



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**IMPLEMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS DIGITALES EN EL
ÁREA DE RR.HH. EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

PRESENTADO POR

ANGEL ALBINO BUSTILLOS SUAREZ

ASESORA

MARTHA MARLENE KEVANS ESPINOZA

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
RELACIONES INDUSTRIALES**

LIMA – PERÚ

2020



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

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



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**IMPLEMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS DIGITALES EN EL ÁREA DE RR.HH.
EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN RELACIONES
INDUSTRIALES**

**PRESENTADO POR:
ANGEL ALBINO BUSTILLOS SUAREZ**

**ASESORA:
DRA. MARTHA MARLENE KEVANS ESPINOZA**

LIMA, PERÚ

2020

DEDICATORIA

Contar con un equipo de talento humano comprometido, es una de las mejores experiencias laborales que me ha sucedido, tener amigos y colegas sanmartinianos que permanecen por siempre en nuestras vidas en el día a día es realmente satisfactorio, para ellos que me han acompañado durante gran parte de mi etapa estudiantil y laboral dedico esta pequeña pero significativa contribución para mejorar cada vez más la Gestión de Recursos Humanos en nuestro país.

“El talento humano es y debe ser considerado el principal y más importante capital de una empresa o institución”

AGRADECIMIENTO

A mis hijos Dangela y Ángel, a mi esposa de toda la vida Virginia, quienes fueron mi apoyo y motivadores principales para llevar a cabo este oportuno trabajo de suficiencia profesional plasmado en la experiencia y vivencia laboral, a mi asesora Martha Kevans, a mi amigo y colega Miguel Suyo, quienes además de motivarme me dieron las pautas para que se haga posible, al Grupo ASC y sus colaboradores participes efectivos del proyecto.

Finalmente, agradecimiento infinito a Dios nuestro creador quien nos proporcionó de inteligencia para hacer de este mundo creado por El, un lugar digno de vivir.

INDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE	iii
RESUMEN	iv
SUMMARY	v
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES	2
1.1 Contexto laboral.....	2
1.2 Entorno Del Trabajo De Suficiencia Profesional.....	3
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	10
2.1.- Publicaciones relacionadas.....	10
2.2. Conceptos elementales.....	12
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	18
CAPÍTULO IV RESULTADOS	25
CONCLUSIONES	26
RECOMENDACIONES	27
FUENTES DE REFERENCIA	28
ANEXOS	29
ASEGURAMIENTO	37

RESUMEN

La Gestión de Recursos humanos es la base primordial en toda organización pública o privada por ello era y es necesario viabilizar los procesos internos y uno de ellos es el sub sistema de atracción y evaluación del talento humano a través del uso de métodos y sistemas tecnológicos al alcance de todos hoy en día.

La implementación de los servicios digitales en el área de recursos humanos en el GRUPO ASC, fue el primer paso para optimizar los procesos dentro de la empresa dando como resultado “ Mejora en los procesos de gestión en el área respectiva, propuesta de valor que se hizo realidad con la participación de actores de informática y sistemas, y de recursos humanos, cuyos resultados se reflejaron inmediatamente con la reducción de los tiempos y costos año a año, tanto en los procesos de selección de personal con el cliente interno como con el cliente externo quienes podían contar en cualquier momento con el status del proceso de selección de personal requerido, teniendo acceso desde cualquier lugar desde su laptop, Tablet o móvil con internet.

SUMMARY

Human Resource Management is the primary basis in any public or private organization, therefore it was and is necessary to make the internal processes viable and one of them is the sub-system for attracting and evaluating human talent through the use of technological methods and systems to everyone's reach today. The implementation of digital services in the human resources area in the ASC GROUP, was the first step to optimize the processes within the company, resulting in "Improvement in management processes in the HR area", proposed of value that became a reality with the participation of IT and systems actors, and human resources, whose results were immediately reflected with the reduction of time and costs year after year, both in the personnel selection processes with the internal client as with the external client who could count on the status of the required personnel selection process at any time, having access from anywhere from their laptop, tablet or mobile with internet.

INTRODUCCION

La digitalización, la automatización y la robótica son elementos y herramientas indispensables hoy en día en toda organización teniendo en cuenta que el home office se está llevando a cabo a nivel mundial siendo la alternativa más óptima para trabajar manteniendo la distancia y evitar el contagio del Covid-19.

El presente proyecto ejecutado a partir del año 2015 se adelantó a lo sucedido desde el 2019 en el Perú y en el mundo entero, la digitalización del área de recursos humanos se inició a raíz de la exigencia del mismo servicio y de las condiciones macroeconómicas de ese entonces, incremento de las inversiones, mayores puestos de trabajo y alza de la demanda laboral; por lo tanto, los procesos de selección de personal eran más exigentes en cuanto a la mejora de tiempo, mejora de procesos y ahorro de costos, temas que son abordados en los siguientes capítulos, haciendo un relato de la empresas del GRUPO ASC, las condiciones que se presentaron, la metodología utilizada en el desarrollo del proyecto, las dificultades y los resultados obtenidos, que se pueden ver a simple vista en esta etapa de pandemia y cuarentena.

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES

1.1 Contexto laboral.- EL GRUPO ASC, es un conjunto de empresas de Gestión de Recursos humanos constituidas por AMERICAN SERVICE CORPORATION SAC, empresa de servicios especiales de intermediación laboral, ASC OUTSOURCING SAC, empresa de servicios de tercerización de procesos, y ASC CONSULTORA DE RR.HH. SAC, empresa que presta servicios de gestión de recursos humanos tales como servicios de reclutamiento y selección de personal, evaluación de desempeño, valoración de puestos, diseño de estructuras salariales, capacitación, bienestar social, administración de planillas, entre otras, ligadas al área de recursos humanos. Con 15 años de vigencia en el mercado peruano, administrada y gestionada como grupo empresarial.

- Sistemas de Calidad:

Contamos con homologación por la empresa Certificadora HODELPE

- Razón Social de la empresa a exponer: ASC Consultora de RR.HH. SAC
- Nombre Comercial: GRUPO ASC
- RUC: 20543830616
- Página Web: www.asclaboral.com
- Correo del jefe inmediato: vandia@asclaboral.com
- Nombre y cargo del empleador: Virginia Andia Quispe / Director
- Cantidad de trabajadores del Grupo ASC: 80
- Régimen Tributario: Régimen General

Misión: Brindar servicios de gestión del talento humano, integrales, innovados y de calidad a las empresas usuarias.

Visión: Lograr que cada empresa usuaria cuente con personal comprometido y de esa manera ser líderes nacionales en nuestra actividad

Valores: Puntualidad, responsabilidad, confiabilidad, innovación y compromiso.

