

**UNIVERSIDAD EVANGELICA DE EL SALVADOR**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS  
“LIC. MAURICIO ANTONIO BARRIENTOS MURCIA”



**UNIVERSIDAD EVANGÉLICA  
DE EL SALVADOR**

**SEMINARIO DE PRE-ESPECIALIZACIÓN**

“ANÁLISIS DE PROCESOS PARA LA GESTIÓN DE RECLUTAMIENTO DE  
RECURSOS HUMANOS CON DATOS.”

**MONOGRAFIA PARA OPTAR AL TITULO DE:**  
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA.

**PRESENTADO POR:**

Erick Rodrigo Arteaga Callejas	2019010366
Norma Idania Gaitán Oliva	2018010369
Carlos José Núñez Cárcamo	2019010553

**SAN SALVADOR, 27 DE MAYO DE 2024**

**UNIVERSIDAD EVANGELICA DE EL SALVADOR**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS  
“LIC. MAURICIO ANTONIO BARRIENTOS MURCIA”



**UNIVERSIDAD EVANGÉLICA  
DE EL SALVADOR**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS:**

**DRA. CRISTINA GLORIBEL JUÁREZ DE AMAYA**  
***RECTORA***

**DRA. MIRNA MARIBEL GARCÍA DE GONZÁLEZ**  
***VICERRECTORA ACADÉMICA***

**ING. SONIA CANDELARIA RODRÍGUEZ DE MARTÍNEZ**  
**SECRETARIA GENERAL**

**DRA. NUVIA ESTRADA DE VELASCO**  
**VICERRECTORA DE INVESTIGACION Y PROYECCION.**

**MTRA. MARIA DE LOS ANGELES MERCADO HERNANDEZ**  
**VICERRECTORA DE INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA.**

**MTRA. MARELYN STEPHANIA PEREZ HERNANDEZ**  
***DECANA***

**SAN SALVADOR, 27 DE MAYO 2024**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios, por la fuerza y la salud brindada para terminar este capítulo, a mis padres Rina y Alex por su amor y sacrificio incondicional y por apoyarme en este camino. A mis amigos, por su amistad y ánimos inquebrantables en todo momento. A mis compañeros, por su ayuda en momentos difíciles en alguna materia, a mis docentes, quienes con mucha dedicación y conocimiento han contribuido a mi formación académica.

**Erick Rodrigo Arteaga Callejas.**

Agradezco a Dios, por la sabiduría y gracia brindada durante estos años de carrera, a mis padres Roxana y Jesús por apoyarme en todo y ser una fuente de inspiración. A mi pequeño círculo de amigos por darme ánimos cuando ya no podía. A mi compañeros, catedráticos y asesor por compartir este camino conmigo, agradezco el apoyo brindado.

**Norma Idania Gaitán Oliva**

Estoy agradecido con Dios por haberme permitido llegar hasta este momento, por brindarme las herramientas necesarias para llevar esto a cabo. Le doy gracias a mi mamá Carol, por siempre estar ahí para apoyarme y servirme de inspiración. A mi padre por sus consejos y charlas de ánimo. A mi hermano por siempre estar ahí y darme confianza. A mi grupo de amigos por estar siempre en las buenas y en las malas. A todos mis compañeros y catedráticos por acompañarme en esta aventura y dar todo de sí.

**Carlos José Núñez Cárcamo**

## INDICE

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	6
<b>EXECUTIVE SUMMARY</b> .....	6
<b>KEY WORDS</b> .....	7
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	8
<b>PROBLEMÁTICA</b> .....	10
<b>OBJETIVOS:</b> .....	10
<b>Objetivo General</b> .....	10
<b>Objetivo Especifico:</b> .....	10
<b>CAPITULO 1. CONCEPTUALIZACION DEL TEMA:</b> .....	11
<b>1.1 Asistente Virtual</b> .....	11
<b>1.1.1 Historia de Asistente Virtual</b> .....	11
<b>1.2 Inteligencia Artificial</b> .....	12
<b>1.2.1 Historia de la Inteligencia Artificial</b> .....	13
<b>1.3 Software de análisis de candidatos</b> .....	14
<b>1.3.1 Características clave del software de análisis de candidatos.</b> ...	14
<b>CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	16
<b>2.1 Generalidades, enfoque y tipo de investigación</b> .....	16
<b>2.1.1 Oferta, demanda y muestra representativa</b> .....	16
<b>2.2 Sujetos y objeto de estudio.</b> .....	17

2.2.1 Unidades de análisis. Población y muestra. ....	17
2.2.2 Oferta .....	17
2.2.3 Demanda .....	17
2.3 Técnicas, Instrumentos y Herramientas. ....	19
<b>CAPÍTULO 3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>20</b>
3.1 Análisis e interpretación de resultados de la demanda.....	20
3.2 CONCLUSION Y RECOMENDACIONES .....	24
3.2.1 Conclusiones.....	24
3.2.2 Recomendaciones.....	25
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>26</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>27</b>

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El manual de uso del asistente virtual para la gestión de reclutamiento de recursos humanos ofrece una guía detallada sobre cómo utilizar la herramienta para optimizar el proceso de reclutamiento. Incluye instrucciones paso a paso sobre cómo acceder al asistente, cómo utilizar sus funciones para la búsqueda de candidatos, programación de entrevistas, seguimiento de candidaturas, y más. Además, proporciona consejos y mejores prácticas para maximizar la eficiencia y efectividad del asistente en la gestión de recursos humanos.

La monografía pretende analizar la efectividad de un manual de asistente virtual para la gestión de reclutamiento de recursos humanos aplicadas a las empresas en San Salvador. Se busca identificar las estrategias utilizadas por las antes mencionadas.

## **EXECUTIVE SUMMARY**

The user manual of the virtual assistant for human resources recruitment management offers a detailed guide on how to use the tool to optimize the recruitment process. It includes step-by-step instructions on how to access the wizard, how to use its features to search for candidates, schedule interviews, track applications, and more. Additionally, it provides tips and best practices to maximize the assistant's efficiency and effectiveness for human resource management.

This monograph aims to analyze the effectiveness of the virtual assistant use manual for human resources recruitment management applied to companies in San Salvador. The aim is to identify the strategies used by these companies.

## **PALABRAS CLAVES**

**Inteligencia artificial:** Campo de la informática que se enfoca en la creación de sistemas capaces de realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana, como el reconocimiento de voz, la toma de decisiones y la traducción de idiomas.

**Base de datos:** Conjunto de datos organizados de manera que se pueda acceder, gestionar y actualizar fácilmente.

**Automatización de procesos:** Uso de tecnología para realizar tareas repetitivas o rutinarias sin intervención humana.

**Reclutamiento de personal:** Proceso de identificar, atraer, entrevistar, seleccionar y contratar empleados para una organización.

**Asistente virtual:** Programa de software que comprende comandos de voz y realiza tareas para un usuario.

## **KEY WORDS**

**Artificial Intelligence:** A field of computer science focused on creating systems capable of performing tasks that normally require human intelligence, such as speech recognition, decision-making, and language translation.

**Database:** An organized collection of data that can be easily accessed, managed, and updated.

**Process Automation:** The use of technology to perform repetitive or routine tasks without human intervention.

**Recruitment:** The process of identifying, attracting, interviewing, selecting, and hiring employees for an organization.

**Virtual Assistant:** A software program that understands voice commands and performs tasks for a user. Virtual assistants, such as Siri and Alexa, use artificial intelligence to interact with users and assist them in various activities.

## INTRODUCCIÓN

En la era digital, la inteligencia artificial se ha convertido en un aliado invaluable para optimizar procesos empresariales, y el área de Recursos Humanos no es la excepción. En particular, los asistentes virtuales han emergido como herramientas innovadoras y eficaces para revolucionar el proceso de reclutamiento. Este documento explora cómo la implementación estratégica de asistentes virtuales en Recursos Humanos puede potenciar la eficiencia, mejorar la experiencia del candidato y ofrecer ventajas significativas en la identificación y selección de talento.

En el competitivo mundo de los negocios, las estrategias de reclutamiento son fundamentales para el éxito y la supervivencia de las empresas. En San Salvador, las medianas empresas enfrentan desafíos para reclutar y mantener personal.

La gestión de Recursos Humanos es un proceso crítico para el éxito organizacional. Integrar el análisis de datos en este proceso permite mejorar la eficiencia, reducir costos y seleccionar candidatos de manera más precisa. Presentaremos un análisis de los procesos actuales de reclutamiento y cómo el uso de datos puede optimizarlos.

Este análisis pretende examinar las estrategias de reclutamiento aplicadas por estas empresas, y conocer la opinión pública de quienes actualmente buscan oportunidades de empleo o desean un cambio de empresa. El análisis de datos implica una investigación de diferentes opiniones sobre el empleo. Se buscará identificar las mejores oportunidades de mejora para destacarse en un mercado competitivo y satisfacer las necesidades de las personas. Se examinarán las fortalezas y las oportunidades de mejora en cada área, para dar recomendaciones que permitan a estas empresas destacarse en un mercado cada vez más competitivo.



## JUSTIFICACIÓN

En el entorno empresarial actual, caracterizado por alta competitividad y cambios rápidos, es crucial que las organizaciones se adapten e innoven constantemente. En este contexto, el recurso humano es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de las empresas. Sin embargo, el reclutamiento y selección de personal sigue siendo un gran desafío para los departamentos de recursos humanos, lo que subraya la necesidad de mejorar estos procesos.

La tecnología de análisis de datos ofrece nuevas oportunidades para aumentar la precisión y eficacia en el reclutamiento. Este análisis permite identificar patrones y tendencias no evidentes, proporcionando herramientas poderosas para tomar decisiones más informadas y basadas en evidencia. Así, se mejora la selección de personal, el rendimiento organizacional, se reduce la rotación de empleados y se optimizan los costos de reclutamiento.

La monografía destaca varias razones clave para su relevancia: el uso de técnicas de análisis de datos en el reclutamiento aumenta la eficiencia y precisión en la selección de personal, permitiendo evaluaciones más objetivas y minimizando sesgos. Sin embargo, hay limitaciones en su implementación, como la necesidad de infraestructura tecnológica adecuada, capacitación del personal y la integración con prácticas existentes. Además, es crucial abordar el manejo y protección de datos personales para garantizar la privacidad y seguridad de la información.

Finalmente, la monografía proporciona una guía práctica sobre el uso del análisis de datos en el reclutamiento, ayudando a las empresas a mantenerse competitivas y adaptarse al mercado moderno. Beneficiará a los profesionales de recursos humanos y enriquecerá la literatura académica, contribuyendo al desarrollo del conocimiento en la gestión de recursos humanos.

## **PROBLEMÁTICA**

- ¿De qué manera inciden los procesos de reclutamiento humano respecto al uso de la Inteligencia Artificial en las cadenas de comida rápida

## **OBJETIVOS:**

### **Objetivo General**

- Diagnosticar de qué manera inciden los procesos de reclutamiento humano respecto al uso de la Inteligencia Artificial en las cadenas de comida rápida.

