

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**



**INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO:
MODALIDAD PASANTÍA DE PRÁCTICA PROFESIONAL**

TÍTULO DEL PLAN:
APOYO ADMINISTRATIVO EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y
SELECCIÓN DE PERSONAL.

GRADO ACADÉMICO AL QUE OPTA:
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

PRESENTADO POR:
KIMBERLY STEFANY BENÍTEZ ROSA N° CARNET BR20020

DOCENTE ASESOR:
LICDA. KALLY JISSELL ZULETA PAREDES.

SEPTIEMBRE DE 2025
SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

AUTORIDADES CENTRALES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MSC. JUAN ROSA QUINTANILLA

RECTOR

DRA. EVELYN BEATRIZ FARFÁN

VICERRECTORA ACADÉMICA

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LIC. PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA

SECRETARIO GENERAL

LIC. CARLOS AMÍLCAR SERRANO RIVERA

FISCAL GENERAL

LCDA. ANA RUTH AVELAR

DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DEL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL**

MTRO. CARLOS IVAN HERNÁNDEZ FRANCO
DECANO

DRA NORMA AZUCENA FLORES RETANA
VICEDECANA

MSC. CARLOS DE JESUS SÁNCHEZ
SECRETARIO

MSC. EVER ANTONIO PADILLA LAZO
IRECTOR GENERAL PROCESOS DE GRADO DE LA FMO-UES

**AUTORIDADES DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL**

**MSC.ANA CECILIA CAÑAS ZELAYA
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

**MSC. NAHUN VASQUEZ NAVARRO
COORDINADOR SECCIÓN DE PSICOLOGIA**

**DR. RENÉ CAMPOS QUINTANILLA
COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO DE LA
CARRERA DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

2. ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 3. Resumen | 1 |
| 4. Introducción | 3 |
| 5. Información de la Institución o empresa receptora | 4 |
| 7. Metodología | 10 |
| 8. Resultados y discusión. | 12 |
| 9 Conclusiones | 17 |
| 10. Recomendaciones | 18 |
| 11. Bibliografía | 19 |
| 12. Visto Bueno del Tutor Empresarial. | 20 |
| 13. Anexos | 21 |
| Constancia de la institución | 21 |
| Fotos | 22 |
| Instrumento Utilizado. | 26 |

3. Resumen

La pasantía: Apoyo administrativo en el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Premium Restaurant of América (Pizza Hut, Wendy's, KFC, Starbucks y China Wok) en el departamento de Atracción y Selección del Talento en la zona Oriental se desarrolló, en el periodo comprendido del 10 de febrero al 10 de agosto del año 2025. Durante su desarrollo, se brindó apoyo en las actividades del área administrativa, llevando un control detallado de los aspirantes que se registraban en la plataforma de Worcket, así como en redes sociales y en el portal Tecoloco. Asimismo, se brindó apoyo en actividades que no estaban contempladas en el plan de trabajo pero que fueron beneficiosas para el crecimiento profesional tales como: charlas de inducción, participación en ferias de empleo y realizando entrevistas preliminares. Las actividades fueron desarrolladas mayormente en la oficina ubicada en las instalaciones del restaurante Pizza Hut del centro de San Miguel. Sin embargo, también fue necesario desplazarse a otros puntos estratégicos, como Wendy's Centro San Miguel y Pizza Hut El Encuentro para darles seguimiento. Todas las actividades realizadas, aportaron al cumplimiento de los objetivos del área y fortaleciendo las competencias profesionales a través de la experiencia práctica. Como resultados se logró identificar que la herramienta más utilizada por la población para aplicar a las vacantes disponibles son las redes sociales. Aunque el 86% de los encuestados manifestó conocer la plataforma Worcket, únicamente el 4% ha hecho uso de ella. Se identificó que la plataforma Worcket aún no es un recurso ampliamente utilizado en los procesos de aplicación de empleo dentro de la empresa. Se concluye que Worcket puede convertirse en una herramienta de gran utilidad para la empresa en el mediano y largo plazo.

Palabras clave: Herramientas digitales, Worcket, restaurantes, reclutamiento.

Summary

The internship titled Administrative Support in the Recruitment and Selection Process at Premium Restaurant of America (Pizza Hut, Wendy's, KFC, Starbucks, and China Wok) within the Talent Attraction and Selection Department in the Eastern Zone was carried out from February 10 to August 10, 2025. During this period, support was provided for various administrative activities, maintaining detailed control of applicants registered through the Worcket platform, as well as through social media and the Tecoloco portal. Additionally, assistance was provided in activities not originally included in the work plan but which contributed to professional growth, such as induction talks, participation in job fairs, and conducting preliminary interviews.

