdida de oportunidades: La demora en la contratación puede llevar a perder candidatos calificados que encuentran empleo en otras empresas.
- Aumento de costos: Los procesos manuales son más costosos en términos de tiempo y recursos humanos.
- Disminución de la productividad: Los equipos de Recursos Humanos dedican una gran cantidad de tiempo a tareas administrativas en lugar de enfocarse en actividades de mayor valor agregado.
- Deterioro de la imagen de marca empleadora: La experiencia negativa de los candidatos puede generar una mala reputación de la empresa en el mercado laboral.
- Dificultad para atraer talento: Los candidatos cada vez más exigentes buscan empresas que ofrezcan procesos de selección ágiles y transparentes.

Impacto y Advertencia:

Si no se aborda este problema de manera efectiva, las consecuencias a largo plazo pueden ser significativas:

- Dificultad para cubrir las vacantes: La empresa puede experimentar dificultades para encontrar y contratar a los candidatos adecuados para los puestos vacantes.
- Disminución de la competitividad: La falta de agilidad en los procesos de contratación puede perjudicar la capacidad de la empresa para adaptarse a los cambios del mercado.
- Pérdida de talento clave: Los mejores candidatos pueden optar por empresas que ofrezcan mejores experiencias de contratación.

Es fundamental que SAPASAC Coacalco implemente una solución tecnológica que permita automatizar y optimizar el proceso de selección de personal. Esto no solo mejorará la eficiencia operativa, sino que también contribuirá a construir una imagen de marca empleadora más atractiva y a fortalecer la competitividad de la empresa.

Pregunta de investigación general:

¿Cómo se gestiona una aplicación que mejora los tiempos de contratación?

Preguntas de investigación específicas:

¿Cuáles son los elementos para gestionar una aplicación?

¿Cómo se disminuyen los tiempos de contratación con una aplicación?

¿Cuáles son las tareas a gestionar con la aplicación de contratación?

1.1 Objetivo general

Gestionar una aplicación para mejorar los tiempos de contratación.

Objetivos específicos

- Investigar la secuencia de tareas a realizar en la aplicación
- Analizar los tiempos de contratación
- Gestionar la aplicación de contratación

1.2 Justificación

Los métodos tradicionales de reclutamiento son lentos y propensos a errores, además de que tardan en seleccionar al personal para un puesto solicitado por lo que una la gestión de una aplicación puede reducir los tiempos de selección de personal ofreciendo una solución efectiva a estos desafíos.

1.3 Alcances

El alcance de este trabajo está enfocado para el uso en toda la organización para el reclutamiento y selección de cada área y reducir los tiempos de contratación

1.4 Variables

V1

Variable Dependiente:

Proceso de contratación: cubrir el cien por ciento de las vacantes en tiempo y forma

V2

Variable Independiente:

Gestión del uso de la aplicación: mediante la comparativa de reducción de tiempos para mayor eficacia y rapidez de contratación de personal

1.5 Hipótesis

Mediante la implementación de la gestión de una aplicación se mejorarán los tiempos de contratación de personal enfocados en la implementación de una aplicación que facilitara de manera específica en la facilidad de conocer al empleado y ver si es apto para el puesto que este solicita ya que al aplicar la gestión de una aplicación esta ya realiza de forma automática el filtro de personal que postula a las vacantes disponibles que se tienen autorizadas.

1.6 Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación será mixto ya que se utilizó datos cuantitativos ya que nuestro objetivo es reducir tiempos en cuanto a la selección de personal, así como

cualitativos ya que la aplicación se permitió gestionar las habilidades de cada candidato en calidad de tiempos menores.

1.7 Diseño de investigación

Nuestro proyecto no es experimental ya que nos basamos principalmente en:

Recolección de datos

Análisis de datos

Interpretación de datos

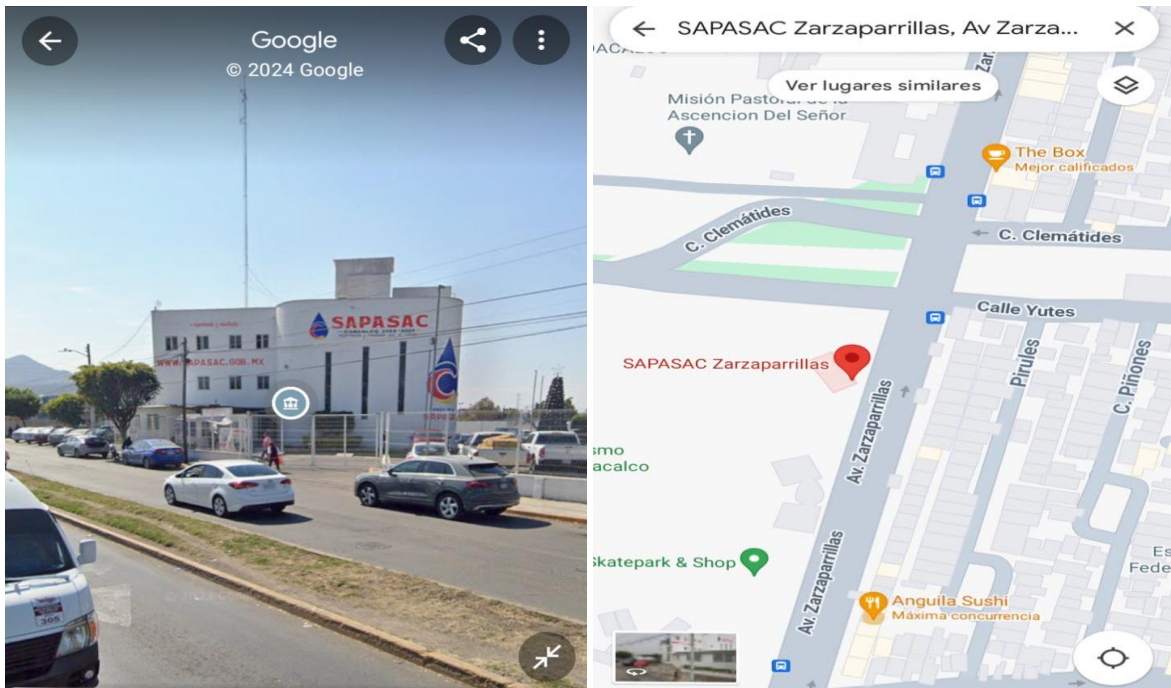
Validación de datos

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

SAPASAC COACALCO

Ubicación

Av. Zarzaparrillas, Manzana 049, Los Héroes Coacalco, CP 55712, San Francisco Coacalco, Estado de México.



(Figura #1, Noticia google, GOOGLE, 2024)

Sector productivo de la empresa

Servicios de agua potable, alcantarillado y saneamiento del municipio de Coacalco

Breve historia y reseña de la empresa

El Sistema de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Coacalco (SAPASAC) es un organismo público descentralizado del municipio de Coacalco, en el Estado de México. Fue creado en el año 1982 con el objetivo de prestar los servicios de agua potable, alcantarillado y saneamiento a la población del municipio.

Cronología de eventos importantes:

- **1982:** Se crea el SAPASAC.
- **1983:** Se inicia la construcción del sistema de agua potable en el municipio.
- **1985:** Se pone en operación la primera planta de tratamiento de agua potable.
- **1990:** Se inicia la construcción del sistema de alcantarillado sanitario.
- **2000:** Se completa la construcción del sistema de alcantarillado sanitario en el municipio.
- **2010:** Se inicia la construcción de la segunda planta de tratamiento de agua potable.
- **2015:** Se pone en operación la segunda planta de tratamiento de agua potable.
- **2020:** Se implementa un programa para mejorar la eficiencia del uso del agua en el municipio.

(SAPASAC, 2024)

Misión

Contribuir a la generación de la modernización, normas claras y simplificación de requisitos y procesos para procurar los mayores beneficios a la ciudadanía a través del uso de nuevas tecnologías en el que se disminuya costos y tiempos de respuesta con el fin de incentivar el desarrollo económico y social del municipio

(SAPASAC, 2024)

Visión

Ser un organismo prestador de servicios de agua potable, alcantarillado y saneamiento que desarrolle y cumpla con sus responsabilidades de forma satisfactoria para los ciudadanos con la encomienda de atender de manera eficaz y eficiente las solicitudes de trámites y servicios, previendo el mejoramiento integral y continuo de los procesos.

(SAPASAC, 2024)

Organigrama



(Figura #2, Aplicacion de contratacion de SAPASAC, FUENTE SAPASAC, 2024)

Descripción del puesto o área del trabajo

SAPASAC, el organismo encargado de la gestión del agua potable y alcantarillado en Coacalco, Estado de México, busca un profesional de Recursos Humanos con experiencia para unirse a su equipo. El candidato ideal será responsable de una amplia gama de tareas, incluyendo reclutamiento y selección, incorporación y capacitación, administración de nóminas y beneficios, gestión del rendimiento, desarrollo y capacitación, cumplimiento legal, relaciones laborales y administración de datos de RR. HH.

Funciones Principales:

Reclutamiento y selección: Desarrollar e implementar estrategias de reclutamiento para atraer a los mejores candidatos para puestos vacantes en SAPASAC. Redactar anuncios de empleo, realizar entrevistas y evaluar a los candidatos.

Incorporación y capacitación: Orientar a los nuevos empleados y brindarles la capacitación necesaria para desempeñarse con éxito en sus puestos. Desarrollar e implementar programas de capacitación para ayudar a los empleados a desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Administración de nóminas y beneficios: Gestionar los procesos de nómina, incluyendo el pago de sueldos, deducciones y beneficios. Administrar los planes de beneficios de los empleados, como seguro médico y planes de jubilación.

Habilidades y Calificaciones:

Licenciatura en Recursos Humanos, Administración de Empresas o un campo relacionado.

Experiencia previa de al menos 3 años en Recursos Humanos.

Sólidas habilidades de comunicación y organización.

Capacidad para trabajar de forma independiente y como parte de un equipo.

Conocimiento de las leyes y regulaciones laborales aplicables en México.

Experiencia en el uso de software de Recursos Humanos.

