

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD

Carrera de Psicología

**“OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE
RECLUTAMIENTO EN LA ETAPA DE PREFILTRADO A
TRAVÉS DE UNA ATS EN LA EMPRESA RCS CAPITAL
HUMANO LIMA - PERÚ”**

Trabajo de suficiencia profesional para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autor:

JANETH DEL ROCIO SABOYA DEL AGUILA

Asesor:

Mg. Tania Lip Marín de Salazar

<https://orcid.org/0000-0001-7439-1495>

Lima - Perú

2025

Informe de Similitud



Página 2 of 53 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trn:oid::1:3212286467




8% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Top Sources

- 8%  Internet sources
- 1%  Publications
- 2%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Dedicatoria

El presente trabajo, va dedicado a mi madre Janeth del Águila, el camino es largo mamá, pero finalmente lo estamos logrando. ¡Te amo!

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por brindarme salud para poder lograr una de las tantas metas que me propuse en la vida.

Agradezco también a mi asesora Tania Lip Marín, por su orientación y apoyo para lograr el presente Trabajo de Suficiencia Profesional.

Tabla de contenidos

Informe de Similitud.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice de tablas	vi
Índice de Figuras	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	viii
EXECUTIVE SUMMARY	ix
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	7
CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA	17
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	25
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Ranking de clientes atendidos por RCS Capital Humano en el 2024	17
Tabla 2 Optimización del Tiempo en Selección con Filtro Automático	32

Índice de Figuras

Figura 1 Historia de RCS Capital Humano	3
Figura 2 Organigrama.....	532
Figura 3 Evolución del Reclutamiento y Selección	817
Figura 4 Pasos del Proceso de Reclutamiento de Personal	932
Figura 5 Etapas del Proceso de Selección de Personal.....	10
Figura 6 Comparativa de Procesos de Selección.....	14
Figura 7 Ubicación del Puesto según Organigrama	19
Figura 8 Creación del Requerimiento en la plataforma PandaPe.....	24
Figura 9 Publicación de la Vacante	25
Figura 10 Panel de Candidatos en PandaPé	25
Figura 11 Dashboard General.....	26
Figura 12 Creación del Requerimiento a través de AbrilHR	29
Figura 13 Asignación de Preguntas Filtro	30
Figura 14 Publicación de vacante en bolsas de trabajo	31
Figura 15 Descarte por Filtro Curricular	32
Figura 16 Gant Central	33

RESUMEN EJECUTIVO

El presente Trabajo de Suficiencia Profesional (TSP), analiza el impacto de la transformación digital en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, resaltando la implementación de tecnologías innovadoras que mejoran la eficiencia en la captación de talento. Este trabajo se justifica por la necesidad de agilizar y automatizar los procesos de reclutamiento y selección. Además, detalla cómo la digitalización ha cambiado la gestión del talento, brindando a los psicólogos organizacionales y reclutadores la posibilidad de emplear sistemas de seguimiento de candidatos (ATS) e inteligencia artificial para agilizar tareas, disminuir los tiempos de contratación y optimizar la experiencia de los postulantes.

La metodología aplicada consistió en un método descriptivo, el cual se da con la llegada del requerimiento de personal, seguido del levantamiento de perfil y finalmente, la revisión de estándar, esto permitió la implementación de la ATS, ya todo proceso de selección inicia desde la llegada del requerimiento del personal. Además, se revisaron artículos científicos, informes empresariales y trabajos de suficiencia profesional, sobre el uso de tecnologías en los procesos de selección.

Como resultado, se logró una significativa reducción en el tiempo prefiltrado, permitiendo a los profesionales de psicología organizacional. Dedicar más tiempo al reclutamiento y selección con mejores perfiles. Además, la herramienta mejoró el proceso de selección mostrando que la automatización es una estrategia clave para el cierre de puestos en menor tiempo.

PALABRAS CLAVE: Prefiltrado, selección de personal, inteligencia artificial, optimización, reclutamiento.

EXECUTIVE SUMMARY

This Professional Sufficiency Work (PSW) analyzes the impact of digital transformation on recruitment and selection procedures, highlighting the implementation of innovative technologies that enhance efficiency in talent acquisition. This study is justified by the need to streamline and automate recruitment and selection processes. Furthermore, it details how digitalization has changed talent management, providing organizational psychologists and recruiters with the ability to use applicant tracking systems (ATS) and artificial intelligence to streamline tasks, reduce hiring times, and optimize the candidate experience.

The applied methodology consisted of a descriptive method, beginning with the receipt of personnel requirements, followed by profile development, and finally, the review of standards. This approach enabled the implementation of ATS, as every selection process starts with the arrival of personnel requirements. Additionally, scientific articles, business reports, and professional sufficiency studies on the use of technology in selection processes were reviewed.

As a result, there was a significant reduction in pre-filtering time, allowing organizational psychology professionals to dedicate more time to recruitment and selection with better-qualified candidates. Moreover, the tool improved the selection process, demonstrating that automation is a key strategy for filling positions in less time.

KEYWORDS: Pre-screening, personnel selection, artificial intelligence, optimization, recruitment.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La transformación digital ha optimizado los procesos de reclutamiento y selección mediante herramientas tecnológicas avanzadas, permitiendo a los psicólogos organizacionales y reclutadores mejorar la eficiencia en la atracción de talento. El uso de sistemas de seguimiento de candidatos (ATS) y la inteligencia artificial ha facilitado la automatización de tareas, reduciendo los tiempos de contratación y mejorando la experiencia del postulante. A través de plataformas digitales, es posible identificar talento en diversas áreas, asegurando procesos de selección más eficientes y objetivos, lo que fortalece la competitividad empresarial en un entorno dinámico.

Pese a estos avances, el reclutador sigue desempeñando un rol clave en la identificación, evaluación y selección del talento idóneo. En el contexto del presente Trabajo de Suficiencia Profesional (TSP), se identificó la necesidad de implementar un sistema ágil para automatizar la etapa de prefiltrado de candidatos. Esta automatización, mediante fuentes integradoras de datos, optimiza el análisis curricular, reduciendo el tiempo requerido en procesos manuales debido al alto volumen de postulaciones.

Este documento desarrolla la implementación de esta solución a través de cinco capítulos. El primero contextualiza el entorno donde se llevó a cabo la actividad profesional. El segundo expone el marco conceptual y científico que sustenta el estudio. En el tercero, se detalla la actividad realizada, abordando la estructura organizacional, los objetivos, la metodología aplicada, los procedimientos seguidos y los resultados obtenidos. El cuarto capítulo presenta las conclusiones derivadas del estudio y, finalmente, el quinto expone recomendaciones a partir de los hallazgos del proyecto.

1.1. Información del lugar donde se desarrolló la actividad

1.1.1. Reseña histórica

RCS Capital Humano es una de las primeras empresas de consultoría tecnológica en el Perú que brinda servicios de reclutamiento y selección. Fue fundada en el año 2015, teniendo como primeros clientes a las empresas; Mota – Engil, Celima – Trébol y Gurú, de las cuales Celima-Trébol se ha mantenido a lo largo de estos casi 10 años.

La primera oficina estuvo ubicada inicialmente en C.C El Polo, Surco con un espacio de 15 mt² y operó hasta el año 2018, ya que posteriormente, y debido a su crecimiento organizacional se mudó a Av. Rivera Navarrete 788. 5° piso – San Isidro, la cual funcionó hasta el año 2020 de forma 100% presencial, ya que con la llegada de la pandemia se dio inicio al trabajo remoto. Actualmente, RCS Capital Humano maneja sus operaciones a un 95% virtual, a excepción de tres festividades anuales; kick off, aniversario de la empresa y navidad.