### **Objetivo Especifico:**

- Investigar cómo se están implementando las tecnologías de Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento de las cadenas de comida rápida.
- Describir los procesos y herramientas de Inteligencia Artificial que se utilizan en el reclutamiento dentro de las cadenas de comida rápida.
- Analizar las percepciones y experiencias de los empleados y gerentes de recursos humanos en las cadenas de comida rápida sobre la integración de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento.

## **CAPITULO 1. CONCEPTUALIZACION DEL TEMA:**

### **1.1 Asistente Virtual.**

Es un programa interactivo cuyo propósito es el de facilitar los trabajos de una empresa. Trabaja automatizando tareas y hace de intérprete entre una persona con una máquina. La interacción que se tiene el sistema con una persona es de lenguaje natural y la respuesta suele ser inmediata.

Tienen diferentes funciones que ayudan a facilitar la vida del usuario. Tienen el aspecto de brindar información, pues tienen un amplio conocimiento y se está actualizando constantemente. La misión de planificar, pueden ser desde viajes, citas o brindar recordatorios de tareas que se deban de realizar. De igual manera ayuda organizando los aspectos personales, ya sea los correos electrónicos, contactos, agendas, entre otros.

Su principal uso en el aspecto laboral es en la atención al cliente. Facilita el brindar información a los clientes, así como el responder preguntas frecuentes.

#### **1.1.1 Historia de Asistente Virtual**

La creación del asistente virtual no la hicieron un grupo específico de personas, sino investigadores que con los años han tomado los avances de sus colegas para llegar a la situación actual.

En 1961 un ingeniero que trabajaba para IBM en la división de desarrollo de sistemas avanzados llamado William C. Dersh presentó por primera vez una maquina llamada Shoebox. Este sería el primer dispositivo en poder reconocer la voz humana.

Posteriormente en 1970, la Universidad Carnegie Mellon de Pensilvania, con ayuda del Gobierno de Estados Unidos, desarrollaron un sistema llamado Harpy, el cual era capaz de interpretar un millar de palabras.

En 2003 el SRI, un instituto encargado en realizar investigaciones sin fines de lucro, junto con un grupo de 300 investigadores de 22 instituciones, premiadas por su investigación, iniciaron con un proyecto llamado CALO (Cognitive Assistant that Learns and Organizes) que significa asistente cognitivo que aprende y organiza por sus siglas en inglés.

El objetivo de dicho proyecto era el de crear un sistema que se encargue de tareas con un gran rango de toma de decisiones interrelacionadas que en el pasado hayan sido resistentes a la automatización. En pocas palabras, facilitar el auto aprendizaje que mejora con el uso.

Una de las ramificaciones del proyecto CALO fue el asistente de reuniones llamado CALO-MA (CALO Meeting Assistant System) por sus siglas en inglés. Este sistema era utilizado para ayudar en las reuniones de negocios y, a la vez, probar el lenguaje natural y las tecnologías del hablar. Años después este proceso ayudó con la creación de Siri, la asistente virtual de Apple.

## 1.2 Inteligencia Artificial

La Real Academia Española define a la inteligencia artificial (IA) como "Disciplina científica que se ocupa de crear programas informáticos que ejecutan operaciones comparables a las que realiza la mente humana, como el aprendizaje o el razonamiento lógico." En otras palabras, son programas y sistemas de computación que tratan de simular la forma de pensar de las personas.

La inteligencia artificial tiene aplicaciones prácticas que se usan día a día:

- **Reconocimiento del habla:** También conocido como el reconocimiento de voz, su función principal es el de procesar el habla humana y poder trasladarlo a un formato por escrito.
- **Servicio al cliente:** Son agentes virtuales que se encargan de responder a preguntas frecuentes, proporcionar asesoramiento o brindar sugerencias.
- **Visión Artificial:** Permite obtener información en base a objetos visuales tales como: una foto, un video, imágenes digitales; con el fin de poder actuar en base a estas.

- **Motores de recomendaciones:** Utiliza datos de los comportamientos pasados de los consumidores, utiliza algoritmos que luego ayudan a descubrir tendencias de datos para poder desarrollar ventas más eficazmente.

### **1.2.1 Historia de la Inteligencia Artificial**

En 1950 Alan Turing, famoso por descifrar el código ENIGMA de los Nazis en la Segunda Guerra Mundial, propone responder a la pregunta ¿pueden pensar las máquinas? A su vez crea la prueba Turing, que consiste en identificar si la computadora puede demostrar la misma inteligencia que un humano.

En 1956 es utilizado por primera vez el término de Inteligencia Artificial por John McCarthy. En el mismo año Allen Newell, JC Shaw y Herbert Simon crearon Logic Theorist, el primer programa de software de inteligencia artificial que funcionó.

En 1967 Frank Rosenblatt creó el Mark 1 Perceptron, fue la primera computadora basada en una red neuronal que aprendió mediante prueba y error.

Después, en 1980, se usan en redes neuronales en aplicaciones de IA. Dichas redes tienen un algoritmo que las ayuda a entrenarse a sí mismas.

En los últimos años, la IA ha tenido un avance considerable debido al aprendizaje profundo. Este consiste en aprovechar las redes neuronales artificiales con múltiples capas para poder procesar estructuras de datos más complejas.

### **Chatbot**

Son inteligencias artificiales utilizadas para administrar, asistir y brindar servicio a las personas. Estos pueden ser programados en redes sociales para contestar chats, correos automatizados, páginas web y otras herramientas digitales que lo requieran.

Estos robots facilitan el trabajo de las personas ya que contestan de manera automática y veloz al reconocer palabras clave.

Las diferencias entre un chatbot con una persona que trabaja como asistente virtual son las siguientes:

- **Naturalidad:** Hablar y chatear con un robot no es comparable con lo natural de un ser humano. El chatbot es directo, puesto que no existe empatía.
- **Tareas:** En el caso del chatbot son limitadas puesto que trabaja con comandos preestablecidos y concretos. En cambio, un asistente virtual puede tomar más decisiones y brindar un servicio más específico dependiendo de la preferencia de los clientes o las demandas de trabajo.
- **Procesos tecnológicos:** El de un chatbot ya está diseñado y necesita de palabras clave para brindar una respuesta en concreto. Por otro lado, el asistente virtual puede brindar ayuda más completa sin tener la necesidad de recibir palabras en específico.

### 1.3 Software de análisis de candidatos

El software de análisis de candidatos es una herramienta tecnológica diseñada para ayudar a las organizaciones a evaluar y seleccionar a los mejores candidatos para un puesto específico. Este tipo de software automatiza y optimiza varias partes del proceso de selección, utilizando datos y algoritmos avanzados para realizar evaluaciones más precisas y eficientes.

#### 1.3.1 Características clave del software de análisis de candidatos.

##### Recolección y Gestión de Datos:

- **Almacenamiento Centralizado:** Recopila y almacena toda la información relevante sobre los candidatos en una base de datos centralizada.
- **Integración de Datos:** Se integra con diferentes plataformas y herramientas (por ejemplo, portales de empleo, redes sociales, sistemas de gestión de recursos humanos) para consolidar información.

## **Beneficios del Software de Análisis de Candidatos**

- **Eficiencia:** Reduce el tiempo necesario para filtrar y evaluar a los candidatos.
- **Precisión:** Mejora la precisión en la selección al usar datos objetivos y análisis avanzados.
- **Consistencia:** Asegura que todos los candidatos sean evaluados de manera consistente según los mismos criterios.
- **Mejora en la Calidad de Contratación:** Ayuda a identificar a los mejores candidatos con mayor probabilidad de éxito en el puesto.
- **Experiencia del Candidato:** Mejora la experiencia del candidato al proporcionar un proceso de selección más rápido y transparente.

## **CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1 Generalidades, enfoque y tipo de investigación**

El tipo de investigación es descriptivo ya que se está mencionando como se están implementando las tecnologías de inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento de las cadenas de comida rápida, así como las herramientas y procesos específicos utilizados.

El enfoque de la investigación utilizada en esta investigación es de mixto, lo que implica la recopilación y el análisis de datos numéricos para obtener resultados determinados y estadísticamente correctos. A la vez se refiere a la recopilación y análisis de datos no numéricos, como opiniones, experiencias y descripciones. Esto implica identificar las diferentes estrategias empleadas.

La recopilación de datos se llevará a cabo mediante encuestas dirigidas a las empresas en San Salvador. Se utilizarán técnicas de muestreo por conveniencia para seleccionar una muestra representativa de empresas y consumidores en el municipio de San Salvador.

#### **2.1.1 Oferta, demanda y muestra representativa**

**Oferta:** es la disponibilidad de vacantes que brinda la empresa para cubrir posiciones específicas con características especiales.

**Demanda:** es la necesidad de la organización o empresa en contratar personas en los roles requeridos para cubrir posiciones en el trabajo.

**Muestra representativa:** Es una pequeña cantidad, parte o subconjunto de un conjunto o entidad mayor de personas, y tiene las mismas propiedades que la población mayor de la que es representante.

**Importancia de la muestra representativa:** Las muestras representativas son conocidas por recoger resultados, conocimientos y observaciones en los que se puede



confiar como representación de la población más amplia que se está estudiando. Por ello, el muestreo representativo suele ser el mejor método para los estudios de mercado.

Por eso, es importante garantizar que las características que nos importan y necesitamos investigar se encuentren en la muestra que se estudiará.

## **2.2 Sujetos y objeto de estudio.**

### **2.2.1 Unidades de análisis. Población y muestra.**

Con base en el de tema análisis de procesos para la gestión de reclutamiento de recursos humanos con datos aplicadas a empresas dedicadas en el municipio de San Salvador, el universo de la oferta está compuesto por todas las empresas en el municipio de San Salvador. Por otro lado, el universo de la demanda está compuesto por todas las personas interesadas en una oportunidad de empleo en el municipio de San Salvador.

#### **2.2.2 Oferta**

Para la determinación de la muestra en la oferta, se tomará a personas en el municipio de San Salvador que están laborando actualmente, otras que buscan una oportunidad diferente de empleo.

#### **2.2.3 Demanda**

Según una proyección de la población para el año 2023 encontrada en la página oficial del Banco Central de Reserva, se tiene que las personas mayores de 18 son un total de: 269,947, por lo que es una población finita. (Reserva, 2022)

Teniendo en cuenta que existen alrededor de 269,947 personas mayores a los 18 años con posibilidad de trabajar, se tomó la decisión de realizar una muestra con un margen de error del 15%. Esto reduce significativamente la población principal a un tamaño más accesible y, a la vez, ahorrar tiempo.

De igual manera, un margen de error del 15% puede ser suficiente para tomar decisiones o para entender tendencias generales, sin requerir un nivel de precisión más fino que podría ser más costoso o impráctico de alcanzar.

