



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

“Sistema de información web para la Selección de Personal en el área de
Hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Ingeniero de Sistemas

AUTOR:

Gonzales Ataucusi, Victor Adolfo (ORCID: 0000-0003-1845-8995)

ASESORA:

MBA. Menendez Mueras, Rosa (ORCID: 0000-0001-9997-5809)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de Información y Comunicaciones

LIMA- PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis seres queridos Hugo y Sofia, a mi
Hermano Jayro por ser importantes en
mi vida, por toda la ayuda y apoyo en
lograr este objetivo importante. A mi
Señor Padre Glorioso por orientarme
al camino correcto y nunca dejarme en
esta situación tan importante.

Agradecimiento

Agradezco de forma muy especial a mis asesores que de forma muy valiosa me apoyaron para la realización de una exploración correcta y a mis profesores que con el conocimiento que con el aporte de cada uno de ellos obtuve nuevos conocimientos.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Victor Adolfo Gonzales Ataucusi alumno de la escuela de Ingeniería de Sistemas del centro de estudio César Vallejo, sede Lima este; se declara que la exploración titulado “SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A” se mostró para la obtención del título profesional de Ingeniería de sistemas es de mi persona.

Por ello, indico lo siguiente:

Se deja en claro todas las herramientas utilizadas en la presente exploración, identificando todas las reglas correspondientes en las citas textuales o de otras fuentes, de conformidad con los resaltado por las normas en la ejecución de la exploración.

Doy asertividad de que mi proyecto puede ser revisado mediante análisis digital con aplicativos de anti plagio.

Lima, 04 de diciembre de 2019



.....
Victor Gonzales Ataucusi

Dni: 70131558

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MÉTODO.....	31
2.1 Tipo y diseño de investigación	31
2.2 Operacionalización de Variables	33
2.3. Población y muestra.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
2.5. Métodos de análisis de datos.....	41
2.6. Aspectos éticos.....	47
III. RESULTADOS	48
IV. DISCUSIÓN.....	59
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	61
VII.REFERENCIAS	62
VIII. ANEXOS	66

Índice de tablas

Tabla 1: Evaluación de expertos	27
Tabla 2: Operacionalización de las variables.....	35
Tabla 3: Población	36
Tabla 4: Muestra.	37
Tabla 5: Recolección de datos	38
Tabla 6. Validez de fichas de registro.....	38
Tabla 7. Niveles de confiabilidad	39
Tabla 8. Correlación de Cociente de selección.....	40
Tabla 9. Correlación de Eficacia.....	41
Tabla 10. Detalle de resultados del cociente en la elección del recurso humano antes y después de la implementación	48
Tabla 11: Resultado de nivel de eficacia	49
Tabla 12. Prueba de normalidad del cociente de selección antes y después de ejecutar el sistema de información	51
Tabla 13. Prueba de normalidad del nivel de eficacia antes y después de ejecutar el sistema de información.....	53
Tabla 14. Prueba de T- Student para el cociente de selección para la selección de personal antes y después de ejecutar el Sistema de Información.	56
Tabla 15: Prueba U de Man Whitney para el indicador eficacia antes y después de la implementación del software	58

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico estadístico de nivel de eficacia realizadas	3
Figura 2. Periodo de vida de un sistema de información	13
Figura 3. Fases del proceso de selección de personal	15
Figura 4. Fases de la selección de personal	18
Figura 5. Fórmula de indicador 1	22
Figura 6. Fórmula de indicador 2.....	23
Figura 7. Fórmula de indicador 3.....	24
Figura 8. Fases metodología operacional incremental.....	25
Figura 9. Fases, iteraciones y disciplinas de RUP	25
Figura 10. Fases de la metodología ICONIX.....	26
Figura 11. Diseños de medición de Pre-Test y Post-Test	32
Figura 12. Fórmula del estudio de normalidad	42
Figura 13: Fórmula de prueba estadística	45
Figura 14. Fórmula de la desviación estándar	46
Figura 15. Despliegue del análisis del T- Student	47
Figura 16. Cociente de selección antes y después de haber desarrollado el sistema de información.....	49
Figura 17. Nivel de eficacia para la selección de personal en el área de hilandería antes y después de haber desarrollado el aplicativo.....	50
Figura 18. Prueba de normalidad del cociente de selección antes de ejecutar el Sistema de Información.....	52
Figura 19. Prueba de normalidad del cociente de selección después de ejecutar el Sistema de Información.....	52
Figura 20. Prueba de normalidad del nivel de eficacia antes de ejecutar el Sistema de Información.....	54
Figura 21. Prueba de normalidad del nivel de eficacia después de ejecutar el Sistema de Información.....	54

RESUMEN

La tesis se realizó con la ejecución y la correcta elaboración de un software que dará soporte al elegir al candidato adecuado para el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.

La organización identificó una demanda en cubrir un puesto en el área de hilandería cuando un empleado era dado de baja, debido a que se tenía que cubrir el puesto libre para continuar con la producción, ya que cada empleado realizaba arduas acciones en el momento de la puesta en marcha del proceso. Por ello, presentaban problemas al momento de seleccionar al personal, lo cual el aceptar y analizar las solicitudes diarias, además se tardan mucho tiempo en tener los resultados y pasar el proceso rápido sin tener los parámetros necesarios para tener el perfil adecuado del postulante.

El presente desarrollo se ejecutó para determinar una mejora del proceso de elección humana, lo cual se empleó la evaluación efectiva de todos los candidatos cumpliendo el perfil requerido por cada puesto en el área de Hilandería adaptando un proceso ágil y automatizado para lograr resultados pronto que permite la mejor toma de decisión en elegir al candidato adecuado.

El objetivo primordial fue determinar el modo en que actúa este aplicativo innovador para una selección personal idónea para el departamento de hilandería en la organización Nuevo Mundo Sociedad Anónima. En el estudio y proyecto del aplicativo de información se utilizó el procedimiento RUP, en la ejecución se empleó software de armado del sistema PHP, ya que es un aplicativo multiplataforma de lenguaje libre, por ello emplea interfaces dinámicas para su ejecución, por ello es un lenguaje de mayor efecto en realizar páginas web. Asimismo como el motor base de origen de datos para un aplicativo web se utilizó MySQL.

El prototipo de exploración fue aplicada, el diseño de exploración fue experimental y como arquetipo de exploración se empleó una pre – experimental, para evaluar el cuadro cociente que utilizó un ejemplar de 3 desarrollos de clasificación enlazados con 28 documentos de registro y en el cuadro de eficacia se utilizó un ejemplar de 3 desarrollos de clasificación enlazados con 28 documentos de registro. El desarrollo del software de información web originó el incremento del

cociente de selección de 59% a 74%, de igual manera, se aumentó la efectividad con un 65% hasta un 79%. Estos productos alcanzados aprueba para que un software de información web perfecciona la opción de verificar al personal en la organización Nuevo Mundo Sociedad Anónima.

Palabras Clave: Rup, MySql, multiplataforma.

ABSTRACT

The thesis to be carried out has the execution and the correct elaboration of a software that provides support when choosing personnel in the spinning area in Nuevo Mundo S.A.

The organization identified a demand to fill a position in the spinning area when an employee was discharged, because he had to fill the free position to continue production, since each employee carried out arduous actions in the instance of executing the process. Therefore, present problems at the time of selection to the staff, which accepting and analyzing the daily requests, also takes a long time to have the results and pass the process quickly without having the necessary parameters to have the appropriate profile of the applicant.

The present development it was done in order to increase personnel selection process, thus employing the effective evaluation of all the candidates, fulfilling the profile required by each position in the Spinning Area, adapting an agile and automated process to achieve prompt results. which allows the best decision making in choosing the right candidate.

The primary objective was to determine the way in which this innovative application works for an ideal personal selection for the spinning department in the Nuevo Mundo Sociedad Anónima organization.

For the analysis and design of the information system, the RUP methodology will be analyzed and the PHP programming language it was used to apply in the process, because it is an open source multiplatform language, which uses dynamic interfaces for its execution, so it is a language of greatest effect in making web pages. Subject as the database manager for the web system is identified MySQL.