Entorno de trabajo:

El profesional de Recursos Humanos trabajará en la oficina central de SAPASAC en Coacalco, Estado de México. Típicamente, trabajará en un horario de 40 horas por semana con un horario de lunes a viernes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Teorías relevantes para la investigación

V1: procesos de contratación: Walter Dill Scott (1865-1955): Pionero que aplicó principios en el proceso de selección de personal. (Guzman, 2019)

V2: gestión del uso de aplicación para disminuir los tiempos de contratación: James Weiland (1995) pionero en la creación de aplicaciones para la gestión del uso de herramientas para disminuir los tiempos de contratación con la fundación de la primera aplicación de contratación llamada recruiting.com

2.2 Antecedentes de los procesos de contratación

Los procesos de contratación han evolucionado a lo largo del tiempo, adaptándose a las necesidades cambiantes de las empresas y los empleados. En sus inicios, la contratación se basaba en gran medida en las recomendaciones personales y las entrevistas cara a cara. Sin embargo, a medida que las empresas crecían y se volvían más complejas, se hacía necesario un enfoque más sistemático para la contratación. (Manatal, 2024)

Tabla 1

Proceso de Contratación

Concepto	Autor	Año
Surge el enfoque de "gestión de talento humano". Pionero en la psicología industrial, desarrolló pruebas psicológicas para la selección de empleados.	Michael Beer y Huse	1970
Internet revoluciona el reclutamiento con la aparición de portales de empleo como Monster y CareerBuilder.	Robert J. McGovern	1990
El "Big Data" y la inteligencia artificial comienzan a transformar los procesos de contratación.	Roger Mougallas	2010

Nota: fuente, elaboración propia con datos de la inteligencia artificial (Gemini, 2024)

2.3 Antecedentes sobre la gestión de uso de las aplicaciones

Los antecedentes para este proyecto están basados en varios puntos importantes en la historia en cuanto a las aplicaciones desarrolladas para el bien y la mejora en la gestión y control en el área de recursos humanos, desde chatbot hasta el uso de la inteligencia artificial en las empresas para acelerar los procesos de contratación.

Tabla 2

Gestión del Uso de la Aplicación

Concepto	Autor	Año
Joseph Weizenbaum presenta ELIZA, un chatbot que simulaba un terapeuta. Este fue uno de los primeros ejemplos del uso de la tecnología para la gestión de recursos humanos.	Joseph	1964
Se lanza LinkedIn, convirtiéndose en una herramienta valiosa para la búsqueda y selección de candidatos.	LinkedIn	2004
La IA y el ML se integran en los ATS para automatizar tareas, mejorar la precisión de la selección y brindar recomendaciones personalizadas.	Indeed	2020
Se lanza Breezy, una plataforma de gestión de contratación basada en la IA que utiliza un enfoque conversacional para la selección de candidatos.	Breezy	2022

Nota: fuente, elaboración propia con información y ayuda de la inteligencia artificial (Gemini, 2024)

¿Para qué sirve?

Indeed es un servicio gratuito para los candidatos en el que se puede subir un CV, crear alertas de empleo por email y buscar, guardar y postularse directamente a empleos. Incluimos todas las ofertas de empleo de las principales bolsas de empleo, periódicos, asociaciones y páginas de empleo de las empresas, e incluso pueden publicar empleos directamente en Indeed que posiblemente no estén disponibles en ningún otro sitio. (Indeed, 2024)

La actualidad para este proyecto es a partir del 2020-2024

2.4 Actualidad de los procesos de Contratación

¿Qué empresas usan la gestión de aplicaciones para procesos de contratación?

La gestión de aplicaciones para procesos de contratación (ATS) es una herramienta cada vez más utilizada por las empresas para optimizar sus procesos de selección de personal. (Claudia Fernández, 2024)

Tabla 3

Empresas que utilizan ATS

Empresas Grandes	Empresas Medianas y Pequeñas
Google	Dropbox
Amazon	Shopify
Microsoft	Airbnb
IBM	
Facebook	

Nota: fuente, elaboración propia con información y ayuda de la inteligencia artificial (Gemini, 2024)

¿Qué tan costoso es gestionar una aplicación de contratación?

El costo de gestionar una aplicación de contratación (ATS) varía en función de varios factores, como el tamaño de la empresa, el número de puestos que se contratan y las funciones que se necesitan. (Ann, Manatal , 2023)

Aquí hay algunos de los costos a considerar:

Software: El costo del software ATS puede variar desde unos pocos cientos de dólares al mes hasta miles de dólares al año. Algunos proveedores ofrecen planes basados en el uso, mientras que otros cobran una tarifa fija por mes o por usuario.

Implementación y configuración: La implementación y configuración de un ATS puede costar entre \$500 y \$20,000, dependiendo de la complejidad del sistema y del tamaño de la empresa.

Capacitación: La capacitación de los empleados en el uso del ATS puede costar entre \$50 y \$200 por persona.

Mantenimiento: El mantenimiento de un ATS puede costar entre el 10% y el 20% del costo anual del software.

Integraciones: La integración de un ATS con otros sistemas, como el software de nómina o el sistema de seguimiento de candidatos (CRM), puede costar entre \$500 y \$5,000 por integración.

En general, el costo de gestionar una aplicación de contratación puede oscilar entre \$1,000 y \$100,000 por año.

¿Para qué tipo de empresa está dirigido?

Para todo tipo de empresa sin embargo las medianas y grandes empresas explotan más esta herramienta

¿Beneficios de gestionar una aplicación para procesos de contratación?

La gestión de una aplicación para procesos de contratación puede ayudar a las empresas a mejorar la eficiencia y la eficacia de sus procesos de selección de personal, lo que a su vez puede conducir a un mejor retorno de la inversión (zoho recruit, 2020)

¿Qué cambios ha habido a partir del 2020 en el proceso de contratación en las empresas?

A partir del 2020, se han visto cambios importantes en los procesos de contratación debido a la pandemia de COVID-19 y a la adopción de nuevas tecnologías. El proceso de contratación actual se caracteriza por ser más dinámico, competitivo y basado en la tecnología que en años anteriores. (Manatal, 2022)

¿Cuáles son las nuevas tendencias en los procesos de contratación?

Algunas de las tendencias más importantes son:

Uso de la tecnología: Las empresas están utilizando cada vez más software de reclutamiento y herramientas de inteligencia artificial (IA) para automatizar tareas, analizar datos y encontrar a los mejores candidatos.

Contratación a distancia: La pandemia ha impulsado la popularidad del trabajo a distancia, y muchas empresas ahora están contratando empleados para trabajar de forma remota o híbrida.

Énfasis en la diversidad y la inclusión: Las empresas están cada vez más comprometidas con la creación de un lugar de trabajo diverso e inclusivo, y esto se refleja en sus procesos de contratación.

Experiencia del candidato: Las empresas están prestando más atención a la experiencia del candidato y se esfuerzan por crear un proceso de contratación positivo y atractivo. (Tella, 2024)

¿Porque es importante como empresa estar a la vanguardia de los cambios tecnológicos en los procesos de contratación?

Los procesos de contratación se han vuelto más digitales, ágiles y centrados en las habilidades blandas. Las empresas también están utilizando nuevas tecnologías como la IA y el análisis de datos para mejorar la eficiencia y la efectividad de sus procesos de selección. (Addeco, 2023)

Tabla 4

Empresas que adoptaron la inteligencia artificial para mejorar la gestión y los procesos de selección de personal

Empresa	Adaptación
IBM	Utiliza IA para automatizar tareas como la selección de currículums y la programación de entrevistas.
Unilever	Utiliza IA para evaluar las habilidades y el potencial de los candidatos mediante juegos y evaluaciones en línea.
Hilton	Utiliza IA para crear perfiles de candidatos personalizados y para identificar a los candidatos que tienen más probabilidades de tener éxito en el puesto.
Siemens	Utiliza IA para evaluar las habilidades cognitivas y de comportamiento de los candidatos.
Microsoft	utiliza IA para analizar datos de Recursos Humanos para identificar tendencias y obtener información que pueda mejorar la experiencia del empleado y el rendimiento empresarial.

Nota: fuente, elaboración propia con información y ayuda de la inteligencia artificial (Gemini, 2024)

Es importante tener en cuenta que estos son solo algunos de los cambios generales que se han observado en los procesos de contratación a partir del 2020. Las experiencias específicas pueden variar según la empresa, la industria y el puesto de trabajo.

2.5 Actualidad de gestión del uso de las Aplicaciones

El uso de aplicaciones de gestión de contratación está en auge en la actualidad, debido a las numerosas ventajas que ofrecen a las empresas, como:

Mayor eficiencia y productividad: La gestión del uso de una aplicación puede automatizar muchas tareas del proceso de contratación, como la publicación de ofertas de trabajo, la selección de cv, la programación de entrevistas y la realización de verificaciones de antecedentes. Esto libera tiempo a los reclutadores para que puedan centrarse en tareas más estratégicas. (fortra, 2024)

Mejor calidad de las contrataciones: Encontrar a los mejores candidatos para sus puestos de trabajo al proporcionarles herramientas para evaluar las habilidades y la experiencia de los candidatos de forma más eficaz.

Mayor diversidad e inclusión: Ayuda a la organización a reducir el sesgo en el proceso de contratación al proporcionarles herramientas para identificar y eliminar candidatos no calificados. (Mifuturoempleo, 2024)

Mejor experiencia del candidato: ayuda a la organización a crear una experiencia de candidato positiva al proporcionarles a los candidatos una forma fácil de postularse para los puestos de trabajo, realizar un seguimiento de su progreso y recibir comentarios. (Qualtrics, 2024)

El futuro para este proyecto es a partir del 2025-2030

2.6 Futuro de los procesos de Contratación

¿Como será el proceso de contratación en un futuro no muy lejano?

El futuro de los procesos de contratación estará marcado por una mayor adopción de la tecnología, un enfoque más centrado en las habilidades y la experiencia, y una mayor personalización para los candidatos.

Se espera que el proceso de contratación siga evolucionando en los próximos años, impulsado por las nuevas tecnologías y las cambiantes expectativas de los candidatos y empleadores. (Heltzen, 2024)

¿Cuáles son las posibles tendencias para los procesos de contratación en el futuro?

Mayor uso de la inteligencia artificial (IA): La IA se utilizará cada vez más para automatizar tareas, analizar datos y tomar decisiones en el proceso de contratación.

Énfasis en la experiencia del candidato: Las empresas seguirán dando prioridad a la experiencia del candidato, ya que se ha demostrado que esto tiene un impacto positivo en la marca del empleador y la retención de empleados.

Contratación global: Las empresas seguirán contratando empleados de todo el mundo a medida que el mercado laboral se vuelve cada vez más global. Esto requerirá que las empresas desarrollen estrategias de contratación que sean efectivas en diferentes culturas. (Inmune, 2023)

Énfasis en las habilidades y la experiencia: Las empresas se centrarán cada vez más en las habilidades y la experiencia de los candidatos, en lugar de en su educación y experiencia laboral. Esto se debe a que el mundo del trabajo está cambiando rápidamente y las empresas necesitan empleados que puedan aprender y adaptarse rápidamente. (TestGorilla, 2024)

¿En que se enfocaran los procesos de contratación de las empresas en el futuro?

Las empresas se centrarán cada vez más en las habilidades y la experiencia de los candidatos, en lugar de en sus títulos y diplomas.