Para calcular el tamaño de muestra necesario para una población finita de 269,947 individuos con un margen de error del 15%, utilizamos la fórmula para el tamaño de muestra:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Donde:

- N es el tamaño de la población (269,947).
- Z es el valor crítico de la distribución normal para el nivel de confianza deseado.
- p es la proporción esperada en la población (comúnmente 0.5 si no se conoce).
- E es el margen de error (0.15 en este caso).

Se asume un nivel de confianza del 95%, lo que nos da un valor Z de 1.96.

**Parámetros:**

- N=269,947
- Z=1.96
- p=0.5
- E=0.15

Ahora, se sustituye estos valores en la fórmula:

$$n = \frac{269,947 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1-0.5)}{(269,947-1) \cdot (0.15)^2 + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1-0.5)}$$

El resultado de n es de un aproximado de 42.64, redondeándolo a un número entero es de 43.

El objetivo era encuestar un total de 43 personas, sin embargo, para poder obtener datos más confiables y concretos se preguntaron a más personas.

Para esta investigación se toma como muestra a 50 personas mayores de 18 años interesadas en un empleo en el municipio de San Salvador.

### **2.3 Técnicas, Instrumentos y Herramientas.**

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Herramientas</b>
<b>Encuestas</b>	Cuestionario	Computadora (Google Forms)
<b>Consultas Bibliográficas</b>	Páginas web, libros	Páginas Web, E-Recursos

## **CAPÍTULO 3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Análisis e interpretación de resultados de la demanda**

Análisis e interpretación de los resultados, enfocados en el objetivo de la encuesta, que es identificar las principales causas de las personas en el momento de aplicar a un nuevo puesto de trabajo. A continuación, se presentan análisis e interpretaciones.

El 56.4% de las personas encuestadas indicaron que residen en San Salvador, siendo esta una de las ciudades más caras para vivir. El valor de las casas, rentas, alimentos, vestimenta y medicina son algunos factores que afectan los costos para vivir. Se observa que la pretensión salarial es más alta de parte de las personas que viven en esta zona. Esta oscila entre los 1,000 a 2,000 dólares, dando a entender que uno de sus enfoques en el momento de buscar trabajo es tener un buen salario.

En segundo lugar, se tiene a Santa Tecla con el 30.9% de participantes. Esta es otra ciudad poblada de El Salvador y cuyo costo de vida es relativamente alto. No es tan poblada como San Salvador, sin embargo, tiene muchos movimientos día a día. También existen personas cuya pretensión salarial es alta, no obstante, es menor a la de San Salvador.

Un aspecto importante por resaltar es que en ambas ciudades existen más personas con pretensiones salariales menores. Más de la mitad de las personas encuestadas en San Salvador piden salarios entre 0.01 a 1,000 dólares. Esto puede indicar que las personas con tal de trabajar bajan sus expectativas para poder conseguir algo de dinero. Por otro lado, puede significar que tienen baja autoconfianza, por lo que reducen sus oportunidades.

Solo el 16.4% de las personas encuestadas indicó que su pretensión salarial es de \$0.01 a \$500. Esto indica que las personas están buscando empleos que ofrezcan más de \$500 para sus salarios, lo cual indica que es probable que el 83.6% de las personas no continúen con el proceso de selección.

Ambas ciudades requieren tener un buen flujo de dinero para vivir cómodamente; un buen sector de la población está consciente de ello, es por lo cual tienen pretensiones salariales altas. Sin embargo, la mayoría de las personas bajan sus expectativas y se conforman con menos con tal de trabajar.

El 56,4 % de las personas encuestadas indicó que prefieren un trabajo híbrido, lo que indica que es más probable que al presentarles un trabajo presencial o virtual, se retiren del proceso de reclutamiento. Esto se puede deber a querer reducir gastos a la hora de querer trabajar. Todos los días hay bastante tráfico en El Salvador, lo cual ocasiona perder tiempo. Las personas que se transportan en bus en ocasiones les toca ir incómodos y les toca esperar por mucho tiempo a que pase un bus. De igual forma, los precios de la gasolina están en aumento.

Sin embargo, no es del todo viable que sea virtual, ya que aumentarían los costos en la casa. El precio de la luz y el internet pudieran subir, el agotamiento mental de estar solo y no poder convivir con otras personas alrededor. Por eso la opción de híbrido es más viable para los salvadoreños que las otras dos mencionadas.

En términos de contrato de trabajo, el 80 % busca un trabajo a tiempo completo, lo que hace entender que a la mayoría de las personas encuestadas no les interesa un trabajo de medio tiempo o por horas. Es bien sabido que un trabajo completo paga mucho más que un trabajo a tiempo parcial. También se puede inferir que gran parte de los salvadoreños buscan invertir su tiempo trabajando que solo estar parcialmente.

Es mejor un trabajo completo que uno por horas, ya que en el trabajo completo está estipulado cuanto tiempo se debe de trabajar y por cuanto salario. En cambio, en uno por horas, uno es el responsable de hacer el mayor tiempo posible para obtener una remuneración digna o acorde a lo que uno le ha invertido. Tanto en el aspecto de tiempo invertido, como el de esfuerzo, el trabajo completo es una mejor opción en el momento de buscar un trabajo. Por lo que es probable que varios interesados descarten una propuesta de trabajo según el período al que se le ofrezca.

Se preguntó por la vivienda de los encuestados, un 82% de los participantes respondieron que la zona en que ellos viven no le afecta el traslado al trabajo. Se puede inferir que el lugar en donde las personas viven no es un impedimento para elegir cualquier tipo de trabajo. Esto se puede deber a que las personas se encuentran en zonas estratégicas o céntricas que les permite llegar a cualquier lugar en poco tiempo o sin mayor dificultad. Es posible que exista una gran necesidad de conseguir un empleo, a tal punto, que no les interesa que el trabajo les quede lejos con tal de obtener un oficio que les permita llevar comida a la mesa.

Abordando el tema de la motivación de los encuestados para buscar un empleo en las empresas, la principal causa es el salario. Lo que más los convence de salir a trabajar es el sueldo. Esto da a entender que la mayoría de los salvadoreños les interesa más cuanto ganaran que otras ventajas que pueda presentar una compañía como las prestaciones, el traslado accesible y/o el prestigio.

Respecto al proceso de selección, la opción más seleccionada es la del salario. Dándonos a entender que la mayoría de los salvadoreños se enfocan más en el dinero a la hora de buscar trabajo, confirmando que se busca satisfacer más las necesidades.

Como segunda opción con mayoría se tiene que el trabajo que estaba buscando no era lo que se esperaban. Se puede inferir que puede haber una falta de información o comunicación de parte de los empleadores en el momento de especificar las características que se busca cumplir en el trabajo. También pudiera ser que parte de la población no tiene el conocimiento necesario para identificar en que tipo o puesto de trabajo se está involucrando, esto dependerá del nivel académico que estos posean.

Evaluando el nivel académico de los encuestados se obtuvo que el 56.4% tienen una licenciatura o ingeniería, dando a entender que la gran mayoría ya tienen considerablemente un alto nivel de educación. Por lo tanto, ya saben que es lo que pueden realizar en un trabajo y que expectativas pueden esperar.

Otro gran porcentaje de los encuestados son bachilleres con un 27.3%. Se puede inferir que aún no están del todo listos para el mundo laboral y/o que no poseen un gran conocimiento de lo que pueden esperar realizar o sacrificar al empezar un trabajo. Desde

pequeños los jóvenes buscan empleo para vivir cómodamente en sus viviendas o satisfacer sus necesidades.

Respecto a un incentivo o prestación adicional al sueldo, el 32.7% contestó que prefieren un seguro médico, el 30.9% optan por 14 salarios al año, el 29.1% subsidios de alimentación y transporte y solo el 7.3% les gustaría gift cards de supermercados.

Que la mayoría opte por un seguro médico indica que los empleados valoran altamente la seguridad y estabilidad que da una cobertura médica adecuada. Esto podría reflejar preocupaciones sobre los costos de la atención médica y un deseo de asegurarse contra posibles problemas de salud que puedan afectar tanto a ellos como a sus familias.

También se da a entender que solo el 7.3% de los empleados prefieran gift cards de supermercados indica que este tipo de incentivo es menos valorado en comparación con los otros beneficios mencionados. Esto puede deberse a que dichas tarjetas se perciben como menos flexibles o útiles para las necesidades diarias y a largo plazo en comparación con un seguro médico, salarios adicionales, o subsidios directos.

## **3.2 CONCLUSION Y RECOMENDACIONES**

### **3.2.1 Conclusiones**

A través de la monografía se ha examinado la necesidad de un manual de uso del asistente virtual para la gestión de reclutamiento de recursos humanos en empresas de San Salvador. El análisis cuantitativo realizado ha proporcionado datos precisos y significativos sobre cómo esta herramienta puede optimizar el proceso de reclutamiento, mejorando la eficiencia y efectividad en la búsqueda de candidatos, programación de entrevistas y seguimiento de candidaturas.

Los resultados de este estudio indican que el uso del asistente virtual, apoyado por un manual detallado, no solo facilita la gestión del reclutamiento, sino que también contribuye a que las empresas identifiquen y seleccionen mejor a los candidatos calificados. Esta mejora en el proceso de reclutamiento es crucial para que las empresas mantengan su competitividad y logren sus objetivos organizacionales.

Además, la investigación ha revelado que las empresas que implementan las estrategias recomendadas en el manual pueden beneficiarse significativamente. Estas estrategias, basadas en mejores prácticas y consejos prácticos, permiten maximizar el potencial del asistente virtual, resultando en una mayor eficiencia operativa y una gestión de recursos humanos más efectiva.

Para concluir, la investigación confirma que un manual bien estructurado para el uso de asistentes virtuales en la gestión de reclutamiento es una herramienta poderosa para las empresas. No solo simplifica y mejora el proceso de reclutamiento, sino que también proporciona una ventaja competitiva significativa en un mercado cada vez más exigente. Este hallazgo subraya la importancia de la innovación y la tecnología en la gestión de recursos humanos moderna.



### 3.2.2 Recomendaciones

- Mejora en la Recolección y Gestión de Datos, Centralizando la información en una base de datos, almacenando los perfiles de los candidatos, lo que asegura la integridad y accesibilidad de la información. Además de establecer procedimientos para asegurar la precisión y la actualización regular de los datos recolectado.
- Se recomienda que las empresas optimicen los procesos, estandarizando la metodología de reclutamiento para asegurar consistencia y equidad en la evaluación de los candidatos. Por lo que se requiere implementar un sistema de feedback, para corregir ineficiencias en los procesos de reclutamiento.
- Formar y dar capacitación en uso de herramientas, al personal de recursos humanos sobre el uso de herramientas y tecnologías de análisis de datos. Fomentando el desarrollo de habilidades analíticas entre los profesionales de recursos humanos para interpretar y utilizar los datos de manera efectiva
- Garantizar que la información sea privada segura y privada, asegurando que todos los procesos de recolección y manejo de datos cumplan con las normativas legales y éticas de privacidad y protección de datos. Implementando protocolos de seguridad robustos resguardando la información sensible de los candidatos.