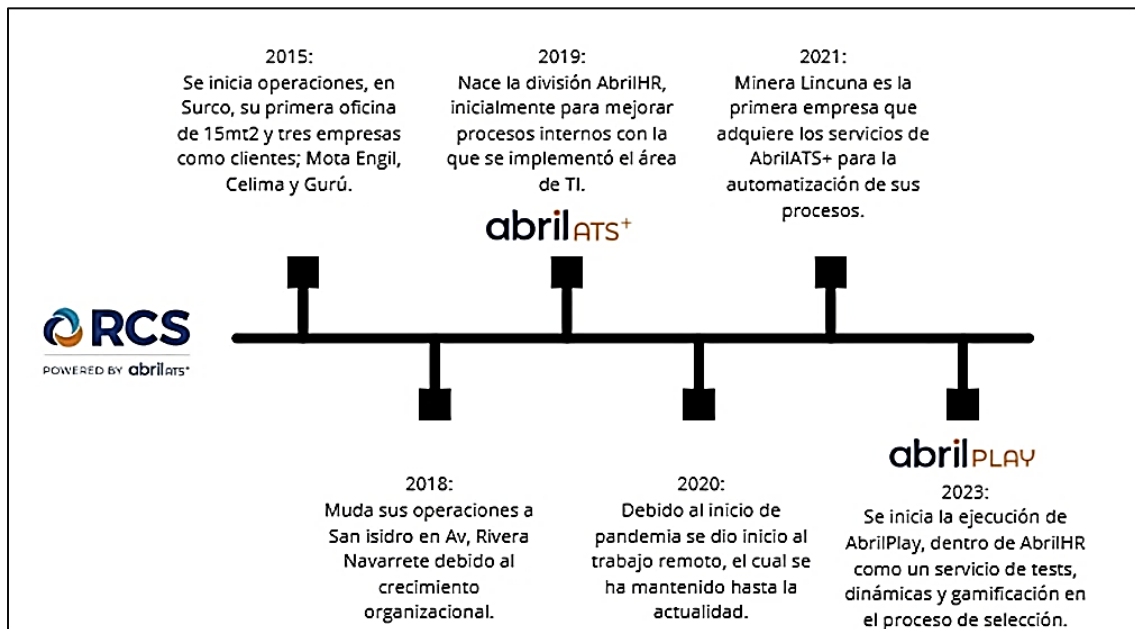
Entre las fundadoras y quienes además aún se mantienen laborando dentro de la empresa, se encuentra Leslie La Madrid (jefe de Producto RPO y Tradicional), se encarga de gestionar mejoras de proceso dentro de la organización, así como de los servicio RPO, Stefany Serrano (Comercial), mantiene relación directa con los clientes para promoción del servicio y cierre de venta, y Sussy Dediós (Team Leader de Operaciones), supervisa la funciones de las consultoras a su cargo, además de dar seguimiento a las necesidades del cliente en relación a los procesos solicitados.

Desde el inicio hasta la fecha, RCS Capital Humano ha atendido 190 empresas de diferentes sectores, entre los cuales se encuentran; industrial, minería, farmacéutica, automotriz, educativo, aeroportuarios, entre otros. Debido a la variedad y el número de sectores atendidos, nace la división

de AbrilHR, la cual inició en el año 2019, inicialmente para mejorar procesos internos y posteriormente, para que las empresas puedan adquirirla como una solución tecnológica en el área de recursos humanos. Por lo que, actualmente existen dos divisiones, RCS (operaciones) y AbrilHR (ATS).

Figura 1

Historia de RCS Capital Humano



Fuente: Elaboración Propia.

Actualmente, como parte de la innovación constante, la empresa se encuentra trabajando en el proceso de implementación de dos servicios más dentro de la plataforma AbrilHR, los cuales son; AbrilJobs que es una bolsa de trabajo institucional y AbrilExp enfocada en brindar experiencia al cliente, ambas serán lanzadas en el presente año. Por otro lado, se proyecta que para

el año 2026, se lanzarán dos servicios más, los cuales serán: AbrilOBD una plataforma de onboarding y AbrilP&T la cual funcionará como una plataforma de gestión de desempeño

1.1.2. Servicios que brinda

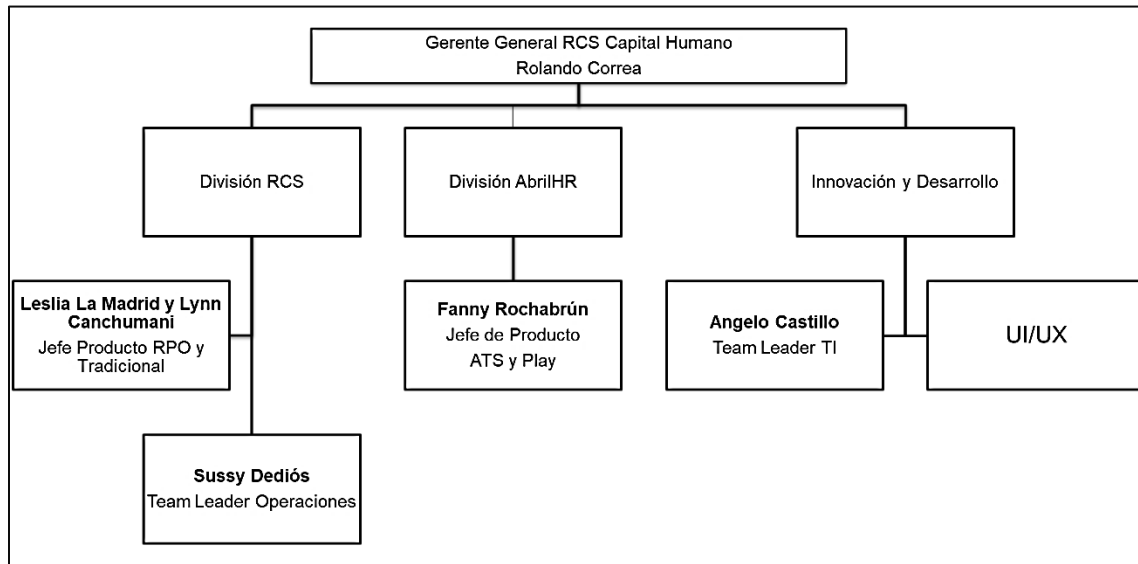
RCS Capital Humano ofrece servicios tecnológicos diseñados para adaptarse a las nuevas tendencias, sin dejar de lado el aspecto humano, contando con un equipo versátil, que logra fusionar la psicología en cuestión de trato con el cliente y candidato. Al mismo tiempo, se apoya en soluciones tecnológicas avanzadas para innovar y responder de manera eficiente a cualquier problema o necesidad que surja en el ámbito de los recursos humanos. Gracias a este enfoque dual, RCS Capital Humano ha logrado desarrollar herramientas y metodologías que optimizan los procesos de selección, evaluación y capacitación. Por este motivo, la empresa cuenta con dos divisiones que operan en conjunto de manera correlacionada.

La empresa se caracteriza por su firme compromiso con la excelencia y su enfoque centrado en el cliente, principios fundamentales en su filosofía corporativa. Este compromiso se sustenta en un equipo de profesionales altamente cualificados, detallistas y dedicados a alcanzar los más altos estándares en cada una de sus responsabilidades. Gracias a su sólida formación y experiencia en sus respectivas áreas, los colaboradores desempeñan sus funciones con eficacia y precisión. Su profesionalismo y entrega no solo permiten que la empresa cumpla con los requisitos más exigentes, sino que también refuerzan la relación con sus clientes, fomentando la confianza y la lealtad a largo plazo.

Su estructura orgánica se encuentra detallada en la Figura 2.

Figura 2

Organigrama



Fuente: Elaboración Propia.

1.1.3. Periodo de duración de la actividad

Las labores especificadas en este TSP las llevo desempeñando desde septiembre del 2024.

1.1.4. Finalidad y objetivos de la entidad

Salas, R. (2025) nos detalla durante el Kick Off anual, que en RCS Capital Humano E.I.R.L. el propósito principal de la empresa es trascender, con nuestra gente, nuestros postulantes, nuestra comunidad, nuestros aliados y nuestros clientes.

RCS Capital Humano E.I.R.L. (2019) nos detalla que su misión es brindar servicios de selección, tecnología y outsourcing con el mejor equipo humano. Como anteriormente se comentó,

la organización cuenta con una estrategia tecnológica que está dirigida a mejorar procesos de los clientes.

Adicionalmente, RCS Capital Humano E.I.R.L. (2019) menciona que su visión es ser reconocidos por su versatilidad tecnológica y orientación al cliente. Un ejemplo claro podría ser que, en la actualidad la organización actualmente trabaja con cuatro clientes que utilizan la plataforma AbrilHR.

1.1.5. Razón o denominación social

RCS Capital Humano S.A.

1.1.6. Dirección postal

El domicilio fiscal de la empresa se encuentra en Jr. Puquina Nro. 115 Cal. Urb Maranga
Et. Uno Lima – Lima – San Miguel