Esto se debe a que el panorama laboral está cambiando rápidamente y las empresas necesitan empleados que puedan adaptarse y aprender nuevas habilidades. (TestGorilla, 2024)

Las empresas utilizarán evaluaciones basadas en habilidades y simulaciones para evaluar las habilidades y la experiencia de los candidatos.

¿Por qué será la contratación remota y global en el futuro?

La contratación remota y global se volverá aún más común a medida que la tecnología continúe avanzando.

Esto permitirá a las empresas acceder a un grupo de talentos más amplio y contratar a los mejores candidatos sin importar su ubicación.

Sin embargo, las empresas deberán abordar los desafíos de la gestión de una fuerza laboral remota, como la comunicación efectiva y la construcción de la cultura de la empresa.

El futuro de la contratación será más digital, global y centrado en el candidato. Las empresas que puedan adaptarse a estos cambios estarán mejor posicionadas para atraer y retener al mejor talento. (Ins global, 2023)

2.7 Futuro de gestión del uso de las Aplicaciones

El futuro de las aplicaciones de contratación

Las aplicaciones de contratación ya están transformando la forma en que las empresas encuentran y contratan talento, y esta tendencia continuará en el futuro.

¿Cuáles son las principales tendencias que darán forma al futuro de las aplicaciones de contratación?

Inteligencia artificial (IA) y aprendizaje automático (ML): La IA y el ML se utilizarán cada vez más para automatizar tareas de contratación, como la selección de currículums, la programación de entrevistas y la evaluación de candidatos. Esto permitirá a los reclutadores humanos concentrarse en tareas más estratégicas, como construir relaciones con los candidatos y cerrar contrataciones. (Google cloud, 2024)

Chatbots: Los chatbots se utilizarán para proporcionar a los candidatos información y soporte las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Esto puede ayudar a mejorar la experiencia del candidato y reducir la carga de trabajo del equipo de contratación.

Video y gamificación: Las aplicaciones de contratación utilizarán más video y gamificación para hacer que el proceso de contratación sea más atractivo y atractivo

para los candidatos. Esto puede ayudar a las empresas a atraer y reclutar a los mejores talentos.

Análisis de datos: Las empresas utilizarán análisis de datos para obtener información sobre sus procesos de contratación y tomar decisiones más informadas. Esto puede ayudar a mejorar la eficiencia y la eficacia de la contratación. (Tableau,2024)

¿En qué ayudó a las empresas que las aplicaciones se vuelvan aún más sofisticadas?

Las aplicaciones de contratación se volverán más sofisticadas e inteligentes en el futuro. Esto ayudará a las empresas a encontrar y contratar a los mejores talentos de manera más rápida y eficiente. (El economista, 2024)

Tabla 5

Empresas con aplicaciones de contratación innovadoras

Empresa	
Walmart	Utiliza una aplicación de contratación para permitir que los solicitantes soliciten trabajos y programen entrevistas directamente desde sus teléfonos inteligentes.
Uber	Utiliza una aplicación de contratación para evaluar las habilidades de conducción de los solicitantes mediante juegos y simulaciones.
Google	Utiliza una aplicación de contratación para identificar candidatos potenciales mediante aprendizaje automático.

Nota: fuente, elaboración propia con información y ayuda de la inteligencia artificial (Gemini, 2024)

A medida que la tecnología continúa desarrollándose, pudimos esperar ver aún más aplicaciones innovadoras de las aplicaciones de contratación en el futuro.

2.8 Fundamento teórico.

Es el conjunto de actividades, acciones y estrategias cuyo objetivo es estructurar una empresa de la mejor forma posible para que alcance los resultados deseados. Y se encarga de: Planificar: Definir qué se quiere lograr y cómo se va a lograr, Organizar: Estructurar los recursos y las tareas de manera eficiente, Dirigir: Motivar y guiar a los equipos de trabajo y Controlar: Monitorizar el progreso y realizar los ajustes necesarios.

Para ello, la gestión empresarial se basa en una serie de principios básicos, como: Eficiencia: Utilizar los recursos de la manera más eficiente posible, Eficacia: Alcanzar los objetivos establecidos, Equidad: Tratar a todos los empleados de manera justa e igualitaria, Responsabilidad: Ser responsable de las decisiones tomadas y Transparencia: Ser transparente en la gestión de la empresa.

La gestión empresarial es importante porque permite a las empresas:

Alcanzar sus objetivos: Ayuda a las empresas a alcanzar sus objetivos de manera más eficiente y eficaz.

Ser más competitivas: Apoya a las empresas a ser más competitivas en el mercado.

Crecer: Apoya a las empresas a crecer y a ser más rentables.

Ser más sostenibles: Ayuda a las empresas a ser más sostenibles a largo plazo.

La gestión empresarial es una disciplina compleja y multifacética que requiere de una amplia gama de habilidades y conocimientos. En el cual los profesionales de la gestión empresarial deben ser capaces de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de manera eficiente para alcanzar los objetivos de la organización.

Aplicación del modelo de contratación en SAPASAC COACALCO

1. Definir los Objetivos Claros y Específicos

- Reducir el tiempo de contratación en un 30%: Estableciendo un objetivo cuantificable, se podrá medir el impacto de la aplicación.
- Aumentar el número de candidatos calificados en un 20%: Ampliando la base de candidatos, se podrá seleccionar a los mejores perfiles.
- Mejorar la tasa de retención de nuevos empleados en un 15%: Asegurando que los candidatos seleccionados se adapten a la cultura y los requerimientos del puesto.

2. Seleccionar la Aplicación Adecuada

- Evaluar opciones en el mercado: Considerar plataformas como Workday, BambooHR, Greenhouse, entre otras.
- Priorizar funcionalidades: Buscar una aplicación que permita automatizar tareas, integrar con otros sistemas (nómina, correo electrónico), y ofrecer análisis de datos.
- Considerar el presupuesto: Evaluar el costo de implementación y mantenimiento de cada opción.

3. Configurar la Aplicación

- Adaptar a los procesos existentes: Configurar flujos de trabajo que reflejen los pasos actuales de contratación en SAPASAC Coacalco.
- Crear perfiles de puesto detallados: Definir las competencias, habilidades y experiencia requeridas para cada posición.
- Establecer etapas del proceso: Crear etapas como "solicitud recibida", "entrevista programada", "oferta realizada", etc.
- Integrar con sistemas de nómina y correo electrónico: Para automatizar el envío de ofertas y la incorporación de nuevos empleados.

4. Publicitar las Ofertas de Trabajo

- Utilizar múltiples canales: Publicar en la página web de la empresa, redes sociales, bolsas de empleo especializadas y plataformas de reclutamiento.
- Optimizar para motores de búsqueda: Utilizar palabras clave relevantes para mejorar la visibilidad de las ofertas.
- Promocionar en eventos de reclutamiento: Participar en ferias de empleo y universidades para atraer a candidatos pasivos.

5. Gestionar las Solicitaciones

- Implementar un sistema de clasificación: Utilizar etiquetas o categorías para organizar las solicitudes según criterios como experiencia, habilidades y ubicación.
- Automatizar respuestas: Configurar respuestas automáticas para confirmar la recepción de las solicitudes y proporcionar información adicional.
- Utilizar un calendario compartido: Para programar entrevistas y coordinar con los diferentes involucrados en el proceso.

6. Seleccionar a los Candidatos

- Crear evaluaciones personalizadas: Diseñar pruebas técnicas y psicométricas para evaluar las habilidades y competencias de los candidatos.
- Utilizar entrevistas por video: Para agilizar el proceso y reducir costos de traslado.
- Implementar un sistema de puntuación: Para evaluar a los candidatos de forma objetiva y consistente.

7. Incorporar a los Nuevos Empleados

- Crear un portal de onboarding: Para que los nuevos empleados puedan acceder a toda la información necesaria antes de su primer día.
- Asignar mentores: Para facilitar la integración de los nuevos empleados a la empresa.
- Realizar encuestas de satisfacción: Para conocer la opinión de los nuevos empleados sobre el proceso de incorporación.

8. Medir el Rendimiento

- Definir métricas clave: Tiempo promedio de contratación, costo por contratación, tasa de aceptación de ofertas, tasa de rotación, etc.
- Utilizar los reportes de la aplicación: Para analizar los datos y identificar áreas de mejora.

- Realizar encuestas a los gerentes contratantes: Para conocer su satisfacción con el proceso y los candidatos seleccionados.

9. Mantener la Aplicación Actualizada

- Establecer un proceso de revisión: Revisar periódicamente las funcionalidades de la aplicación y buscar mejoras.
- Capacitar a los usuarios: Organizar sesiones de capacitación para mantener a los usuarios actualizados sobre las nuevas funcionalidades.

10. Capacitar a los Empleados

- Ofrecer talleres y webinars: Para enseñar a los empleados a utilizar la aplicación de forma efectiva.
- Crear materiales de apoyo: Desarrollar guías de usuario y videos tutoriales.

Al implementar estas estrategias, SAPASAC Coacalco podrá optimizar su proceso de contratación, reducir costos, mejorar la experiencia de los candidatos y atraer a los mejores talentos para la empresa

¿Cómo se gestiona la aplicación de contratación en SAPASAC Coacalco?

Esta implica una serie de pasos y estrategias para optimizar su uso y obtener los mejores resultados en el proceso de reclutamiento. Entre los aspectos más importantes a considerar se encuentran:

1. Definir los objetivos: Es fundamental establecer metas claras y específicas para la aplicación de contratación, como el número de candidatos a atraer, el tiempo de reducción en la selección de personal o la mejora en la calidad de las contrataciones.
2. Seleccionar la aplicación adecuada: Existe una amplia variedad de aplicaciones de contratación en el mercado, cada una con sus propias características y funcionalidades. Es importante evaluar las necesidades específicas de la empresa y elegir la aplicación que mejor se adapte a ellas.