## BIBLIOGRAFIA

1. Computing. (n.d.). El nuevo amanecer de los asistentes virtuales. Recuperado de <https://www.computing.es/mundo-digital/el-nuevo-amanecer-de-los-asistentes-virtuales/>
2. IBM. (n.d.). Voice Recognition: A History. Recuperado de <https://www.ibm.com/history/voice-recognition>
3. IBM. (n.d.). Inteligencia artificial. Recuperado de <https://www.ibm.com/mx-es/topics/artificial-intelligence>
4. Sardiñas Roque, N. (2020, julio 1). Historia de la inteligencia artificial. Medium. Recuperado de <https://medium.com/@natisr/historia-de-la-inteligencia-artificial-63277f78fe2c#:~:text=El%20Nacimiento%20de%20la%20IA,IA%20como%20campo%20de%20estudio>
5. SRI International. (n.d.). 75 Years of Innovation: CALO (Cognitive Assistant that Learns and Organizes). Recuperado de <https://www.sri.com/75-years-of-innovation/75-years-of-innovation-calo-cognitive-assistant-that-learns-and-organizes/>
6. Weremote. (n.d.). Asistente virtual vs. chatbot: ¿Cuál es la diferencia? Recuperado de <https://weremote.net/asistente-virtual-chatbot-diferencia>

## ANEXOS

### ANEXO 1: INSTRUMENTOS

#### 1.1 ENCUESTA

**Encuesta sobre la experiencia de los reclutadores aplicando análisis de datos para una mejor contratación en el rubro empresarial en El Salvador.**

**Objetivo:** conocer la eficacia de la encuesta al momento de hacer una nueva contratación.

Tabla1.

¿En que zona resides?	¿Cuál es tu pretensión salarial?	Cuenta de ¿En que zona resides?
☐ Antigua Cuscatlán	\$1,000 - \$1,500	2
	\$0.01 - \$500	1
<b>Total Antigua Cuscatlán</b>		<b>3</b>
☐ Lourdes	\$1,500 - \$2,000	1
	\$0.01 - \$500	1
<b>Total Lourdes</b>		<b>2</b>
☐ Otra	\$500 - \$1,000	1
	\$1,000 - \$1,500	1
<b>Total Otra</b>		<b>2</b>
☐ San Salvador	\$500 - \$1,000	12
	\$1,000 - \$1,500	8
	\$0.01 - \$500	7
	\$1,500 - \$2,000	4
<b>Total San Salvador</b>		<b>31</b>
☐ Santa Tecla	\$500 - \$1,000	7
	\$1,000 - \$1,500	5
	\$1,500 - \$2,000	3
	\$2,000 a más	2
<b>Total Santa Tecla</b>		<b>17</b>
<b>Total general</b>		<b>55</b>

Tabla 2.

Cuenta de ¿Cuál es tu género? ¿Qué tipo de trabajo buscas?				
¿Cuál es tu género?	Híbrido	Presencial	Virtual	Total general
Femenino	15	7	3	25
Masculino	16	9	5	30
<b>Total general</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>55</b>

Figura 2.1

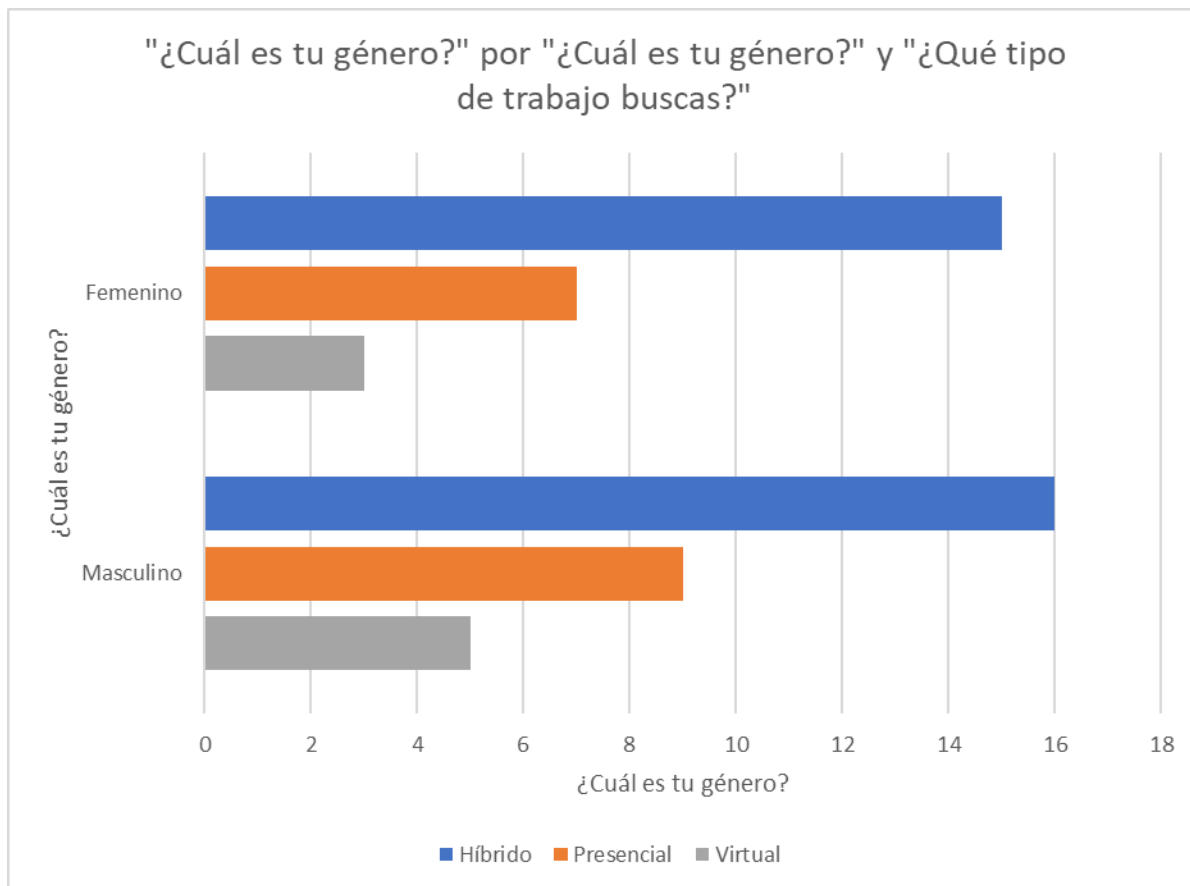


Tabla 3.

¿Cuál es tu pretensión salarial?	Cuenta de ¿Cuál es tu género?
\$500 - \$1,000	20
\$1,000 - \$1,500	16
\$0.01 - \$500	9
\$1,500 - \$2,000	8
\$2,000 a más	2
<b>Total general</b>	<b>55</b>

Figura 3.1

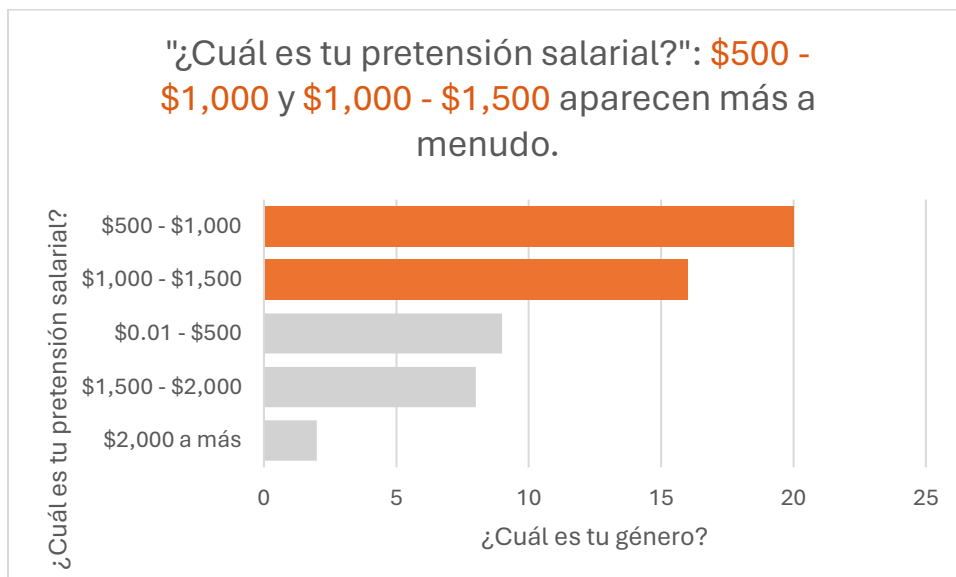


Tabla 4.

¿Buscas un empleo tiempo completo, medio tiempo o por horas?	Cuenta de ¿Cuál es tu género?
Tiempo completo	44
Medio tiempo	7
Por horas	4
<b>Total general</b>	<b>55</b>

Figura 4.1

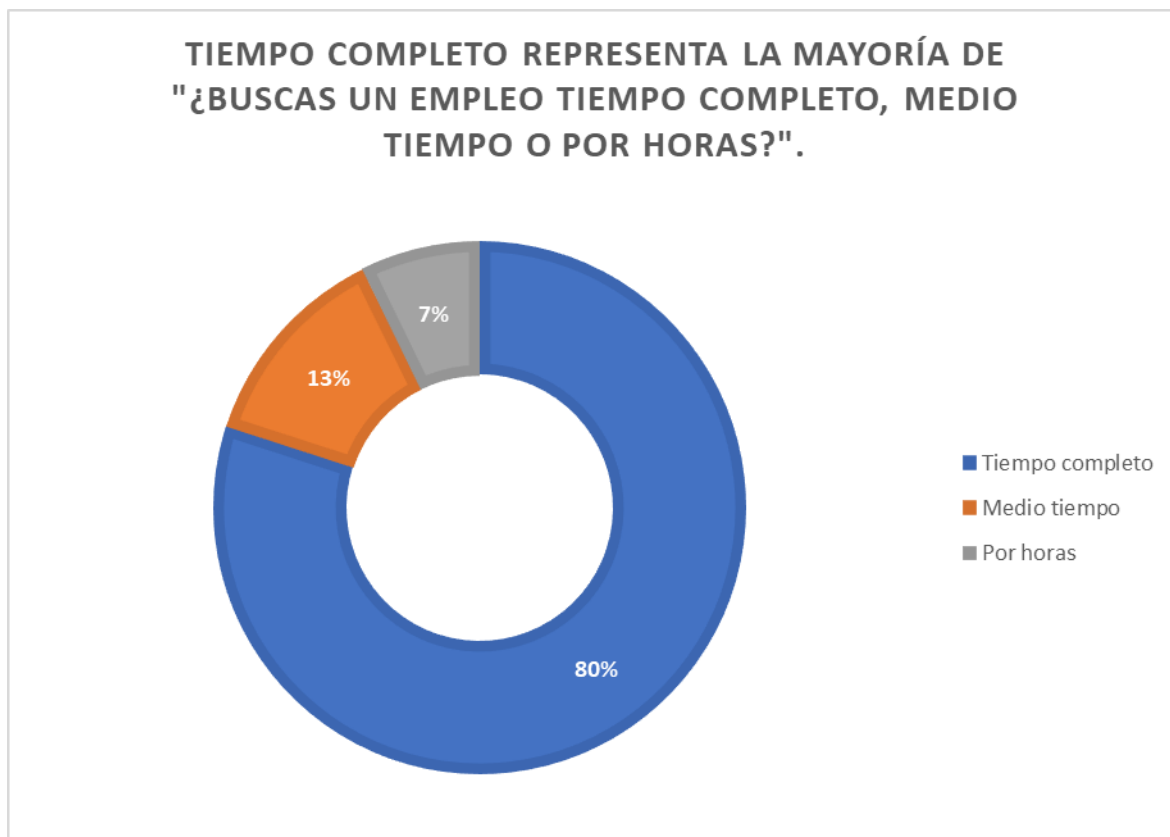


Tabla 5.