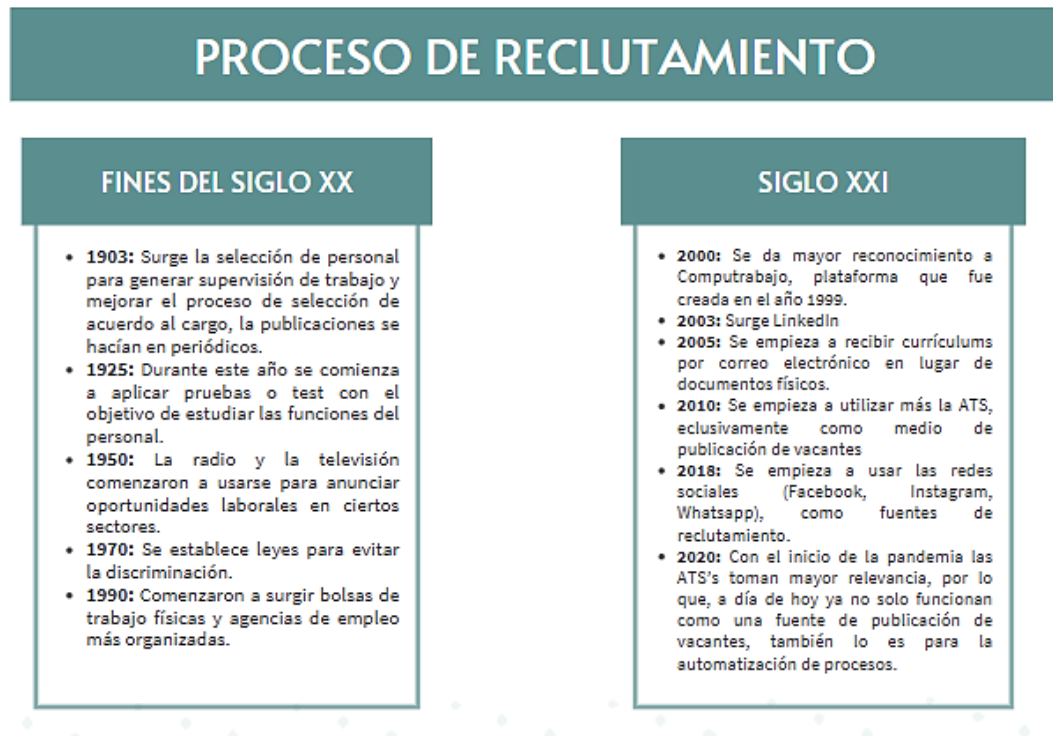
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Según (2018) en su artículo “La importancia del tiempo y el conocimiento en reclutamiento” nos dice que, en los últimos diez años, la innovación y el acceso inmediato a la información han transformado el mercado laboral, acelerando la toma de decisiones tanto de empresas como de candidatos. Las personas tienen acceso a ofertas laborales y datos empresariales en tiempo real, lo que ha reducido el tiempo de permanencia en un empleo y fomentado la búsqueda constante de nuevas oportunidades.

De igual manera, para lograr un proceso de reclutamiento exitoso, resulta imprescindible no solo comprender las dinámicas actuales del mercado laboral, sino también ser capaz de adaptarse a ellas y convertir los cambios que surgen en oportunidades que beneficien tanto a la organización como a los potenciales empleados. Conocer a fondo las particularidades del mercado, las tendencias generacionales que marcan el comportamiento y las preferencias de los candidatos, así como identificar los canales de comunicación más efectivos, se convierte en un aspecto clave para aumentar las probabilidades de atraer y encontrar al candidato ideal que se ajuste a las necesidades específicas de la empresa.

Figura 3

Evolución del Reclutamiento y Selección



Fuente: Elaboración Propia.

Nota. Comparativo sobre los avances y diferencias que existen en el proceso de reclutamiento y selección, según año.

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. Reclutamiento

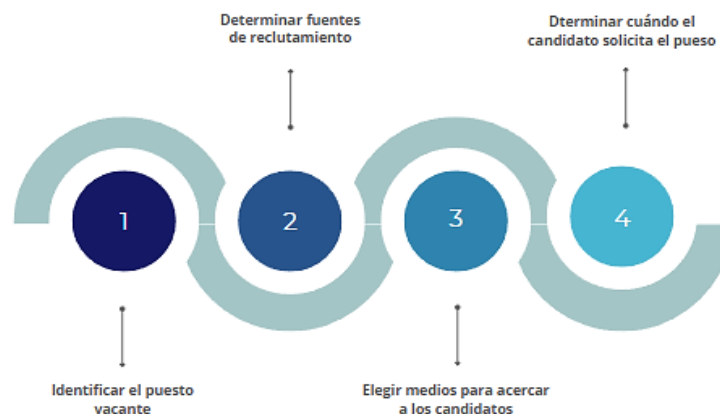
Salinas y Malpartida (2020) estudiaron el reclutamiento en empresas latinoamericanas en el último decenio. Los autores concluyeron que la ineficiencia en este proceso en la mayoría de las empresas pequeñas y medianas de Latinoamérica se debe a una estructura organizacional inadecuada y a la falta de acceso a herramientas tecnológicas. Este estudio fue elegido porque detalla las principales causales de la ineficiencia del proceso. suficiente de postulantes que

garanticen un adecuado proceso de selección y proporcionen el talento necesario para el funcionamiento organizacional. Este proceso requiere una planificación estructurada en tres fases: identificar las necesidades de la empresa, analizar la oferta del mercado de recursos humanos y seleccionar las estrategias de reclutamiento más adecuadas.

La selección y el reclutamiento son procedimientos orientados a identificar y escoger a los individuos idóneos para desempeñarse en una empresa, con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos por el área de Recursos Humanos. En este sentido, el reclutamiento implica el uso de diversas estrategias y métodos destinados a captar candidatos calificados y aptos para ocupar posiciones disponibles en la organización. Cabe señalar que este proceso puede diferir según las características de cada empresa y el tipo de puesto que se necesita cubrir. (Martínez y Vargas, 2019).

Figura 4

Pasos del Proceso de Reclutamiento de Personal



Fuente: Elaboración Propia.

Para comenzar el proceso, el reclutador identifica las vacantes actuales o futuras y considera los análisis de puestos. El reclutamiento, además, funciona como un sistema de

información que proporciona datos sobre el conocimiento, habilidades y experiencia de los candidatos, lo que facilita la toma de decisiones estratégicas (Werther y Davis, 2008).

2.1.2. Selección de Personal

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la selección de personal es un proceso llevado a cabo por el área de Recursos Humanos dentro de una empresa, con el objetivo de contratar a los candidatos más adecuados para ocupar cargos específicos, los cuales deben cumplir con los requisitos establecidos para satisfacer las necesidades organizacionales.

Figura 5

Etapas del Proceso de Selección de Personal



Fuente: Elaboración Propia.

El proceso de selección, generalmente, se compone de las etapas que muestra la ilustración.

A continuación, se detalla cada una:

- a. **Preselección:** En el proceso de selección, se revisan las candidaturas para determinar si los postulantes cumplen con los requisitos exigidos por la empresa. Aquellos considerados imprescindibles son criterios de exclusión inmediata para quienes no los

- cumplan, mientras que los requisitos deseables se evalúan mediante un sistema de baremación. Finalmente, las hojas de vida se analizan y califican conforme a este sistema, permitiendo una selección más objetiva y estructurada de los candidatos.
- b. **Realización de pruebas:** El objetivo de esta etapa es evaluar a los candidatos en diferentes aspectos, dependiendo del puesto y la entidad que realiza la selección. Las pruebas pueden incluir evaluaciones de conocimientos, ejercicios prácticos, casos de negocio, pruebas psicotécnicas y dinámicas de grupo, entre otras.
 - c. **Entrevista:** La entrevista es una de las herramientas más utilizadas en la selección de personal, ya que brinda información clave sobre los candidatos. En ella, el aspirante preseleccionado se presenta personalmente y responde preguntas que complementan su hoja de vida, permitiendo evaluar sus conocimientos, habilidades, experiencia y aptitudes.
 - d. **Selección del candidato:** Para informar a un candidato que ha sido seleccionado, las empresas pueden enviar una carta de oferta laboral por correo o comunicarse vía telefónica.
 - e. **Contratación:** En esta etapa, se le solicita al candidato la entrega de documentos personales para formalizar su ingreso a la empresa. Posteriormente, su incorporación se realiza según los plazos y condiciones establecidos en el contrato.

2.1.3. La Inteligencia Artificial

Kaplan y Haenlein (2019) describen la inteligencia artificial como la habilidad de los sistemas para analizar información del entorno y cumplir objetivos determinados a través de una

adaptación dinámica. Esta tecnología ha emergido como resultado de múltiples avances digitales que han puesto en cuestión los métodos tradicionales en la gestión del talento humano, siendo la IA una herramienta que amplía aún más las posibilidades en este ámbito.

Antes de la pandemia de COVID-19, la digitalización y automatización ya estaban transformando los procesos de selección de personal, especialmente en el sector digital, que lideraba esta innovación. Sin embargo, la crisis sanitaria aceleró significativamente la adopción de tecnologías digitales en todos los sectores, impulsando a las empresas a modernizar sus procesos para adaptarse a la nueva realidad.

La Inteligencia Artificial ha sido utilizada en gran medida para el diseño de sistemas que optimizan el proceso de selección de personal. Su aplicación abarca desde herramientas para analizar grandes volúmenes de datos y encontrar talento en empresas de alta tecnología, hasta sistemas automatizados que filtran hojas de vida para identificar a los candidatos más adecuados para un determinado puesto (Benítez, 2018).

Según (Jumbo, 2019) Las tres áreas donde la inteligencia artificial tiene un papel importante son las siguientes:

- **Selección y contratación más equitativas:** Facilita un proceso de selección más justo, permitiendo que los equipos de contratación se centren en la interacción humana y ofrezcan una experiencia más personalizada tanto a los postulantes como a los clientes.
- **Elección del candidato adecuado:** Contribuye a minimizar las diferencias culturales entre la empresa y el aspirante. Sin embargo, ciertos aspectos subjetivos como el sentido del humor o habilidades difíciles de medir aún requieren la intervención de un evaluador humano.

- **Análisis de tendencias y patrones:** La inteligencia artificial ayuda a prever factores como la rotación de empleados, determinando los momentos clave para reforzar el reclutamiento. Además, desempeña un papel fundamental en la retención del talento, impulsando el crecimiento y desarrollo de los trabajadores.