Most activities were conducted at the office located within the Pizza Hut restaurant facilities in downtown San Miguel. However, it was also necessary to travel to other strategic locations, such as Wendy's Centro San Miguel and Pizza Hut El Encuentro, for follow-up purposes. All activities carried out contributed to achieving the department's objectives and strengthening professional competencies through practical experience.

As a result, it was identified that the most commonly used tool by applicants to apply for available positions is social media. Although 86% of respondents reported being familiar with the Worcket platform, only 4% have actually used it. This indicates that Worcket is still not a widely used resource in the company's recruitment processes. It is concluded that Worcket has the potential to become a highly useful tool for the company in the medium and long term.

Keywords: Digital tools, Worcket, restaurants, recruitment.

4. Introducción

La pasantía se realizó para adquirir conocimientos administrativos y logísticos de los procesos de aplicación a plazas disponibles en cada uno de los restaurantes, llevando un control de las personas que aplican a las vacantes por medio de las diferentes plataformas y herramientas digitales de las cuales se hacen uso; con el fin de llevar un control y un mejor manejo de las herramientas y poder filtrar a las personas que están interesadas en los puestos de trabajo.

Se llevó a cabo de manera presencial en las instalaciones de Pizza Hut Centro ya que la empresa brindó el equipo tecnológico para realizar las actividades asignadas. Esta modalidad fue beneficiosa para mi formación profesional pues adquirí conocimientos de manera práctica llevando cada uno de los procesos digitales. Como objetivo general, se desarrollaron actividades administrativas y logísticas de la aplicación de candidatos en las diferentes herramientas digitales de las cuales la empresa Premium Restaurant Of América hace uso.

Al aplicar un instrumento de investigación se logró identificar el uso de las plataformas utilizadas por las personas que inicialmente aplicaron las vacantes disponibles y que actualmente laboran dentro de la empresa.

5. Información de la Institución o empresa receptora.

5.1. Datos Generales

5.1.1. Localización

Premium Restaurant of América cuenta con el departamentos de atracción y selección de personal el cual se encarga de contratar el personal adecuado para cada una de las marcas y cada uno de los puestos que estos solicitan, el departamento de Recursos Humanos como tal se encuentra ubicado en Calle y Centro Comercial Chiltiupan y 17 Avenida Norte, Ciudad Merliot, Santa Tecla, La Libertad, pero hay un equipo aquí en Oriente el cual está conformado por dos Generalistas las cuales están a cargo de la Zona Oriental en donde tiene presencia con nueve sucursales en el Departamento de Usulután, quince sucursales en San Miguel y dos en el departamento de La Unión.

La oficina de la zona oriental está ubicada en el restaurante de Pizza Hut Centro San Miguel, en donde se permanece la mayor parte del tiempo; más sin embargo se desplaza a cualquiera de las tiendas existentes en San Miguel de cualquiera de las marcas si en dado caso había convocatorias o por algún evento nos teníamos que movilizar.

Premium Restaurants of América es una empresa con más de 30 años de experiencia, especializada en franquicias de restaurantes de comida rápida, principalmente en Centroamérica y México. La compañía opera marcas como KFC, Pizza Hut, Wendy's, Starbucks y China Wok, entre otras.

5.1.2. Antecedentes

La empresa se estableció en 1987, con el objetivo de convertirse en un líder en el segmento de comida rápida en la región.

Expansión: A través de franquicias, ha logrado una amplia presencia en países como El Salvador, Guatemala, Costa Rica y México, con más de 150 establecimientos.

La empresa destaca la importancia de su equipo humano, promoviendo el desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo.