¿La zona en que resides afecta tu traslado al trabajo?	Cuenta de ¿Cuál es tu género?
No	45
Sí	10
<b>Total general</b>	<b>55</b>

Figura 5.1

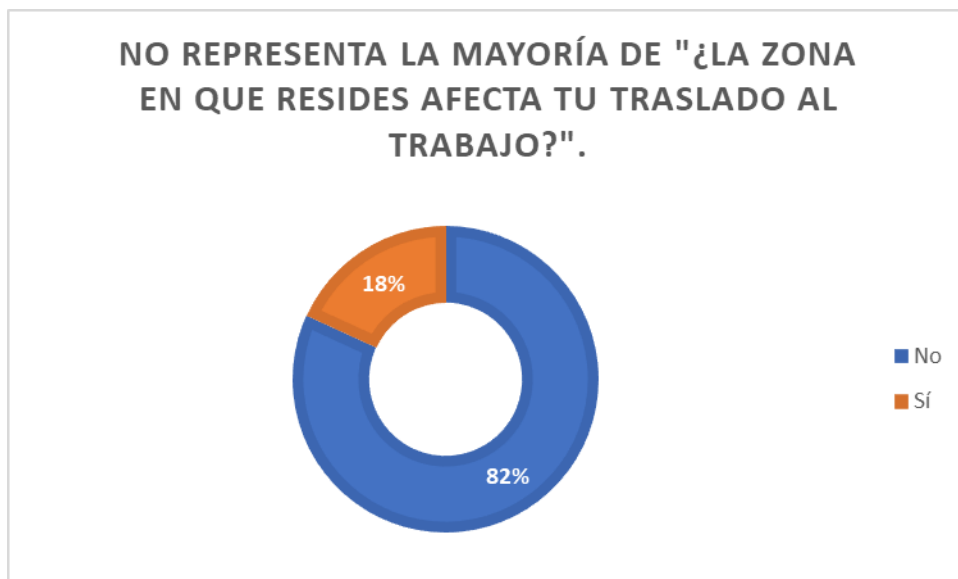


Tabla 6

¿Por qué motivo no continuarías un proceso de selección?	Cuenta de ¿Cuál es tu género?
Salario	21
No era lo que esperaba	15
Proceso de selección tardado	10
Otra propuesta laboral	9
<b>Total general</b>	<b>55</b>

Figura 6.1

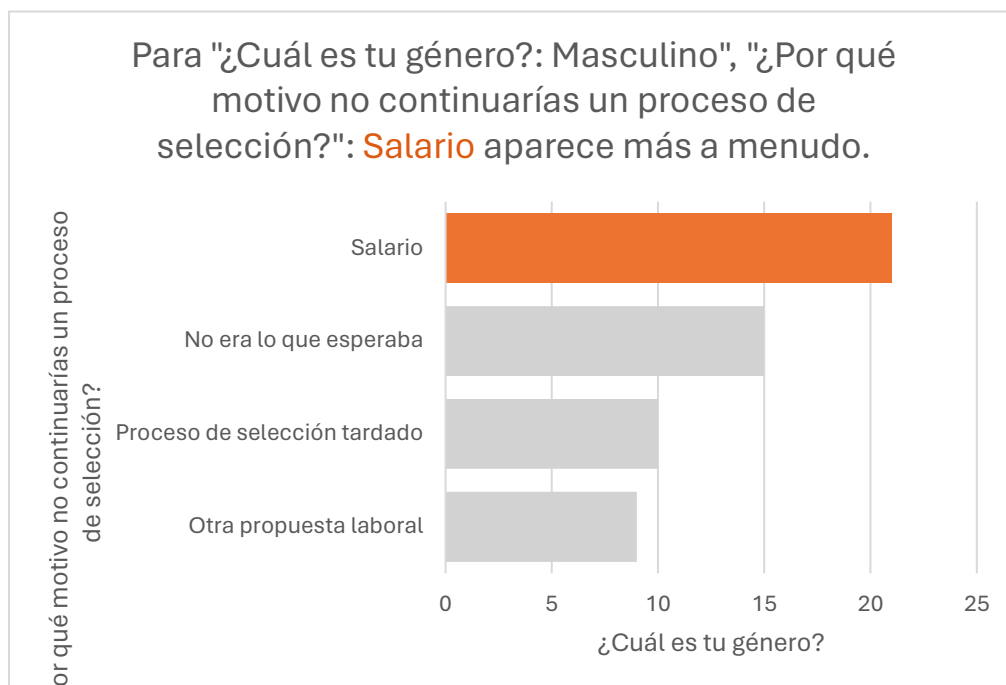


Tabla 7.

¿Qué te motiva a buscar empleo en una empresa?	Cuenta de ¿Cuál es tu género?
Sueldos	39
Prestaciones	12
Traslado accesible	3
Prestigio	1
<b>Total general</b>	<b>55</b>



Tabla 7.1

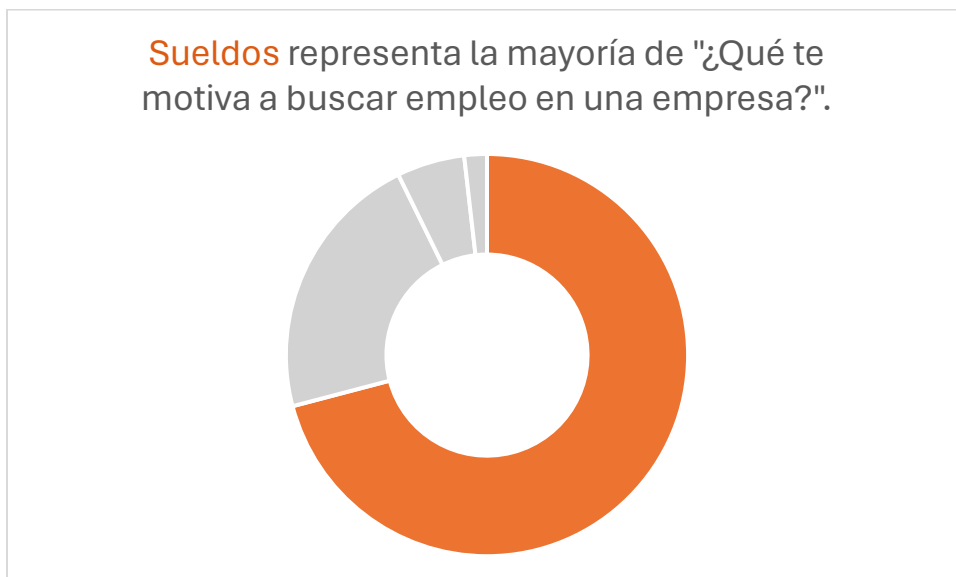


Tabla 8.

¿En que zona resides? ↓	Cuenta de ¿Cuál es tu género?
San Salvador	31
Santa Tecla	17
Antiguo Cuscatlán	3
Lourdes	2
Otra	2
<b>Total general</b>	<b>55</b>

Tabla 8.1

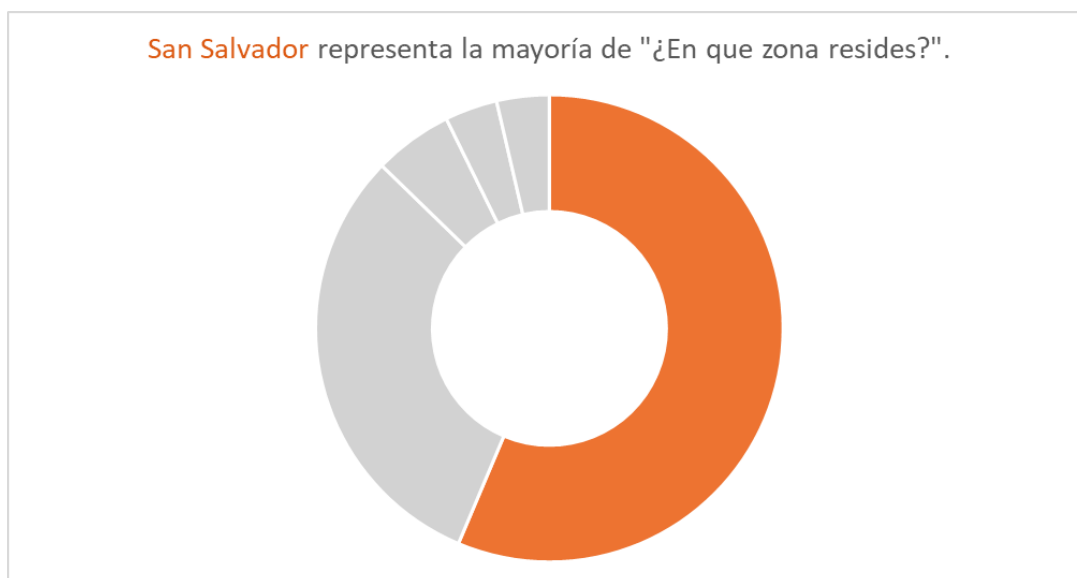


Tabla9.