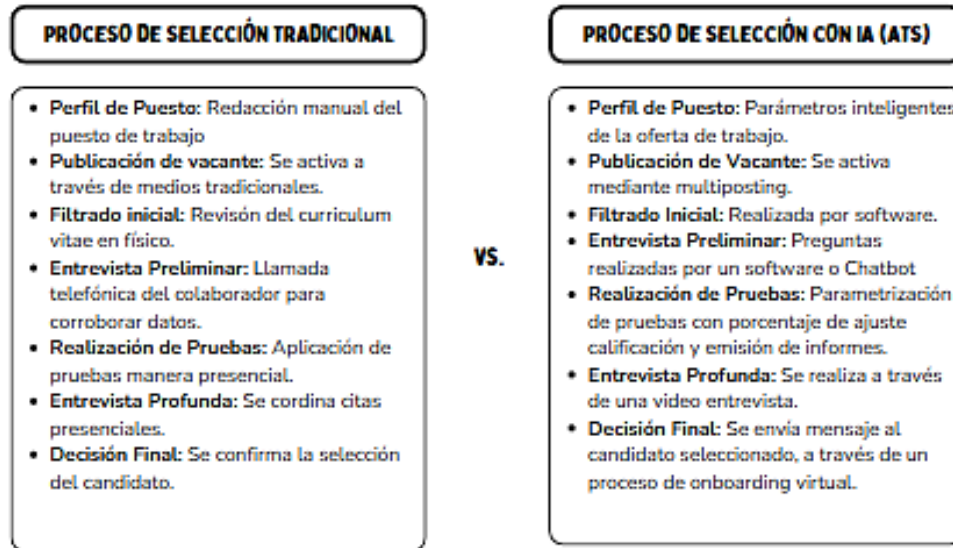
2.1.4. La Inteligencia Artificial aplicada a los procesos de reclutamiento y selección

En el ámbito empresarial, la inteligencia artificial puede aplicarse en el entorno laboral mediante distintos tipos de tecnología adaptados a los procesos específicos de cada área o departamento. Según lo señalado por Phoebe Moore, esta integración permite optimizar y mejorar la eficiencia en la gestión organizacional (Granados, 2022).

(Granados, 2022) Nos comenta también, que la inteligencia usada puede ser de tipo predictivo, prescriptivo o descriptivo al aplicarse en plataformas basadas en inteligencia artificial, las cuales son de gran utilidad en tareas relacionadas con la gestión de recursos humanos, el monitoreo del desempeño y la microgestión. Además, puede incorporar inteligencia afectiva para el análisis del capital humano o incluso inteligencia asistencial o colaborativa.

Figura 6

Comparativa de Procesos de Selección



Fuente: Elaboración Propia

Nota. Se muestra el flujo del proceso de selección diferenciado entre lo tradicional y lo automático.

- a. **Definición del perfil del puesto:** El proceso comienza con la elaboración de la oferta de empleo, en la que se establecen los requisitos esenciales para el cargo, como formación académica, experiencia, conocimientos y habilidades necesarias.
- b. **Divulgación de la vacante:** La oferta laboral se difunde a través de diversos medios, como portales de empleo y redes sociales. La responsabilidad de su publicación recae en el reclutador, quien selecciona los canales más apropiados para alcanzar a los candidatos adecuados.
- c. **Revisión y selección de currículums:** Se lleva a cabo un análisis minucioso de los currículums recibidos, con el propósito de identificar aquellos que cumplen con los criterios mínimos del puesto. Debido al alto volumen de postulaciones y a que

muchos candidatos no reúnen los requisitos, este proceso suele requerir varias jornadas de evaluación. Aunque lo ideal sería proporcionar retroalimentación a los aspirantes no seleccionados, esto no siempre es posible debido a la carga laboral del reclutador.

- d. **Contacto inicial con los candidatos:** Se realiza una primera comunicación con los postulantes preseleccionados para validar su información y verificar que cumplen con los requisitos esenciales. Esta fase se lleva a cabo mediante preguntas filtradas en una llamada telefónica, requiriendo una coordinación efectiva con los candidatos.
- e. **Evaluaciones de conocimientos y psicométricas:** Las pruebas pueden realizarse en línea o de forma presencial, dependiendo de la logística y necesidades de la empresa. En caso de evaluaciones digitales, el reclutador es el encargado de enviarlas por correo, mientras que las presenciales requieren la disponibilidad de un espacio adecuado y la planificación con los aspirantes.
- f. **Entrevista final y elección del candidato:** En la última fase, se programan entrevistas con los postulantes más calificados, asegurando un entorno adecuado para su realización. Tras evaluar las respuestas y el desempeño de los candidatos, el reclutador selecciona a la persona más idónea para ocupar el puesto.

2.2. Alcances y limitaciones de la alternativa elegida

a. Alcances

La alternativa de solución planteada en el presente TSP tuvo un impacto positivo en los procesos de reclutamiento y selección, ya que, actualmente se tienen registros más ordenados sobre la información de los postulantes y principalmente ayudó a mejorar el tiempo usado en cada uno de los procesos.

La alternativa desarrollada es aplicable a los profesionales del área de Recursos Humanos, específicamente en selección de personal en los distintos rubros que pudieran existir dentro del mercado.

b. Limitaciones

Algunas de las limitaciones que surgieron al realizar el presente proyecto, fueron las siguientes:

- Dado que se incorporaron nuevas funciones, el proceso de adaptación requirió más tiempo del previsto. El objetivo era comprender el producto en su totalidad para brindar un soporte eficiente al cliente en su uso.
- Vulnerabilidad del sistema.
- Dado que se trata de un producto nuevo, es fundamental brindar tiempo y acompañamiento para que el cliente adquiera confianza en su uso.

CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

3.1. Actividad profesional desempeñada

RCS Capital Humano, brinda principalmente servicios de RRHH y tecnología, como se mencionó en el capítulo uno del presente trabajo. En la actualidad, cuenta con clientes de diversos rubros empresariales, los cuales se mencionan en la tabla 1:

Tabla 1

Ranking de clientes atendidos por RCS Capital Humano en el 2024

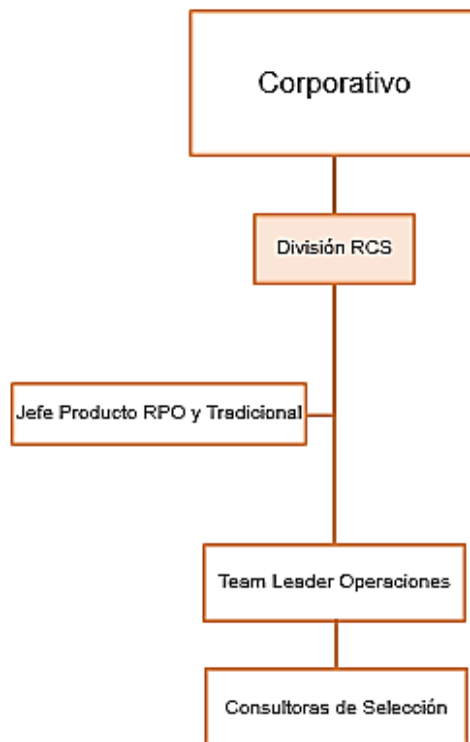
Razón Social de las Empresas	Objeto Social de Principales Empresas
VyV	Empresa constructora, encargada de desarrollar proyectos con altos estándares de calidad.
Compañía Minera Lincuna	Empresa dedicada a la exploración, explotación, tratamiento y comercialización de minerales metálicos.
Yanbal	Empresa dedicada a la elaboración de productos de belleza.
MASA Equipos Industriales	Especializada en la distribución de equipos industriales, distribuidor exclusivo de Toyota Material Handling
Grupo Pana	Empresa dedicada a la venta de autos.
Tupemesa	Empresa dedicada a la elaboración de artículos de acero.
Mitsui	Concesionario y centro especializado en autos, camiones y camionetas HINO.
Celima – Trébol	Empresa dedicada a la venta de cerámicos.
Cassinelli	Empresa dedicada la venta de materiales para acabados del hogar.

Fuente: Basado en la elaboración de RCS Capital Humano

En septiembre de 2024, me incorporé a una empresa especializada en servicios de Recursos Humanos como consultora, brindando asesoría a empresas del sector industrial. A partir de noviembre del mismo año, amplí mis funciones al sector minero, inicialmente gestionando una contrata y, en la actualidad, supervisando dos: Kusimayu y Summit. En la figura 5 se muestra la estructura organizativa en la que vengo desempeñando las actividades correspondientes a mi experiencia profesional.

Figura 7

Ubicación del Puesto



Fuente: Basado en la elaboración de RCS Capital Humano

De acuerdo con lo mencionado inicialmente el cargo desempeñado fue de consultora, quien es responsable de brindar servicio de reclutamiento y selección al cliente externo, y en el caso de minería, se trabaja en conjunto con el área administrativa, quienes se encargan de hacer efectivo el ingreso para la etapa de onboarding.