Organigrama:

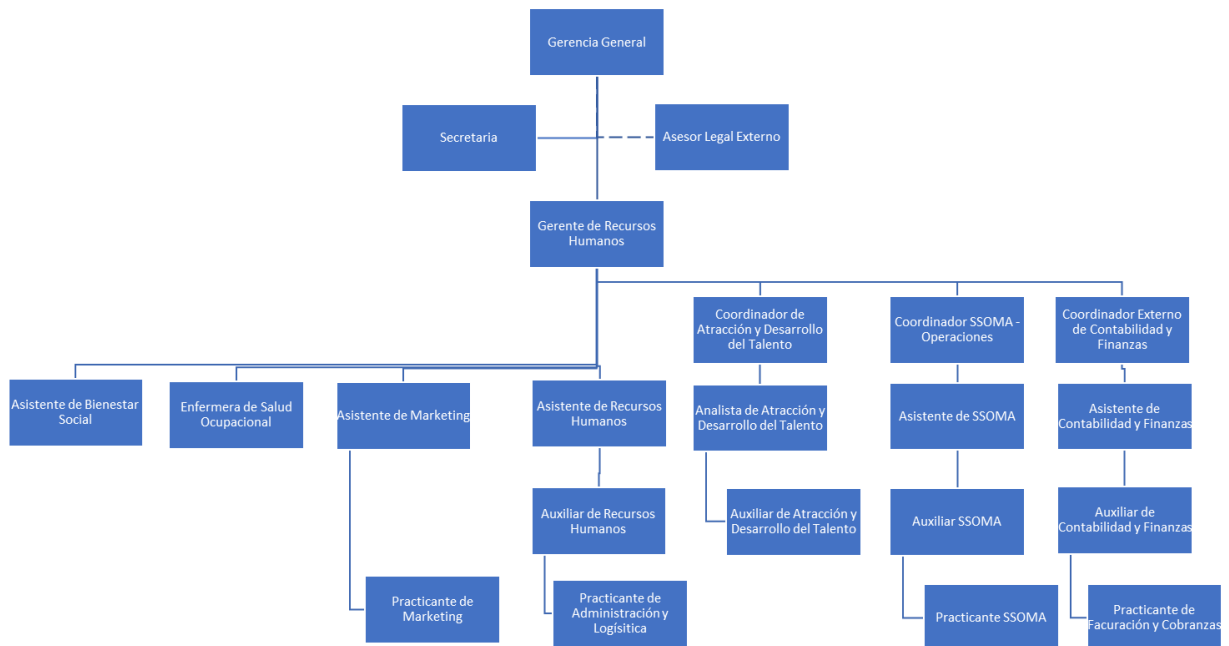


Figura 1 Organigrama de la empresa

1.2 Entorno Del Trabajo De Suficiencia Profesional

El Grupo ASC, se encuentra ubicada administrativamente en la Av. Arequipa 330 Ofic. 601, donde laboran 20 personas cómodamente distribuidos y con los implementos informáticos necesarios para llevar a cabo su función. Además, contamos con personal destacado en diferentes regiones del país, tales como

Trujillo, Ica, Huaral, Arequipa, Moquegua, etc. Todos ellos bajo modalidad de contrato indefinido y contrato a plazo fijo.

Actualmente contamos con un promedio de 30 clientes de Perú, 1 de Brasil y uno de Argentina.

Motivo: En el año 2015 se inició la implementación digital del área de recursos humanos debido a la exigencia de las empresas usuarias en aminorar el plazo de selección de personal.

Análisis de la Situación: Los procedimientos de ese entonces demoraban más de lo previsto debido a la distancia que se encontraba laborando el personal de la empresa usuaria, en provincia o regiones del país, teniendo que trasladarse el analista de RR.HH. hasta el lugar determinado.

Diagnóstico del área funcional: El área de recursos humanos contaba con procedimientos tales como uso de Excel para elaborar las planillas, encuestas en formatos manuales que se entregaban presencialmente, para desarrollar encuestas que servían para evaluación de desempeño, análisis del clima laboral, evaluaciones psicolaborales, entre otros. Contábamos con oficina solo en Lima.

Particular importancia del área funcional para la empresa: Dado que nuestro rubro principal es prestar servicios de gestión de recursos humanos, era necesario mejorar los procedimientos que sean rápidos y seguros como parte de la innovación que se viene aplicando día a día además que sería una ventaja competitiva frente a otras consultoras del rubro.

Obstáculos del entorno: Se presentaron diversos obstáculos para la implementación tales como, el costo por desarrollar los procedimientos en el sistema digital, el escaso personal de sistemas especializado en temas de recursos

humanos, adaptación a los sistemas digitales del personal administrativo que labora en el Grupo ASC.

Problemas macroeconómicos: El principal problema era conseguir el financiamiento y presupuesto para implementar el sistema digital.

Antecedentes de la situación que genera la necesidad del proyecto de practica: Los procesos en la gestión de recursos humanos antes de implementar los servicios digitales, demoraban más del doble del tiempo que ahora se realizan, se requería más del doble del personal que ahora se emplea, los costos anexos eran mayores a lo que ahora se gasta, las empresas usuarias eran menos a lo que ahora tenemos como socios estratégicos.

JUSTIFICACIÓN Y PROPUESTA DE VALOR DEL TRABAJO

“Implementación de la digitalización en una empresa de Servicios de Gestión de Recursos Humanos”

¿Qué se requiere mejorar en particular y porque esta prioridad?

La mejora es continua, lo tenemos como política empresarial en el Grupo ASC, queremos que todos los procesos ya funcionando, se agrupen en solo sistema digital de gestión de recursos humanos para la aplicación interna y para el cliente externo y de esa manera tener una ventaja competitiva frente a las otras consultoras que aún no cuentan con los aplicativos tecnológicos que si tiene el GRUPO ASC.

¿Qué antecedentes tiene el problema?

El presupuesto, la inversión son los antecedentes para poder seguir desarrollando el tema.

¿Cuáles son los beneficios esperados?

Contar con tecnología de punta, mejorar la gestión del personal e incrementar los ingresos económicos de la empresa.

Indicadores del objetivo ¿Cómo se mide el alcance de este TSP?

Se utilizaron 3 indicadores que ayudaron a medir el alcance del trabajo:

En primer lugar, incremento de ventas mensuales del servicio de selección y evaluación de personal con respecto al mes anterior.

En segundo lugar, efectividad de la selección del personal reclutado mensualmente a los clientes.

Por último, efectividad de la aplicación de pruebas virtuales a todos los candidatos a una plaza vacante.

¿Qué presupuesto se necesita y cuál fue el proceso de autorización?

El presupuesto fue de S/78,638.20 y la autorización fue presentada por mi persona al comité de gerencia.

CUADRO DE COSTOS POR PROYECTO DIGITALIZACION

		2	2		
I	ITEM	%	REMUNERACION	TOTAL	
1	SUELDO	100%		3800.00	
2	ASIGNACION FAMILIAI	930	10% SMV	186.00	
3	BONIFICACION TURNO NOCHE/OTRAS			0.00	
II					
BENEFICIOS SOCIALE					
4	CTS	9.72%		387.44	
5	VACACIONES	9.08%		361.93	
6	GRATIFICACIONES	18.16%		723.86	
III					
APORTES SOCIALES					
7	ESSALUD	9%		358.74	
8	SCTR SALUD PACIF.	1.38%		69.74	
	SCTR PENSIONES				
9	PACIF.	1.38%		69.74	
10	VIDA LEY	1.00%		50.72	
		49.71%			
SUB-TOT/				S/.	5,957.44
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS					
11	ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS	10%		595.74	
12	SEGURIDAD	0%		0.00	
13	FINANCIAMIENTO	0%		0.00	
14	UTILIDAD	0%		0.00	
SUB-TOTAL MENSUAL				S/.	6,553.18
TOTAL ANUAL				S/.	78,638.20

	EXPLICACION:
CTS	8.33% + 1.39% (PROMEDIO DE GRATIFICACION 1/6 DE 8.33%)
VACACION	8.33% + 0.75% (9% DE ESSALUD / 12 MESES)
GRATIFIC.	16.66% + 1.50% (9% DE ESSALUD / 6 MESES)
COORDINADOR SELECCIÓN DE PERSONAL PROGRAMADOR DE SISTEMAS	2,000.00
	1,800.00

Figura 2 CUADRO DE COSTOS POR PROYECTO DIGITALIZACION

¿Cómo aporta valor a la organización y su vinculación a la carrera profesional?