The exploration prototype was applied, the exploration design was experimental and a pre-experimental archetype was used to evaluate the quotient table that used a copy of 3 classification developments linked to 28 registration documents and in the table of A copy of 3 classification developments linked to 28 registration documents was used effectively. The development of web

information software led to an increase in the selection ratio from 59% to 74%, in the same way, the effectiveness was increased from 65% to 79%. These products reached approves so that a web information software perfects the option of verifying the personnel in the organization Nuevo Mundo Sociedad Anónima.

Keywords: Rup, MySql, multiplatform.

I. INTRODUCCIÓN

Como realidad problemática se dice que:

A lo largo de los años la competencia laboral ha ido en aumento, generando grandes convocatorias que no siempre tiene resultados satisfactorios. Crear ventajas competitivas, reducir costos y aumentar los aciertos en los diferentes procesos son objetivos fundamentales que toda organización debe hacer frente.

Según Muniz (2014), las empresas buscan seleccionar a candidatos que puedan desarrollarse dentro de las visiones estratégicas de la institución, no se proyectan en el perfil del evaluando si no en sus capacidades para determinar su coeficiente y proactividad durante su desempeño en la institución contratante.

El objetivo de este trabajo de investigación nace ante la escasez y baja calidad de los postulantes que ingresan a laborar y no cuentan con la capacidad de desarrollar su trabajo dentro de los estándares solicitados que en tiempo y calidad dentro del área de hilandería. Presentamos dos puntos que son utilizados para la evaluación de personal en el sector confección. Cada especificación es el extremo del otro:

- El primero es un proceso convencional donde se realizan pruebas psicológicas y se recaba cierta información del postulante, básicamente; datos personales, carga familiar, estudios, entre otros. Cabe señalar que esto no determina la capacidad laboral productiva.
- En el otro extremo, el postulante pasa por rigurosas evaluaciones que con mucho esfuerzo termina por no entenderlo. El bajo coeficiente intelectual no permite que entienda las explicaciones del experto y termine desaprobando los filtros en psicotécnico y psicológico.

Según el portal web Info. Capital Humano, la rotación de personal en nuestro país llega casi al 20%, y de manera voluntaria maneja estima un porcentaje de 9%. Así lo indica un estudio de pricewaterhouseCoopers.

Las razones son el despegue de la economía peruana y la nueva ideología del trabajador que ya no desean permanecer mucho tiempo en una misma empresa, así lo especificó la jefa de área Human Resource Consulting.

De otro lado, la información que se obtuvo de la entidad de estadística e informática, también llamado INEI, muestran un catálogo en la selección humana dentro del sector industrial indicaron que es muy elevado. Esta cifra que bordea el 2.8% generaría pérdida de tiempo y dinero a las empresas, en su mayoría del sector privado, que ven reflejado demoras en sus proyectos, inversión de nuevos procesos, capacitación, entre otros aspectos.

Las organizaciones deben emplear diferentes aplicaciones y resultados innovadores en cada cierto tiempo, lo cual permite un mayor ingreso y buena pro en los objetivos. Tener un aplicativo ágil que facilite con el manejo y organización con un bajo presupuesto.

El siguiente proyecto realiza su investigación en el rubro textil de la empresa Nuevo Mundo S.A. ubicada en Jr. José Celendón 750, Lima. Dicha institución está dirigida hasta la fecha por Jackes Mayo, tiene 70 años en el mercado dedicado al sector industrial textil.

En una entrevista realizada a Laura Caravedo, gerente de RR. HH de la mencionada empresa; refirió que actualmente utilizan sistemas de información ERP (Ofisis), en el que se maneja toda la información de todas las áreas de la organización.

La gestión de personal en la organización Nuevo Mundo S.A. siempre ha encargado invertir tiempo para el área de RR. HH. El diálogo entre el especialista y el postulante ha sido siempre la rutina más común en una elección de un recurso humano, por ello el departamento encargado acepta el análisis de aproximadamente 100 solicitudes y tarda

mucho tiempo en tener los resultados, especialmente en nuestro país donde su escasez es muy elevada.

Este tipo de labor no es sencilla ya que cumple un protocolo de recepción, revisión, orden según características y administración, ya que es difícil conseguir gente en el mercado que quiera laborar en el rubro textil. El estudio de la información y de las propias entrevistas es de lo más tedioso para el profesional encargado del proceso y muchas veces va acompañado de la presión de los jefes.

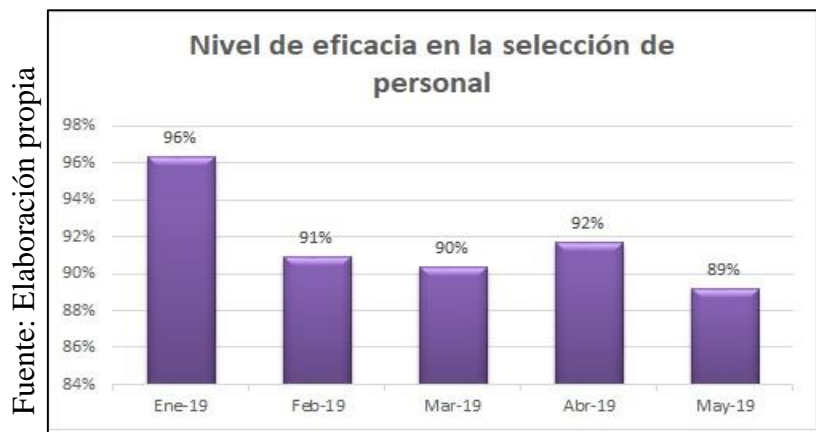


Figura 1. Gráfico estadístico de nivel de eficacia realizadas

Es por ello en que el desarrollo plantea la ejecución total, conteniendo el software de información web, que facilitará una automatización y adecuada gestión de la selección de personal, colaborando con la organización a seleccionar al personal adecuado que garantizará un óptimo desempeño, tanto en la selección, como la de producción.

1.2 Antecedentes

1.2.1 Tesis Internacionales

Según Bernal, Ibarra y Sobrino (2017), en la tesis “Ejecución del sistema de información de gestión en marcha enrolado en la realización de planillas” desarrollada en la Universidad Politécnico Nacional, unidad profesional interdisciplinaria de ingeniería –

México. Planteó que el problema de las organizaciones poseen una inadecuada planeación sobre los protocolos que conllevan al negocio, escogen la manera de verificar que sus rutinas diarias se realicen de forma separada, lo cual, insertar verificaciones y establecimientos de control en los diferentes actores que participan en el negocio, sin tomar en cuenta que lo más relevante es examinar como las tareas ayudan con los retos esperados del negocio, quiere decir que, la forma de aporte en el desarrollo de ejecución. Se planteó entre sus objetivos examinar todos los aspectos tecnológicos incluidos en la ejecución del aplicativo de información que permitan automatizar sus procesos. La investigación que se aplicó en esta tesis fue cualitativa, como población se necesitó ocho ejecutivos (cinco mujeres y tres varones), los que ejecutan cada comportamiento en los trabajadores, por ello son recurso humano con habilidades para desarrollar todos los objetivos en más detalle la ejecución de planillas, asimismo dar como punto de inicio el canal de comunicación en la parte interna y externa de los proveedores y los interesados reciban el abono correspondiente a tiempo. Los administradores son valiosos en la organización con base en su profesión logrando una amplia variedad de conocimientos tanto en su carrera como en los aspectos de uso de tecnologías de información. De este antecedente, se consideró argumentos alineados a la variable “Sistema de información” es importante para las empresas aplicar esta herramienta que les permita tomar decisiones de manera óptima.

Según Cepeda y Edison (2017) en la exploración “La gestión de evolución, procesar un software instructivo de ejecución”, ejecutada en la Universidad Internacional del Ecuador, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas – Quito.