¿Cuál es tu nivel académico actualmente? ↓	Cuenta de ¿Cuál es tu género?
Licenciatura / Ingeniería	31
Bachillerato	15
Técnico universitario	5
Maestría	4
<b>Total general</b>	<b>55</b>

Tabla 9.1

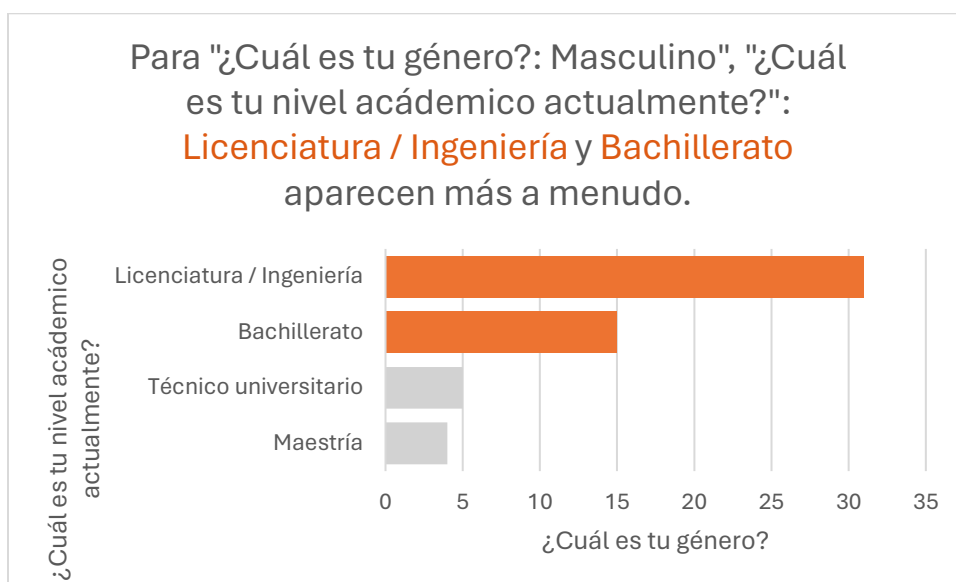
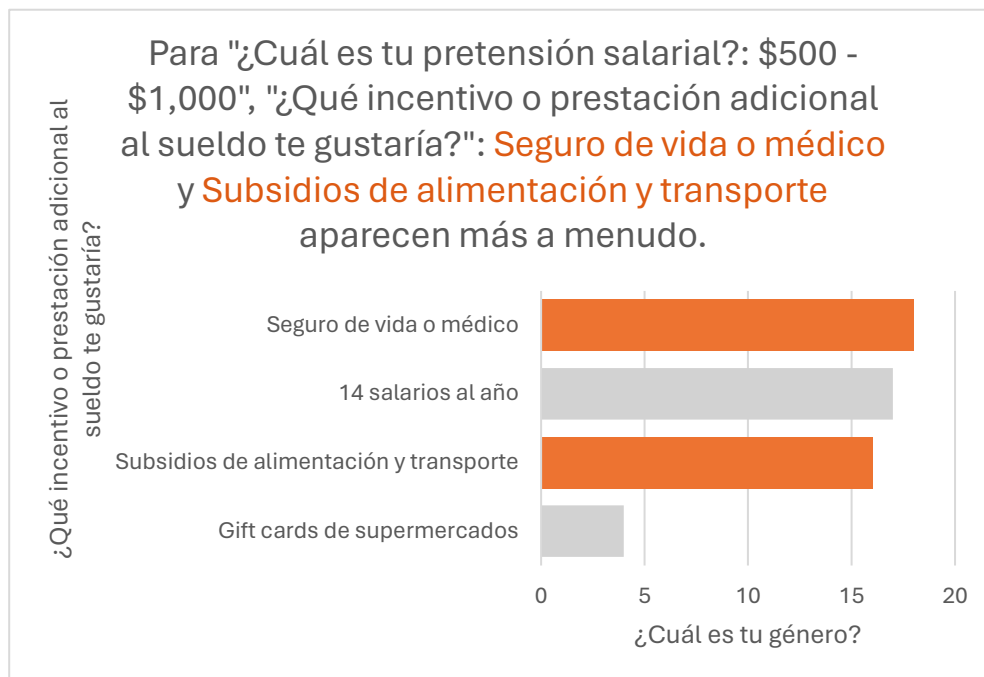


Tabla 10.

¿Qué incentivo o prestación adicional al sueldo te gustaría? ↓	Cuenta de ¿Cuál es tu género?
Seguro de vida o médico	18
14 salarios al año	17
Subsidios de alimentación y transporte	16
Gift cards de supermercados	4
<b>Total general</b>	<b>55</b>

Tabla 10.1



**UNIVERSIDAD EVANGELICA DE EL SALVADOR**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS

“LIC. MAURICIO ANTONIO BARRIENTOS MURCIA”



**UNIVERSIDAD EVANGÉLICA  
DE EL SALVADOR**

“ANÁLISIS DE PROCESOS PARA LA GESTIÓN DE RECLUTAMIENTO DE  
RECURSOS HUMANOS CON DATOS.”

**MONOGRAFIA PARA OPTAR AL TITULO DE:  
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA.**

**PRESENTADO POR:**

Erick Rodrigo Arteaga Callejas	2019010366
Norma Idania Gaitán Oliva	2018010369
Carlos José Núñez Cárcamo	2019010553

**ASESOR:**

MSTRO. GERARDO VILLALTA

**SAN SALVADOR, MAYO DE 2024**

Lunes 27 de mayo de 2024

# ANÁLISIS DE PROCESOS PARA LA GESTIÓN DE RECLUTAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS CON DATOS



## ----- Resumen

El manual de uso del asistente virtual para la gestión de reclutamiento de recursos humanos ofrece una guía detallada sobre cómo utilizar la herramienta para optimizar el proceso de reclutamiento. Incluye instrucciones paso a paso sobre cómo acceder al asistente, cómo utilizar sus funciones para la búsqueda de candidatos, programación de entrevistas, seguimiento de candidaturas, y más. Además, proporciona consejos y mejores prácticas para maximizar la eficiencia y efectividad del asistente en la gestión de recursos humanos.

## Palabras Claves:

- Inteligencia artificial
- Base de Datos
- Automatización
- Reclutamiento de personal
- Asistente Virtual

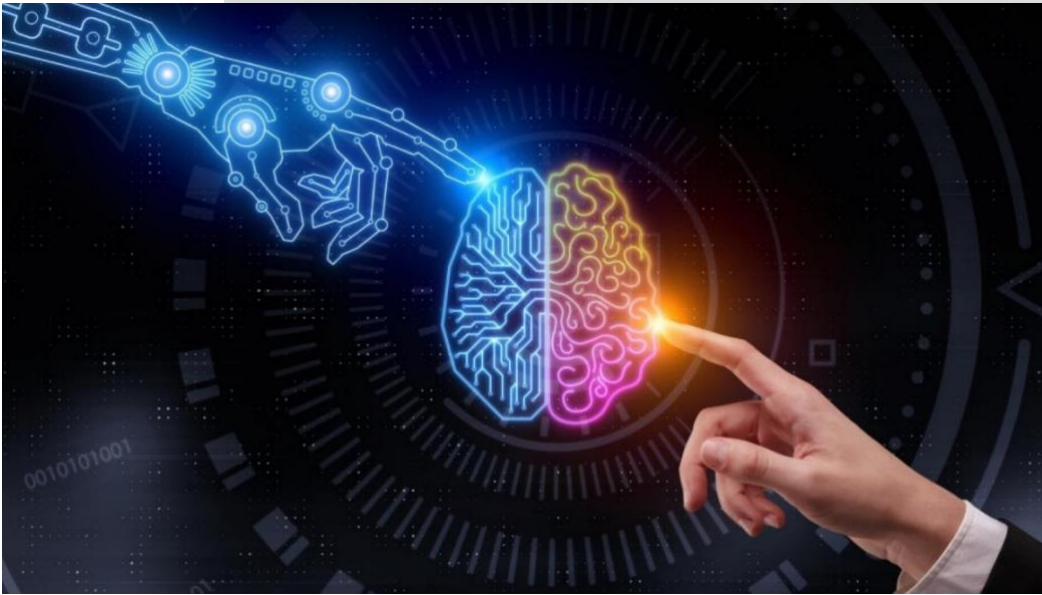
## Summary

The user manual of the virtual assistant for human resources recruitment management offers a detailed guide on how to use the tool to optimize the recruitment process. It includes step-by-step instructions on how to access the wizard, how to use its features to search for candidates, schedule interviews, track applications, and more. Additionally, it provides tips and best practices to maximize the assistant's efficiency and effectiveness for human resource management.

## Key Words:

- Artificial Intelligence
- Database
- Process Automation
- Recruitment
- Virtual Assistant





## ----- SITUACION ACTUAL

En El Salvador muchas empresas enfrentan el reto de encontrar personal calificado de manera eficiente y efectiva. Con el crecimiento en los sectores laborales, la demanda de talento especializado ha aumentado considerablemente. Para enfrentar este desafío, las empresas están comenzando a implementar soluciones tecnológicas avanzadas, como asistentes virtuales, para optimizar sus procesos de reclutamiento. Un ejemplo destacado es la adopción de manuales de uso para asistentes virtuales de gestión de recursos humanos. Estos manuales proporcionan una guía detallada sobre cómo utilizar estas herramientas para mejorar el proceso de reclutamiento.

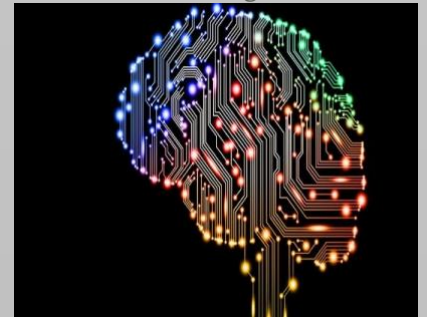
Las instrucciones pas  
acceso al asistente v  
candidatos, programa  
seguimiento de candi  
La adopción de estas  
en San Salvador refle  
la digitalización y opt  
humanos, demostrand  
artificial puede ser un  
ámbito empresarial.

## JUSTIFICACION

Las últimas noticias locales  
Primero, el sector laboral en El Salvador está en expansión, y con ello la demanda de personal calificado ha aumentado. Las empresas en este sector necesitan estrategias efectivas para identificar, atraer y seleccionar candidatos adecuados, asegurando así que cuenten con el talento necesario para cumplir sus objetivos y mantenerse competitivas.

Segundo, el manual de uso del asistente virtual ofrece una guía detallada que incluye instrucciones paso a paso sobre cómo acceder a la herramienta, utilizar sus funciones para la búsqueda de candidatos, programar entrevistas y hacer seguimiento de candidaturas.

Tercero, la metodología de investigación utilizada en este estudio es cuantitativa, lo que asegura la recopilación y análisis de datos numéricos precisos y estadísticamente significativos.





## ----- Alcances

**Implementación Práctica:** se proporcionarán recomendaciones prácticas para la implementación de asistentes virtuales en el reclutamiento.

**Evaluación de Efectividad:** Se medirán parámetros como la eficiencia del proceso, la mejora en la experiencia del candidato y la precisión en la identificación y selección de talento.



## Antecedentes

1. **Transformación Digital en Recursos Humanos:** La transformación digital ha impactado significativamente el área de Recursos Humanos en todo el mundo. La adopción de tecnologías como la inteligencia artificial y los asistentes virtuales ha optimizado diversos procesos, incluyendo el reclutamiento, la selección y la gestión de talentos.