5.1.3 Recursos

5.1.3.1 Instalaciones y equipos

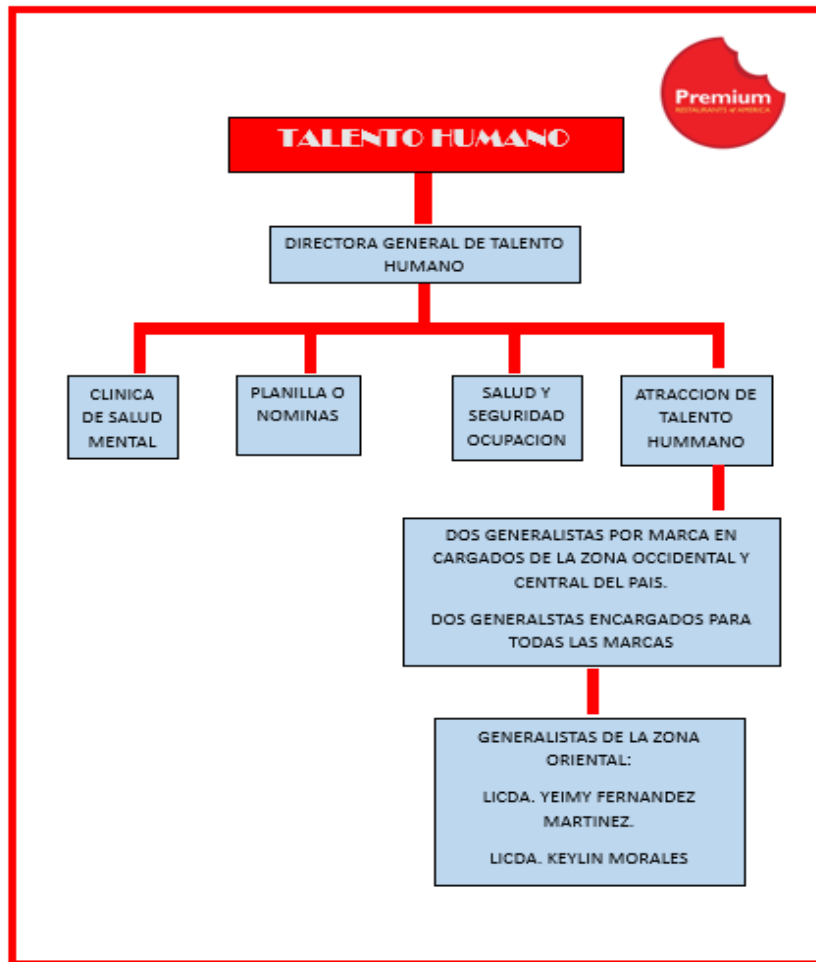
Los recursos tecnológicos que la empresa brinda son dos laptops con acceso a internet, una Tablet, dos teléfonos inteligentes, una impresora, papelería como: papel boom, plumones, lapiceros, grapas, faster, clips, perforador, folders, bolsas de envío personalizadas que se utilizan para recibir y enviar papelería por medio de encomienda hacia las oficinas centrales, los vehículos no son de la empresa pero brindan un existe un fondo para el consumo de gasolina para poder desplazarse a las demás tiendas a nivel oriental, también se cuenta con el beneficio de alimentación, entre otros.

5.1.3.2 Humanos

Actualmente el departamento de atracción y selección de personal para la zona oriental esta conformado por dos licenciadas en psicología son plazas permanentes a tiempo completo y se desempeñan como analistas de personal, hace tres meses se hizo una contratación de otro licenciado en Psicología para tiempo completo contrato temporal para el proyecto Ramblas San Miguel desempeñándose como reclutador.

5.2.3.3 Situación Administrativa

5.2.3.3.1 Estructura organizacional:



El día a día funciona de la siguiente manera:

5.2.3.3.2 Publicidad de vacantes:

el equipo de marketing y publicidad se encaran de publicar los anuncios en redes sociales trabajando una marca por semana, los anuncios en Tecoloco si se hacen desde las computadoras de la licenciadas Yeimy o Kallyn hay una cuenta por marca, los anuncios de vacantes en Worcket lo hacen desde san salvador y cada usuario autorizado puede ingresar y seleccionar la zona de las personas que aplican, es decir, los de oriente podemos filtrar las personas de la zona oriental, los anuncios ya personalizados que van con día y lugar son solicitados por las generalistas al equipo de marketing y publicidad ya con los datos de la programación.

Selección de perfiles parte 1. Una vez ya se tiene base de datos de trabaja filtrando a las personas según la requisición (cantidad de personas que los gerentes de cada tienda y marca nos solicitan este dato nos lo proporcionan quincenalmente) enfocados en las necesidades se seleccionan perfiles que cumplan los requisitos y son agendados en los teléfonos, si son bastantes personas seleccionadas ase crea un grupo de WhatsApp y se les brinda la información para la charla y entrevista preliminar; si el grupo filtrado es pequeño se les hace una llamada directa y se les da información si no contestan de igual manera les proporcionamos la información por medio de un mensaje de texto.

Charla o entrevista preliminar. Ya el día que citamos a las personas en el restaurante que designamos si la asistencia es mayor a 20 personas se brinda una hoja con una declaración de salud y algunas preguntas como sus datos personales, ubicación de vivienda, nivel académico, referencias laborales entre otras; realiza una charla en donde se les presenta ¿quiénes somos?, ¿Qué buscamos?, prestaciones de Ley, prestaciones adicionales, tipos de contratos, aras de servicio, explicación de horarios, áreas de cobertura del transporte nocturno, indicaciones de vestimenta para la siguiente fase del proceso, después se les brinda un espacio donde cada participante se presenta uno a uno frente a todos y en ese momento vamos tomando nota y seleccionando si sus perfiles aplican para perfil cocina o perfil servicio y tomamos nota de los horarios para las personas que están estudiando.