Personal capacitado constantemente en tecnología de la información, ventaja competitiva frente a otras empresas, mejores ingresos para el personal y para la empresa.

Dada que la principal actividad del Grupo ASC es la Gestión de Recursos Humanos, todo proceso que implementamos repercute en la mejora de la gestión de las áreas de las diferentes empresas usuarias que tenemos las cuales también la implementan en su organización conllevando ello a una eficiente selección de personal, mejora del clima laboral, capacitación constante del personal, mejores condiciones laborales ,incremento de la productividad y , por lo tanto, una mejora considerable en la calidad de vida de las personas.

DETERMINACIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA A RESOLVER

Análisis FODA:

Fortalezas	Oportunidades:
<ol style="list-style-type: none">1. Ahorro de tiempo y costos en los procesos2. El personal está capacitado para laborar de manera presencial o desde el Home Office3. Permite una comunicación eficaz de las personas involucradas en las diferentes etapas del proceso de selección de personal4. Integra y facilita el acceso a los diferentes procesos y servicios en una sola plataforma.	<ol style="list-style-type: none">1. Crecimiento en el interés de digitalizar y automatizar procesos2. Contar con personal capacitado para el perfeccionamiento del sistema3. Ampliación y diversificación de los procesos de recursos humanos de acuerdo a la necesidad del cliente externo4. Atracción e incremento de clientes
<p>Debilidades:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Se requiere contar con mayor presupuesto para contratar personal especializado para su desarrollo2. Percepción de mayor control sobre el personal	<p>Amenazas:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Puede ser copiado2. Clientes reacios a la adaptación de un sistema digital3. Propenso a ser hackeado

ÁREA DEL CONOCIMIENTO PROFESIONAL VINCULADA AL TRABAJO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

Está dirigido al área de Gestión de personal o Recursos humanos.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

Se realizó la búsqueda de investigaciones parecidas donde se analizan dos publicaciones que guardan relación con el trabajo.

2.1.- Publicaciones relacionadas

- “Futuro del trabajo: La digitalización en los sub procesos de Gestión de RR.HH. del sector bancario venezolano”. Estudiantes: Valeria Andreina Garcia Pire, Luis Antonio Rodriguez Rizk, estudiantes egresados de la Universidad Católica Andres Bello, Escuela de Relaciones Industriales, realizaron una investigación referente a la digitalización en el área de recursos humanos, recogiendo un estudio de Deloitte University Press (2017) donde recalca que RR.HH. digital tiene la responsabilidad de liderar en los avances e integración digital dentro de la organización, digitalizando las plataformas, desarrollando lugares de trabajo digital y adquiriendo una fuerza de trabajo con competencias digitales que permita cambiar la forma en como los colaboradores trabajan e interactúan entre sí.

Asimismo, señalan que de acuerdo a un estudio de Deloitte “solo el 11% de personas encuestadas creen entender cómo construir la organización del futuro” para exitosamente dar una respuesta a los cambios (2017, p.9).

Del mismo modo agregan que, “la transformación digital no es un tema tecnológico sino una cuestión de visión, estrategia, cultura organizativa y rediseño de procesos (Magro y Salvatella, 2014)

Es necesario resaltar estudios realizados por 4 entes especializados:

- 1.- Mercer Global Talent Trends Study (2017)
- 2.- Forbes 10 workplace trends you'll see in 2018 (2017)
- 3.-LinkedIn Talent Blog (2016)
- 4.-Deloitte University Press (2017)

Todos ellos contribuyeron a la investigación sobre digitalización, que hoy en día es tan necesaria implementarla en el campo laboral, especialmente en la Gestión de Recursos Humanos. (Rodríguez, 2018)

- Un artículo muy importante referente a la digitalización de los Recursos Humanos es el de German Dizenchauz, CEO & Co Founder de GOintegro publicado por el portal INFOCAPITALHUMANO en el 2018, "Revolución 4.0: El nuevo desafío de la Gestión de Recursos Humanos", donde señala que cada cierto tiempo una nueva tecnología viene a sacudir la vida de los seres humanos, tendencias que van desde automóviles sin conductor, robots o bots inteligentes, inteligencia artificial (IA), big data, la nube y realidad virtual (VR) están destinadas a cambiar todos los aspectos de la gestión empresarial.

Asimismo, añade que, **La cuarta Revolución Industrial** se basa en una visión de la fabricación informatizada con todos los procesos interconectados por Internet de las Cosa (IoT). Es lo que conocemos como internet industrial de las cosas, I2oT. Se espera que el nuevo concepto de Industria 4.0 sea capaz de impulsar cambios fundamentales al mismo nivel de la primera revolución industrial a vapor, la producción en masa de la segunda y la electrónica y la proliferación de la tecnología de la información que ha caracterizado la tercera.

Además, comenta referente a la automatización en recursos humanos, que algunas empresas han preparado el plan de proceso de automatización, pero son pocos los que verdaderamente comprenden como sus colaboradores pueden adaptarse a este nuevo tipo de trabajo. Por esta razón, es crucial crear un entorno donde humanos y maquinas puedan trabajar mano a mano. Entonces queda la pregunta: ¿cómo preparar a la fuerza laboral para el cambiante panorama empresarial?, para ello las empresas deberán modificar el valor y la cultura de la organización.

Este proceso de transición necesitara un equipo que confíe en la tecnología y tenga buenas habilidades de adaptación para trabajar con las máquinas. Los líderes de los recursos humanos deberán identificar las nuevas habilidades y capacidades que se necesitarán de manera realista en el futuro. Es necesario identificar a los empleados actuales que desean y pueden ser calificados y capacitados. Los nuevos talentos deberán ser atraídos retenidos e integrados. Se deberán desarrollar y formalizar nuevas formas de trabajo. (Dizenchouz, 2018)

Opiniones muy certeras y ocurridas en el momento de la implementación del sistema digital en el área de Recursos humanos del GRUPO ASC y también en la adaptación y aceptación en las empresas usuarias de este sistema digital de selección de personal.

2.2. Conceptos elementales

Implementación: Acción de implementar. (Editores, 2004)

Implementar: Facilitar los instrumentos necesarios para la realización de alguna cosa. (Editores, 2004)

Servicios digitales: Es un servicio que se presta de manera online al usuario y que este solo puede utilizar a través de un dispositivo digital (computadora, teléfono inteligente, Tablet, etc.). (Pendino, 2020)

Empresa de Servicios: Se denominan empresas de servicios a aquellas que tienen por función brindar una actividad que las personas necesitan para la satisfacción de sus necesidades, a cambio de un precio, pueden ser públicas o privadas. (DeConceptos.com, 2020)

- **Gestión de Recursos Humanos:**

(Acosta 2008). Hacia finales del siglo XX y principio del XXI, el conocimiento y las habilidades del recurso humano han cobrado gran relevancia siendo cada día más importantes en comparación con otros activos tangibles. De allí que el área de recursos humanos se haya convertido en un área vital para el éxito de las organizaciones. La gestión de recursos humanos aborda las políticas y las prácticas empresariales que consideran la utilización y la gestión de los trabajadores como un recurso de la actividad en el contexto de la estrategia general de la empresa encaminada a mejorar la productividad y la competitividad.