3. Configurar la aplicación: Una vez seleccionada la aplicación, es necesario configurarla correctamente para que se ajuste a los flujos de trabajo y las políticas de la empresa. Esto incluye la creación de puestos de trabajo, la definición de campos de solicitud, la configuración de las etapas del proceso de contratación y la integración con otros sistemas de la empresa.
4. Publicitar las ofertas de trabajo: Debe ser utilizada para publicar las ofertas de trabajo de manera efectiva. Esto implica crear descripciones atractivas de los puestos, utilizar las palabras clave adecuadas y publicar las ofertas en los canales donde se encuentran los candidatos potenciales.
5. Gestionar las solicitudes: Facilita la gestión de las solicitudes de los candidatos. Permite filtrar, organizar y evaluar las solicitudes de manera eficiente, así como comunicarse con los candidatos de forma rápida y sencilla.
6. Seleccionar a los candidatos: Puede ser utilizada para realizar diferentes pruebas y evaluaciones a los candidatos, como pruebas de aptitud, entrevistas por video o evaluaciones de personalidad. Esto ayuda a seleccionar a los candidatos más adecuados para cada puesto de trabajo.
7. Incorporar a los nuevos empleados: También puede ser utilizada para gestionar el proceso de incorporación de los nuevos empleados. Esto incluye enviar documentación, asignar tareas y proporcionar formación a los nuevos empleados.
8. Medir el rendimiento: Es importante medir el rendimiento de la aplicación de contratación para identificar áreas de mejora. Esto implica analizar métricas como el número de solicitudes recibidas, el tiempo de selección de personal y la tasa de retención de empleados.
9. Mantener la aplicación actualizada: Se actualizan constantemente con nuevas funcionalidades y mejoras. Es importante mantener la aplicación actualizada para aprovechar al máximo sus beneficios.
10. Capacitar a los empleados: Es importante capacitar a los empleados en el uso de la aplicación de contratación para que puedan aprovechar al máximo sus

funcionalidades. Esto ayudará a optimizar el proceso de reclutamiento y a mejorar la experiencia de los candidatos.

Tabla 6

Gestión de una aplicación

Aspecto de la gestión	Descripción
Planificación y desarrollo	Definir los objetivos de la aplicación, las funcionalidades necesarias y el público objetivo.
Diseño y UX/UI	Crear una interfaz de usuario (UI) atractiva e intuitiva que sea fácil de usar para los usuarios objetivo.
Desarrollo y programación	Escribir el código de la aplicación utilizando los lenguajes de programación y tecnologías adecuadas.
Implementación y lanzamiento	Implementar la aplicación en el entorno de producción y lanzarla al público.
Mantenimiento y soporte	Corregir errores, actualizar la aplicación y proporcionar soporte a los usuarios.
Seguridad	Proteger la aplicación de amenazas cibernéticas y garantizar la seguridad de los datos de los usuarios.

Nota: fuente, elaboración propia con información y ayuda de la inteligencia artificial (Gemini, 2024)

2.9 Cómo la gestión de una aplicación puede mejorar los tiempos de contratación

Se puede mejorar significativamente los tiempos de contratación de varias maneras:

1. Automatización de tareas: Automatizan muchas tareas manuales que consumen tiempo, como la publicación de ofertas de trabajo, la selección de currículos y la programación de entrevistas. Esto libera a los reclutadores para que se centren en tareas más estratégicas, como evaluar a los candidatos y cerrar contrataciones.
2. Agilización del proceso de selección: Agilizan el proceso de selección al proporcionar una plataforma centralizada para gestionar todas las etapas del proceso, desde la recepción de solicitudes hasta la incorporación de nuevos empleados. Esto permite a los reclutadores y gerentes de contratación tomar decisiones más rápidas y eficientes.

- 3. Mejora de la comunicación: Facilitan la comunicación entre reclutadores, gerentes de contratación y candidatos. Esto ayuda a garantizar que todos estén informados sobre el progreso del proceso de contratación y que se resuelvan las preguntas y los problemas de manera oportuna.
- 4. Ampliar el alcance del reclutamiento: Permiten a las empresas publicar sus ofertas de trabajo en una variedad de plataformas y llegar a un grupo más amplio de candidatos potenciales. Esto aumenta las posibilidades de encontrar a los mejores candidatos para los puestos vacantes.
- 5. Mejorar la experiencia del candidato: Proporcionan una experiencia de candidato más positiva al permitirles postularse a trabajos, realizar pruebas y entrevistas, y recibir notificaciones sobre el estado de su solicitud de manera fácil y conveniente.

Tabla 7

Impactos en los tiempos de contratación

Aspecto de la gestión	Impacto	Tiempos
Planificación y desarrollo	Definir claramente los objetivos y funcionalidades de la aplicación para optimizar el proceso de selección.	Entre 15 y 20 días regularmente
Diseño y UX/UI	Facilitar una experiencia de usuario fluida y eficiente para agilizar el proceso de postulación y selección.	1 semana como máximo
Desarrollo y programación	Garantizar un rendimiento rápido y confiable para reducir tiempos de espera y carga.	5 días hábiles, según el puesto
Implementación y lanzamiento	Agilizar la adopción de la aplicación entre los usuarios y reducir el tiempo de aprendizaje.	Entre 2 y 3 días como máximo
Mantenimiento y soporte	Mantener la aplicación actualizada y libre de errores para garantizar un funcionamiento sin interrupciones.	1 día como tiempo máximo para actualización
Seguridad	Proteger la información confidencial de los candidatos y la empresa para minimizar riesgos y demoras.	Continuamente está en confidencialidad la información

Nota: fuente, elaboración propia con información y ayuda de la inteligencia artificial (Gemini, 2024)

2.10 Análisis de archivos de gestión y mejora de procesos de contratación

Dentro de los siguientes parámetros se realizó lo siguiente

Análisis de archivos de gestión

Implica la revisión y evaluación sistemática de documentos, registros y otros datos relacionados con el uso de la aplicación en una organización. Este análisis puede ser utilizado para:

Identificar áreas de mejora: Al analizar los datos de uso de la aplicación, es posible identificar áreas en las que el proceso de contratación puede ser optimizado. Por ejemplo, el análisis puede revelar que se tarda demasiado tiempo en completar el proceso de solicitud, o que hay un alto número de candidatos que abandonan el proceso antes de completarlo.

Realizar un seguimiento del progreso: Puede usarse para realizar un seguimiento del progreso de la organización hacia sus objetivos de contratación. Por ejemplo, la organización puede analizar el número de candidatos que se postulan para puestos vacantes, el número de candidatos que son entrevistados y el número de candidatos que son contratados.

Garantizar el cumplimiento: Debe usarse de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. Y así garantizar que la organización está cumpliendo con estos requisitos.

Datos que se pueden analizar en un análisis de archivos de gestión de una aplicación de contratación:

El número de candidatos que se postulan para puestos vacantes

El número de candidatos que son preseleccionados

El número de candidatos que son entrevistados

El número de candidatos que son contratados

El tiempo que se tarda en completar el proceso de solicitud

La tasa de abandono de los candidatos

Los comentarios de los candidatos

Algunos de los métodos de análisis que se pueden utilizar en un análisis de archivos de gestión de una aplicación de contratación son los siguientes:

Análisis estadístico: Este método se utiliza para analizar datos cuantitativos, como el número de candidatos que se postulan para puestos vacantes o el tiempo que se tarda en completar el proceso de solicitud.

Análisis cualitativo: Se utiliza para analizar datos cualitativos, como los comentarios de los candidatos. **minería de datos:** Este método se utiliza para identificar patrones y tendencias en grandes conjuntos de datos.

El análisis de archivos de gestión de una aplicación de contratación puede ser una herramienta valiosa para mejorar el proceso de contratación de una organización. Al identificar áreas de mejora, realizar un seguimiento del progreso y garantizar el cumplimiento, las organizaciones pueden: Reducir el tiempo y el costo de la contratación, mejorar la calidad de las contrataciones, mejorar la experiencia del candidato y aumentar la eficiencia general del proceso de contratación

Cómo las aplicaciones de contratación pueden mejorar los tiempos de contratación:

SAPASAC puede usar una aplicación de contratación para automatizar la publicación de sus ofertas de trabajo en múltiples plataformas en línea, lo que puede reducir el tiempo que lleva publicar una nueva oferta de trabajo de horas a minutos.

Preselecciona candidatos según sus habilidades y experiencia, lo que puede reducir el tiempo que los reclutadores dedican a revisar currículos irrelevantes.

Programa entrevistas en línea, esto puede reducir el tiempo y el costo de organizar entrevistas en persona.

Tabla 8

Mejoras en el proceso de contratación

		Descripción	Beneficios	Tiempo
Automatización de tareas		• Automatización de la publicación de ofertas de trabajo en múltiples plataformas. • Preselección de candidatos mediante inteligencia artificial (IA) y análisis de currículums. • Envío automático de correos electrónicos de seguimiento a los candidatos.	• Reducción del tiempo dedicado a tareas manuales y repetitivas. • Mayor eficiencia y agilidad en el proceso de contratación. • Liberación de tiempo para que los reclutadores se centren en tareas estratégicas.	24 horas
Gestión de candidatos		• Creación de un perfil de candidato centralizado con toda la información relevante. • Seguimiento del estado de cada candidato en el proceso de selección. • Comunicación proactiva con los candidatos a través de la aplicación.	• Mejor organización y control del proceso de selección. • Mayor transparencia y visibilidad para los candidatos. • Experiencia de candidato más positiva y satisfactoria.	24 horas
Evaluación de candidatos		• Realización de pruebas de aptitud y conocimiento en línea. • Grabación y evaluación de entrevistas por video.	• Evaluación más objetiva y consistente de los candidatos. • Reducción del sesgo humano en la toma de decisiones.	24 horas

Tabla 8 continuación de la tabla
Mejoras en el proceso de contratación

	Descripción	Beneficios	Tiempo
Colaboración y comunicación	• Plataforma para la colaboración entre los miembros del equipo de contratación. • Compartir comentarios y valoraciones sobre los candidatos. • Discusiones y decisiones de contratación en tiempo real. •		Todo el tiempo

Nota: fuente, elaboración propia con información y ayuda de la inteligencia artificial (Gemini, 2024)

2.11 Construcción de estrategias para mejorar el proceso de contratación

1. Define claramente las necesidades del puesto:

Establece los objetivos y responsabilidades del puesto.

Identifica las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios.

Crea un perfil detallado del candidato ideal.

2. Utiliza diversos canales de reclutamiento:

Publica la oferta de trabajo en bolsas de empleo online y redes sociales.

Asiste a ferias de empleo y eventos de networking.

Contacta con universidades y escuelas de negocios.

Aprovecha las recomendaciones de empleados actuales.

3. Optimiza el proceso de selección:

Utiliza un sistema de gestión de candidatos (ATS) para agilizar la revisión de currículums.

Realiza entrevistas estructuradas y utiliza pruebas de evaluación relevantes.

Involucra a diferentes miembros del equipo en el proceso de selección.

Comunica de manera clara y oportuna con los candidatos.

4. Mejora la experiencia del candidato:

Crea una oferta de trabajo atractiva y que describa el puesto.

Facilita un proceso de solicitud de empleo sencillo.

Mantén a los candidatos informados sobre el estado de su solicitud.

Ofrece una experiencia de entrevista positiva.

5. Mide y analiza el proceso de contratación:

Realiza un seguimiento de las métricas clave, como el tiempo de contratación y la tasa de retención de empleados.

Identifica las áreas de mejora y realiza cambios en consecuencia.