Si el grupo es menor a 20 se les hace entrevista uno a uno y siempre llenan la hoja de declaración de salud.

Fase 2 entrevista con gerente de tienda. A las personas seleccionadas se les agenda entrevista con los gerentes de la tienda correspondiente (el gerente que solicito personal es el encargado de hacer la entrevista y prueba practica en el restaurante) si la persona aprueba la entrevista la pasan a prueba practica y si pasa la prueba práctica, el gerente asa el dato a selección nuevamente. (para algunas marcas hay una entrevista del gerente de distrito) si el grupo es grande y todos van para la misma marca se crea un grupo

para darles las indicaciones para la siguiente fase.

Fase 3: entrevista final y listado de documentos .Atracción y selección de personal realiza la entrevista final y si cumple todos los requisitos se le brinda un listado de documentos que debe solicitar y presentar como los documentos de planilla, apertura de cuenta de banco, seguro social, antecedentes policiales y penales, exámenes médicos y constancia o titulo de du ultimo grado obtenido, se establece día lugar y hora en donde deben presentarse ya con los documentos listos.

Fase 4 recepción de documentos: El día que se estableció se les recibe los documentos revisando detalladamente que estén vigentes y que sean los que se solicitaron, si les falta se les reciben los que lleven y se les da otro tiempo para que los presentes (esto depende de la fecha de ingreso si hay tiempo se les da); ya con todos los documentos recolectados se crea el seguro de vida que la empresa brinda a cada empleado (se utiliza la Tablet para ingresar) si los datos están correctos se imprime la hoja del seguro y el nuevo asociado lo firma.

En ese momento se les da el día que comienzan a trabar (día de la inducción); ya el nuevo asociado queda a la espera de ese día y los detalles últimos se les brinda por WhatsApp.

Orden de expedientes: Con los documentos completos se ordenan, se ponen en el folder asignados por colores:

Rojo: Pizza Hut.

Amarillo: Wendy's

Verde oscuro: China Wok.

Verde claro: Starbucks.

Azul: KFC

Rotulamos cada folder con el nombre del asociado y colocamos tipo de contrato si es tiempo completo o tiempo por hora, si es permanente o temporal, si es servicio o cocina y a que tienda será asignado.

Revisión de expedientes: Se revisa expedientes uno por uno para asegurarnos que todos los documentos estes completos y en el orden que deben ir y si falta algo poder solventar antes de enviarlos.

NOTA: estos expedientes es sumamente importante que vayan completos y en orden pues son los que se envían para ser ingresados a planilla).

Envío de expedientes: Revisión del listado de los expedientes a mandar y nuevamente se revisan de que vayan completos y en orden. Si el ingreso de las personas es dentro de una semana, todos los expedientes para ese ingreso son empaquetados en unas bolsas especiales y se hace él envío por medio de la compañía Aeroflahs; si el ingreso esta próximo se tienen que mandar de manera digital escaneando cada expediente en el orden correspondiente y se convierten a un solo documento digital PDF con el nombre del nuevo asociado y se envían por WhatsApp a la persona de planilla y posteriormente se realiza en envío correspondiente de los expedientes de manera tangible.

La organización y división de las asignaciones son divididas por marcas de la siguiente manera:

| ENCARGADA | MARCA |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| LICDA. YEIMY FERNÁNDEZ | CHINA WOK, KFC Y STABUCKS |
| LICDA KALLYN MORALES | PIZA HUT, WENDYS |

Un punto muy relevante es que a pesar que son medidas por marca es decir dan resultados de manera separada, trabajan en equipo y se ayudan mutuamente con las requisiciones.

También se participa en ferias de empleo organizadas por el ministerio de trabajo o entidades aparte que hacen la invitación, también se realizan jornadas de entrevistas organizadas por proyecto como es el caso de aperturas de tiendas, así como en La Unión, proyecto Ramblas San Miguel que son jornadas masivas de contratación de personal.

7. Metodología

La pasantía profesional fue realizada en el área de Recursos Humanos de la empresa Premium Restaurant of América, en el departamento de Atracción y Selección de Personal para la zona oriental del país, en el periodo comprendido de febrero a julio de 2025 de manera presencial mayormente en las instalaciones de Pizza Hut ubicada en el centro de la ciudad de San Miguel, en el horario previamente establecido en el proyecto y que se hicieron algunas modificaciones en los días pero sin afectar las horas por cumplir a la semana. Realizando actividades administrativas y en ocasiones haciendo visitas de campo con la finalidad de reclutar nuevo personal.