La problemática propuesta fue: El Ecuador es un país con grandes riquezas de materias primas y de productos enriquecedores, que desde hace años no cuenta con un sistema monetario adecuado, como en la mayoría de todos los países en su entorno En el aspecto organizacional se enfrentan al reto de nuevas propuestas a través de la realización de software empresariales con análisis de vanguardia, realizando una práctica que fusiona análisis de Ingeniería de software con herramientas informáticas. Por tanto, no solo permite automatizar la gestión con herramientas, sino analizar y ejecutar análisis de

trabajo basadas en software de información que logren agilizar los aspectos positivos. Su objetivo general: Recopilar todas las acciones para recopilar un modelo de ejecución de una exploración, que sea de manejo útil para la organización. El tipo de exploración que fue ejecutado esta exploración fue inductivo y deductivo. se posee al método deductivo como la principio de la exploración, lo cual se transmite su vigor en la descripción de afirmaciones globales para que después de ello se pueda realizar detalladamente, se llega a la conclusión que se ejecuta a la meta de exploración del análisis del sistema, lo cual se realizará de buenas realizaciones internacionales para después emplearse en la especificidad del cada tipo de industria y concluir en la prueba individual de algunos trabajos que se intentan analizar, previo a dar un resultado en cuanto a lo que se aplicará en el software. De este antecedente lo tomó en cuenta la teoría y la aplicación del sistema de información en base a procesos como parte de una implementación optima y su problemática.

Según Fatih (2016), en la tesis “Seguridad y cumplimiento interdependientes en la selección de personal”, Universidad de Ratisbona-Alemania. La problemática planteada fue que las empresas no cuentan con un sistema de servicio, lo cual esto ha incrementado más gasto en los últimos años que determina la realidad de la empresa en el manejo de sus procesos. Su objetivo general de esta investigación son las proyecciones orientadas al servicio de los negocios bajo la gestión de información alineadas a largo plazo. El tipo de investigación de este trabajo fue aplicativo. Se está considerando la muestra un escenario típico de una empresa de venta al por menor utilizando diferentes sistemas de software para compras, gestión de inventario, la cadena de suministro, administración, contabilidad, nóminas, procesos con los clientes, documentos de gestión y dirección de correo. Esto ayudará a la mejora del proceso para integrar los diferentes resultados físicos o lógicos, distribuidos en todas las aplicaciones. La integración se realiza por medio del intercambio de datos entre aplicaciones evitando al mismo tiempo la integración punto a punto. Métodos ampliamente utilizados para el intercambio de datos. De la actual exploración se recopiló el aporte el análisis sistema unificado aplicada con el sistema de información en los diferentes procesos para el desarrollo en la gestión de los servicios.

Según Ávila (2015), en la tesis “Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal en el Ministerio de la Vivienda y Urbanismo” elaborada en “Universidad academia del Humanismo Cristiano”, Chile. El problema se efectuó con la pérdida de tiempo y costo para el proceso. Además, cuestiona que el personal seleccionado no tiene conocimiento del funcionamiento de la empresa y esto es debido a que no cuenta con una capacitación sobre el sistema. Esta investigación determina el poco conocimiento del empleado en un área que genera pérdida de tiempo y dinero debido a la poca experiencia. Esta investigación se tomó como población a 55 postulantes agrupados en fichas de registro, lo cual se identifica un aumento en el indicador del cociente de selección en un 71.15%. Por ello, se concluye que con la elaboración del software se obtuvo una mejora en la gestión de selección, reclutamiento y contratación. De esta referencia se tomó las definiciones que están asociados a la variable “Selección de personal” así como los resultados obtenidos en su indicador, por ello es importante tener el conocimiento de todos los factores para una buena elección al momento de calificar, seleccionar y contratar a un candidato que cumpla con el perfil requerido.

Según Campos y Farfán (2014), tesis “Diseño de un sistema basado en competencias para el reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para la empresa Crime Stop Cia”, desarrollada en la universidad de Cuenca – Ecuador. Plantea el siguiente problema; la rotación agitada de personal no permite que estos reflejen el verdadero valor que aportan a la empresa. En la investigación elabora una propuesta estratégica durante el proceso de elección del empleado, por ello los aspectos positivos y negativos se logre optar por un candidato esencial para el puesto. El valor que aporta cada candidato implica importancia en llegar a todo lo que se propone la empresa, pero si su permanencia es de un escaso tiempo no podrá desarrollar sus verdaderas capacidades que podrían ser muy eficaces para el desarrollo productivo del área determinada e inclusive de la misma empresa. Cada ser humano posee un potencial diferente y que la empresa empleadora debe aprovechar y saber direccionar para explotar su nuevo recurso a favor de la empresa para su beneficio. Cabe indicar que esto sirve para el desarrollo personal del empleado, como competencia, habilidades, conocimientos, potenciales y exigencias en su desempeño. De la presente investigación se tomó en cuenta en análisis de la elección del

recurso en cuestión a todos los aspectos con que contempla los postulantes para rendir su evaluación.

Según Reyes (2014), ejecutó la exploración “Análisis y ejecución de un software para la elección de personal empleado en la administración por detalle”, ejecutado en “La universidad estatal de Santa Elena”. Se mostraron como problema principal de que la organización ejecuta sus labores al país con sus productos de consumo global por más de 50 años, desde su creación. En la actualidad tiene un personal adecuado para cada área que brindan sus labores en cada proceso, manteniendo una producción que se llega al objetivo. La organización tiene a todo su personal estable, lo cual se considera con buenos ingresos en la organización de acumulación de aumento laboral, empleando con el recurso humano que engloba a todo el país. Definir su demanda se enfocará en el departamento de recursos humanos en la empresa. Se implementó una exploración de terreno; de tipo exploratorio descriptivo. Con una población de cuatro mil trabajadores que toman apoyo en los diferentes cursos. En las conclusiones se obtuvo: que al ejecutar una buena metodología en elegir al personal de una organización es primordial siempre ya que para que se cumpla con veracidad se tiene que emplear todas las herramientas necesarias y por la buena pro de la organización debe ejecutarse un sistema de acuerdo a la vanguardia tecnológica. Todo esto influye a su vez el incremento de nuevos ingresos que van a repercutir en los colaboradores de la organización. De la presente exploración se tomó como referencia definiciones exactas para las variables individualista y se aplicó el método RUP, lo cual se ejecutó el aplicativo del software web en el desarrollo de acuerdo con el recurso humano, por ello se sugiere definir en partes el aplicativo en diversos diseños bien entablados, es así que durante el proceso serán determinados para desarrollar el aplicativo de acuerdo a los diferentes niveles que lo implica.

1.2.2 Tesis Nacionales

Según Manco (2017), sobre la exploración “Software tecnológico en el proceso de selección de personal de la organización O&S consultores S.A.C” desarrollada en la institución privada César Vallejo, Facultad de Ingeniería- Lima. El presente desarrollo de investigación se refiere a la ejecución del aplicativo tecnológico en la elección del recurso

humano, con una finalidad de mejorar el proceso, lo cual el desarrollo del trabajo brindó la evaluación de todos los postulantes de manera eficiente y optimizando todos los recursos óptimos, lo cual se apoyó

para tomar la decisión correcta debido a la problemática que se necesitaba optar por un puesto vacante cuando el colaborador ya no laboraba en la empresa debido a la fuerte demanda que se genera en el proceso, lo cual el área correspondiente realizó sus procesos de forma manual. En cuanto a la ejecución con el software utilizó un análisis interactivo. La justificación de esta tesis fue de analizar que el proceso se ejecute de manera eficiente apoyando a la automatización y la rapidez en obtener los resultados esperados. Se utilizó una población y estudio de tres avances de selección enlazados en 18 registro de proceso y 6 respectivamente. Como resultado de la ejecución del software tecnológico que llega a mejorar el cociente de selección en un 80.50%, asimismo se aumenta la capacidad de rendimiento de exámenes en un 83.50%. Por ello, se puede decir que con el desarrollo del software incrementa los indicadores para la obtención de resultados favorables a beneficio del proceso. De esta investigación se tomó como los resultados obtenidos en los indicadores aumenta al implementar el sistema informático.