Para Davis y Werther (1991), la gestión de recursos humanos se ha definido como la ciencia práctica que se ocupan de la naturaleza de las relaciones de empleo y del conjunto de decisiones, acciones y cuestiones vinculadas a dichas relaciones. Esta área de estudio se formó sobre la base de la fusión de diversas teorías de la gestión científica, del trabajo social y de la psicología industrial en la época de la primera guerra mundial y ha experimentado una evolución considerable desde entonces. La gestión de recursos humanos se centra en las técnicas de organización del trabajo, la contratación, la selección del rendimiento, la formación,

la mejora de las calificaciones y el desarrollo de la carrera profesional, así como la participación directa de los trabajadores y la comunicación. En este mismo orden, para Bittel y Ramsey (1997), el concepto de gestión lo definen como la acción y efecto de gestionar. Entendiendo por gestionar la realización de acciones encaminadas a la obtención de un negocio o beneficio empresarial. Tomando a las personas como los recursos activos de las organizaciones podría decirse que la gestión de recursos humanos sería el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos. Gestión de Recursos Humanos significa planificar a los empleados idóneos con las cualificaciones idóneas en el momento justo y en el lugar adecuado.

La gestión de recursos humanos, como el principal activo de las organizaciones, puede definirse como una inversión en las personas para obtener la máxima productividad individual y organizacional. Delgado de Smith, (2007) opina que la gestión de recursos humanos implica el proceso que permite hacer diligencias conducentes a facilitar que los recursos humanos contribuyan al logro del negocio, es decir, al logro de los objetivos organizacionales, tanto en sus aspectos operativos, procedimentales como en sus efectos.

En el proceso de gestión de recursos humanos intervienen todos los miembros activos de la empresa, entendiéndose por tales: la Dirección General con tareas de mando, los asalariados con la negociación de un contrato y los representantes del personal. Según Louart (2000), para poner en funcionamiento a las personas de una organización necesitamos definir las políticas de personal y articular las funciones sociales, considerando los objetivos de la organización (premisa estratégica), pero además se necesita métodos para conseguir, conservar y

desarrollar esos recursos humanos (premisa operativa); todo ello no podría ser llevado a cabo sin la ayuda de instrumentos administrativos, reglamentarios e instrumentales (premisa lógica). (Acosta, 2008, págs. 82,83 y 84)

- **Selección de personal**

Llamado también Atracción del talento, es un sub sistema de recursos humanos.

En este subsistema se parte de la necesidad de cubrir una posición y el respectivo perfil de búsqueda, para continuar con la atracción y luego la selección, y finalizar con la incorporación de personas a la organización. Incluye la inducción.

La atracción de las personas adecuadas, una buena selección, de tipo profesional y aplicando las pruebas más convenientes en cada caso, así como un adecuado proceso de incorporación, son acciones que definirán un buen inicio de la relación laboral de un buen empleado. La elección sobre cuáles son las pruebas más convenientes dependerá de cada caso en particular. El responsable de conducir el proceso de selección deberá determinarlo según lo que se considere más conveniente. (Alles, 2012)

- **Evaluaciones psicolaborales**

Las evaluaciones psicolaborales son un conjunto de técnicas que se utilizan para conocer rasgos de la persona que no se determinan en una simple entrevista o leyendo el curriculum. Sirven para determinar es psicológicamente, lo suficientemente apto para el puesto al que se postula. Estas pruebas se realizan una vez que uno o varios candidatos a un puesto

de trabajo, pasaron las pruebas de conocimientos técnicos y académicos. Una vez que la empresa determina el perfil del candidato "ideal" a ocupar el puesto de trabajo, se evalúa mediante diversas herramientas a varios candidatos para saber cuál de ellos se ajusta más al perfil solicitado.

El experto en realización de evaluaciones psicolaborales a menudo es un psicólogo con experiencia en haber realizado estas técnicas en el ámbito laboral. En estos test se pueden determinar múltiples características de la personalidad de un candidato. Estas evaluaciones entran dentro de lo que se llama "selección por competencias". Dentro de los tests psicológicos se distinguen dos tipos: técnicas psicométricas y proyectivas. Estas últimas son menos estructuradas que las primeras. Una de las pruebas proyectivas más comunes es "persona bajo la lluvia".

Hay diversos indicadores que evalúan la personalidad a través del trazo del dibujo, el contenido, la ubicación de la persona, etc. "Esta prueba es buena para conocer las defensas que tiene la persona ante situaciones de estrés" afirma la Lic. Marina Álvarez do Bomfim integrante de la Cátedra de Psicométricas de la Facultad de Psicología de la UBA que dice que hay errores frecuentes en los evaluadores, como por ejemplo dar mal una consigna para realizar un test o no monitorear o estar presente cuando los candidatos están realizando una prueba. Las evaluaciones se dividen en: entrevista, pruebas psicométricas y pruebas proyectivas. Todas estas técnicas sirven para evaluar la personalidad, las aptitudes y la inteligencia. A partir de estas pruebas el psicólogo laboral realiza un informe final que

ayuda al empleador a tomar la decisión final de contratar a uno de los candidatos. (Bomfimo, 2020)

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

En el presente capítulo se describe la metodología empleada en el plan de mejora:

PROPUESTA DE VALOR

Mejora en los procesos de gestión en el área de recursos humanos

OBJETIVO GENERAL

Digitalizar el área de recursos humanos – Atracción del talento humano

Acciones de solución: desarrollar un software

Verificación personal metas: Se realizó un estudio del mercado. Se contrato un programador de sistemas y un analista de RR.HH.

Indicadores: Cantidad de procesos digitalizados.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Mejorar la comunicación entre los colaboradores del área.

Acciones de solución: se realizaron reuniones bimestrales entre el personal de las áreas involucradas.

Verificación personal metas: con la participación del personal del área de RR.HH., atracción del talento humano, sistemas, marketing y gerencia general, para definir los procesos de selección de personal. Resumen de avances del proyecto. Se logro identificar los diferentes procesos de digitalización en el sistema.

Indicadores: Asistencia reunión bimestral. Participación activa en las reuniones.

2. Ahorrar tiempo y costos en los procesos

Acciones de solución: se implementó el acceso a las pruebas virtuales siendo posible enviar pruebas psicológicas a varios postulantes a un mismo tiempo.

Verificación personal metas: se analizaban los resultados de las pruebas aplicadas. Personal del área de atracción del talento humano. Resultado de pruebas el mismo día.

Indicadores: efectividad en el sistema. Menos horas hombre para cada proceso.

3. Contribuir a mejorar procesos a las empresas usuarias.

Acciones de solución: se revisó el sistema para permitir que el cliente externo tenga un usuario y pueda ver el avance y desarrollo del proceso requerido.