Actividades realizadas

1. **Filtrar base de datos:** en las redes sociales como Instagram y Facebook se publican anuncios de las plazas disponibles en donde los internautas llenan un formulario con sus datos personales para poder aplicar a los puestos. Todos estos datos se convierten en un documento de Excel en el cual se repliegan todos los datos, una vez estando en Excel se seleccionan a las personas que aplican según edad, grado académico y zona de residencia. Estos datos se pasan en limpio y están listos para realizar llamadas a cada participante o se crea un grupo en WhatsApp en el cual se les brinda información de las plazas disponibles y de fechas de entrevistas.
2. **Creación de grupos en WhatsApp:** ya con los datos filtrados se añaden a contactos en el teléfono empresarial y se les dan indicaciones generales de los procesos a seguir. (se hace uso de esta herramienta mayormente ya que los grupos de personas son masivos).
3. **Realizar llamadas telefónicas:** si el grupo de personas es reducido se opta por hacer llamadas y brindar la información.
4. **Hacer uso de la plataforma Worcket:** plataforma en la cual se realizan publicaciones de vacantes disponibles y las personas aplican desde sus perfiles y la misma plataforma ya tiene seleccionado filtros en los cuales si el perfil de la persona que aplican no cumple con los requisitos que la vacante requiere, no son seleccionados y se presentan de distintos colores para

diferenciar las etapas de cada participante; a su vez, siempre dentro de la plataforma se le da seguimiento a las personas que aplicaron y que si son aptas para el trabajo.

Cada dos meses se entregó un informe con las respectivas bitácoras selladas y firmadas, en donde se llevaba el control de las actividades, días y horario en que se ejecutó la pasantía; a su vez la nota que la tutora externa asignaba al informe.

8. Resultados y discusión.

Resultados en base a plan de trabajo inicial se complemento en un 80% puesto que la plataforma Worcket no es muy utilizada en los procesos de aplicación, pero se le da seguimiento a cierta población en la plataforma con aspirantes que se han seleccionado de otras plataformas, esto para que ellos conozcan de la plataforma y se inscriban o tengan un perfil en esta plataforma pues en un futuro pueda que se utilice con mayor frecuencia.

En base a la información recolectada los resultados fueron los siguientes:

¿COMO TE ENTERASTES DE LA OPORTUNIDAD DE EMPLEO?

El 53% de las personas fue por redes sociales, 25% por amistades y amigos, 18% anuncio en Tecoloco, 4% se acercaron al restaurante a dejar el curriculum y 0% en Worcket.

Tabla 1: ¿COMO TE ENTERASTES DE LA OPORTUNIDAD DE EMPLEO?

| ¿COMO TE ENTERASTES DE LA OPORTUNIDAD DE EMPLEO? | |
|--|----|
| REDES SOCIALES | 15 |
| ANUNCIO EN TECOLOCO | 5 |
| WORCKET | 0 |
| AMISTADES O FAMILIA | 7 |
| ME ACERQUE AL RESTAURANTE Y DEJE MI CV | 1 |

Grafica 1: ¿COMO TE ENTERASTES DE LA OPORTUNIDAD DE EMPLEO?



Tabla 2 : ¿CONOCES LA PLATAFORMA WORCKET?

86% de las personas contestaron que SÍ y el 14% contestaron que NO.

| ¿CONOCES LA PLATAFORMA WORCKET? | Columna1 |
|---------------------------------|----------|
| SI | 4 |
| NO | 24 |

Gráfica 2: ¿CONOCES LA PLATAFORMA WORCKET?

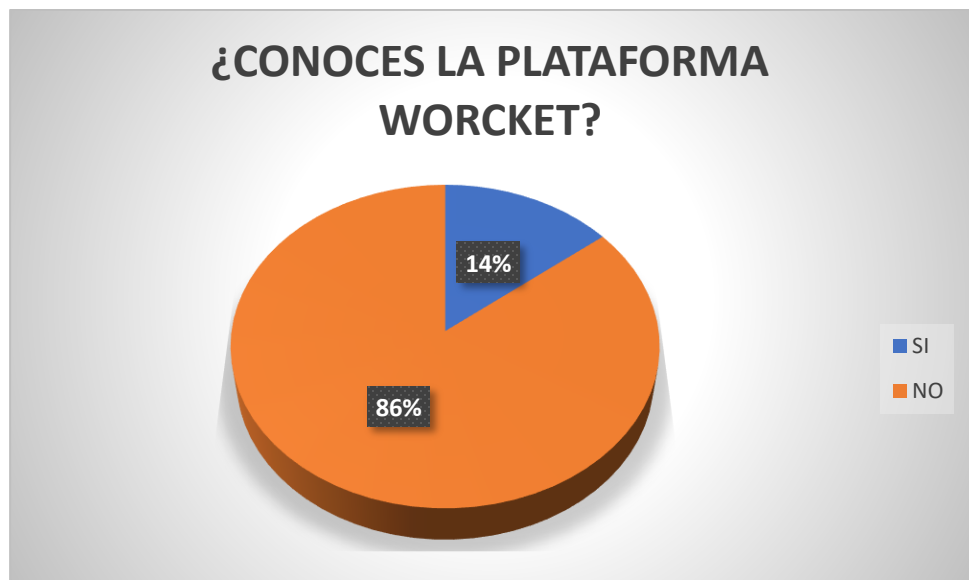


Tabla 3: ¿HAZ HECHO USO DE ELLA ALGUNA VEZ?