Según Castellano (2014), en la tesis “Proposición de progreso dentro de la gestión de elegir y contratar en una organización de construcción” ejecutada en la institución de Ciencias Aplicadas facultad de ingeniería – Lima. La problemática planteada fue: Debido a la poca estabilidad los pilares de las empresas tomaron mayor interés en el grupo humano que se proyecta a ocupar un lugar en el centro de labores. En diversas sesiones, los especialistas llegaron a la conclusión en que el talento humano debe ser su mayor fortaleza a la hora de seleccionar al candidato para que desarrolle sus habilidades a corto plazo, a la vez proporcionar una ventaja competitiva. Este acontecimiento ayudaría a cumplir las metas trazadas por la organización generando un impacto a favor de su éxito. Se planteó como uno de sus objetivos establecer la capacidad intelectual durante el desarrollo del puesto en su área laboral. Este desarrollo de investigación es descriptivo y aplicativo. “El término recursos humanos es la masa que mediante sus capacidades y habilidades se desempeñan con la finalidad de cumplir las metas específicas dentro de la organización. A su vez, son incentivados por el dinero que reciben como remuneración y

los conocimientos mediante las capacitaciones entre otras informaciones”. Entre sus conclusiones menciona: que es importante determinar las diferentes intervenciones que involucran en el proceso de reclutamiento. Para iniciar el proceso se parte de una necesidad, se solicita al área correspondiente que posteriormente publica un requerimiento totalmente justificado y aprobado por la empresa. Los encargados evalúan los componentes que un riesgo en la clase de servicio y el reclutar personal según sea el requerimiento. De la presente investigación se rescató la definición para comprender mejor la variable dependiente, así como las metodologías aplicadas lo cual se estableció verificar la problemática que presentó y a su vez con el resultado plantear un remedio adecuado.

Según Mallqui (2015), efectuó la exploración “La modernización de las etapas de elección e implementación de un método para seleccionar al candidato en una empresa industrial para aumentar la producción”, fue elaborado en la universidad mayor de San Marcos. Verificaron cuya cuestión que es muy complejo realizar una adecuada agrupación de los postulantes con referencia a sus capacidades y experiencias previas. Esto repercutiría de manera negativa en la organización al no estabilizarlos en una línea homogénea para su exitoso desenvolvimiento. Esto quiere decir que al tener operarios no bien agrupados su desempeño de productividad no ayudaría llegar a una meta establecida por día laborado, ocasionando pérdidas y no utilidades. Sin embargo, al agrupar trabajadores del mismo nivel y similares capacidades, pueden producir metas superiores a las establecidas, ganando el trabajador, su área y toda la empresa en general debido a su productividad. No se puede dejar de mencionar que a pesar de realizar agrupamientos con características similares se corre un riesgo crítico difícil de manejar. Se trata de personal que decide retirarse porque sienten que no pueden desenvolverse al máximo, generando mal clima laboral y estrés de trabajo. Siempre se debe tomar como objetivo principal establecer una infraestructura cómoda para realizar las labores ya que esto también influye en el desarrollo personal y productivo de los empleados. Se ejecutó una exploración en el exterior de tipo exploratorio – descriptivo. Se utilizó el número real de postulante a una determinada área de trabajo por un periodo de 29 semanas y para la mejor selección según el criterio separaron en dos grupos sin importar características. Se

tomó conocimiento que los encargados de las áreas de reclutamiento o también llamados especialistas toman menos importancia cuando la contratación es masiva, es decir, de diez a más postulantes, esto generó también un desequilibrio en temas de responsabilidad y competencia, mientras que para un puesto calificado o de confianza la atención suele ser más interesada. Se tomó como referencia esta investigación por la variable independiente, ya que considera a la selección de personal como un hecho importante y que puede ser trascendental para la empresa si se siguen los protocolos correspondientes junto a una buena elección.

Según Bustos y José (2017), realizó la investigación “Diseño e Implementación de Sistema Ergonómico para mejorar la productividad laboral de la Empresa Successful Call Center S.R.L”, elaborado en la universidad César Vallejo. La competencia entre dos empresas puede ser manejada, sin embargo, la poca competitividad de su personal podría ser aprovechada por la otra generando su despegue. Este es el caso de la empresa Successful Call Center S.R.L., con diez años en el mercado y siete de ellos distribuidora autorizada de Claro Perú su competencia directa a nivel internacional recae en el Grupo Konecra y MDY, las cuales han sabido aprovechar las debilidades de la antes mencionada para superar ampliamente las cifras de Successful Call Center S.R.L. las cuales se han visto reflejadas mes a mes. Para determinar la caída se realizó un diagrama de Ishikawa. Se observa que los problemas se basan en las supervisiones inadecuadas por inexperiencia de su personal en el puesto, además de falta de comodidad por la mala infraestructura del lugar o adecuada para la labor desempeñada. Señalemos que para cada labor se debe cumplir ciertos requisitos como empresa y ciertas comodidades para que el trabajador no se dificulte al momento de realizar sus labores y todo fluya con normalidad, sin interrupciones y con éxito en pro de la institución empleadora. Otro punto muy importante es el poco compromiso de los trabajadores de la empresa debido a su corta edad, lo cual los vuelve muy vulnerables y al no sentirse cómodos optan por buscar opciones en otros lugares. El diagrama no solo refleja la poca experiencia del personal a cargo de supervisión, también muestra el malestar de su personal al laborar en un lugar poco adecuado o incómodo para desenvolverse con tranquilidad y desarrollar su propio potencial; a esto se refiere como áreas cerradas con poca ventilación y escasa iluminación. El diagrama también aduce mobiliario en mal estado para las ocho horas

laborales que conviven en el lugar. Otro punto relevante, que reflejan las mayorías de las empresas es la corta edad que presenta su personal y la poca responsabilidad que asumen al ingresar a un centro de trabajo, a eso sumado la baja condición de comodidad. Cabe precisar que en los últimos años las empresas manejan en su mayoría en un 95% a personal entre 18 a 22 años. Para la exploración en ambientes abiertos de adaptación aplicada se diseñó un software que ayude a elevar la productividad de Successful Call Center S.R.L. la población consta de noventa trabajadores que estarán bajo evaluación en los criterios más competitivos del puesto según criterio profesional, disminuyendo a un total de 30 colaboradores. Como en todo negocio, la incrementación de las ventas es el punto clave para el éxito, ya que de nada sirve producir si es que no existe la oferta y la demanda. Con el nuevo sistema se aumentó casi un 1% en ventas según la información de las cifras operarias, cayendo en la conclusión que la eficiencia no solo debe estar presente en la producción, también debe estarlo al momento de publicitar y vender. Analizando el mismo sistema también se observó que el aumento porcentual se logró debido a la reducción de faltas por parte del personal y la baja rotación del mismo, generando que estos puedan desarrollar sus habilidades y demostrar su verdadero potencial para lograr las metas que toda organización se establece por periodos. Se determinó con la investigación más énfasis a los conceptos y los números (eficacia y rotación de personal), debido a estos números se contemplan con mi exploración y a su vez se adaptan en ello.

1.3 Marco Teórico

Como marco teórico en el Sistema de Información se dice que:

Según (LAUNDON, 2014), “Un Sistema de Información en su mayoría es una corporación de diversas funciones que apoyan a la toma de decisiones; los aspectos son procesar, almacenar y distribuir los datos de la organización”.

Para las instituciones este tipo de sistema es una solución tecnológica que deben aprovechar en pro de ellos mismos. Asimismo, se menciona que el nivel de sistema se parece como un motor de almacenamiento, que almacena información de personas, lugares y demás cosas que para una empresa puede ser considerada relevante para sí mismo o su entorno.

Como concepto de información lo definimos como datos que pueden ser moldeados significativamente según la necesidad del ser humano. A su vez y en contrario los datos son elementos específicos que datan o representan las ocurrencias en las empresas o el entorno y pueden ser interpretados según el criterio y comprensión de quien las utilice. Un sistema de información se caracteriza por sus tres principales aspectos; emisión, mensaje -también llamado procesamiento- y recepción. Este trayecto funciona de manera circular, ya que al recepcionar se retroalimenta y se devuelve a otro grupo humano según las actividades empresariales, para evaluar y analizar la emisión.

Todo comienzo tiene un final y así sucede también con un sistema de información. La creación y ejecución de esta base de datos implica conocimientos, vivencias, recursos y tiempo. Este estratégico plan de acción organizado debe estar debidamente plasmado en un cronograma de planeación que garantice el éxito del sistema.

Se debe seguir ciertos protocolos y usar como referencia una metodología confiable para establecer las etapas del sistema de información. El rol que pasa cada una de las fases en todo el proceso son los siguientes:

Análisis: Indica los requisitos de la información y la manera más óptima de atenderlas. Diseño: Define la elaboración, asignaciones e insertar las relaciones internas de todos los componentes del software. Desarrollo: Construcción de todos los componentes que están dentro del sistema (diagramas, reportes, interfaces, archivos, etc.) Implantación: La instalación del programa construido y a su vez las pruebas necesarias. Operación: Valida el rendimiento del sistema. Mantenimiento: Se van realizando las modificaciones en el sistema en vista a los requerimientos que se presenten. La operatividad de todas las etapas mencionadas lleva un orden adecuado, lo cual los resultados generados por cada avance siempre hay un registro de mejora en las siguientes funciones que se realice.