Se detallan a continuación las funciones desempeñadas: detallar nuevas funciones.

- Análisis del descriptivo de puesto.
- Publicación y difusión de la vacante solicitada.
- Gestionar las postulaciones recibidas, así como la revisión de los curriculum de los candidatos y recopilar a quienes estén acorde con los requisitos.
- Contactar a los candidatos.
- Coordinar entrevistas personales y/o virtuales con el área de operaciones: mantenimiento, medio ambiente, obras civiles, servicios generales y relaciones comunitarias.
- Solicitar evaluaciones médicas.
- Envío de cambio de guardia.
- Solicitud de carta oferta.
- Solicitud de SCTR.
- Envío de contratos para nuevos ingresos.
- Trámite documentario, tanto físico como virtual.

3.2. Metodología y procedimientos

3.2.1. Técnicas e Instrumentos

En el presente TSP las técnicas e instrumentos que se emplearon fueron:

- **Requerimiento de personal:** Es un documento en el que se solicita personal para contratación, ya sea como puesto nuevo, incremento o reemplazo.
- **Levantamiento de perfil:** Es una técnica que define las características de una persona que se desea contratar para un puesto de trabajo
- **Revisión de estándar:** Es un procedimiento en el cual se evalúa la cantidad de nuevos requerimientos de personal y vacantes cerradas, esto se puede dar de manera semanal o mensual. según vacantes solicitadas.

3.2.2. Procedimientos utilizados en el tratamiento del problema o caso

Para el desarrollo del TSP, se identificó como problema principal la etapa de prefiltrado, una fase clave en el proceso de reclutamiento y selección. Una filtración inadecuada de currículums puede generar la necesidad de repetir el procedimiento desde el inicio, lo que prolonga significativamente el proceso de selección.

Además, el proceso de prefiltrado requiere un tiempo significativo dentro del proceso de selección de personal, lo que retrasa la identificación de currículums y, en consecuencia, demora la programación de entrevistas, ya sean telefónicas, virtuales o presenciales.

3.3. Objetivos de la intervención

3.3.1. Objetivo General

Optimizar el proceso de reclutamiento en la etapa de prefiltrado mediante la implementación de un Sistema de Seguimiento de Candidatos (ATS) en la empresa RCS Capital Humano, en Lima - Perú, con el fin de mejorar la eficiencia, reducir los tiempos de selección y garantizar una mejor gestión.

3.3.2. Objetivos Específicos

- Mejorar la precisión en la selección de candidatos mediante el cumplimiento efectivo del perfil requerido.
- Optimizar el tiempo en el proceso de selección mediante el uso de un filtro automático de currículos, reduciendo así el tiempo de respuesta hasta el cierre del proceso.

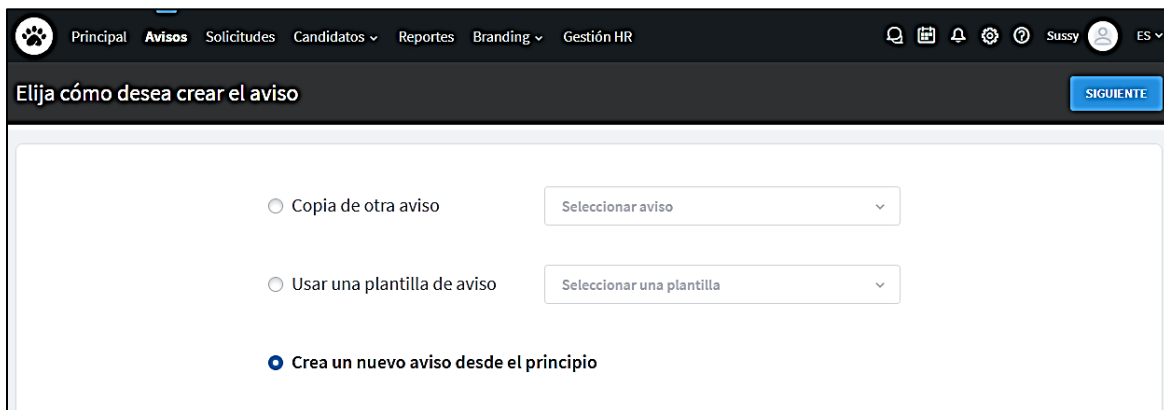
3.4. Descripción y evolución de la herramienta

Como se mencionó en el primer capítulo del TSP, el desarrollo de la plataforma comenzó en 2019 con el objetivo inicial de optimizar procesos internos. Con el tiempo, se identificó su potencial para ser utilizada por clientes y empresas a las que la consultora brinda servicio. Desde sus inicios, la implementación del software estuvo a cargo de un equipo especializado en programación, el cual ha ido creciendo y actualmente opera como un área de innovación y desarrollo dentro de la empresa.

En sus primeras etapas, AbrilHR operaba como un dashboard general con funciones básicas orientadas a la gestión del reclutamiento y selección de personal. Entre sus principales características, permitía la creación y administración de requerimientos, así como el seguimiento detallado de cada proceso. Además, incorporaba un cuadro de indicadores diseñado para optimizar la gestión del tiempo y mejorar la eficiencia en la selección. Otra de sus funcionalidades clave era un diccionario de competencias, el cual facilitaba la estandarización de criterios para la definición de perfiles, garantizando una mayor precisión en la identificación de candidatos adecuados para cada puesto.

Figura 8

Creación del Requerimiento en PandaPe



Fuente: Plataforma para publicación de puestos PandaPé

Nota: La imagen muestra el apartado en el que se crea el requerimiento a través de la plataforma PandaPe.

Esta primera figura muestra cuál es el apartado inicial de la plataforma PandaPe para la creación de nuevos requerimientos, ya sea, como nuevo aviso, usando una plantilla modelo o creándolo desde cero.

Figura 9

Publicación de la Vacante

Técnico Electricista I / Experiencia en Equipos Trackless - Minería

Aija Presencial 1 Puesto Contrato por inicio o Incremento de Actividad 19/Dic./2024

Por encargo de nuestro cliente, importante empresa, que brinda servicios de minera estamos en la búsqueda Técnico Electricista I, que cumpla con el siguiente perfil:

Requisitos:

- Técnico Egresado en Electricidad.
- Experiencia 3 años como técnico electricista en mina.
- Conocimiento en mantenimiento preventivo y predictivo a motores eléctricos y armado de tableros eléctricos.
- Disponibilidad para laborar en Aija-Ancash.

Funciones:

- Realizar mantenimiento predictivo, preventivo y reparación de motores eléctricos (cambio de rodamientos, megado de motor) y bombas.
- Revisar y reportar el estado de los equipos electromecánicos y de ser necesario proceder con su reparación, asegurando su continuidad operativa.

Fuente: Plataforma para publicación de puestos PandaPé

Nota: Se muestra una vacante ya publicada en la plataforma Pandape.

Figura 10

Panel de Candidatos en PandaPé.

Técnico Mecánico 2 Trackless

DASHBOARD CANDIDATOS MENSAJES AGENDA VIDEO ENTREVISTA TIMELINE

Lead (0) | Inscritos (0) | **Preseleccionados (7)** | Seleccionados (0) | Finalistas (1) | Contrato | Editar etapas | Descartados (44)

Filtro Búsqueda de candidatos...

Acciones Fecha de aplicación

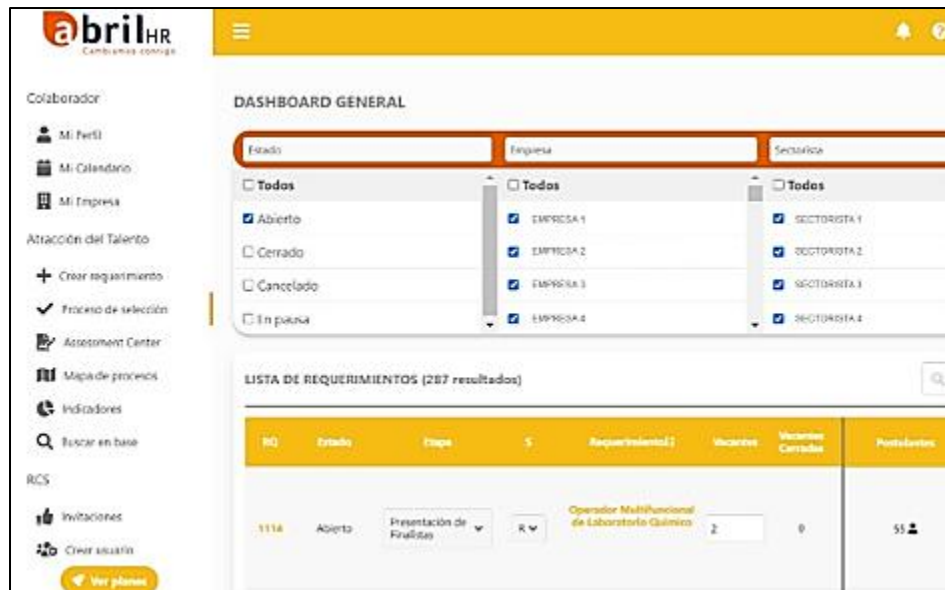
Administrador de neumáticos 20% 03 Ene. 25 a las 07:50h

Administrador de neumáticos 20% Adecuación con IA 03 Ene. 25 a las 07:50h, a través de Computrabajo • Última actualización 02 Abr. 22

Fuente: Plataforma para publicación de puestos PandaPé

Nota: Se muestra el registro de los candidatos por porcentaje.