Verificación personal metas: se asignó a cada participante o actores, una cuenta corporativa para su seguimiento. Se contaba con información del proceso al instante.

Indicadores: encuesta de satisfacción del cliente.

Objetivos: ° Controlar la administración de papel para simplificar los procesos de selección. ° contratar los mejores candidatos de manera rápida

IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

A continuación, se presenta una descripción de cómo se realizó el proyecto

DEL OBJETIVO GENERAL: El analista de RR.HH. estaba en permanente contacto con el programador quien recepcionaba las indicaciones de cada uno de los procedimientos para llevar a cabo la selección de personal. Bimestralmente se

reunía todo el equipo analizaban y daban a conocer los inconvenientes, mejoras y sugerencias para el desarrollo del sistema.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Se ejecutó con la participación activa de los integrantes del proyecto, el analista de recursos humanos, el ingeniero de sistemas, el asistente de marketing y la gerencia general.

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Se tomó como referencia el tiempo establecido anteriormente y se comparó con el tiempo del proceso digital, además se calculó el costo anterior y se comparó con el costo actual del proceso digital.

OBJETIVO ESPECIFICO 3:

Se analizó la modalidad de selección de personal de la empresa usuaria se mejoró y redujo el tiempo con el sistema.

Procedimiento. Se elaboraron manuales donde se anotaron los procesos del sistema de selección de personal cuyos actores eran el administrador, el cliente interno y el cliente externo, marketing, coordinador de RR.HH. y los consultores, tal documento sirve de apoyo para el mejor entendimiento de las reglas del software donde se encuentra enmarcado el sistema de selección de personal (SSP) cuyo propósito del documento es describir las políticas, normas, operaciones definiciones y restricciones presentes en los procesos involucrados al SSP y que son de vital importancia para alcanzar los objetivos .

La descripción del documento forma parte de la documentación del sistema, que tiene por objetivo servir como apoyo para el entendimiento del proyecto de frente a los usuarios involucrados.

Se definen los siguientes términos para mejor interpretación del contenido de este documento:

- SSP: Sistema de Selección de Personal
- Referencias: Ssp-acta-reunion-0001-2014

Ssp-acta-reunion-002-2014

A continuación, se describen las reglas del proyecto:

Reglas de Etapa 1

N° Regla	RN- GR-001
Nombre	Gestión de roles
Entradas/Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de reglas
Validaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Estarán registrados los roles que se estableció desde un principio: Administrador, Marketing, cliente, consultores y postulante. - Al editar un rol, estará predeterminado la opción del permiso de manager.
Salidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Roles registrados.
Normativa	No aplica
Interesados	<ul style="list-style-type: none"> • Usuarios.
N° Regla	RN- GU-002
Nombre	Gestión de usuarios
Entradas/Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de usuarios
Validaciones	<ul style="list-style-type: none"> Todos los usuarios se registrarán: - No podrá editarse el campo usuario.
Salidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Usuario actualizado.
Normativa	No aplica
Interesados	Administrador

N° Regla	RN- GBP - 003
Nombre	Gestión de Búsqueda de Postulante
Entradas/Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> • Debió registrar postulantes
Validaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Sin colocar algún texto en el campo carrera se mostrarán todos los postulantes registrados. - Solo se permitirá buscar postulantes mayores de 18 años de edad.
Salidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Postulantes registrados.
Normativa	No aplica
Interesados	Gerencia (usuario administrador)

Reglas de Etapa 2

N° Regla	RN- SRQ - 004
Nombre	Solicitud de Requerimiento
Entradas/Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> • Debió ingresar al sistema
Validaciones	<ul style="list-style-type: none"> - El área de selección envió el formato de requerimiento llenado por el cliente. - Se validará los campos necesarios para el registro del requerimiento.
Salidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Requerimiento registrado
Normativa	No aplica
Interesados	Cliente.

N° Regla	RN- LRQ - 005
Nombre	Lista de Requerimientos
Entradas/Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> • Debió registrar requerimiento
Validaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Se mostrarán los requerimientos por estados: pendiente, aprobado, en proceso y terminado.
Salidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de requerimiento por estados
Normativa	No aplica
Interesados	Cliente.

N° Regla	RN- AR - 006
Nombre	Aprobación de Requerimientos
Entradas/Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> • Debió registrar requerimiento
Validaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Tener al menos un requerimiento registrado y en estado pendiente. - Lo requerimientos se clarificarán por jerarquía, Padre (cliente), Hijo (Requerimiento), Nietos (n puestos).
Salidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de requerimiento

Normativa	aprobados.
Interesados	No aplica Usuario de Marketing.

N° Regla	RN- ASR - 007
Nombre	Asignación de Requerimientos
Entradas/Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> Debió aprobar un requerimiento
Validaciones	- Se designará un consultor por requerimiento.
Salidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Lista de requerimiento asignados.
Normativa	No aplica
Interesados	Usuario de coordinación de selección.

N° Regla	RN- GO – 008
Nombre	Gestión de Ofertas
Entradas/Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> Postulante registrado
Validaciones	- Se debió postular a la oferta que convocó el consultor. - Es el proceso de comunicación o divulgación del perfil requerido para el inicio del proceso de reclutamiento, en los distintos medios.
Salidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Ofertas.
Normativa	No aplica
Interesados	Postulante.

N° Regla	RN- FC – 009
Nombre	Filtro Curricular
Entradas/Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> El postulante debió postular a una vacante.
Validaciones	- Verificación de los currículos recibidos con los requisitos del perfil solicitado.
Salidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Ofertas.
Normativa	No aplica
Interesados	Postulante.

Reglas de Etapa 3

N° Regla	RN- FC – 011
Nombre	Configuración de puestos

Entradas/Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> Registrar evaluaciones 	
Validaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar el tiempo de las evaluaciones de los postulantes. 	de
Salidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Evaluaciones. 	
Normativa	No aplica	
Interesados	administrador	

N° Regla		RN- FC – 012
Nombre		Gestión de evaluaciones
Entradas/Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> Convocación de cita. 	
Validaciones	<ul style="list-style-type: none"> - El postulante deberá dar su examen dentro de la fecha y hora coordinada. - El tipo de puestos son por operarios, mandos medios y mandos altos. - Las evaluaciones deberán ser tomadas por un tiempo establecido. 	
Salidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Evaluaciones. 	
Normativa	No aplica	
Interesados	administrador	

N° Regla		RN- FC – 013
Nombre		Reportes
Entradas/Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> Tener los resultados de las evaluaciones 	
Validaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Se mostrarán los reportes estadísticos de las evaluaciones y reportes de productividad del consultor. 	
Salidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Evaluaciones. 	
Normativa	No aplica	
Interesados	Administrador, coordinador, consultor	

N° Regla		RN- FC – 014
Nombre		Consultas
Entradas/Parámetros	<ul style="list-style-type: none"> Tener postulantes registrados y citados 	
Validaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Se mostrarán los postulantes que se han registrado y los que han sido convocados para las evaluaciones. 	
Salidas/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Evaluaciones. 	
Normativa	No aplica	
Interesados	Administrador, coordinador, consultor	

CAPÍTULO IV RESULTADOS

Los resultados de la implementación y ejecución del proyecto se presentan, a continuación:

- Reducir tiempo y costos
- Sin instalaciones (no hay necesidad de instalación de software)
- Tener todos los CVs en una sola base de datos (no duplicados)
- Acceso ilimitado (acceso desde cualquier computadora, Tablet, móvil con internet)
- Status del proceso (módulo de seguimiento para cliente y postulante).
- Generación de Reportes
- Se requiere menos personal para los procesos

CONCLUSIONES

En conclusión, se puede decir que se logró cumplir con el objetivo principal que era digitalizar el área de recursos humanos en lo que se refiere a Atracción del Talento Humano.