Asimismo, se produce la definición de la gestión administrativa, que controla el comportamiento de cada etapa y durante todo el proyecto. Entonces, es importante planificar y controlar el llevar a cabo todas las actividades. Para comentar lo que se dijo,

se expone una figura en donde se puede apreciar todas las etapas que implica el ciclo de vida en el desarrollo de sistemas, su relación interna y el rol importante en la gestión administrativa.



Figura 2. Periodo de vida de un sistema de información

Como marco teórico en la Selección de Personal se dice que:

Chiavenato (2015), nos indica “La elección del recurso humano es el desarrollo de la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado”.

Se obtienen datos principales y referenciales además de la información que poseen respecto al cargo que aspiran.

- Para Portillo (2015), nos dice que es una actividad que ayuda a cubrir un puesto. Por ello, se llega con el postulante captando sus habilidades más importantes para el desempeño del puesto, dando en marcha sus conocimientos.¹
- Asimismo, Chiavenato, dice que el área de selección de personal es el que determina el tipo de evaluaciones que se rinde para ocupar un puesto. Por todo lo indicado se dice que la elección del candidato es el trayecto de

¹ PORTILLO 2015

elegir a la persona adecuada para mantener o elevar la productividad del negocio y desarrollo personal.²

- A su vez, Dolan manifiesta que durante el proceso de selección recopila toda la información necesaria sobre los postulantes para determinar de manera asertiva a quien se va a contratar. Para los especialistas esta hoja de vida comprende que las características del postulando con sus actitudes y habilidades se adecuen al puesto desarrollando sus capacidades y asegurando la probabilidad de que el sujeto se encuentre satisfecho en sus labores y mantenga su proactividad a largo plazo.³

En las Etapas para selección de personal se dice que:

La ruta adecuada en la elección adecuada comprende etapas para conseguir al talento humano más idóneo en ocupar el puesto de trabajo de una organización.⁴

El inicio se basa en definir las características específicas que se requiere para el nuevo puesto de trabajo, luego se continúa con la convocatoria, tras este proceso los postulantes pasan por diversas evaluaciones y la posterior selección de estos, según sus características con el puesto. Se finaliza con la contratación del que se considere el mejor postulante para el puesto que luego pasará por un proceso de capacitación.

A continuación, presentamos el ciclo que transigen el desarrollo de la elección del personal:

² CHIAVENATO, Idalberto. Administración de empresas 10ma Ed, 2017. pág. 145

³ DOLAN 2014 pág. 91

⁴ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de empresas 10ma Ed, 2017. pág. 215



Figura 3. Fases del proceso de selección de personal

➤ Concepto de perfil del postulante

Toda etapa tiene justificada su trayectoria en base a un concepto. La selección de personal se direcciona como el perfil del estudiante, es decir, definir las competencias que debe cumplir el postulante para el puesto que se está ofreciendo.

Se indica un ejemplo detallando características que debe poseer el nuevo personal; debe poseer conocimientos basados en experiencia, habilidades, destrezas y valores comprendidos como lealtad, perseverancia, entre otros.

Por ello, se debe considerar que para cada puesto de trabajo se participa de distintas características; lo cual se detalla: de acuerdo a la demanda del cliente el nuevo empleado debe tener experiencia o facilidad de interactuar con los demás, habilidad y buen desenvolvimiento en conocimiento, entre otras capacidades en pro del público.

Se toma importancia por la oportunidad nueva, así como hacerlo por la organización y consolidar el perfil del postulante para incluirlo y lograr adaptarlo al ambiente y línea de nuestra organización.

➤ Búsqueda, reclutamiento o convocatoria

Tras definir el concepto de perfil de postulante se continúa con la búsqueda y convocatoria para captar al nuevo personal que debe cumplir ciertas características definidas en el punto anterior, sin llegar a la necesidad de cumplir todos los puntos con exactitud.⁵

Asimismo, se verifica las formas más usuales para iniciar el proceso de reclutamiento o convocatoria para los postulantes:

- Anuncios o avisos: la forma más tradicional de realizar las convocatorias es hechas por medios masivos como diarios, Internet, vallas, bolsas de empleo en instituciones de educación superior o alrededor de la misma empresa receptora, entre otras. Una de las fortalezas de este método es que puede llegar a grandes masas de personas, mientras que su debilidad recae en el tiempo que emplea y el costo que invierte a comparación de otras alternativas. Por eso es recomendable redactar avisos precisos, concisos y específicos resaltando los requisitos. Recordemos que es indispensable escribir menos sin dejar de dar el mensaje.
- Como Recomendaciones se dice que: otra alternativa tradicional de conseguir postulantes es a través de las recomendaciones brindadas por contactos, sea de otras empresas o de conocidos de confianza que garantizan el buen desempeño de un futuro postulante. Su ventaja diferencial es que existe un ahorro de tiempo y bajo costo, mientras que su desventaja recae en que el recomendado no esté realmente capacitado para el puesto, a excepción de las recomendaciones de sus propios trabajadores, quienes por cuidar su propio empleo solo presentan perfiles de postulantes capaces.
- En las Agencias de empleo se dice que: son terciarios que emplean sus propios filtros para posteriormente recomendarlos a las empresas según el perfil que solicitan.

⁵ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de empresas 10ma Ed, 2017. pág. 236

- En las competencias se dice que: se busca personal de alto potencial en las empresas de nuestra competencia.
- En las Consultoras en recursos humanos se dice que: también utilizan sus propios filtros de una manera más especializada pero sus costos son muy elevados.
- En las Prácticas se dice que: son los estudiantes que se encuentran en los últimos ciclos de la universidad que desean empezar a laborar dentro de su rubro, demostrando todo lo aprendido a lo largo de su carrera.
- En los Archivos o bases de datos se dice que: toman como referencia a personas que ya hayan estado interesadas en trabajar en una empresa y se quedaron registrados en su base de datos o dejaron su curriculum. En convocatorias anteriores.

En este proceso también se considera a los que mandaron su curriculum por internet o que se acercaron a llenar un formulario de solicitud de empleo en donde se redacta la mayor información específica posible.

➤ Etapas de evaluación

Uno de los procesos en la selección de personal es la evaluación de los aspirantes que se ha escogido, con el objetivo de escoger al postulante más idóneo para el puesto que se ha publicado. Esta etapa se inicia con una pre- convocatoria (como ejemplo, se realiza a través de la revisión de CV's) que ayuden a tener más claro al escoger e ir descartando a los postulantes que no cumplan con el perfil solicitado o que nos ayude a tener una población aceptable de candidatos a evaluar.⁶

⁶ CUEVA, D Y ERAZO, P. Modelo de administración de recurso humano por competencia,2014.

Cuando se obtenga un número aceptable de candidatos, se procede a citarlos para después realizar a detalle todos los procesos que conlleva a realizar la gestión:



Figura 4. Fases de la selección de personal

Para este proceso se puede obviar ciertas fases con la misión de minimizar gastos y mejorar en tiempo, por ello, mientras más serio y estricto sea el proceso de evaluación, más oportunidades se tendrá en contratar al personal indicado para el puesto. En el transcurso de la fase es necesario verificar que la información y mención facilitadas por el personal sean sinceras, dando un ejemplo, llamando a sus jefes directos de los trabajos anteriores haciéndole la consulta que toda la información que nos brindó sea la correcta.

Asimismo, es importante calcular el cómo ha laborado el postulante en sus antiguos trabajos, por ello sería adecuado la comunicación con los antiguos jefes para consultarle sobre su eficiencia en sus labores.

➤ Selección y contratación

Una vez los que los postulantes pasaron por todas las pruebas se pasa a seleccionar al que mejor desenvolvimiento y haya tenido durante el proceso de pruebas y entrevistas, es decir, se analiza resultados y se escoge al que mejor rendimiento haya tenido según la visión del especialista.