Adapta tu estrategia de contratación en función de las necesidades cambiantes de la empresa.

Tabla 9

Estrategias para mejorar el proceso de contratación

Estrategias	Descripción	Beneficios
Definir claramente los requisitos del puesto	Crear un perfil de puesto detallado que describa las responsabilidades, habilidades, experiencia y cualificaciones necesarias	Atraer a los candidatos adecuados y reducir el tiempo invertido en la evaluación de aquellos que no son aptos
Utilizar herramientas de publicación de empleo efectivas	Publicar las ofertas de trabajo en múltiples plataformas online, incluyendo bolsas de trabajo, redes sociales profesionales y sitios web especializados	Aumentar la visibilidad de las ofertas de trabajo y llegar a un mayor número de candidatos potenciales
Agilizar el proceso de solicitud	Diseñar formularios de solicitud simples y fáciles de completar, solicitando solo la información esencial	Reducir el tiempo y el esfuerzo que los candidatos deben invertir en postularse

Tabla 9 continuación de la tabla
Mejoras en el proceso de contratación

Estrategias	Descripción	Beneficios
Implementar evaluaciones automatizadas	Utilizar pruebas de aptitud, evaluaciones psicométricas y cuestionarios en línea para preseleccionar a los candidatos	Reducir el tiempo dedicado a la preselección manual de candidatos
Realizar entrevistas estructuradas	Desarrollar un conjunto de preguntas de entrevista predefinidas y consistentes para todos los candidatos del mismo puesto	Mejorar la calidad de las entrevistas y la precisión de las decisiones de contratación
Reducir el número de rondas de entrevistas	Limitar el número de rondas de entrevistas a las absolutamente necesarias	Agilizar el proceso de selección y reducir el tiempo de espera para los candidatos
Comunicarse de manera proactiva con los candidatos	Mantener a los candidatos informados sobre el estado de su solicitud a lo largo del proceso de selección	Mejorar la comunicación y la transparencia en el proceso de selección
Aprovechar la tecnología de reclutamiento	Utilizar software de reclutamiento y herramientas de inteligencia artificial (IA) para automatizar tareas repetitivas, agilizar la búsqueda de candidatos y mejorar la eficiencia del proceso de selección	Optimizar el proceso de contratación y reducir el tiempo y los recursos necesarios

Nota: fuente, elaboración propia con información y ayuda de la inteligencia artificial (Gemini, 2024)

CAPÍTULO III

Metodología

Esta investigación se llevó a cabo a partir de un área de oportunidad encontrado en SAPASAC Coacalco en el cual se encontró que los tiempos de contratación son muy prolongados es por ello por lo que propusimos la gestión de una aplicación para disminuir los tiempos de contratación en dicha empresa con el siguiente procedimiento

Enfoque de la Investigación

El enfoque principal de esta investigación es **aplicado** y **evaluativo**. Es decir, busca resolver un problema específico en un contexto real (SAPASAC Coacalco) a través de la implementación de una solución concreta (una aplicación móvil). El objetivo es evaluar la efectividad de esta solución en la reducción de los tiempos de contratación.

Tipo de Investigación

Podemos clasificar esta investigación como:

- **Cuasi-experimental:** Debido a que se busca establecer una relación causal entre la variable independiente (implementación de la aplicación) y la variable dependiente (reducción de los tiempos de contratación), pero no se cuenta con un grupo de control aleatorio.
- **Evaluativa:** Ya que el objetivo principal es evaluar el impacto de una intervención (la aplicación) en un contexto real.

Muestreo.

En esta investigación sobre la gestión de una aplicación para mejorar los tiempos de contratación se analizó 10 candidatos en el período comprendido de los meses julio a agosto del 2024 que depende en primera instancia en cuantas vacantes había disponibles, cuantos candidatos se postularon y cuantos candidatos eran aptos para dicha vacante.

Instrumentos de investigación.

Dentro de las técnicas seleccionadas son las siguientes:

- **Guías de entrevista:** Se realizó una guía de preguntas enfocadas en cada descripción de puestos de SAPASAC para tener la información necesaria de cada puesto solicitado

Guía de entrevista

1: Revisar cv y descripción de puesto

Decir cuáles empleos/experiencia son los más relevantes para el puesto en cuestión

El primer paso clave es saber seleccionar los cv cuidadosamente

- Edad
- Experiencia
- Formación académica

2: Prepararse para llevar a cabo la preparación de antecedentes clave

- Tomar nota de los puestos y experiencia que no estén claros y se necesite más información
- Señalar las posibles brechas en el empleo

3: Preparar la sección de pregunta

Después de analizar los cv realizar una lista de preguntas clave

Entre estás se encuentra:

Área laboral

- Funciones que desempeñaba: ¿Cuál era la misión de su cargo? ¿Cuáles eran sus principales funciones y responsabilidades?
- Conocer cómo eran sus rutinas: ¿Cómo era un día de trabajo?
- Conoce el motivo de retiró: ¿Por qué se retiró? Conocer esto es importante, hay que preguntar con profundidad, si fue retiro voluntario ¿Por qué? Si fue despido – terminación de contrato ¿Cuál fue la razón?, esta pregunta es muy importante porque es la que nos va a dar una luz sobre la estabilidad del candidato
- Manejo de figuras de autoridad: preguntar sobre la relación con el jefe, por ejemplo ¿Si yo me comunicará con su jefe, que tal cree que opinaría de usted?
- Aspiración salarial
- Formación académica

Área familiar

- ¿Con quién vive?

Nombre de las personas con quién vive, edad y ocupación detallada

Cómo son las relaciones interpersonales en su familia

- **Hojas de registro:** Para la observación, se utilizó hojas de registro para registrar los tiempos de contratación de SAPASAC y así se compararon con la aplicación y el método tradicional.

Hoja de registro

Hija de registro de los tiempos de contratación conforme a la forma tradicional de contratación contra la implementación de una aplicación para reducir los tiempos de contratación de SAPASAC COACALCO

Método tradicional de contratación	Tiempo	Uso de la aplicación de contratación de SAPASAC COACALCO	Tiempo
Postulación de la vacante	30 minutos	Postulación de la vacante en la aplicación de SAPASAC COACALCO	2 minutos
Postulación de candidatos	48 horas	Postulación de candidatos	48 horas
Revisión de cv	3 horas	Revisión de CV	10 minutos
Primer filtro de candidatos	1 hora	Primer filtro de candidatos	10 minutos
Entrevista de candidatos de forma presencial	2 horas	Entrevista de candidatos mediante la aplicación	1 hora
Segundo filtro de candidatos	1 hora	Segundo filtro de candidatos	1 hora
Selección de candidato	30 minutos	Selección de candidato	15 minutos
Total horas	56 horas	Total de horas	50 horas 37 minutos

Dentro de la forma tradicional contra la aplicación de SAPASAC COACALCO podemos ver una reducción de tiempo de 5 horas y 23 minutos lo que es una reducción de tiempo considerable y efectiva para SAPASAC COACALCO.

- **Cuestionario:** Se realizó una hoja de registro al final de la postulación dentro de la aplicación, un cuestionario estructurado con preguntas enfocadas y temas específicos los cuales fueron, tiempo de respuesta, calidad de atención, aplicación amigable con el entendimiento del usuario

3.0 Desarrollo de metodología

Se aplicó una serie de preguntas dentro de un enfoque organizacional para tener información sobre que preguntarles a los candidatos, mediante esta aplicación de preguntas se tomó un par de respuestas de los candidatos que se entrevistaron y se muestran en apartado de anexos para tener una vista preliminar de las respuestas que se tomaron para así poder visualizar las preguntas y la información que se recopiló en dicha encuesta sobre diferentes vacantes disponibles.

3.1. Diagnóstico sobre la implementación de una aplicación para mejorar los tiempos de contratación en SAPASAC COACALCO

1. Al ingresar a SAPASAC se realizó un diagnóstico para encontrar un área de oportunidad en el cual pudimos encontrar la falta de gestión de la aplicación para contratación de SAPASAC
2. Al encontrar el problema se decidió abordarlo e investigar más a fondo
3. Se eligió un nombre para el proyecto mediante los puntos del tema que se llevó a cabo
4. Se obtuvieron una lista de procesos de gestión mediante varias fuentes de información
5. Al recopilar información tomamos los puntos más enfocados en la aplicación de contratación de SAPASAC Coacalco para darle una mejor gestión de igual forma proporcionar una capacitación a los empleados a cargo del área de contratación para poder agilizar los procesos y reducir los tiempos de contratación

- 6. Una vez llevada a cabo una capacitación sobre la aplicación de contratación tomamos en cuenta el tiempo que se redujo el tiempo de contratación comparando el tiempo con el método tradicional para comparar resultados y ver cuál proceso tiene mayor eficiencia en los tiempos de contratación
- 7. Una vez tomada la decisión se tomó la palabra que la aplicación da mejores tiempos de contratación reduciendo considerable y utilizando la aplicación de forma permanente para utilizarla de forma eficaz y exitosa

Resultados

Gestionar una aplicación para reducir los tiempos de contratación nos brinda de forma óptima resultados que podemos observar a la hora de buscar tener una plantilla completa ya que el tiempo es crucial a la hora de realizar actividades y que estás no se lleven a cabo debido a la falta de personal, dado el caso de la aplicación nos ayuda a no tener ningún tiempo prolongado a la hora en el momento de tener vacantes disponibles y que no se generen sesgos de trabajo por una falta de personal, así que los resultados obtenidos al final fueron positivos ya que la implementación la aplicación genera una reducción de tiempo considerable.

Tabla 10

Problema principal

Problema	Descripción	Impacto	Tiempo
Proceso de selección lento	Las vacantes permanecen abiertas durante un período prolongado, lo que retrasa la incorporación del nuevo empleado y la productividad del equipo.	Pérdida de productividad, aumento de costos, insatisfacción del equipo y del candidato.	Mínimo: 3 días hábiles Máximo: 1 semana

Nota: fuente, elaboración propia con información de la empresa (SAPASAC, 2024)

Desarrollo del proceso

3.2 Desarrollo del proceso para el diagnóstico de la empresa SAPASAC

El desarrollo del proceso para el diagnóstico de SAPASAC conlleva una serie de pasos sistemáticos y metódicos para evaluar la situación actual de la organización en diferentes áreas clave. El objetivo principal es identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que permitan tomar decisiones estratégicas informadas para mejorar el desempeño general de la empresa.

Etapas del proceso de diagnóstico:

1. Definición del alcance y objetivos:

Establecer claramente los motivos del diagnóstico y los aspectos específicos que se desean evaluar y determinar los objetivos que se pretenden alcanzar con el diagnóstico, como identificar problemas, mejorar procesos o aumentar la eficiencia.