2. **Evolución de los Asistentes Virtuales:** Los asistentes virtuales han evolucionado desde simples chatbots hasta sofisticadas herramientas de inteligencia artificial capaces de manejar tareas complejas. En el ámbito del reclutamiento, estos asistentes pueden realizar tareas como la filtración de currículums, la programación de entrevistas y la comunicación con los candidatos, mejorando así la eficiencia y efectividad del proceso.
3. **Necesidad de Eficiencia en el Reclutamiento:** El reclutamiento de personal calificado es crucial para las empresas de ambientación y decoración festiva. Un proceso de reclutamiento eficiente asegura que las empresas puedan identificar y atraer a los mejores talentos, manteniendo su competitividad y capacidad para ofrecer servicios de alta calidad.



## ----- Enfoque de la investigación

La metodología de investigación utilizada en esta investigación es de carácter cuantitativo, lo que implica la recopilación y el análisis de datos numéricos para obtener resultados determinados y estadísticamente correctos. Esto implicar identificar las diferentes estrategias empleadas.

La recopilación de datos se llevará a cabo mediante encuestas dirigidas a las empresas en San Salvador. Se utilizarán técnicas de muestreo por conveniencia para seleccionar una muestra representativa de empresas y consumidores en el municipio de San Salvador.

**Muestra representativa:** Es una pequeña cantidad, parte o subconjunto de un conjunto o entidad mayor de personas, y tiene las mismas propiedades que la población mayor de la que es representante.

**Importancia de la muestra representativa:** Las muestras representativas son conocidas por recoger resultados, conocimientos y observaciones en los que se puede confiar como representación de la población más amplia que se está estudiando. Por ello, el muestreo representativo suele ser el mejor método para los estudios de mercado.

**Demanda:** es la cantidad de personas que quieren comprar un producto o servicio. La demanda se representa gráficamente como una curva de demanda.

**Oferta:** Es la cantidad de bienes y servicios que cualquier oferente, ya sea una empresa, persona u organización, está dispuesto a vender a un precio concreto.



## **Sujetos y objeto de estudio.**

### **Unidades de análisis. Población y muestra.**

Con base al tema análisis de procesos para la gestión de reclutamiento de recursos humanos con datos aplicadas a empresas dedicadas en el municipio de San Salvador, el universo de la oferta está compuesto por todas las empresas en el municipio de San Salvador. Por otro lado, el universo de la demanda está compuesto por todas las personas interesadas en una oportunidad de empleo del municipio de San Salvador.

### **Oferta**

Para la determinación de la muestra en la oferta, se tomará a personas en el municipio de San Salvador que están laborando actualmente, otras que buscan una oportunidad diferente de empleo.

### **Demanda**

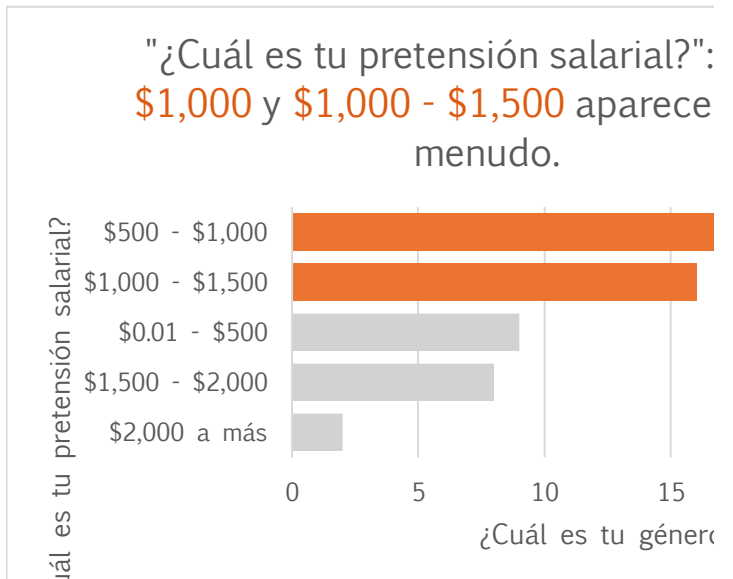
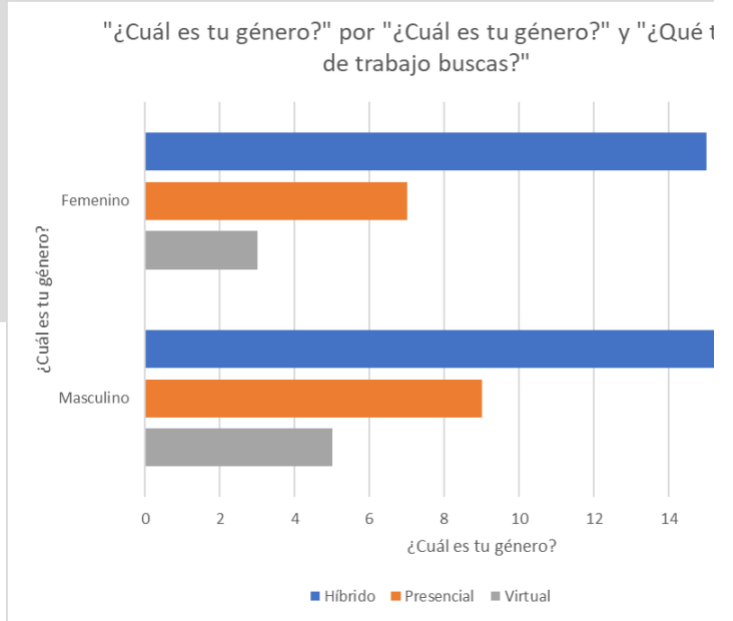
Para esta investigación se toma como muestra a 50 personas mayores de 18 años interesadas en un empleo en el municipio de San Salvador.

Según una proyección de la población para el año 2023 encontrada en la página oficial del Banco Central de Reserva, se tiene que las personas mayores de 18 son un total de: 269,947, por lo que es una población infinita. (Reserva, 2022)

## Unidad de análisis

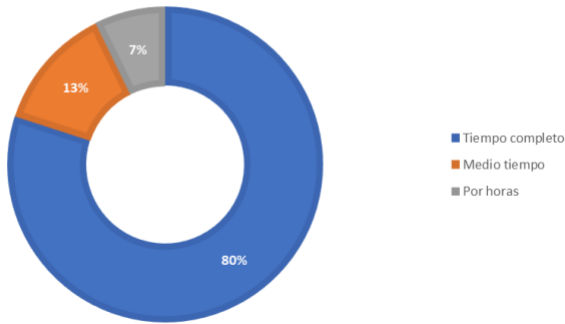
El 56,4 % de las personas encuestadas indicó que prefieren un trabajo híbrido, lo que indica que es más probable que al presentarles un trabajo presencial o virtual se detengan con el proceso de reclutamiento. Esto se puede deber a querer reducir gastos a la hora de querer trabajar. Todos los días hay bastante tráfico en El Salvador, lo cual ocasiona perder tiempo. Las personas que se transportan en bus en ocasiones les toca ir incómodos y les toca esperar por mucho tiempo a que pase un bus. De igual forma, los precios de la gasolina están en aumento.

Solo el 16.4% de las personas encuestadas indicó que su pretensión salarial es de \$0.01 a \$500. Esto indica que las personas están buscando empleos que ofrezcan un más de \$500 para sus salarios, lo cual indica que es probable que el 83.6% de las personas no continúen con el proceso de selección.



Lunes 27 de mayo de 2024

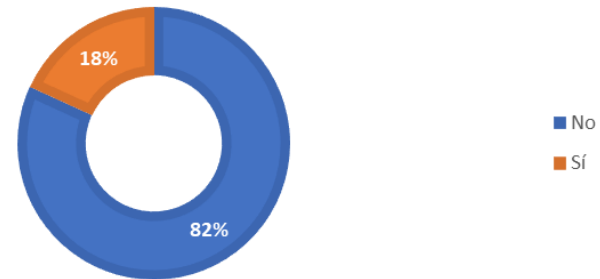
TIEMPO COMPLETO REPRESENTA LA MAYORÍA DE "¿BUSCAS UN EMPLEO TIEMPO COMPLETO, MEDIO TIEMPO O POR HORAS?".



En términos de contrato de trabajo, el 80 % busca un trabajo a tiempo completo, lo que hace entender que a la mayoría de las personas encuestadas no les interesa un trabajo de medio tiempo o horas. Es bien sabido que un trabajo completo paga mucho más que un trabajo a tiempo parcial. También se puede inferir que gran parte de los salvadoreños buscan invertir su tiempo trabajando que solo estar a parcialmente.

Se pregunto por la vivienda de los encuestados, un 82% de los participantes respondieron que la zona en que ellos viven no le afecta el traslado al trabajo. Se puede inferir el lugar en donde las personas viven no es un impedimento para elegir cualquier tipo de trabajo. Esto se puede deber a que las personas se encuentran en zonas estratégicas o céntricas que les permite llegar a cualquier lugar en poco tiempo o sin mayor dificultad. Es posible que exista una gran necesidad de conseguir un empleo, a tal punto, que no les interesa que hasta ahora les pueda quedar con tal de obtener un oficio que les permita llevar comida a la mesa.

NO REPRESENTA LA MAYORÍA DE "¿LA ZONA EN QUE RESIDES AFECTA TU TRASLADO AL TRABAJO?".

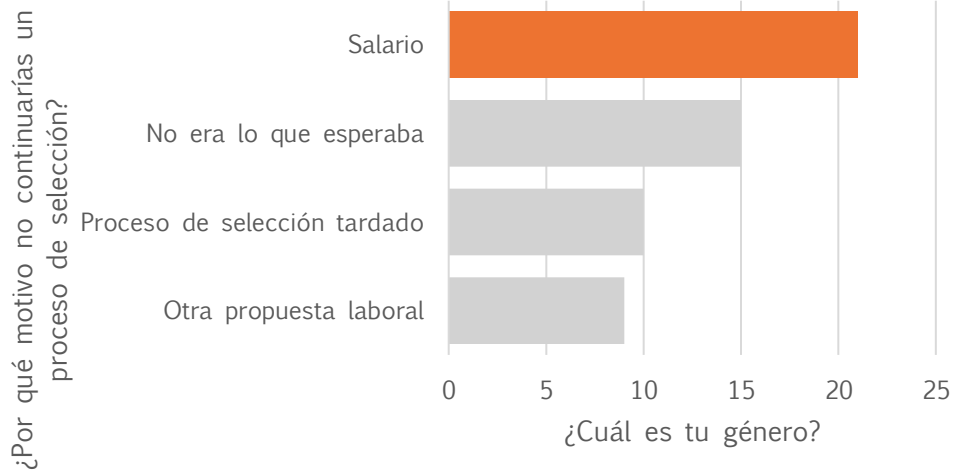


Respecto al proceso de selección, la opción más seleccionada es la del salario. Dándonos a entender que la mayoría de los salvadoreños se enfocan más en el dinero a la hora de buscar trabajo, confirmando que se busca satisfacer más las necesidades.