Continuando con el proceso prosigue contratar al postulante sellando su firma en el contrato donde especifica sus deberes según el cargo y beneficios como colaborador dependiente. Se especifica remuneración mensual que percibirá, el tiempo según el tipo

de contrato, es decir, indefinido o por cierta cantidad de meses, entre otras situaciones en pro del trabajador.⁷

Líneas arriba se menciona que el tipo de contrato por tiempo determinado. Esto quiere decir que el colaborador puede ser sometido a un contrato breve como prueba durante un corto plazo que no asciende a los tres meses. Esto sirve para evaluar el desempeño en su cargo además de otras capacidades con su nuevo entorno.

➤ Inducción y capacitación

Por último, tras ser contratado, el colaborador es sometido a una serie de capacitaciones en donde lo involucran más con la empresa para que logre adaptarse en un corto periodo y su desempeño no se encuentre limitado.

Como primer paso, los jefes encargados deben presentar a su nuevo colaborador el lugar donde va a trabajar, mostrando sus instalaciones y las diferentes áreas de la empresa. Señalar donde se ubican las herramientas que podría necesitar y cuál es el orden para realizar las cosas. Seguido se presenta a sus superiores y demás compañeros a los que puede acudir si se le presenta alguna interrogante.

Seguido se le asigna un horario de trabajo y se le muestra el ambiente en donde puede guardar sus pertenencias durante sus horas laborales, se entrega su uniforme y se le indica cómo realizar su cuidado para mantenerlo en buen estado por mucho más tiempo. Se indica protocolos de emergencia y rutas de evacuación.

Y como en todo lugar se aclara las políticas y normas de convivencia marcadas por la empresa. Se le asigna un supervisor que se encargará de brindarle constantes capacitaciones sobre sus funciones y tareas a desempeñar, entre otras obligaciones y demás curiosidades que se puedan presentar.

⁷ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de empresas 10ma Ed, 2017. pág. 169

En los Métodos clásicos de selección de personal se dice que:

Según Chiavenato (2014), la evaluación de selección de personal es: "La elección del sujeto adecuado para el puesto adecuado". Reclutar a un porcentaje adecuado de candidatos entre miles para que luego estos compitan entre sí y escoger al más idóneo para que ocupe la vacante disponible tratando de mantener o elevar el desempeño del área y rentabilidad de la misma.

No todas las empresas utilizan los mismos mecanismos o recaen en el mismo análisis. El proceso tiene varias etapas y no todas las organizaciones miden que se cumplan todas. Cada etapa tiene un manejo distinto y distingue las capacidades de un postulante contra otro para acomodarlo mejor en el puesto que solicita.

Se detalla métodos o técnicas de evaluación con los que se puede encontrar:

➤ CV y formulario de solicitud

Las empresas buscan un equilibrio entre su línea organizacional y los requisitos para la nueva vacante. Precisemos que algunos de los datos vertidos en el curriculum serán detallados a la hora de la entrevista para verificar de alguna manera su veracidad, honestidad y legalidad. Las empresas reciben miles de curriculum los cuales son leídos uno a uno, por ello la información contenida debe ser precisa y concisa.

➤ Currículums (CV)

Aquí va plasmado toda tu experiencia y conocimientos por lo que vuelve a este documento la más importante herramienta de promoción personal, en donde además mencionas tus capacidades y desarrollo como profesional dentro de tu carrera.

Los empleadores te conocen por primera vez mediante este documento y los datos incluidos te pueden diferenciar de tus demás competidores.

El curriculum te ayuda a “venderte como producto”, es decir llamar la atención del empleador para conseguir el puesto. Es tu experiencia plasmada en unas hojas de papel

donde cuentas tus estudios primarios, secundarios y superiores. Es el documento que también sirve como una tarjeta de presentación ya que debes ser preciso y conciso, ya que este es el punto de partida para que conozcan de ti y sepan lo que has hecho. Se recomienda no redundar tanto y por el contrario ser claro y escribir lo necesario. Existen diversos formatos de curriculum que te ayudan a organizarte mejor.

➤ Entrevistas

En este punto toda la información que se capte será en base a su experiencia laboral y otras competencias, entre otros requisitos. El secreto es ser totalmente honesto y recordar los datos plasmados en el curriculum. Durante el diálogo ser real y dar ejemplos de conflictos y soluciones que podrían presentarse durante su jornada laboral. Además, mencionar anécdotas de sus estudios o vida privada en base a su carrera personal para determinar las habilidades de las que se esté hablando.

➤ Pruebas de capacidades

Aquí se ejecutan distintas pruebas en donde se mide todo el potencial del postulante; se reúne toda la información y se evalúa las capacidades, intereses y valores profesionales, también se miden aspectos de la personalidad entre otros aspectos psicológicos.

Las pruebas son una herramienta eliminatória que ayuda a comparar respuestas entre los competidores y verificar la semejanza entre los requerimientos del puesto a la hora de tomar la decisión final.

En las dimensiones se dice que:

Dimensión: Los conocimientos

Es como una base de datos interna que vamos alimentando según nuestras experiencias y conocimientos. El autor no propone una idea exacta, pero refiere que en este término intervienen la razón, el criterio y otras capacidades del individuo.⁸

Dimensión: Las habilidades

Se pueden determinar cómo capacidades o destrezas naturales que culminan con resultados exitosos. Es una aptitud innata.⁹

⁸ RAMIREZ, Carlo. Administración: teorías y enfoques. Perú: Editorial Macro EIRL, 2015. Pág.24.

⁹ BLAS, Pedro. El liderazgo y el éxito empresarial. Lima: Editorial San Marcos EIRL, 2014. Pág.96.

Dimensión: Las experiencias

En cuanto a las experiencias, es un acto vivido que genera conocimiento y según el caso comparaciones.

Dimensión: Las cualidades

Son las características que identifican a una persona.

Dimensión: Elección

En su definición se dice que la elección de personal obtiene gran importancia, debido a que es un proceso ordenado y de manera secuencial cuyo propósito es insertar en todos los puestos de trabajo de las empresas.¹⁰

1.3.3 Indicador para la dimensión del cociente de Selección de Personal en el área de hilandería

El cociente relacionado al proceso de elegir candidatos aplica un valor importante, lo cual se otorga en cuanto a la cantidad de candidatos admitidos y la cantidad de candidatos al ser evaluados mediante las diferentes técnicas de selección. Al tener el control de los indicadores, surgen mejoras en resultados, disminuir la rotación y el tiempo que se contrata al personal.¹¹

©Mazabel (2014)

$$\text{C.S.} = \frac{\text{Número de candidatos admitidos}}{\text{Número de candidatos examinados}} \times 100$$

Figura 5. Fórmula de indicador 1

Donde:

CS=Cociente de selección.

NCA= Número de candidatos permitidos

NCE= Número de candidatos examinados

¹⁰ SERVIR. Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos para la Reforma 2014. Disponible en: <http://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20%20EI%20servicio%20civil%20peruano.PDF>

¹¹ MAZABEL, César. “Indicadores de recursos humanos y su resultado económico en la empresa”, 2015. pág. 63.

Todo esto permite que de un valor primordial en la selección haciendo de importante en la administración del análisis anual de conseguir a los candidatos.

1.3.4 Indicador para la dimensión de nivel de eficacia del proceso de selección de personal en el área de hilandería

El indicador que evalúa el nivel de eficacia se relaciona según el impacto de selección de personal, lo cual se aplica a la ejecución de las pruebas para tomar la decisión de la selección.¹²

Para medir la eficacia del proceso de selección es útil emplear la siguiente fórmula:

©Chiavenato (2017)

$$\text{N.E.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ Eval. psicológicas alcanzadas}}{\text{N}^\circ \text{ Eval. psicológicas esperadas}} \times 100$$

Figura 6. Fórmula de indicador 2

Lo cual:

NE= Nivel de eficacia

NEA= Número de evaluaciones aprobadas

NEE= Número de evaluaciones esperada

Así mismo, se puede establecer que el cociente de selección es la simetría entre la cantidad de exámenes anímicos alcanzados sobre la cantidad de exámenes esperadas a los métodos de elección del recurso humano. Por ello, se genera un proceso a elegir, crece en una actividad de la mano con seleccionar al candidato.

¹² CHIAVENATO, Idalberto. Administración de empresas, 2017. pág. 161.