2. Recolección de información:

Recopilar datos relevantes de diversas fuentes internas y externas, como estados financieros, informes de gestión, encuestas de empleados, análisis de mercado y estudios de la competencia y utilizar diferentes técnicas de recolección de información, como entrevistas, grupos focales, análisis de documentos y observación.

3. Análisis e interpretación de datos:

Organizar y sistematizar la información recopilada para facilitar su análisis e interpretación y aplicar técnicas de análisis cuantitativo y cualitativo para identificar patrones, tendencias y relaciones significativas entre los datos.

4. Identificación de problemas y oportunidades:

Detectar las áreas de la empresa que presentan debilidades, deficiencias o un funcionamiento inadecuado y reconocer las fortalezas y ventajas competitivas de la organización, así como las oportunidades de mejora y crecimiento.

5. Formulación de conclusiones y recomendaciones:

Sintetizar los hallazgos más importantes del diagnóstico y presentarlos de manera clara y concisa y elaborar recomendaciones específicas y accionables para abordar los problemas identificados y aprovechar las oportunidades detectadas.

6. Elaboración de un plan de acción:

Desarrollar un plan detallado que establezca las acciones concretas a tomar, los responsables, los plazos y los recursos necesarios para implementar las recomendaciones y establecer indicadores de seguimiento y evaluación para monitorear el progreso y el impacto de las acciones implementadas.

7. Comunicación y difusión de resultados:

Compartir los resultados del diagnóstico con los diferentes stakeholders de la empresa, incluyendo directivos, empleados, clientes y proveedores y generar conciencia sobre la importancia de las acciones a implementar y fomentar la participación de todos los involucrados en el proceso de mejora continua.

3.3 Desarrollo del proceso de búsqueda de información sobre qué es la gestión y como se gestiona una aplicación

1. Definir los objetivos de la búsqueda:

Se necesito información general o sobre un tema concreto en este caso sobre la gestión de aplicaciones

2. Seleccionar las fuentes de información:

Investigamos en sitios web especializados en gestión de aplicaciones como:

Gartner

IBM

Microsoft

Reddit

LinkedIn

3. Aplicar estrategias de búsqueda efectivas:

Utilizar palabras clave relevantes en las búsquedas, combinar diferentes palabras clave para obtener resultados más precisos, filtrar los resultados por fecha, autor, tipo de contenido y fuente y leer las reseñas y comentarios de otros usuarios antes de acceder a un sitio web.

4. Evaluar la calidad de la información:

Verificar la credibilidad de las fuentes y la fecha de publicación del contenido, analizar la objetividad y el rigor de la información presentada, y comparar la información de diferentes fuentes para obtener una visión completa del tema.

5. Sintetizar y organizar la información:

Tomar notas de los puntos clave y las ideas principales, crear mapas mentales o diagramas de flujo para organizar la información y resumir la información en tus propias palabras para comprenderla mejor.

3.4 Proceso de desarrollo sobre cómo la gestión de una aplicación puede mejorar los tiempos de contratación

La gestión eficaz de aplicaciones puede mejorar significativamente los tiempos de contratación de varias maneras:

1. Automatización de tareas repetitivas:

Utilizar un Sistema de Gestión de Candidatos para automatizar la recepción, el filtrado y la clasificación de currículums, implementar aplicaciones para responder preguntas frecuentes de los candidatos y brindar asistencia básica, automatizar la programación de entrevistas y el envío de correos electrónicos de seguimiento.

2. Agilización del proceso de selección:

Utilizar evaluaciones en línea para evaluar rápidamente las habilidades y aptitudes de los candidatos, realizar entrevistas estructuradas y utilizar rúbricas de evaluación para calificar a los candidatos de manera consistente, implementar un proceso de aprobación de múltiples etapas para involucrar a diferentes miembros del equipo en la toma de decisiones.

3. Mejora de la comunicación con los candidatos:

Proporcionar actualizaciones oportunas a los candidatos sobre el estado de su solicitud, ofrecer retroalimentación constructiva a los candidatos que no sean seleccionados, mantener una comunicación abierta y transparente con los candidatos durante todo el proceso de contratación.

4. Aprovechamiento de las herramientas de colaboración:

Utilizar plataformas de colaboración para compartir información y comentarios entre los miembros del equipo de contratación, centralizar la documentación del proceso de contratación en un único lugar, realizar reuniones virtuales para discutir los candidatos y tomar decisiones.

5. Análisis de datos y métricas:

Realizar un seguimiento de métricas clave como el tiempo de contratación, la tasa de deserción de candidatos y la satisfacción de los candidatos, identificar áreas de mejora en el proceso de contratación y realizar cambios en consecuencia, utilizar los datos para tomar decisiones informadas sobre las estrategias de contratación.

3.5 Procesos de desarrollo sobre el análisis de archivos de gestión y mejora de procesos de contratación

El análisis de archivos de gestión para la mejora de procesos de contratación implica una serie de pasos sistemáticos para evaluar la eficiencia y efectividad del proceso actual de contratación, el objetivo principal es identificar áreas de mejora y oportunidades para optimizar el proceso, reducir el tiempo de contratación, mejorar la calidad de las contrataciones y aumentar la satisfacción de los candidatos.

Etapas del proceso de análisis de archivos de gestión:

1. Recolección y organización de archivos:

Identificar y recopilar todos los archivos relevantes relacionados con el proceso de contratación, como ofertas de trabajo, currículums vitae, solicitudes de empleo, evaluaciones de candidatos, informes de entrevistas y correos electrónicos.

Organizar los archivos de manera sistemática y segura para facilitar su acceso y análisis.

2. Análisis de contenido:

Revisar cuidadosamente el contenido de los archivos para identificar patrones, tendencias y áreas problemáticas, buscar información específica, como el tiempo promedio de contratación, la tasa de deserción de candidatos y la satisfacción de los candidatos, utilizar técnicas de análisis de datos cualitativos y cuantitativos para extraer información valiosa de los archivos.

3. Identificación de problemas y oportunidades:

Detectar las debilidades, ineficiencias y cuellos de botella en el proceso de contratación actual, reconocer las oportunidades para mejorar la eficiencia, la calidad y la equidad del proceso, priorizar los problemas y oportunidades identificadas en función de su impacto en la organización.

4. Formulación de recomendaciones:

Desarrollar recomendaciones específicas y accionables para abordar los problemas identificados y aprovechar las oportunidades detectadas, considerar diferentes soluciones y enfoques para cada problema o área de mejora.

Basar las recomendaciones en los datos y hallazgos del análisis de archivos de gestión.

5. Elaboración de un plan de acción:

Desarrollar un plan detallado que establezca las acciones concretas a tomar, los responsables, los plazos y los recursos necesarios para implementar las recomendaciones, establecer indicadores de seguimiento y evaluación para monitorear el progreso y el impacto de las acciones implementadas.

6. Comunicación y difusión de resultados:

Compartir los resultados del análisis de archivos de gestión con los diferentes stakeholders de la organización, incluyendo directivos, responsables de

contratación, empleados y candidatos, generar conciencia sobre la importancia de las mejoras propuestas y fomentar la participación activa de todos los involucrados en el proceso de contratación.

7. Implementación y seguimiento:

Implementar las acciones y recomendaciones descritas en el plan de acción de manera efectiva y eficiente, monitorear el progreso de la implementación y realizar los ajustes necesarios en función de los resultados obtenidos, evaluar el impacto de las mejoras implementadas en el proceso de contratación a largo plazo, el análisis de archivos de gestión es una herramienta valiosa para mejorar continuamente los procesos de contratación y garantizar que las organizaciones atraigan, seleccionen e incorporen a los mejores candidatos para sus vacantes.



(Figura #3, Chatbot SAPASAC, FUENTE SAPASAC, 2024)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Los resultados obtenidos en esta investigación se pudo definir claramente la diferencia de tiempos entre el proceso actual y el propuesto como proyecto, en el que podemos observar que los tiempos de respuesta entre cada paso son bastantes diferentes, esto derivado de la integración de una aplicación para la gestión en el proceso de contratación de personal en el cual además de la disminución de tiempo entre cada seguimiento pudimos evitar seguir pasos del método tradicional, lo que se encontró bastante a disminuir las horas y en algunos puntos también evitar seguir dichos pasos por lo que se encontró que si es mejor implementar una aplicación para la gestión en el proceso de contratación en esta empresa, en resumen nuestra propuesta de proyecto se diferencia de 2 a 3 semanas con el proceso de contratación actual con el que trabaja la empresa SAPASAC Coacalco.

La implementación de este tipo de aplicaciones a funcionado en empresas como Google que ya implementa este tipo de contratación como se muestra en la siguiente imagen de una noticia de Google



(Figura #4, Noticia GOOGLE, GOOGLE, 2024)

Tabla 11

Resultados obtenidos

Proceso de selección actual	Tiempos	Proceso de selección propuesto	Tiempos
Reclutadores y gerentes de contratación evalúan currículos, realizan entrevistas y toman decisiones de contratación. Basado en la experiencia, intuición y sesgos de los evaluadores. Requiere mucho tiempo y recursos para evaluar a un gran número de candidatos. Puede ser propenso a errores y sesgos humanos.	1 semana 2 días 2 semana o posiblemente más tiempo, dependiendo del proceso de evaluación Sin tiempo indefinido, depende del error	Utiliza algoritmos y software para evaluar currículos, realizar pruebas y preseleccionar candidatos. Basado en datos y análisis, reduciendo sesgos humanos. Evalúa rápidamente un gran número de candidatos a bajo costo. Puede identificar patrones y tendencias que los humanos podrían pasar por alto. Permite encontrar candidatos en todo el mundo.	3 días aproximadamente 2 días como máximo 1 semana en evaluar un gran número de candidatos Puede solucionarse en 2 días como máximo En 1 semanas hay un cierto número de candidatos ya encontrados por la aplicación
Dificultad para encontrar candidatos en un mercado global.	Sin tiempo indefinido, es un proceso largo y depende del número de candidatos postulados en cierto tiempo		
Total:	2 semanas a 1 mes promedio		1 a 2 semanas
Diferencia:		2 semanas	

Nota: fuente, elaboración propia con información de la empresa (SAPASAC, 2024)

4.1. Análisis de Resultados

El tiempo promedio de respuesta a los postulados es significativamente menor, en comparación con los tiempos de espera realizados con el proceso actual de contratación. Esto sugiere que las respuestas son mucho más eficientes con la aplicación que nosotros proponemos.

El algoritmo que maneja la aplicación para dar respuesta a los postulados está diseñado para ser lo suficientemente eficiente y dar respuesta en un tiempo menor ya que, la respuesta tarda entre 15 y 30 minutos en llegar y con ello fluye más la selección de candidatos potenciales para la empresa. En cambio, las respuestas por correo electrónico presentan una mayor dispersión en los tiempos de respuesta, ya que esta acción se lleva de manera manual y en espera de que toda la información se encuentre ordenada para poder dar una respuesta concreta a cada uno de los postulados en un tiempo estimado de 1 a 2 semanas promedio.