Así también se logró cumplir con los objetivos específicos de mejorar la comunicación entre colaboradores de las áreas involucradas y con la comunicación con los clientes externos, ahorro de tiempo y costos en los procesos de selección de personal y por ende se contribuyó a mejorar también los procesos de contratación de personal de la empresa usuaria, todo ello en base a una coordinación e interacción de los participantes interdisciplinarios que con sus aportes y conocimientos hicieron posible la implementación y funcionamiento del Sistema de Selección de Personal.

El alza del indicador de ventas año a año, el incremento de clientes o socios estratégicos como lo llamamos, es la señal del crecimiento económico y administrativo del GRUPO ASC a razón de la mejora de procesos.

RECOMENDACIONES

- Prevenir los gastos o presupuestar el proyecto antes y después de la implementación.
- Capacitar con anticipación al personal que se va a involucrar en el desarrollo del sistema, en temas de uso de tecnología digital.
- Darle un constante mantenimiento y mejora continua al SSP.
- Desarrollar digitalmente los demás subsistemas de RR.HH. progresivamente de tal manera que se complete la digitalización del área de RR.HH. de la empresa o institución.
- Programar al SSP de tal forma que más adelante pueda configurarse con los demás sub sistemas de RR.HH. por desarrollarse.
- Crear en la empresa o institución una cultura de cambio y adaptación a la era digital.

FUENTES DE REFERENCIA

Acosta, G. (2008). *Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. Observatorio Laboral Revista Venezolana.*

Alles, M. (2012). *Social Media y Recursos Humanos.* Buenos Aires: Granica.

Bomfimo, L. M. (16 de Octubre de 2020). *LosRecursosHumanos.com.* Obtenido de LosRecursosHumanos.com:

<https://losrecursoshumanos.com/introduccion-a-las-evaluacionespsicolaborales/>

DeConceptos.com. (04 de Octubre de 2020). *deconceptos.com.* Obtenido de <http://www.deconceptos.com>

Dizenchaur, G. (01 de Junio de 2018). *infocapitalhumano.pe.* Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/revolucion-4.0>

Editores, S. (2004). *La Enciclopedia.* Madrid: Anglofort, S.A.

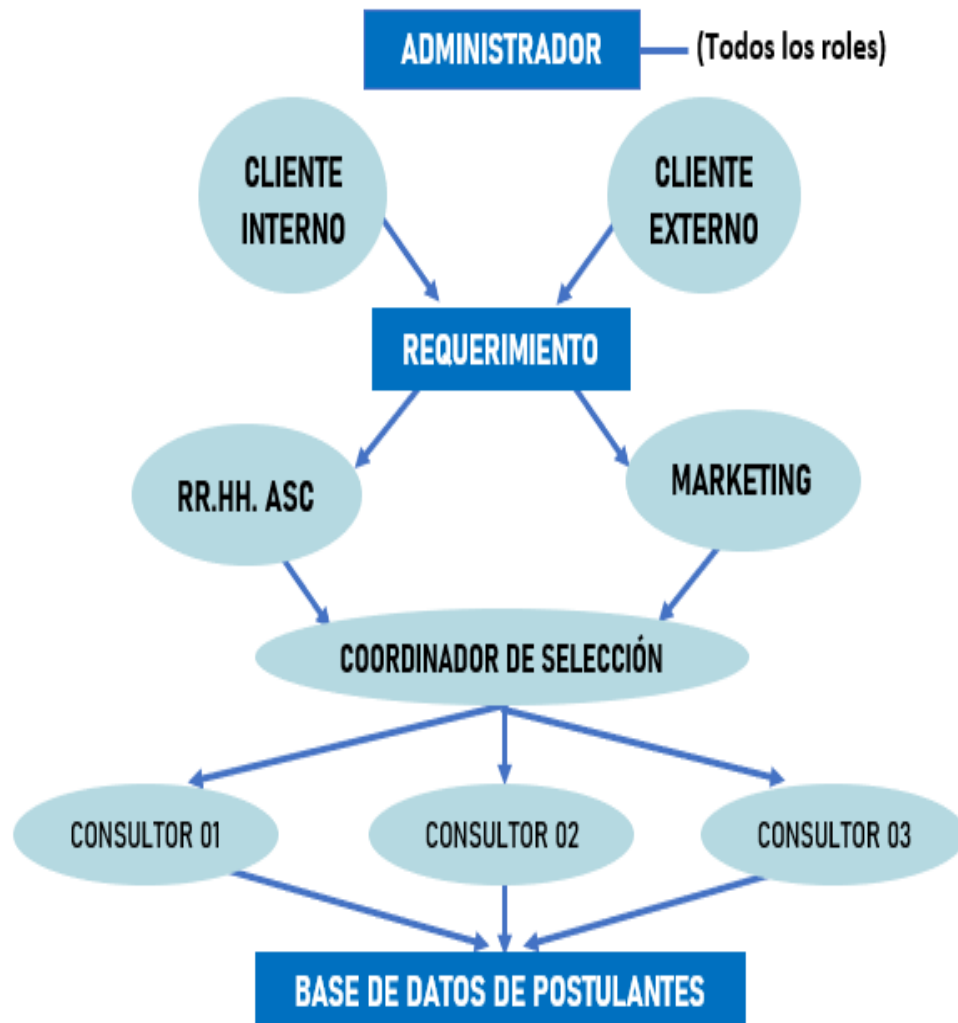
Pendino, S. (03 de Octubre de 2020). *sebastianpendino.com.* Obtenido de <https://sebastianpendino.com/web/>

Rodriguez, G. &. (24 de Octubre de 2018). *w2.ucab.edu.ve.* Obtenido de http://www.ucab.edu.ve/tl_files

ANEXOS

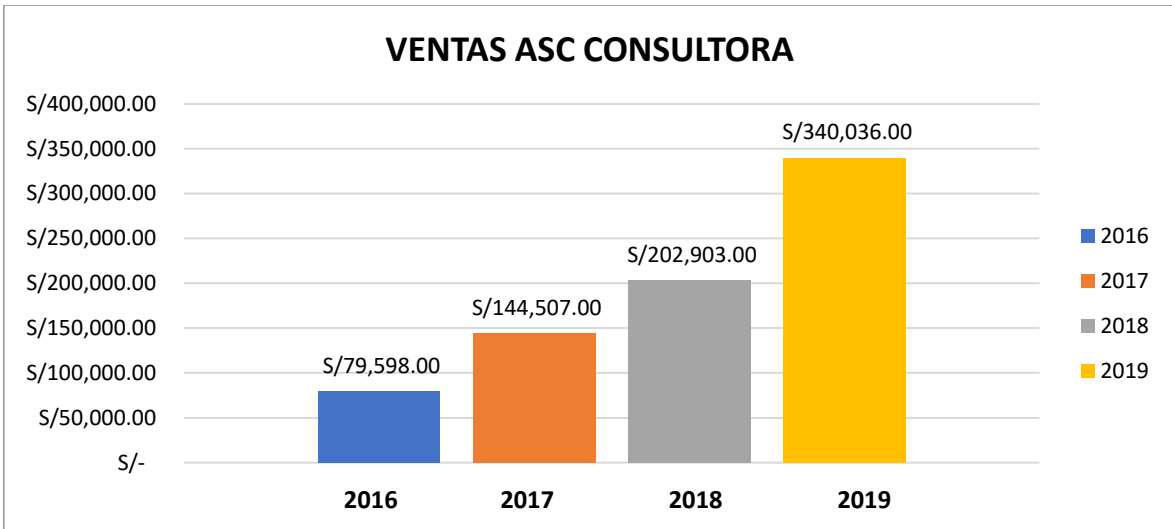
ANEXO 1

Sistema de Selección de Personal (Esquema)