1.3.5 Indicador para la dimensión de nivel de tiempos del proceso de selección de personal

El cuadro donde valora el periodo transcurrido durante el proceso. Esto tiene un valor de acuerdo a la marca en la economía producidas de las etapas de firmas en la producción por la productividad del empleado en cierto periodo.¹³

©CMazabel (2014)

$$T.S.= \text{Producción día} \times \text{Días de selección}$$

Figura 7. Fórmula de indicador 3

Dónde:

TS=Tiempo del proceso

PD= Producción por día

DS= Días de selección

De tal forma que se puede indicar con claridad el efecto de la gestión de selección en base al tiempo. El indicador en mención es notable ya que nos brinda con facilidad el proceso de las actividades y el tiempo que se ejecuta en todos los interesados.

1.3.6 Marco operacional en la ejecución del software de comunicación web

MODELO INCREMENTAL

Este modelo mezcla los utensilios del modelo en cascada con una filosofía adecuada de elaboración de tecnologías. Se refiere a la ideología de establecer el incremento de las características del programa. Este modelo ejecuta diversas fases en bases lineales de forma escalonada que permiten el progreso en el tiempo. Cada paso lineal genera un aumento del sistema.¹⁴

¹³ MAZABEL, César. Indicadores de recursos humanos y su resultado económico en la empresa, 2015. pág. 80.

¹⁴ Ortiz, M y Duarte, D Modelo incremental [en línea]. [fecha de consulta: 10 mayo 2019]. Disponible desde Internet: <http://isw-udistrital.blogspot.com/>

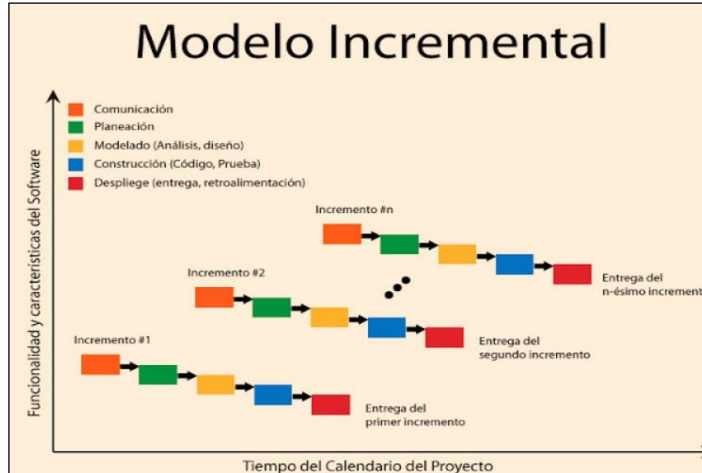


Figura 8. Fases metodología operacional incremental

Rational Unified Process

Según Martínez y Martínez nos indica que: “El proceso unificado permite desarrollar sistemas que permite insertar todas las herramientas que constituye un ciclo de vida del sistema, con la finalidad de permitir desarrollar pequeños y grandes proyectos de software. Asimismo, RUP facilita todos los instrumentos necesarios para desarrollar con efectividad un proyecto, incluyendo los informes en simultáneo para sus clientes.”¹⁵

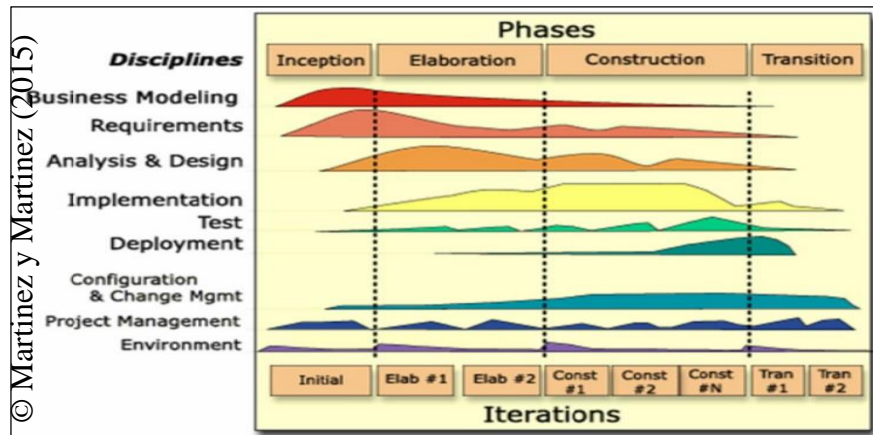


Figura 9. Fases, iteraciones y disciplinas de RUP

¹⁵ HERNÁNDEZ, Roberto. Metodología de la investigación, 2014.

METODOLOGÍA ICONIX

Esta metodología ejecuta diversos casos de uso, tal como RUP, pero no es suficiente para lograr el nivel de Rational. Se puede decir también que es muy diminuto y firme, como el XP, pero no deja de tomar en cuenta el análisis y diseño del XP. Esta metodología hace uso de forma dinámica del UML, lo cual guarda un enfoque concreto en el control de los requisitos.¹⁶

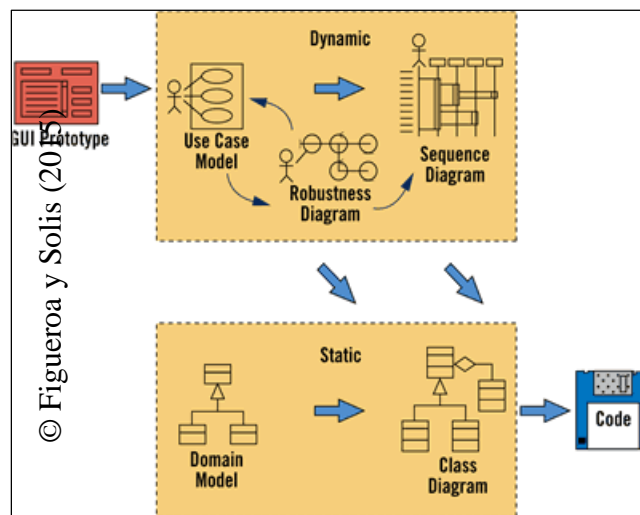


Figura 10. Fases de la metodología ICONIX

Para la metodología : Rup

Se valorarán tres métodos, indicando cual es la más favorable con un progreso de una tecnología web en la selección del recurso humano.

En la presente averiguación se aplicó la ratificación de tres experimentados en realización de tesis, lo cual se utilizó un formato para la evaluación de los expertos, ingresando un marco relativo de las metodologías relacionadas en la evaluación, de tal manera como se verifica en el siguiente cuadro.

¹⁶ FIGUEROA, R y SOLIS, C. Introducción a Iconix [en línea]. Ecuador: Universidad técnica particular de Loja. [fecha de consulta: 10 mayo 2019]. Disponible desde Internet: <http://www.informit.com/articles/article.asp?p=167902&rl=1>.

Tabla 1: Evaluación de expertos

Experto(a)	Puntuación de la metodología			Metodología escogida en base al puntaje
	RUP	OBS	ICONIX	
Briceño Jauregui Carlos	22	15	11	RUP
Bravo Baldeón Percy	24	16	19	RUP
Montoya Negrillo Danny	23	14	12	RUP
TOTAL	69	45	42	RUP

Fuente.Elaboración propia

1.4 Formulación del problema

En la formulación del problema de dice que:

1.4.1 Formulación General

El inconveniente de investigación se basó en la ejecución de un método de aplicación digital para la gestión de selección para el área de hilandería de la firma Nuevo Mundo.

Una vez descrito los problemas, las virtudes y defectos de un especialista en el desarrollo de la elección de un personal para la empresa, concluimos que aplicaremos una herramienta de apoyo para la “Optimización en la relación del cociente y la eficacia del curso en elección del recurso humano en el departamento de hilandería en la organización Nuevo Mundo”.

1.4.2 Formulación específica

Con todo lo argumentado sobre el cociente y la eficacia para la selección de personal es favorable para realizarlo, ya que genera un beneficio de alto rendimiento global en el proceso, además de elegir a los candidatos con el perfil requerido conforme a las características solicitadas para los puestos dentro del área de la empresa.