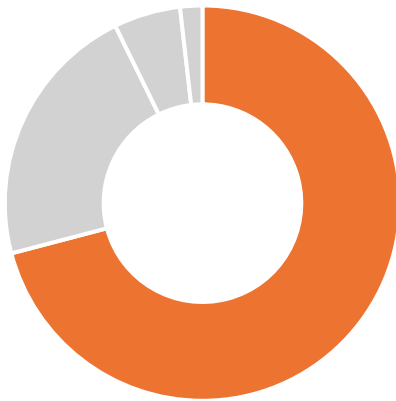
Como segunda opción con mayoría se tiene que el trabajo que estaba buscando no era lo que se esperaban. Se puede

inferir que puede haber una falta de información o comunicación de parte de los empleadores en el momento de especificar las características que se busca cumplir en el trabajo.

Para "¿Cuál es tu género?: Masculino", "¿Por qué motivo no continuarías un proceso de selección?": **Salario** aparece más a menudo.



**Sueldos** representa la mayoría de "¿Qué te motiva a buscar empleo en una empresa?".



Abordando el tema de la motivación de los encuestadores para buscar un empleo en las empresas, la principal causa es el salario. Lo que más los convence de salir a trabajar es el sueldo. Esto da a entender que la mayoría de los salvadoreños les interesa más cuanto ganaran que otras ventajas que pueda presentar una compañía como las prestaciones, el traslado accesible y/o el prestigio.

Lunes 27 de mayo de 2024

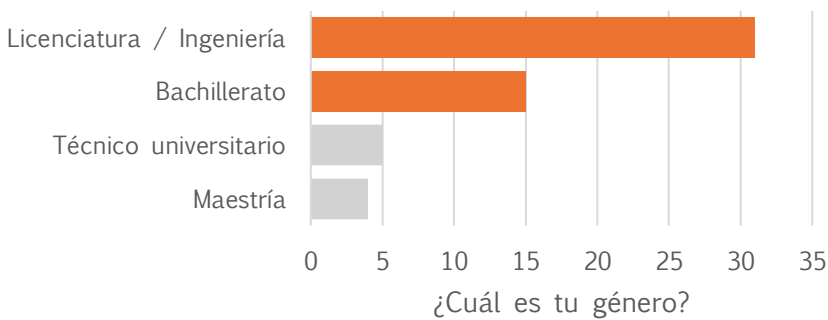
El 56.4% de las personas encuestadas indicaron que residen en San Salvador, siendo esta una de las ciudades más caro para vivir. El valor de las casas, rentas, alimentos, vestimenta, medicina son algunos factores que afectan los costos para vivir. Se observa que la pretensión salarial es más alta de parte de las personas que viven en esta zona. Esta oscila entre los 1,000 a 2,000 dólares, dando a entender que uno de sus enfoques en el momento de buscar trabajo es tener un buen salario.

San Salvador representa la mayoría de "¿En que zona resides?".



¿Cuál es tu nivel académico actualmente?

Para "¿Cuál es tu género?: Masculino",  
"¿Cuál es tu nivel académico actualmente?":  
**Licenciatura / Ingeniería y Bachillerato**  
aparecen más a menudo.



Evaluando el nivel académico de los encuestados se obtuvo que el 56.4% tienen una licenciatura o ingeniería, dando a entender que la gran mayoría ya tienen considerablemente un alto nivel de educación. Por tanto, ya saben que es lo que pueden realizar en un trabajo y que expectativas pueden esperar.

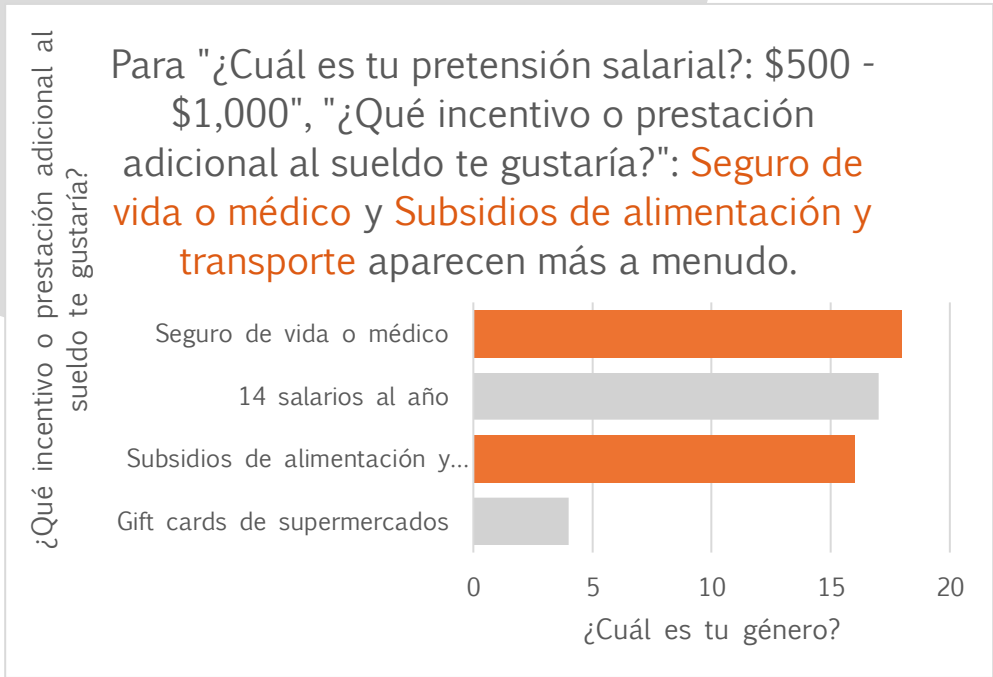
Otro gran porcentaje de los encuestados son bachilleres con un 27.3%. Se puede inferir que aún no

están del todo listos para el mundo laboral y/o que no poseen un gran conocimiento de lo que pueden esperar realizar o sacrificar al empezar un trabajo.

Respecto a un incentivo o prestación adicional al sueldo, el 32.7% contestó que prefieren un seguro médico, el 30.9% optan por 14 salarios al año, el 29.1% subsidios de alimentación y transporte y solo el 7.3% les gustaría gift cards de supermercados.

Que la mayoría opte por un seguro médico indica que los empleados valoran altamente la seguridad y estabilidad que da una cobertura médica adecuada. Esto podría reflejar preocupaciones sobre los costos de la atención médica y un

deseo de asegurarse contra posibles problemas de salud que puedan afectar tanto a ellos como a sus familias.





----- Procesamiento de la información

**1. Identificación de Necesidades y Perfil de Candidato:**

- Define claramente las necesidades de la empresa y el perfil del candidato ideal.
- Detalla las habilidades, experiencia y cualidades personales que buscas.

**2. Investigación y Mapeo de Talento:**

- Utiliza plataformas como identificar profesionales que encajan con el perfil deseado.
- Considera también referencias y redes de contactos internos y externos.

**3. Recepción y Filtrado de Candidaturas:**

- **Revisión de CV:** Filtra los currículums recibidos, seleccionando aquellos que mejor se ajusten al perfil definido.
- **Contacto Inicial:** Realiza un primer contacto telefónico o por correo electrónico para confirmar el interés y disponibilidad de los candidatos preseleccionados.

**4. Entrevistas y Evaluaciones:**

- **Entrevistas Iniciales:** Programa entrevistas iniciales para conocer a los candidatos y evaluar su encaje con la empresa.
- **Pruebas Técnicas y Psicométricas:** Aplica pruebas específicas para evaluar las competencias técnicas y habilidades psicológicas relevantes para el puesto.
- **Entrevistas en Profundidad:** Realiza entrevistas más detalladas con los candidatos finalistas, involucrando a miembros clave del equipo o del área solicitante.

## 5. Selección Final y Oferta de Empleo:

- **Evaluación Comparativa:** Comparte y discute los resultados de las entrevistas y pruebas con el equipo de selección.
- **Decisión Final:** Selecciona al candidato que mejor cumpla con los requisitos del puesto y tenga mayor potencial de éxito en la empresa.
- **Oferta de Empleo:** Redacta y presenta una oferta formal de empleo, incluyendo salario, beneficios y condiciones laborales.

## 6. Entrega de documentación.

- Entregan documentos para legalmente ser parte de la empresa.

---

## ----- Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

A través de la monografía se ha examinado la necesidad de un manual de uso del asistente virtual para la gestión de reclutamiento de recursos humanos en empresas de San Salvador. El análisis cuantitativo realizado ha proporcionado datos precisos y significativos sobre cómo esta herramienta puede optimizar el proceso de reclutamiento, mejorando la eficiencia y efectividad en la búsqueda de candidatos, programación de entrevistas y seguimiento de candidaturas.

Los resultados de este estudio indican que el uso del asistente virtual, apoyado por un manual detallado, no solo facilita la gestión del reclutamiento, sino que también contribuye a que las empresas identifiquen y seleccionen mejor a los candidatos calificados. Esta mejora en el proceso de reclutamiento es crucial para que las empresas mantengan su competitividad y logren sus objetivos organizacionales.

Además, la investigación ha revelado que las empresas que implementan las estrategias recomendadas en el manual pueden beneficiarse significativamente. Estas estrategias, basadas en mejores prácticas y consejos prácticos, permiten maximizar el potencial del asistente virtual, resultando en una mayor eficiencia operativa y una gestión de recursos humanos más efectiva.

Para concluir, la investigación confirma que un manual bien estructurado para el uso de asistentes virtuales en la gestión de reclutamiento es una herramienta poderosa para las empresas. No solo simplifica y mejora el proceso de reclutamiento, sino que también proporciona una ventaja competitiva significativa en un mercado cada vez más exigente. Este hallazgo subraya la importancia de la innovación y la tecnología en la gestión de recursos humanos moderna.



## Recomendaciones

- **Mejora en la Recolección y Gestión de Datos, Centralización de Datos:** Creando una base de datos centralizada para almacenar toda la información de los candidatos, asegurando la integridad y accesibilidad de los datos. También Establecer procedimientos para asegurar la precisión y la actualización regular de los datos recolectado
- **Optimización de Procesos, Estandarización de Procesos:** Estandarizar los procesos de reclutamiento para asegurar consistencia y equidad en la evaluación de los candidatos. Se tendría que Implementar un sistema de feedback continuo para identificar y corregir ineficiencias en los procesos de reclutamiento.
- **Formación y Capacitación en Uso de Herramientas:** Proveer formación continua al personal de recursos humanos sobre el uso de herramientas y tecnologías de análisis de datos. Fomentar el desarrollo de habilidades analíticas entre los profesionales de recursos humanos para interpretar y utilizar los datos de manera efectiva
- **Seguridad y Privacidad de Datos: Cumplimiento de Normativas:** Asegurarse de que todos los procesos de recolección y manejo de datos cumplan con las normativas legales y éticas de privacidad y protección de datos. Implementar protocolos de seguridad robustos para proteger la información sensible de los candidatos.