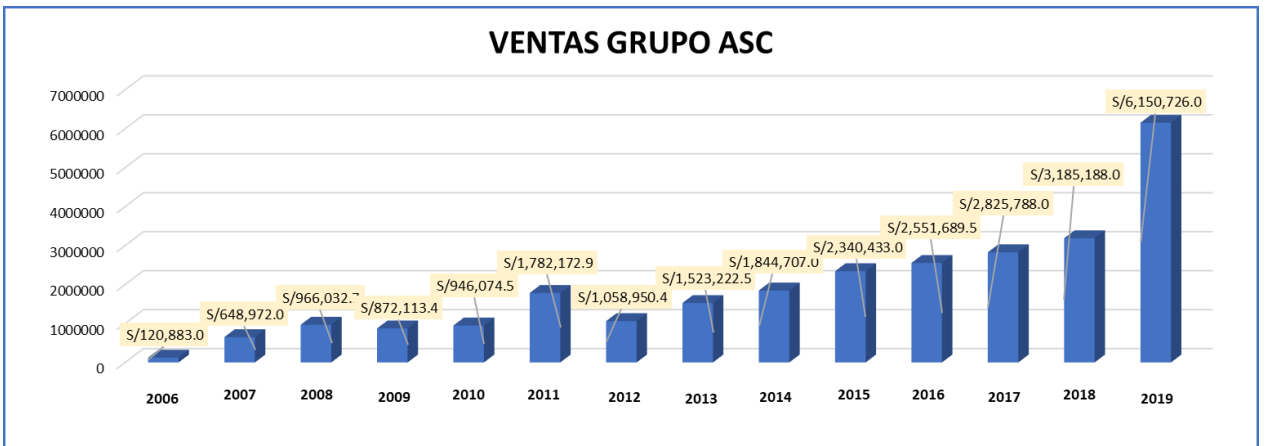


ANEXO 2

Etiquetas de columna ▾					
	2016	2017	2018	2019	Total general
MONTO S/	79,598.00	S/ 144,507.00	S/ 202,903.00	S/ 340,036.00	S/ 767,044.00



ANEXO 3



Arquitectura de Software

Sistema de Selección del Personal – SSP

Identificación del documento

Ítem	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboración	Luz Guerra	Jefa del proyecto	10.06.2015	
Revisión	Ángel Bustillos	Gerente General	12.06.2015	

CONTENIDO

1.	Introducción	4
1.1	Propósito	4
1.2	Alcance	4
1.3	Definiciones y abreviaciones	4
2.	Representación de la Arquitectura	4
2.1	Descripción de las capas de la Arquitectura	4
3.	Metas y Restricciones Arquitectónicas	5
4.	Estructura lógica de la arquitectura	5
4.1	Presentación (Cliente):	5
	4.1.1 Descripción	5
	4.1.2 Elementos	5
4.2	Presentación (Servidor Web):	6
	4.2.1 Descripción	6
	4.2.2 Elementos	6
4.3	Aplicación	6
	4.3.1 Descripción	6
	4.3.2 Elementos	6
4.4	Dominio	6
	4.4.1 Descripción	6
	4.4.2 Elementos	6

1. Introducción

El presente documento nos muestra el enfoque arquitectural del sistema haciendo uso de diferentes vistas arquitectónicas para así poder ilustrar las características más importantes del sistema. Se pretende capturar y transmitir las decisiones arquitectónicas más importantes realizadas en el Sistema de Selección del Personal SSP, cuyo análisis es detallado en los documentos de casos de uso correspondientes.

1.1 Propósito

Este documento de arquitectura de software tiene como propósito brindar una visión comprensible de la arquitectura general de software del Sistema de Selección del Personal SSP utilizando diferentes vistas de la arquitectura para ilustrar diferentes aspectos del sistema.

1.2 Alcance

Este documento presenta la arquitectura en la cual estará basado el Sistema de Selección del Personal SSP, definiendo de manera detallada la distribución de los paquetes del sistema en las diversas capas que éste presenta, así como una descripción de las capas a utilizar.

1.3 Definiciones y abreviaciones

- SSP: Sistema de Selección del Personal
- HTTP: Hypertext Transfer Protocol
- HTML: HyperText Markup Language
- CSS: Cascading Style Sheet
- JS: JavaScript

2. Representación de la Arquitectura

El Sistema SSP está diseñado de acuerdo al arquetipo: Aplicación Web de N-Capas con Orientación al Dominio. Se desarrollará una sola aplicación integrada, en la que solo se permitirá el acceso a los usuarios registrados en el sistema y a las áreas a las cuales tengan acceso autorizado.

Esta arquitectura trata de tener una bajo acoplamiento entre las distintas capas, por lo que se ha desagregado las capas definiendo única responsabilidad en sus componentes.

2.1 Descripción de las capas de la Arquitectura

Se hará una descripción de las capas de arquitectura, detallando cada uno de sus componentes, en orden secuencial partiendo de la presentación:

2.1.1. Capa de Presentación (Cliente)

Esta capa contiene los elementos con los que interactúa el usuario desde su navegador. El uso de hojas de estilo (componente estático) contribuye a reducir el tamaño del HTML (componente dinámico) y a dar un aspecto consistente a todas las páginas de la aplicación. Los componentes visuales como grillas paginadas, calendarios, y selectores en cascada permiten una experiencia agradable para el usuario.

2.1.2. Capa de Presentación (Servidor)

Esta capa es la encargada de procesar todas las solicitudes de la capa anterior. Esto incluye generar HTML (a través de las vistas), generar JSON (para controles Ajax), Bootstrap 3 y leer los datos ingresados por el usuario para transmitir las solicitudes de persistencia o consulta a la capa de servicios.

3. Metas y Restricciones Arquitectónicas

En esta sección se muestran las metas y restricciones que serán consideradas para la definición de la arquitectura de software del Sistema SAC.

Metas:

- El sistema permitirá el acceso a los usuarios desde cualquier PC de escritorio con un navegador con conexión a internet.
- La arquitectura busca tener bajo acoplamiento entre sus componentes basándose en el principio de única responsabilidad por cada uno de estos.
- El sistema debe permitir un fácil uso para cualquier tipo de usuario, reduciendo así el tiempo en las capacitaciones.