Realizando pruebas, pudimos determinar si las diferencias observadas en los tiempos de respuesta son significativas. Y en la información que se presenta en la tabla podemos observar que en dichos procesos hay una diferencia significativa entre ambos procesos, por lo que podemos decir que dicha aplicación es factible para la empresa.

4.2. Tabla de Hallazgos

Los hallazgos obtenidos en esta investigación se observaron en la siguiente tabla en donde se reveló que, en general, los tiempos de contratación entre ambos procesos de selección están marcados por una diferencia de tiempos grande, mientras que en el proceso actual que trabaja la empresa SAPASAC en cuanto a la evaluación de currículos se tarda 1 semana como tiempo estimado, en el proceso propuesto por nosotros el tiempo es de 3 días hábiles como máximo, es decir, una diferencia de tiempo promedio de 2 días. Y adicionado a estos valores, esta

propuesta evita seguir algunos procesos del método actual, lo cual significa mucho para nosotros y para la empresa ya que, ahorra tiempo y dinero en estos procesos.

Tabla 12
Hallazgos

Proceso de selección actual	Tiempos	Proceso de selección propuesto	Tiempos
Reclutadores y gerentes de contratación evalúan currículos, realizan entrevistas y toman decisiones de contratación. Requiere mucho tiempo y recursos para evaluar a un gran número de candidatos.	1 semana	Utiliza algoritmos y software para evaluar currículos, realizar pruebas y preseleccionar candidatos.	3 días aproximadamente
	2 semana o posiblemente más tiempo, dependiendo del proceso de evaluación	Evalúa rápidamente un gran número de candidatos a bajo costo.	1 semana en evaluar un gran número de candidatos
	Sin tiempo indefinido, depende del error	Puede identificar patrones y tendencias que los humanos podrían pasar por alto.	Puede solucionarse en 2 días como máximo
Dificultad para encontrar candidatos en un mercado global.	Sin tiempo indefinido, es un proceso largo y depende del número de candidatos postulados en cierto tiempo	Permite encontrar candidatos en todo el mundo.	En 1 semanas hay un cierto número de candidatos ya encontrados por la aplicación

Nota: fuente, elaboración propia con información de la empresa (SAPASAC, 2024)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

La implementación de una aplicación digital para la mejora en el proceso y selección de personal en el área de Recursos Humanos de SAPASAC Coacalco permitirá a la organización optimizar sus procesos de reclutamiento, selección e incorporación de nuevo talento, contar con el personal idóneo para cumplir con sus objetivos estratégicos y mejorar su competitividad en el mercado. Se recomienda realizar un estudio de factibilidad para evaluar los costos, beneficios y riesgos asociados a la implementación de la aplicación digital propuesta. También se recomienda involucrar a todas las partes interesadas en el proceso de diseño e implementación de la aplicación.

Los hallazgos obtenidos en la tabla 11 indican que el proceso de contratación mediante la gestión de una aplicación de contratación disminuye en un rango de 30 días a comparación del proceso manual, es muy elevado ya que podemos revisar un rango de 15 personas promedio al día mediante el cual se incrementó el rango de revisión de candidatos ya que en el proceso ordinario podemos revisar un total de 5 personas al día promedio es por ello que el proceso de contrata mediante la gestión de una aplicación maximiza de manera considerable el tiempo y la revisión de candidatos.

Es importante para un buen manejo de contratación de candidatos contar con una descripción de puestos muy específica en las actividades a realizar, conocimientos así como sueldos y salarios para conocer de manera más concreta el tipo de candidato más adecuado ya que al realizar esta acción reducen considerablemente los tiempos de contratación así como la búsqueda de candidatos es más fácil de acuerdo a este tipo de consideraciones ya que los candidatos conocen a detalle el tipo de puesto que están solicitando

Actualmente las empresas que utilizan este tipo de contratación de personal buscan no solo reducir los tiempo de contratación sino que también buscan reducir los

costos de contratación ya que al filtrar al candidato por este tipo de método incluso podríamos conocer más a detalle el perfil del candidato así como su experiencia laboral, expectativa salarial, conocimientos, estudios ya que al solicitarlo inicial por una descripción de puesto el candidato al cumplir todos estos requerimientos conoceremos más fácil a todos los candidatos que cumplan con el perfil requerido

Los objetivos que se realizaron fueron de suma importancia ya que al implementarlos SAPASAC se beneficiara en muchos puntos dentro de los cuales serían monetarios ya que reducirán considerablemente los gastos que se llevan a cabo al momento de buscar un candidato así como los tiempos generan un impacto en la contratación al reducirlos las vacantes que se tienen abiertas podrán completar su plantilla de forma más rápida, los objetivos se cumplieron de forma concreta ya que se presentó a SAPASAC este tipo de contratación de personal los beneficia demasiado ya que reducirán considerablemente los tiempos de contratación en comparación a la forma tradicional.

Al realizar este tipo de gestión los tiempos de contratación se reducirá de forma considerable y esto ayudará a SAPASAC a cumplir con sus objetivos en tiempo y forma a la hora de buscar personal adecuado para sus vacantes disponibles

Nota: Este documento es solo una propuesta inicial y debe ser adaptado a las necesidades específicas de SAPASAC Coacalco. Se recomienda realizar un análisis más detallado para definir los requisitos específicos de la aplicación y desarrollar un plan de implementación completo.

Anexos

Luis caballero morales



GESTION HUMANA POR COMPETENCIAS
GUIA DE ENTREVISTA

Análisis de
nomina

Plan de preparación

- Revisar solicitud o requisición, perfil del puesto y Hojas de vida. Decidir cuáles empleos / experiencias son los más relevantes para el puesto en cuestión.
El primer paso clave es saber seleccionar las hojas de vida, revisar cuidadosamente:
 - EDAD (en lo posible candidatos no mayores de 40 años) 29 años
 - EXPERIENCIA (que sea una persona laboralmente activa, que no existan grandes periodos de inactividad, revisar fechas de ingreso y de retiro) , que posea la experiencia requerida para el cargo.
 - FORMACION. Que tenga la formación requerida para el cargo. Licenciatura Contabilidad
- Prepararse para llevar a cabo la revisión de antecedentes clave:
 - Tomar nota de los puestos / experiencia que no estén claros o de los que necesiten más información.
 - Señalar las posibles brechas en el empleo.
- Preparar la sección de preguntas
Después de analizar las hojas de vida realizar una lista de preguntas clave.
Entre estas se encuentran: Nomina demand

AREA LABORAL

- Funciones que desempeñaba ¿cuál era la misión de su cargo? ¿cuáles eran sus principales funciones y responsabilidades? Control de Kindex
- Conocer como eran sus rutinas ¿cuenta como era un día de trabajo?
- Conocer el motivo de retiro ¿ porque se retiro? Conocer esto es importante . hay que preguntar a profundidad, si fue retiro voluntario ¿por qué? Si fue despido – terminación de contrato ¿cuál fue la razón? término de contrato
- Manejo de figuras de autoridad. Preguntar sobre la relación con el jefe, por ejemplo: ¿si yo me comunicara con su jefe fulanito de tal que cree que el opinaria de ud?
- Area motivacional del trabajo ¿ para ud cual sería el trabajo perfecto?
- Aspiración salarial 13 000
- Nivel de endeudamiento
- Formación académica ¿ esta estudiando ¿ en que horario, tiene planes ¿cuándo? Licenciatura concluida

AREA FAMILIAR

- ¿Con quien vive? solo

Nombre de las personas con quien vive, edad y ocupación detallada y precisa.
Como son las relaciones interpersonales al interior de su familia.



SAPASAC
COACALCO 2022-2024
experimento y resultados que se notan

Auxiliar de
nomina

Responsable

Anexo 1



GESTION HUMANA POR COMPETENCIAS
GUIA DE ENTREVISTA

Luis Cortez herrera
Auxiliar administrativo

Plan de preparación

- Revisar solicitud o requisición, perfil del puesto y Hojas de vida. Decidir cuáles empleos / experiencias son los más relevantes para el puesto en cuestión.
El primer paso clave es saber seleccionar las hojas de vida, revisar cuidadosamente:
 - EDAD (en lo posible candidatos no mayores de 40 años) *27 años*
 - EXPERIENCIA (que sea una persona laboralmente activa, que no existan grandes períodos de inactividad, revisar fechas de ingreso y de retiro) , que posea la experiencia requerida para el cargo. *Licenciatura*
 - FORMACION. Que tenga la formación requerida para el cargo. *Administración*
- Prepararse para llevar a cabo la revisión de antecedentes clave:
 - Tomar nota de los puestos / experiencia que no estén claros o de los que necesiten más información.
 - Señalar las posibles brechas en el empleo.
- Preparar la sección de preguntas
Después de analizar las hojas de vida realizar una lista de preguntas clave.
Entre estas se encuentran: *Control administrativo*

AREA LABORAL

- Funciones que desempeñaba ¿cuál era la misión de su cargo? ¿cuáles eran sus principales funciones y responsabilidades?
- Conocer como eran sus rutinas ¿cuenta como era un día de trabajo?
- Conocer el motivo de retiro ¿ porque se retiro? Conocer esto es importante , hay que preguntar a profundidad, si fue retiro voluntario ¿por qué? Si fue despedido – terminación de contrato ¿cuál fue la razón? *Renuncia*
- Manejo de figuras de autoridad Preguntar sobre la relación con el jefe, por ejemplo: ¿si yo me comunicara con su jefe fulanito de tal que cree que el opinaria de ud?
- Area motivacional del trabajo ¿ para ud cual sería el trabajo perfecto?
- Aspiración salarial *12 000*
- Nivel de endeudamiento
- Formación académica ¿ esta estudiando ¿ en que horario, tiene planes ¿cuándo?

Trabajo libre

Licenciatura concluida

AREA FAMILIAR

- ¿Con quien vive? *Solo*

Nombre de las personas con quien vive, edad y ocupación detallada y precisa.
Como son las relaciones interpersonales al interior de su familia.