48% Dijo no conocerla, 48% dijo NO y el 4% dijo SÍ.

Competencias adquiridas: resolución de problemas, trabajo en equipo, manejo del tiempo, manejo de recursos, identificación de perfiles según vacantes disponibles, uso de Excel y Tecoloco.

Tabla 3: ¿HAZ HECHO USO DE ELLA ALGUNA VEZ?

| ¿HAZ HECHO USO DE ELLA ALGUNA VEZ? | |
|------------------------------------|----|
| SI | 1 |
| NO | 13 |
| NO LA CONOZCO | 13 |

Gráfica 3: ¿HAZ HECHO USO DE ELLA ALGUNA VEZ?



Los resultados obtenidos evidencian que, si bien se alcanzó un 80% del plan de trabajo propuesto, la plataforma Worcket aún no tiene un nivel de uso significativo en los procesos de atracción y selección de personal de la empresa. Esto se observa en el hecho de que ningún aspirante manifestó haber aplicado directamente por medio de Worcket, lo que confirma que la herramienta aún no es reconocida ni aprovechada en su totalidad por la población meta.

Sin embargo, se logró dar seguimiento a ciertos candidatos que, aunque llegaron de otras plataformas, fueron invitados a conocer y registrarse en Worcket, lo cual puede considerarse un avance en la difusión y posicionamiento de esta herramienta para un uso futuro más frecuente.

Al analizar las fuentes por las cuales los aspirantes se enteraron de las oportunidades de empleo, se observa que las redes sociales son el canal más utilizado (53%), seguido de amistades o contactos cercanos (25%), y en menor medida plataformas como Tecoloco (18%) y la entrega física de currículums (4%). Este hallazgo reafirma la importancia de las redes sociales como principal medio de reclutamiento en la actualidad, y a su vez refleja la baja penetración de Worcket en comparación con otras fuentes.

En cuanto al conocimiento de la plataforma, un 86% manifestó conocerla; no obstante, al profundizar en el uso, el 48% expresó no conocerla realmente, otro 48% indicó no haberla utilizado nunca y solo un 4% dijo haber hecho uso de ella. Esto sugiere que, aunque existe un nivel de reconocimiento nominal de la plataforma, el conocimiento funcional y práctico de la misma es aún limitado.

Por otro lado, las competencias desarrolladas durante la pasantía, como la resolución de problemas, el trabajo en equipo, el manejo del tiempo, la gestión de recursos, la identificación de perfiles y el uso de herramientas como Excel y Tecoloco, representan un aporte significativo a la formación profesional. Dichas habilidades son fundamentales en el área de atracción y selección de talento, y constituyen una base sólida para enfrentar futuros retos laborales.

En conclusión, los resultados muestran que la empresa ha logrado avances en la incorporación de nuevas plataformas de reclutamiento,

aunque su adopción por parte de los aspirantes aún es baja. Además, se destaca el papel clave de las redes sociales en la atracción de talento, así como el valor agregado de las competencias adquiridas en el proceso, las cuales fortalecen tanto el desarrollo personal como la eficiencia en la gestión del talento humano.

9 Conclusiones

1. El plan de trabajo establecido se logró en un 80%, lo que evidencia un cumplimiento significativo de los objetivos propuestos. Sin embargo, se identificó que la plataforma Worcket aún no es un recurso ampliamente utilizado en los procesos de aplicación de empleo dentro de la empresa, lo cual limitó su impacto en la investigación.

2. Los resultados muestran que las redes sociales representan el medio principal por el cual los aspirantes se enteran de las oportunidades de empleo (53%), seguido por las recomendaciones de amistades (25%) y portales de empleo como Tecoloco (18%). Este hallazgo resalta la importancia de continuar fortaleciendo la presencia digital de la empresa en dichas plataformas para atraer mayor cantidad de candidatos.

3. Aunque el 86% de los encuestados manifestó conocer la plataforma Worcket, únicamente el 4% ha hecho uso de ella, lo que revela una baja adopción tecnológica y la necesidad de implementar estrategias de capacitación, promoción y acompañamiento para aumentar su utilización en futuros procesos de selección.