Restricciones:

- El sistema deberá utilizar el MYSQL como motor de base de datos. Siendo necesario la ejecución de Backups con una periodicidad determinada establecida en ASC, que garantice salvaguardar la información almacenada en el sistema.
- El sistema deberá ser desarrollado utilizando PHP mediante el patrón MVC.
- El sistema deberá soportar los navegadores IE 8+, y las últimas versiones de Mozilla Firefox 4.x y Google Chrome (de preferencia en chrome).

4. Estructura lógica de la arquitectura

4.1 Presentación (Cliente):

4.1.1 Descripción

Esta capa contiene los elementos con los que interactúa el usuario desde su navegador. El uso de hojas de estilo (componente estático) contribuye a reducir el tamaño del HTML (componente dinámico) y a dar un aspecto consistente a todas las páginas de la aplicación. Los componentes visuales como grillas paginadas, calendarios, y selectores en cascada permiten una experiencia agradable para el usuario.

4.1.2 Elementos

- HTML+CSS: Layout de las páginas.
- Controles UI: Componentes visuales para mejorar la experiencia de usuario.
- Librerías JS: Librerías en las que se apoyan los componentes, como jQuery.

4.2 Presentación (Servidor Web):

4.2.1 Descripción

Esta capa es la encargada de procesar todas las solicitudes de la capa anterior. Esto incluye generar HTML (a través de las vistas), generar JSON (para controles Ajax), y leer los datos ingresados por el usuario para transmitir las solicitudes de persistencia o consulta a la capa de servicios.

4.2.2 Elementos

- Vistas: Estructura para renderizar el HTML en base al modelo.
- Controladores HTML: Para pasar información directamente a las vistas.
- Controladores JSON: Para cargar grillas u otros componentes vía Ajax.
- Framework Front-End Bootstrap 3.0 de Twitter
- Proxies de servicios: Canales de comunicación con servicios fuertemente tipados. Corresponden al modelo del patrón MVC.

4.3 Aplicación

4.3.1 Descripción

Es la capa encargada de coordinar las actividades de la infraestructura de la aplicación que no corresponde a la lógica del negocio.

4.3.2 Elementos

- Servicios de aplicación: Componentes que se encargan de coordinar el funcionamiento de la infraestructura de software.

4.4 Dominio

4.4.1 Descripción

La capa de dominio corresponde al modelo de negocio que soporta los requerimientos funcionales del sistema. Las entidades de negocio que contiene datos y lógica de negocio son administradas y accedidas por los repositorios y servicios de dominio que en su conjunto proveen una interfaz de las operaciones que provee el negocio.

4.4.2 Elementos

- Entidades: Clases de dominio que corresponden a las entidades de negocio.
- Servicios de Dominio: Servicios expuestos por la capa de dominio que representan a las operaciones de alto nivel de negocio.

ASEGURAMIENTO

28/8/2019

Datos de Ficha RUC- CIR(Constancia de Información Registrada)



FICHA RUC : 20543830616 ASC CONSULTORA DE RR.HH. S.A.C.

Número de Transacción : 368109733
CIR - Constancia de Información Registrada

Información General del Contribuyente

Apellidos y Nombres ó Razón Social	: ASC CONSULTORA DE RR.HH. S.A.C.
Tipo de Contribuyente	: 39-SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Fecha de Inscripción	: 15/06/2011
Fecha de Inicio de Actividades	: 15/06/2011
Estado del Contribuyente	: ACTIVO
Dependencia SUNAT	: 0023 - INTENDENCIA LIMA
Condición del Domicilio Fiscal	: HABIDO
Emisor electrónico desde	: 19/07/2011
Comprobantes electrónicos	: FACTURA (desde 19/07/2011),BOLETA (desde 15/08/2019)

Datos del Contribuyente

Nombre Comercial	: -
Tipo de Representación	: 1 - INDISTINTA
Actividad Económica Principal	: 74145 - ACTIV.DE ASESORAMIENTO EMPRESARIAL
Actividad Económica Secundaria 1	: -
Actividad Económica Secundaria 2	: -
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	: MANUAL/COMPUTARIZADO
Sistema de Contabilidad	: MANUAL/COMPUTARIZADO
Código de Profesión / Oficio	: -
Actividad de Comercio Exterior	: SIN ACTIVIDAD
Número Fax	: -
Teléfono Fijo 1	: 1 - 4317361
Teléfono Fijo 2	: -
Teléfono Móvil 1	: 1 - 995428454
Teléfono Móvil 2	: - - 999498112
Correo Electrónico 1	: vandia@asclaboral.com
Correo Electrónico 2	: -

Domicilio Fiscal

Actividad Economica	: 74145 - ACTIV.DE ASESORAMIENTO EMPRESARIAL
Departamento	: LIMA
Provincia	: LIMA
Distrito	: LIMA
Tipo y Nombre Zona	: URB. SANTA BEATRIZ
Tipo y Nombre Vía	: AV. AREQUIPA
Nro	: 330
Km	: -
Mz	: -
Lote	: -
Dpto	: 601
Interior	: -
Otras Referencias	: -
Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal	: ALQUILADO

Datos de la Empresa

Fecha Inscripción RR.PP	: 29/04/2011
Número de Partida Registral	: 12660374
Tomo/Ficha	: -
Folio	: -
Asiento	: -
Origen del Capital	: NACIONAL
País de Origen del Capital	: -

Registro de Tributos Afectos

[https://e-menu.sunat.gob.pe/cl-ti-itmenu/MenuInternet.htm?pestana=*&agrupacion=*](https://e-menu.sunat.gob.pe/cl-ti-itmenu/MenuInternet.htm?pestana=*&agrupacion=)

1/2

Tributo	Afecto desde	Exoneración		
		Marca de Exoneración	Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	15/06/2011	-	-	-
RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	01/02/2013	-	-	-
RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	01/07/2012	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/01/2017	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/07/2012	-	-	-
SNP - LEY 19990	01/09/2013	-	-	-

Representantes Legales						
Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación	
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -07197459	ANDIA QUISPE VIRGINIA OLGA	APODERADO	23/04/1964	29/04/2011	-	
	Dirección ---- ASOC. JUAN PABLO II Mz E Lote 17	Ubigeo LIMA LIMA SAN MARTIN DE PORRES	Teléfono 15 - -	Correo -		
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -08066577	BUSTILLOS SUAREZ ANGEL ALBINO	GERENTE GENERAL	16/03/1960	29/04/2011	-	
	Dirección ---- ASOC. JUAN PABLO II Mz E Lote 17	Ubigeo LIMA LIMA SAN MARTIN DE PORRES	Teléfono 15 - -	Correo -		

Otras Personas Vinculadas						
Tipo y Nro.Doc.	Apellidos y Nombres	Vinculo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Origen	Porcentaje
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -07197459	ANDIA QUISPE VIRGINIA OLGA	SOCIO	23/04/1964	29/04/2011	-	80.000000000
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo		
		- - -	- - -		-	
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -06678429	BUSTILLOS ANGELES FELIX ANGEL	SOCIO	13/11/1960	29/04/2011	-	20.000000000
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo		
		- - -	- - -		-	

Importante

La SUNAT se reserva el derecho de verificar el domicilio fiscal declarado por el contribuyente en cualquier momento.

Documento emitido a través de SOL - SUNAT Operaciones en Línea, que tiene validez para realizar trámites Administrativos, Judiciales y demás

DEPENDENCIA SUNAT
Fecha:28/08/2019
Hora:14:38