Figura 11
Dashboard General



Fuente: Abril HR

Nota: Se muestra cómo se veía la plataforma AbrilHR en sus inicios y algunas de sus funciones básicas.

Las funcionalidades de ese momento permitían que los procesos fueran más organizados, facilitando tanto la recopilación de información como la gestión eficiente de bases de datos generales, centralizándolas en un solo lugar y evitando así la acumulación y dispersión de archivos físicos o digitales. No obstante, al ser AbrilHR una plataforma tecnológica en constante evolución desde sus inicios, su desarrollo ha estado orientado hacia la automatización progresiva de sus procesos, con el propósito de agilizar, optimizar y hacer más eficiente cada una de las etapas del reclutamiento y selección de personal, permitiendo una gestión más precisa y efectiva.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

La investigación se enfocó en analizar los procesos de reclutamiento y selección de personal con el objetivo de desarrollar un Sistema de Seguimiento de Candidatos (ATS) que optimice tiempos. A partir del estudio, se obtuvieron resultados clave que permitieron diseñar una solución tecnológica para agilizar la gestión del talento, mejorar la eficiencia en la filtración de candidatos y automatizar las etapas del proceso de selección.

En la actualidad, la plataforma AbrilHR ofrece una amplia gama de funciones y servicios diseñados para optimizar y agilizar el proceso de reclutamiento y selección de personal. Gracias a su enfoque innovador, permite que las distintas etapas del proceso fluyan de manera más eficiente, reduciendo tiempos y mejorando la gestión del talento.

Dentro de esta plataforma, AbrilATS se ha consolidado como una herramienta clave al incorporar diversos módulos que han mejorado significativamente la selección de candidatos. Estos apartados han sido desarrollados con el objetivo de automatizar tareas, facilitar el análisis de información y brindar un mayor control sobre cada fase del proceso, lo que contribuye a una toma de decisiones más rápida y efectiva.

- Requerimientos: Lista de requerimientos, Gantt central y reportes.
- AbrilPlay: Test, dinámicas y gamificación.
- Postulantes: Base abierta, base histórica y base de referidos
- Diccionario de Competencias
- Indicadores: Gestión de indicadores según requerimientos, Experiencia del postulante

y experiencia del cliente.

Todas las mejoras implementadas en los procesos fueron el resultado de experiencias vivenciales en cada etapa de selección. Además, los clientes que utilizaban la ATS aportaban sugerencias para optimizar su funcionamiento. También se llevó a cabo un análisis de plataformas existentes, como PandaPe, Bumerá y LinkedIn, con el propósito de identificar sus mejores características y mejorarlas para fortalecer la eficiencia del sistema.

4.1. Construcción y aplicación de la alternativa de solución

Para la presente alternativa de solución, se llevó a cabo en evaluar en qué medida la implementación de una ATS logra recepcionar los datos brindados por los candidatos en relación con; datos personales, curriculum y respuestas a preguntas filtros para de esa manera filtrarlos y seccionarlos en califica y no califica en cuestión de segundos, ya que el proceso de filtrado es automático.

Esta alternativa se puede aplicar en la parte inicial del proceso de reclutamiento y selección, es decir, en la etapa de prefiltrado, ya que, esta parte inicial implica descartar al candidato en caso no respondiera bien las preguntas el apartado de ‘preguntas filtro’. La implementación de la ATS permite la optimización de los tiempos empleados por los profesionales de psicología, específicamente los reclutadores, así cumpliendo con los plazos de cierre de requerimiento.

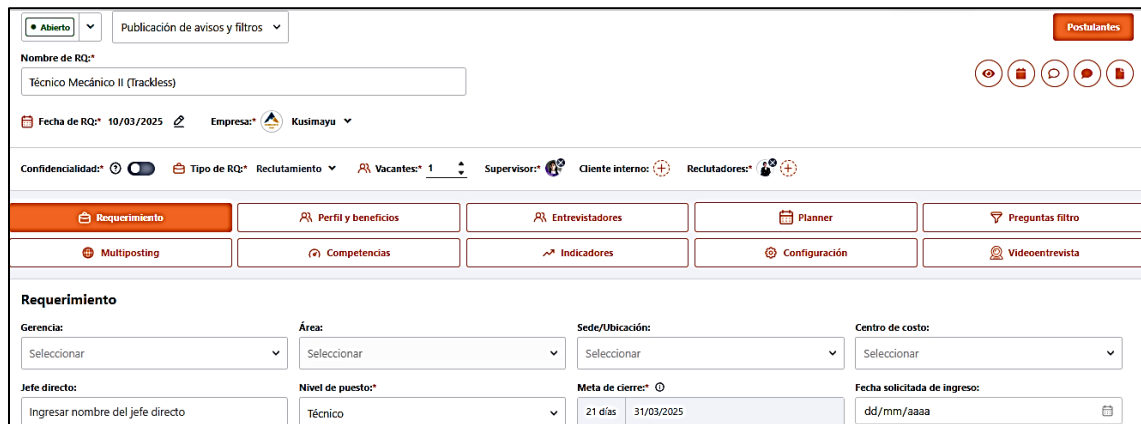
Teniendo la problemática del flujo que se detalla en el punto 3.2.2 procederemos a detallar el procedimiento de mejora que se llevó a cabo para la generación.

Primer Paso: Creación del requerimiento

- Colocar nombre del requerimiento/puesto solicitado.
- Designar fecha de inicio, según requerimiento enviado.
- Indicar número de vacantes solicitadas para el puesto.

Figura 12

Creación del Requerimiento a través de AbrilATS



The screenshot shows the 'Creación del Requerimiento' interface in AbrilATS. At the top, there's a status dropdown set to 'Abierto' and a 'Publicación de avisos y filtros' dropdown. The main form fields include: 'Nombre de RQ*' with the value 'Técnico Mecánico II (Trackless)'; 'Fecha de RQ*' set to '10/03/2025'; 'Empresa*' set to 'Kusimayu'; 'Confidencialidad*' with a toggle switch; 'Tipo de RQ*' set to 'Reclutamiento'; 'Vacantes*' set to '1'; 'Supervisor*', 'Cliente interno*', and 'Reclutadores*' with user selection icons. Below these is a navigation bar with buttons for 'Requerimiento' (highlighted), 'Perfil y beneficios', 'Entrevistadores', 'Planner', 'Preguntas filtro', 'Multiposting', 'Competencias', 'Indicadores', 'Configuración', and 'Videoentrevista'. The 'Requerimiento' section contains: 'Gerencia*' (dropdown), 'Área*' (dropdown), 'Sede/Ubicación*' (dropdown), 'Centro de costo*' (dropdown), 'Jefe directo*' (text input), 'Nivel de puesto*' (dropdown), 'Meta de cierre*' (calendar icon), and 'Fecha solicitada de ingreso*' (calendar icon).

Fuente: Abril ATS by Abril HR

Nota: La imagen muestra los apartados para la creación del requerimiento.

En la figura 6 se muestra un apartado de la plataforma PandaPé, usada para la publicación de vacantes. Anteriormente, se realizaba de forma constante, ya que, era la única plataforma que funcionaba para difundir las nuevas vacantes.

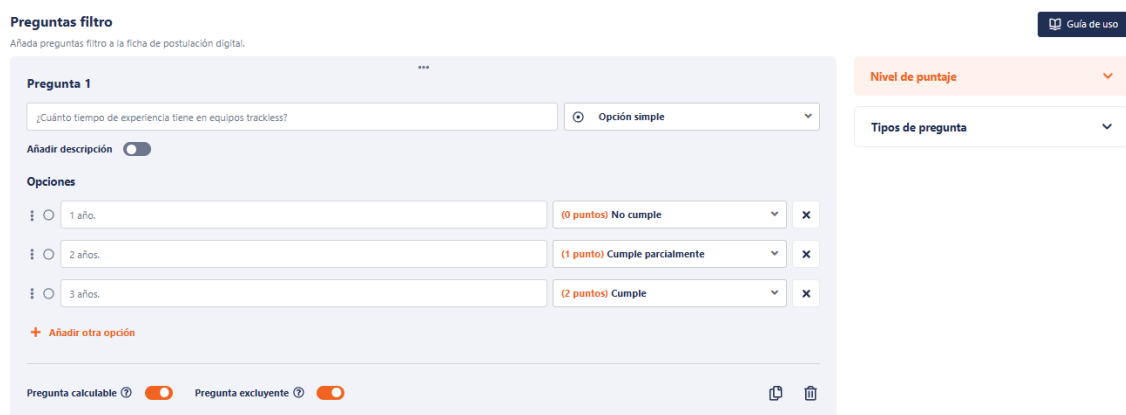
Segundo Paso: Definir las preguntas filtro por puesto

Luego de la creación del requerimiento, tal como se muestra en la imagen 9, se procede a definir cuáles son las preguntas filtro que se colocarán por cada puesto, para ello se deberá

considerar un máximo de 5 preguntas por RQ y designar cuáles serán las preguntas excluyentes. Esta parte es esencial a la hora del prefiltrado, ya que, al colocar las preguntas correctas de acuerdo con el descriptivo de puesto, se podrá lograr un filtro curricular eficiente.