4. El desarrollo de la práctica profesional permitió la adquisición de competencias clave como la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la gestión del tiempo y recursos, además del fortalecimiento en el uso de herramientas como Excel y Tecoloco. Estas habilidades constituyen un aporte significativo tanto para el crecimiento profesional como para la eficiencia del área de Atracción y Selección de Talento.

5. Se concluye que, si bien las plataformas digitales especializadas aún presentan limitaciones en su uso, la experiencia adquirida demuestra que, con una adecuada estrategia de implementación y difusión, Worcket puede convertirse en una herramienta de gran utilidad para la empresa en el mediano y largo plazo.

10. Recomendaciones

Fortalecer la estrategia de comunicación digital: aumentar la difusión de las oportunidades de empleo en redes sociales y portales reconocidos como Tecoloco, dado que estos medios demostraron ser los más efectivos para atraer aspirantes.

Promover activamente el uso de Worcket: implementar campañas internas y externas que den a conocer los beneficios de la plataforma, acompañadas de talleres de inducción para que los candidatos aprendan a crear y gestionar su perfil en ella.

Integrar plataformas de reclutamiento: combinar el uso de Tecoloco, redes sociales y Worcket en una estrategia unificada que permita ampliar el alcance de las convocatorias y, a la vez, recopilar información más sistematizada de los aspirantes.

Capacitar al personal del área de Atracción y Selección en el manejo de nuevas tecnologías de reclutamiento digital, con el fin de aumentar la eficiencia en la búsqueda y selección de candidatos.

Dar seguimiento a la experiencia de los candidatos que aplican a través de distintas plataformas, para identificar cuáles generan mayor nivel de satisfacción y efectividad en los procesos de selección.

Continuar el fortalecimiento de competencias profesionales adquiridas en la práctica, como el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el manejo de recursos, dado que son habilidades transversales que aportan valor al desarrollo personal y al desempeño laboral futuro.

11. Bibliografía

SurveyHeart. (julio 2025). Plataforma de Aplicación Más Utilizada [Formulário en línea]. <https://surveyheart.com/form/68997cc325537513274c3434>

12. Visto Bueno del Tutor Empresarial.

Visto Bueno de Tutor Empresarial

Nombre, firma y sello del asesor externo en la empresa o institución

Nombre: Yelmy Lourdes Fernández Martínez



Licda. Yelmy Lourdes Fernández Martínez
LICENCIADA EN PSICOLOGIA
J.V.P.P. No. 4308

13. Anexos

Constancia de la institución

CONSTANCIA DE LA INSTITUCIÓN

San Miguel, lunes 11 de agosto de 2025.

PhD. René Campos Quintanilla

Coordinador de Procesos de Graduación Sección/
Departamento de Ciencias y Humanidades de la
Facultad Multidisciplinaria Oriental

Presente.

El suscrito: Premium Restaurant of América HACE CONSTAR que, la Br. Kimberly Stefany Benitez Rosa, ha realizado satisfactoriamente su PASANTIA DE PRACTICA PROFESIONAL en el proyecto: Apoyo administrativo en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Habiendo iniciado en la fecha comprendida del 10 de febrero hasta el 10 de agosto de 2025

por un total de seis meses.

Y para los efectos que el interesado estime conveniente, se firma y Sella la presente, en San Miguel a las dieciséis horas del día lunes 11 de agosto de 2025.

Atentamente:

Licda. Yeimy Lourdes Fernández

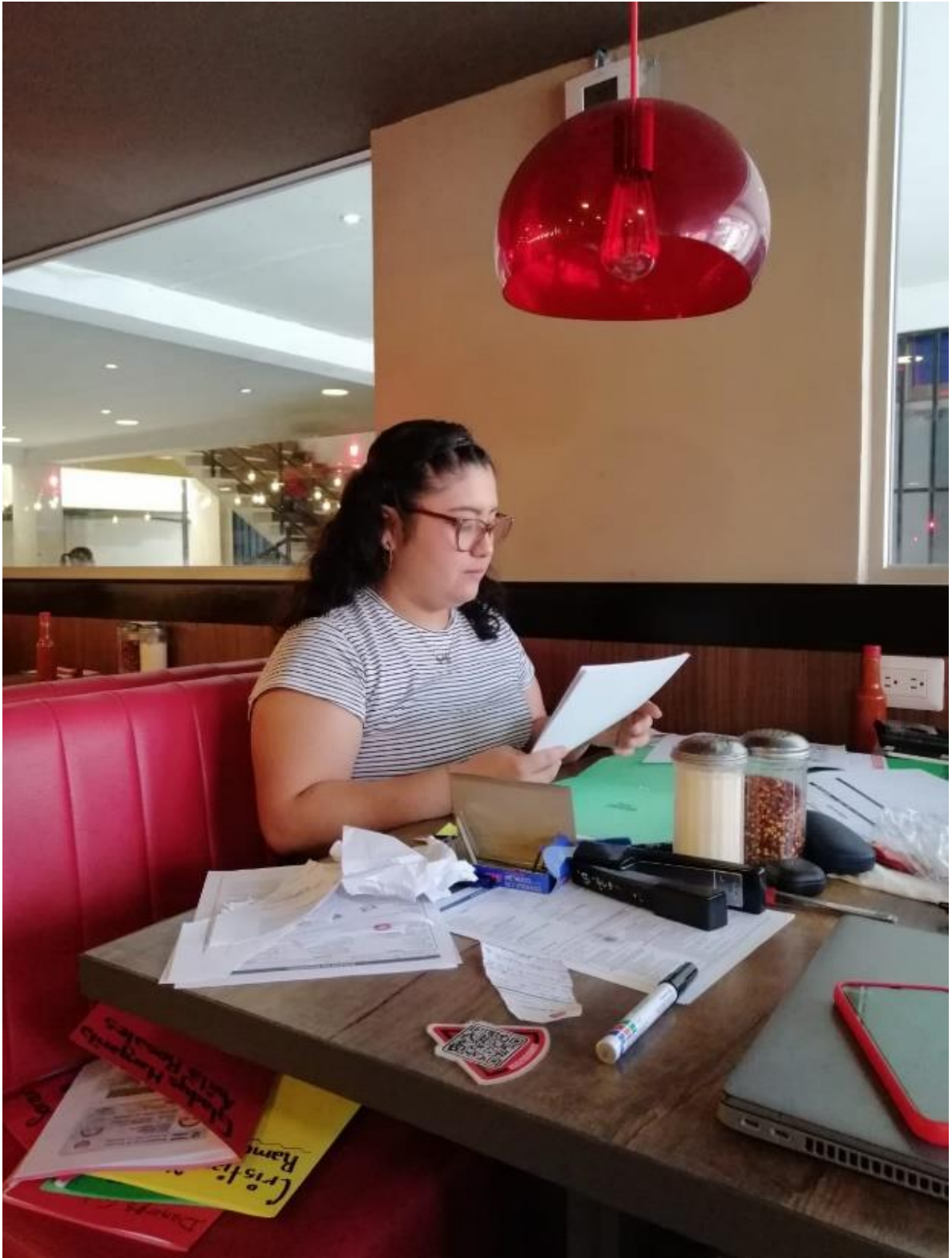
Martínez



Fotos









Instrumento Utilizado.

Esta formulación se utilizará para la recolección de datos de una investigación en un proceso de pasantía profesional y se usará para identificar la plataforma digital más utilizada en la zona oriental; para la aplicación a vacantes disponibles para la marca Wendys una de las marcas que conforman Premium Restaurant of América.

1. Escribe un nombre y un apellido

2. Selecciona tu tienda.

- A. Wendy´s Ruta Militar.**
- B. Wendy´s Metrocentro S.M.**
- C. Wendy´s Roosevelt S.M.**
- D. Wendy´s Centro S.M.**
- E. Wendy´s Plaza Mundo Usulután.**
- F. Wendy´s Centro Usulután.**

3. ¿Cómo te enteraste de la oportunidad de empleo?

- A. Redes Sociales.**
- B. Anuncio en Tecoloco.**
- C. Amistades o Familia.**
- D. Worcket.**

4. ¿Conoces la plataforma Worcket?

- A. Sí**
- B. No**

5. ¿Haz hecho uso de ella alguna vez?

- A. Sí.**
- B. No.**
- C. No la conozco.**

CV: curriculum vitae.

Requisición: cantidad de personal solicitado por cada tienda.

Staffing: En el ámbito empresarial y de recursos humanos:
Se considera una estrategia para asegurar que la empresa cuente con el talento adecuado, en cantidad y calidad necesarias, en el momento justo.

Rotación: deserción de personal ya sea por desvinculación o por renuncia voluntaria.

Tad: aspirante no aprobado.

Tad E: aspirante no aprobado por estudios.

Tad Z: aspirante no aprobado por zona de residencia.

Tad P: aspirante no aprobado porque su perfil físico no cumple los requisitos.

Tad S: aspirante no aprobado por motivos de salud.

Tad A: aspirante no aprobado por actitud.

TC: plaza a tiempo completo.

TH: plaza tiempo por hora

SV: profesional de servicio.

CO: profesional de cocina.

PH: Pizza Hut.

Techo Rojo: proceso de nuevo ingreso y capacitación de quince días, en la marca Pizza Hut.

Seminario: Nuevo ingreso y firma de contrato (dos días) para la marca Wendys.

El primer sorbo: proceso de nuevo ingreso para la marca Starbucks.

La llama del dragón: nuevo ingreso para la marca China Wok.