SAPASAC
COACALCO 2022-2024
experimento y resultados que se notan

Carlos Flores Hernandez



GESTION HUMANA POR COMPETENCIAS
GUIA DE ENTREVISTA

Chofer de PIPA

Plan de preparación

- Revisar solicitud o requisición, perfil del puesto y Hojas de vida. Decidir cuáles empleos / experiencias son los más relevantes para el puesto en cuestión.
El primer paso clave es saber seleccionar las hojas de vida, revisar cuidadosamente:
 - EDAD (en lo posible candidatos no mayores de 40 años) **41 años**
 - EXPERIENCIA (que sea una persona laboralmente activa, que no existan grandes periodos de inactividad, revisar fechas de ingreso y de retiro) , que posea la experiencia requerida para el cargo.
 - FORMACION. Que tenga la formación requerida para el cargo. **Preparatoria**
- Prepararse para llevar a cabo la revisión de antecedentes clave:
 - Tomar nota de los puestos / experiencia que no estén claros o de los que necesiten más información.
 - Señalar las posibles brechas en el empleo.
- Preparar la sección de preguntas
Después de analizar las hojas de vida realizar una lista de preguntas clave.
Entre estas se encuentran:

AREA LABORAL

- Funciones que desempeñaba ¿cuál era la misión de su cargo? ¿cuáles eran sus principales funciones y responsabilidades? **transporte de materiales**
- Conocer como eran sus rutinas ¿cuenta como era un día de trabajo? **transporte en toda la república**
- Conocer el motivo de retiro ¿por que se retiro? Conocer esto es importante , hay que preguntar a profundidad, si fue retiro voluntario ¿por qué? Si fue despido - terminación de contrato ¿cuál fue la razón?, esta pregunta es muy importante porque es la que nos va a dar una luz sobre la estabilidad del candidato. **renuncia**
- Manejo de figuras de autoridad Preguntar sobre la relación con el jefe, por ejemplo: ¿si yo me comunicara con su jefe fulanito de tal que cree que el opinaria de ud?
- Area motivacional del trabajo ¿para ud cual sería el trabajo perfecto?
- Aspiración salarial **10 000**
- Nivel de endeudamiento
- Formación académica ¿ esta estudiando ¿ en que horario, tiene planes ¿cuándo?

AREA FAMILIAR

- ¿Con quien vive? **Esposa, 1 hijo**

Nombre de las personas con quien vive, edad y ocupación detallada y precisa.
Como son las relaciones interpersonales al interior de su familia.



SAPASAC
COACALCO 2022-2024
apoyando y resolviendo sus acciones

Chofer Ste rueda

Responsable

COMPETENCIAS DESARROLLADAS

- Capacidad para analizar situaciones complejas, evaluar información y tomar decisiones fundamentadas.
- Habilidad para identificar problemas, evaluar alternativas y encontrar soluciones efectivas.
- Dominio de habilidades comunicativas tanto verbales como escritas para interactuar con diferentes públicos.
- Capacidad para evaluar información, resolver problemas y tomar decisiones informadas.
- Habilidad para expresarte de manera clara y concisa, tanto de forma oral como escrita.
- Capacidad para colaborar con otros y alcanzar objetivos comunes.
- Habilidad para influir en otros y guiar equipos hacia el logro de metas.
- Capacidad para ajustarse a cambios y nuevas situaciones.
- Conocimientos sobre los principios de administración, organización y dirección de empresas.
- Capacidad para reclutar, seleccionar, desarrollar y evaluar al personal.
- Conocimientos sobre contabilidad, finanzas y control presupuestario.
- Habilidades para identificar oportunidades de mercado, desarrollar estrategias de marketing y gestionar marcas.
- Conocimiento de los procesos productivos y de la cadena de suministro.
- Capacidad para generar ideas nuevas y ponerlas en marcha.
- Habilidad para planificar, ejecutar y controlar proyectos.
- Compromiso con los valores éticos y la responsabilidad social.
- Manejo de TICS en la implementación de búsqueda de información para el manejo de recolección de datos estratégicos y un análisis de información de gran utilidad y de una fuente confiable
- Aprendizaje en el uso de IA de varias fuentes de información para poder recolectar información de varias fuentes de forma eficaz y confiable.

- Establecer metas, diseñar estrategias y coordinar recursos para alcanzar objetivos.
- Motivar y dirigir equipos, influir en otros y tomar decisiones.
- Expresar ideas de manera clara y efectiva, tanto de forma oral como escrita.
- Analizar situaciones complejas, identificar soluciones y tomar decisiones informadas.
- Evaluar información, analizar datos y tomar decisiones basadas en evidencia.
- Colaborar con otros para alcanzar objetivos comunes.
- Ajustarse a cambios y nuevas situaciones.
- Planificar, ejecutar y evaluar proyectos.
- Analizar datos financieros y tomar decisiones basadas en ellos.
- Reclutar, seleccionar, desarrollar y evaluar a los empleados.
- Integridad y confianza para colaborar con otros compañeros
- Orientación al resultado
- Proactividad
- Perseverancia
- Uso efectivo del tiempo para la entrega de documentos en tiempo y forma
- Comunicación asertiva con los compañeros de trabajo
- Conformación y desarrollo de equipos de alto desempeño
- Toma de decisiones bajo presión
- Capacidad negociadora
- Direccionamiento estratégico

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias

- 1SAPASAC. (5 de febrero de 2024). Obtenido de <https://coacalco.gob.mx/SAPASAC/>
- 2SAPASAC. (5 de febrero de 2024). Obtenido de <https://coacalco.gob.mx/SAPASAC/>
- Addeco. (01 de mayo de 2023). *Insights*. Obtenido de Insights:
<https://www.addeco.es/insights/empresa/tendencias-contratacion-2023?hl=es-US>
- Ai, L. (29 de noviembre de 2024). *Linkedin*. Obtenido de Linkedin :
https://es.linkedin.com/pulse/estrategias-para-mejorar-la-experiencia-del-colaborador-con-tecnolog%C3%ADa-kev8f?trk=organization_guest_main-feed-card_feed-article-content
- Ann. (24 de Agosto de 2023). *Manatal* . Obtenido de
<https://www.manatal.com/es/blog/applicant-tracking-system-pricing>
- Ann. (16 de enero de 2024). *Manatal*. Obtenido de <https://www.manatal.com/es/blog/2024-recruitment-trends>
- Cloud, G. (10 de mayo de 2014). *Cloud Google* . Obtenido de Cloud Google :
<https://cloud.google.com/learn/artificial-intelligence-vs-machine-learning?hl=es-419>
- Economista, E. (09 de agosto de 2024). *ElEconomista*. Obtenido de ElEconomista:
<https://www.google.com/amp/s/www.eleconomista.com.mx/amp/capitalhumano/La-inteligencia-artificial-esta-cambiando-los-procesos-de-seleccion-depersonal-20240614-0067.html>
- Fernandez, C. (25 de septiembre de 2024). *Viterbit*. Obtenido de Viterbit:
<https://viterbit.com/blog/que-es-ats-reclutamiento?hl=es-US>
- Fortra. (04 de Julio de 2024). *Fortra*. Obtenido de Fortra:
<https://www.fortra.com/es/recursos/guias/automatizacion-de-procesos-5-principales-beneficios-en-empresas>
- Ghudasara, A. (08 de abril de 2024). *Ismartrecruit*. Obtenido de Ismartrecruit :
<https://www.ismartrecruit.com/es/blog-reclutamiento-tecnologia-para-mejorar-el-flujo-de-trabajo-de-contratacion>
- Global, I. (21 de abril de 2023). *InsGlobalConsulting*. Obtenido de InsGolbalConsulting:
<https://ins-globalconsulting.com/es/news-post/reclutamiento-tecnologico/>
- Gomez, L. (22 de octubre de 2024). *Mi Futuro Empleo* . Obtenido de Mi Futuro Empleo :
<https://blog.mifuturoempleo.com/analisis-de-datos-para-optimizar-tus-estrategias-de-reclutamiento-2/>
- Gorilla. (13 de marzo de 2024). *TestGorilla*. Obtenido de TestGorilla:
<https://www.testgorilla.com/es/seleccion-por-competencias/>

- Gorilla. (16 de abril de 2024). *TestGorilla*. Obtenido de TestGorilla:
<https://www.testgorilla.com/es/blog/contratacion-por-seleccion-por-competencias/>
- Guzman, G. (14 de Mayo de 2019). *Psicologia y Mente* . Obtenido de
https://psicologiaymente.com/biografias/walter-dill-scott#google_vignette
- Heltzen, P. (11 de enero de 2024). *Cio*. Obtenido de Cio:
<https://www.cio.com/article/2502905/tendencias-de-contratacion-que-van-y-vienen.html?amp=1>
- imagen 1*. (enero de 2024). Obtenido de Google maps, SAPASAC coacalco:
<https://www.google.com/maps/search/SAPASAC+coacalco+ubicacion/@19.6313065,-99.1133696,14z/data=!3m1!4b1?entry=ttu>
- Indeed. (02 de Julio de 2024). *Indeed*. Obtenido de <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-start-a-blog>
- Inmune. (10 de febrero de 2023). *Inmune Institute* . Obtenido de Inmune Institute:
<https://immune.institute/blog/como-utiliza-inteligencia-artificial-procesos-de-seleccion/>
- Luciano, A. (24 de julio de 2020). *Timetoast*. Obtenido de Timetoast:
<https://www.timetoast.com/timelines/historia-y-evolucion-de-la-seleccion-de-personal>
- Mendez, J. (13 de diciembre de 2022). *Manatal*. Obtenido de Manatal:
<https://www.manatal.com/es/blog/remote-hiring-affect-recruitment-system?hl=es-us>
- Osnaya, J. (01 de agosto de 2021). *Timetoast*. Obtenido de Timetoast:
<https://www.timetoast.com/timelines/reclutamiento-9734d4ef-9f32-4a13-a4f6-8da9eb44da3a>
- Qualtrics. (28 de Noviembre de 2024). *Qualtrics*. Obtenido de Qualtrics:
<https://www.qualtrics.com/es-es/gestion-de-la-experiencia/empleados/experiencia-del-candidato/>
- Randstad. (15 de febrero de 2024). *Randstad*. Obtenido de Randstad:
<https://www.randstad.com.mx/noticias-rh/tendencias-laborales/la-transformacion-de-los-recursos-humanos-en-la-era-de-la/>
- Recruit, Z. (16 de octubre de 2020). *Zoho* . Obtenido de Zoho : <https://www.zoho.com/es-xl/recruit/what-is-ats.html?hl=es-US>
- SAPASAC. (5 de febrero de 2024). Obtenido de <https://coacalco.gob.mx/SAPASAC/>
- Tableau. (26 de junio de 2024). *Tableau*. Obtenido de Tableau:
<https://www.tableau.com/es-es/learn/articles/data-driven-decision-making>
- Tella, L. (10 de abril de 2024). *Bettertime*. Obtenido de Bettertime:
<https://www.betterteam.com/es/tendencias-de-reclutamiento?hl=es-US>
- Wre, H. (10 de marzo de 2023). *Zendesk*. Obtenido de Zendesk:
<https://www.zendesk.com.mx/blog/ai-for-employee-experience/>