Figura 13

Asignación de Preguntas Filtro



Fuente: Abril ATS by Abril HR

Nota. La imagen muestra cuáles son los apartados para la creación de preguntas filtro.

Tercer Paso: Publicación de Puesto

Se utilizan diversos medios digitales para la difusión y promoción de la vacante, incluyendo plataformas especializadas como LinkedIn, así como redes sociales de alto alcance como Facebook, Instagram y TikTok. A través de estos canales, se podrá llegar a una audiencia más amplia y diversa, incrementando las probabilidades de atraer a candidatos calificados.

Además, la publicación incluye un enlace de postulación que dirigirá a los interesados directamente al Registro de Requerimientos (RQ) previamente creado. De esta manera, los postulantes se registran automáticamente en la base de datos del sistema, eliminando la necesidad de ingresar la información de forma manual o utilizar hojas de cálculo en Excel. Este proceso

optimizado no solo agiliza la gestión de candidatos, sino que también reduce el margen de error y mejora la eficiencia del área de selección.

Figura 14

Publicación de vacante en bolsas de trabajo



Fuente: Abril ATS by Abril HR

Nota. Se muestra en la imagen uno de los tipos de plantilla que usa AbrilHR para una publicación realizada en LinkedIn.

Cuarto Paso: Precisión en Selección a través del Perfil Requerido

Una vez que el candidato se postule a la vacante, la plataforma evaluará automáticamente si cumple con los requisitos establecidos para el puesto, descartando aquellos que no los satisfagan y considerando a los que sí. En la Figura 8 se muestra el método convencional utilizado anteriormente en PandaPE, donde los candidatos enviaban sus solicitudes y era necesario realizar un filtro manual. Este proceso implicaba descargar cada currículum individualmente, almacenarlo en el dispositivo y revisarlo de forma manual, lo que demandaba tiempo y esfuerzo. Actualmente, este procedimiento ha sido optimizado gracias a la plataforma, que automatiza el prefiltrado, agilizando la selección y mejorando la eficiencia del proceso de reclutamiento.

Figura 15

Descarte por Filtro Curricular

Nombres y Apellidos	CV	Preguntas filtro	Archivos	Etapa	Estado	Filtro telefónico
 Jean Franco Canta Fernandez		83% Cumplimiento Ver respuestas		Sin etapa	Sin estado	0/0
 Waldo Javier Roque pomar		33% Cumplimiento Ver respuestas		Revisado	No califica	0/0
 Clilton David					+ Ver/Editar motivo	No califica en preguntas filtro

Fuente: Abril ATS by Abril HR

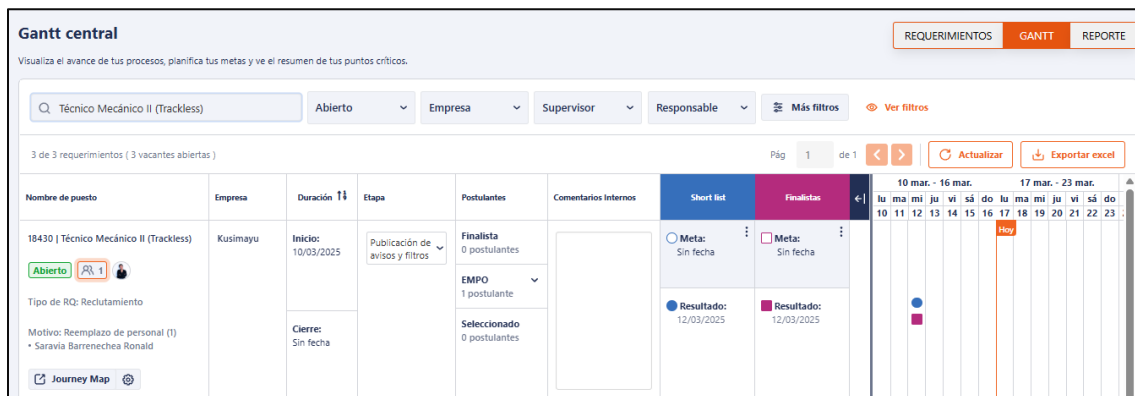
Nota. La imagen muestra de qué manera la plataforma realiza su filtro automático, diferenciando en rojo a aquellos que no cumplen.

Quinto Paso: Reporte de planificación de proyectos

Los requerimientos creados se almacenarán automáticamente en un Gantt Central, una herramienta que facilitará el seguimiento y la gestión de cada proceso. A través de esta tabla, los usuarios podrán verificar en tiempo real el estado en el que se encuentra cada requerimiento, identificar posibles retrasos o avances y estimar con mayor precisión el tiempo necesario para su cierre. Además, esta funcionalidad permite una mejor distribución de tareas y recursos, asegurando que cada etapa del proceso se complete de manera eficiente.

Figura 16

Gantt Central



Fuente: Abril ATS by Abril HR

Nota. Se muestra un apartado de la plataforma para el Gantt general, el cual sirve para poder tener todos los requerimientos en un solo lugar.

La tabla de Gantt Central constituye una herramienta clave para la gestión y seguimiento de los requerimientos activos, ya que permite recopilar y visualizar en un solo lugar el estado actual de cada proceso, el tiempo que ha tomado su ejecución y cualquier posible retraso o avance significativo.

A continuación, en la tabla 2 se mostrará un cuadro comparativo de tiempos, cuyo propósito es analizar el impacto de la plataforma en la optimización y eficiencia de los procesos.

Tabla 2

Optimización del Tiempo en Selección con Filtro Automático

Actividad	Comparativa de tiempos	
	Antes	Después
1 Levantamiento del perfil	10 min	10 min
2 Publicación de la vacante	15 min	8 min
3 Revisión de preguntas filtro	10 min	5 min
4 Filtro curricular	90 min	0 min
5 Contacto telefónico	15 min	5 min
6 Revisión de antecedentes	3 min	3 min
7 Envío final de terna	20 min	2 min
8 Elaboración de indicadores	20 min	0 min

Fuente: Elaboración Propia.

Nota. La tabla muestra la reducción de tiempos en diversas actividades del proceso de selección tras la implementación del programa de mejora.

La tabla compara los tiempos del proceso de selección antes y después de las mejoras, evidenciando una reducción significativa. El filtro curricular pasó de 90 a 0 minutos, y otras etapas como la publicación de vacantes, el contacto telefónico y el envío de terna. En general, la optimización ha agilizado el proceso de selección.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se comprobó que el uso de filtros automáticos en la revisión de currículos reduce de manera considerable el tiempo destinado a la preselección de candidatos. Esto evidencia que la incorporación de herramientas tecnológicas optimiza la etapa inicial del reclutamiento, permitiendo una identificación más rápida y precisa de los perfiles que cumplen con los requisitos del puesto.

- La incorporación de tecnología en la etapa de preselección ha favorecido una mayor precisión en la adecuación de los candidatos al perfil requerido por la empresa. La aplicación de algoritmos de filtrado se ha convertido en un elemento fundamental para minimizar errores en la selección y mejorar la calidad de los candidatos finalistas.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere definir criterios de selección más específicos y acordes a los requisitos del puesto, apoyándose en herramientas de evaluación estructuradas y orientadas a competencias. Asimismo, resulta esencial brindar capacitación a los reclutadores en el análisis exhaustivo de perfiles, con el objetivo de incrementar la precisión en la selección de candidatos.

- Se sugiere realizar un monitoreo continuo del rendimiento del sistema de filtrado automático y de la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil requerido. Mediante el análisis de métricas e indicadores clave, será posible detectar áreas de mejora y perfeccionar la estrategia de reclutamiento.


REFERENCIAS

- Benítez, R. E. (22 de febrero de 2018). Inteligencia artificial avanzada. Recuperado de:
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=eT7ABAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Ben#v=onepage&q&f=false>
- Granados, J. (2022). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. Revista CES Derecho, 13(1).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192022000100111
- Guerrero, D. (2021). Gestión por competencias para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano. Revista electrónica de Ciencias Gerenciales, 3(5), 60-78.
<https://ieakoinonia.org/ojs3/index.php/gestioep/article/view/33/50>
- Jumbo, G. (2019, febrero). La inteligencia artificial y su impacto en los procesos de selección. Loja, Ecuador. Recuperado de:
<https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/8166/JUMBO%20QUICHIMBO%2c%20%20GABRIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. Business Horizons, 62(1), 15-25
- Martínez, O.V & Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. [Cooperativismo y desarrollo pp.225-242]. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7013656.pdf>
- MINISTERIO de trabajo y promoción del empleo (MTPE). Selección de personal, 2018 [fecha de consulta: 12 de junio de 2020]. Disponible en:
<https://www.empleosperu.gob.pe/abe/paso6.asp>
- RCS. (2019). Página principal. RCS. <https://rcs.com.pe/>
- Salinas, J. M. & Malpartida, J. N. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri, 1(3), 26-43 <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>


Segú, J. (2018, 27 de diciembre). La importancia del tiempo y el conocimiento en el reclutamiento. Equipos & Talento. Recuperado de <https://www.equiposytalento.com/tribunas/talent-search-people/la-importancia-del-tiempo-y-el-conocimiento-en-el-reclutamiento/2018-12-27/>

ANEXOS

Anexo 1: Requerimiento de Personal.

	REQUERIMIENTO DE PERSONAL		Confidencial
			GRH-FO-004
			Verión.02
		Fecha de Requerimiento	7/3/2025
I. ORIGEN DE LA SOLICITUD (será llenado por el usuario que gestiona el requerimiento)			
Reemplazo		TIPO DE PROCESO	Abierto
TIEMPO Si se trata de un puesto/posición nueva seleccionar			
Permanente	TIEMPO	3 MESES	N° Vacantes solicitadas
			1
TIPO DE CONTRATO	Plazo Fijo	SEDE	UM
		REGIMEN	14X7
		SGR	Socavón
Si es reemplazo, ¿A quién reemplaza?			
DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	FECHA DE CESE	ULTIMO SUELDO
II. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO/POSICIÓN (será llenado por el usuario que gestiona el requerimiento)			
Nombre del Puesto/Posición		Sede / Área	
TECNICO MECANICO II		MANTENIMIENTO MECANICO	
CESAR CAMINO ALVAREZ			
III. INFORMACIÓN DE COMPENSACIONES (Llenado por ADM y Recursos Humanos - Huancayo cuando se tenga todas la firmas)			
Remuneración fija mensual S/.		Fecha de aprobación de la solicitud *	
Remuneración variable (si aplica)	NO		

Anexo 2: Ficha para descriptivo de puesto.

	FORMATO		CODIGO	GRH-PO-006
			VERSION	02
	TECNICO MECANICO EQUIPO PESADO		APROBADO	26/02/2024
IDENTIFICACION DEL PUESTO				
TITULO DE PUESTO:		TECNICO MECANICO EQUIPO PESADO		
OCUPANTE:		GERENCIA:	OPERACIONES	
SEDE:	MINA	SUPERINTENDENCIA DEFATURA:	MANTENIMIENTO MECANICO MINA	
1. PROPOSITO GENERAL				
Ejecutar, controlar e informar sobre los trabajos de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo, reparación y/o modificaciones en los equipos pesados de la Unidad (Scoops, Jumbos, Cargador frontal, Motoniveladora, entre otros equipos), de acuerdo a programación establecida o trabajos de emergencia; así como reparación de componentes de los equipos; traslado de componentes de superficie a equipos y viceversa; retiro a superficie de aceite usado y componentes deteriorados; además, de efectuar labores Técnicas Mecánicas. Con el fin de garantizar la operatividad diaria de los equipos atendidos, evitando imprevistos acorde a los procedimientos e especificaciones técnicas recomendadas. Sujeto al estricto cumplimiento de las Políticas y Procedimientos de la Compañía, Normas y Legislación de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente establecidas.				
2. PRINCIPALES RESULTADOS				
	ACCIÓN Y FUNCIÓN (¿Qué hace?)	RESULTADO FINAL ESPERADO (¿Para qué lo hace?)		
1.-	Recibir indicaciones, del jefe inmediato superior, así mismo conocer Plan de Servicios programado a Corto Plazo del área.	Asegurar la ejecución de los trabajos encomendados de mantenimiento preventivo, predictivo y/o correctivo Scoops, cargador frontal, motoniveladora, compresoras y afines.		
2.-	Cumplir con los Estándares y Procedimientos Escritos de Trabajo Seguro (PETS), emplear y efectuar las diferentes herramientas de gestión de Seguridad (IPERC, Cinco Puntos de Seguridad, VEO, check list, formatos de alto riesgo e inspecciones y afines), durante el desarrollo de sus actividades; verificando las condiciones óptimas de seguridad, identificando los peligros, evaluando los riesgos asociados y tomando las medidas de control para minimizar o eliminar estos riesgos.	Asegurar y mantener el desarrollo de sus actividades de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos; así como, la existencia de condiciones de seguridad adecuadas en el área de trabajo para la realización normal y sin contratiempos de los trabajos, contribuyendo en garantizar la seguridad propia y del grupo.		
3.-	Ejecutar los trabajos diarios, periódicos y/o ocasionales de reparación, medición, pruebas, calibración, ajustes, desgastes, limpieza, modificación y otros, realizados en los equipos que se encuentran en servicio de mantenimiento; tales como: Mando final, Rodamientos, Relenes, Eje oscilante, Cuchara, Ventilador del motor, inyectores, Sistema de freno, Cilindro de dirección y de levante, Mangueras en general, Soportes (diferencial, motor), Frenos, Válvulas (de freno, aceleración y carga), Llamas (presión, desgaste, rotación), aceite, filtros (separador de agua, de petróleo secundario, de convertidor, transmisión, admisión), recargue de los acumuladores de nitrógeno y otros cuando se requiera.	Garantizar la operatividad diaria de los equipos atendidos, evitando imprevistos acorde a los procedimientos e especificaciones técnicas recomendadas.		
4.-	Efectuar la revisión sobre el estado físico (choques, raspaduras, rajaduras) de ingreso de los equipos a servicio, elevando el respectivo reporte, al final de la guardia.	Determinar las necesidades de mantenimiento y reparaciones del equipo. Controlar y asegurar se efectúe el mantenimiento y reparaciones correspondientes de los equipos.		

4. AUTORIDAD	
6. REPORTE	
Cargos a quien reporta	
Cargos que la reportan	
Linealmente:	Supervisor De Mantenimiento Mecánico
Funcionalmente:	Técnicos Mecánicos Y Electricistas
Técnicos Mecánicos Y Electricistas	
8. RIESGOS Y MEDIDAS DEL PUESTO	
<ul style="list-style-type: none"> - Contacto Con Energías Eléctrica, Hidráulica, Neumática, Mecánica - Exposición a Superficies Calientes, Filosas, Resbaladizas - Contacto Con Elementos De Maquinas En Movimiento - Tránsito De Equipos - Herramientas Hechizas - Herramientas E Mal Estado 	
7. PERFIL	
EDUCACIÓN FORMAL Y EXPERIENCIA REQUERIDA	
<p>Requiere Instrucción Técnica Superior completa en la carrera (Mecánica de Mantenimiento Equipo Pesado, Mecánica Automotriz y afines), más estudios adicionales afín al puesto. Complementariamente debe poseer conocimientos sobre Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente, principalmente a los aspectos referidos a las obligaciones del trabajador.</p> <p>Requiere tener 02 años de experiencia en puesto igual o similar, de preferencia con experiencia previa en mantenimiento mecánico en equipos de mina subterránea; además de haber desempeñado el puesto de Técnico Mecánico III. También se toma como alternativa la experiencia laboral previa adquirida en cualquiera de los puestos afín, definidos en la Estructura de Línea de Carrera Funcional establecida.</p> <p>Responsable de la ejecución de los trabajos de mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo de los equipos pesados (scorers, jumbos, cargador frontal, motoniveladora etc.) acorde a las especificaciones técnicas e indicaciones de su jefe inmediato superior.</p> <p>Trabajo en el que la probabilidad de cometer errores durante la ejecución y control de los trabajos asignados, afectan la continuidad del proceso, ocasionando la disminución del ritmo de trabajo y pérdidas económicas de cierta consideración.</p> <p>El puesto requiere tomar ciertas precauciones en el manejo y uso de las herramientas y equipos encomendados por la empresa. Requiere hacer uso regular de manejo de información confidencial, requiriendo ligera discreción en la obtención de informes importantes.</p> <p>El puesto requiere contar con iniciativa y habilidad mental de relativa exigencia para la ejecución, supervisión y control de los programas de mantenimiento; siguiendo procedimientos generales establecidos en ausencia de reglas establecidas.</p> <p>Desarrolla una actividad muscular necesaria (permanecer de pie, caminar en forma periódica y/o permanente) que demandan un esfuerzo físico relativamente fatigoso en la ejecución de las labores programadas, realizados tanto de Gabinete como en el Interior Mina.</p> <p>Realiza sus funciones en condiciones ambientales aceptables y cuando es requerido de manera periódica, recurrir a áreas ubicadas en interior mina las cuales implican estar ocasionalmente en zonas de riesgo y un ambiente donde aparecen elementos desagradables (aceite, polvo, ruido, humedad, agua ácida, gases, sustancias químicas, etc.) con una intensidad que causa mortificación en el desempeño de sus tareas. Está expuesta a riesgos de accidentes y lesiones que pueden causar incapacidad al trabajador; los cuales pueden ser prevenidos siguiendo las Normas de Seguridad Minera, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.</p>	