1.5 Justificación del estudio

Como justificación de estudio tenemos:

❖ **Metodológica.**

En la realización de este estudio permitirá ejecutar un diagnóstico en general de la empresa, con el único objetivo de crear una propuesta de resultado frente a una discusión con la organización Nuevo Mundo Sociedad Anónima. De igual manera, para lograr las metas del presente desarrollo, se recurre a la investigación aplicada, el cual se entiende como una forma integrativa que alerta acerca de la importancia de valorar cada suceso en los diferentes procesos realizados actuales. Lo cual se detalla una propuesta de solución frente a un problema en la organización.¹⁷

En el ahora, las organizaciones buscan aplicativos ágiles que permitan operar los beneficios, alineados en las operaciones de cada proceso, compartiendo habilidad y eficiencia en las obligaciones cotidianas. Por ende, optar por un software con mejor calidad y brindar a los interesados.

Mientras se vea la necesidad de mejorar la selección del personal mediante el uso de un sistema de procesos de información, lo cual permitirá la mejora continua, empleando recursos para su tratamiento de información confiable, de esta manera se pone en marcha la correcta utilización de los datos que se ve diariamente otorgando beneficio al área correspondiente que implica cada uno de los procesos.

❖ **Social.**

En el tiempo actual las empresas manejan el sistema de información que no siempre resulta adecuado durante el desarrollo del proceso. Estas se pueden desarrollar en distintos grados, hasta tener un uso intensivo y correcto. Se afirma que se puede incrementar el proceso a un 45%.¹⁸

¹⁷ SILVA, Jorge. "La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital",2017.

¹⁸ AMO, Ana. Dirección de recursos humanos,2017.

El sistema de información otorga la realización de cada etapa y logra una automatización exitosa del proceso. También aplica en bajar la duración de realizar cada serie, reflejando un mejoramiento del 45%; otorgando a cada colaborador el explorar una ocupación exitosa, otorgando un índice satisfactorio en la empresa.

❖ **Práctica.**

Una buena toma de decisión es apoyada gracias a un buen sistema de información que es básico para este tipo de procesos. El profesional necesita conocer las características del puesto, las ventajas, desventajas y déficit que estas llevan y tendrán dominio a la hora de escoger al personal. Esas son fuentes de información que se debe manejar en la implementación de ayuda con la tecnología con esos datos se maneja mejor la decisión.¹⁹

Los reportes que se verán después de cada proceso reflejarán los resultados para las tomas de decisiones de parte de alto mando. Asimismo, se verá reflejado en mejoras continuas para la buena decisión de partes de los pilares y la alta dirección de la empresa. Con el desarrollo se elaborará el proceso de selección en la empresa Nuevo Mundo S.A con mayor rapidez en respuesta y la toma de decisión correcta.

1.6 Objetivos

Como objetivos tenemos:

1.6.1 Objetivo General

- Determinar de qué manera influye el sistema de información web para la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S. A.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Determinar el efecto de un sistema de información web en el cociente de la selección de personal en el área de hilandería de la empresa Nuevo Mundo S. A.

¹⁹ FERNÁNDEZ, Felisa. Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos,2017.

- Determinar como el efecto del sistema de información web incrementa en el nivel de eficacia de la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S. A.

1.7 Hipótesis

Como hipótesis se dice que:

1.7.1 Hipótesis General

Ha: El sistema de información web mejora significativamente en la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S. A.

1.7.2 Hipótesis Específica

H1: El sistema de información web mejora el cociente para la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S. A.

H2: El efecto del sistema web de información mejora en el nivel de eficacia de la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.

II.MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de Investigación

Este modelo de preparación desarrollado en la exploración se toma en consideración Aplicado; debido a que permitió verificar la relación que causó entre el aplicativo web y a su vez el proceso de selección en el departamento de hilandería.

Este tipo nos da un punto referencial para comparar el nivel inicial del postulante en el grupo y determinarlas con las variables, es decir, hay un seguimiento grupal, que puede ir variando según el paso del tiempo puesto que a mayor tiempo será diferente el comportamiento del postulante y este puede ser significativo a la hora de tomar una decisión.

Para Vilalta, la exploración aplicada está dirigida a la solución de los problemas actuales y socialmente importantes, lo cual está definido en los términos de urgencia y la alta demanda. Este tipo de investigación aplicada proponen y prueban teorías científicas.²⁰

Según la exploración aplicada en ciertos casos llamada exploración técnica define al manejo de desarrollo de problema o a la aplicación de ideas, en tiempos cortos y largos , asignadas a encontrar innovaciones en la mejora de procesos o productos, aumento de calidad y la productividad.²¹

2.1.2 Diseño de investigación

El boceto a ejecutar en la actual exploración es un boceto experimental, del cual se efectuó un pre-experimental, ya que se pretende administrar el proceso de toma de decisiones de la Subgerencia de Recursos Humanos en la modalidad de pre-prueba y pos-

²⁰ VILALTA, C. Análisis de datos, Centro de investigación y Docencia. México: DF, 2015.

²¹ CEGARRA, J. La investigación científica y tecnológica. España: Madrid,2015.

prueba. Según Hernández, el diseño pre-experimental, es el diseño más precario entre los diseños pre- experimentales, porque no reúne los criterios de validez interna, como es el control de variables externas, la presencia y la medición de entrada pre-test.²²

Su representación diagramática es la siguiente:

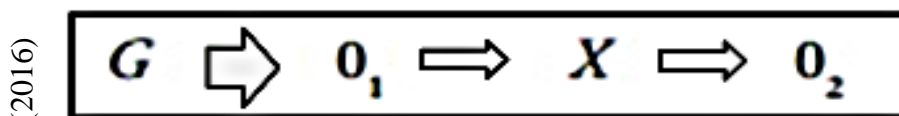


Figura 11. Diseños de medición de Pre-Test y Post-Test

Lo cual:

G: Sector experimental de un pre resultado

X: Software de información web

O1:Proceso de elección antes de la implementación

O2: Proceso de elección después de la implementación

2.1.3 Método de investigación

Para esta exploración se ejecutó el análisis de investigación es hipotético – deductivo debido a que en todos los procesos a revisar se tiene que procesar y asu vez se pueda emplear de manera correcta en la exploración para que esta se pueda resolver de forma positiva en las hipótesis estudiadas.

De igual manera Echegoyen nos dice que: El estudio hipotético – deductivo es la orientación correcta que asume el explorador para ejecutar todo el proceso con un desarrollo científico. Esta práctica cuenta con diversos caminos importantes: la exploración de un fenómeno a emplear, la ejecución de la hipótesis para emplear el fenómeno y asu vez tener la conclusión de todas las realizaciones en mayor tamaño mas importante que en la misma hipótesis. Por ello realizar la operación o controlar los diversos conceptos que sobresalen de acuerdo a la experiencia obtenida.

²² HERNÁNDEZ, Estudio de la investigación. Ecuador: pag.187. (2016).

Para este estudio da mucha demanda al explorador ya que mejora en la reflexión sobre su estudio en si con el hecho principal de contemplar la realidad o en todo caso un análisis práctico(la examinación y la comprobación).²³

2.2 Operacionalización de Variables

2.2.1 Definición Conceptual

- **Variable Independiente (VI): Sistema de Información**

Es un sistema también conocido como motor de información, donde se recopila los documentos de todas las actividades y filtros realizados dentro de una empresa. Es un método estratégico que ayuda al negocio a un rendimiento moderno y eficaz. Este sistema de información puede ser adquirido por otras áreas para una mejor toma de decisiones²⁴.

- **Variable Dependiente (VD): Selección de personal**

Es la suma de recolección de datos y decisión del profesional encargado y capacitado, según se requiera para el puesto.

Se evalúa las características del puesto del trabajo y las habilidades que el postulante demuestra durante los procesos de evaluación. También se compara la satisfacción del talento humano durante las evaluaciones, puesto determinará su desempeño.²⁵

2.2.2 Definición Operacional

- **Variable Independiente (VI): Sistema de Información**

Un procedimiento de información es una herramienta en constante actualización y que indica diversas consideraciones como primer recurso de garantía. Esto debe llevar todos los datos necesarios de corto o largo plazo, con el objetivo de brindar la mejor información al profesional para que se realicen todos los procesos, lo cual se debe utilizar como herramienta estratégica a bien de una empresa.

²³ ECHEGOYEN, J. Diccionario de Psicología científica y filosófica. Torre de babel, 2014.

²⁴ SIEBER, S. VALOR, J Y PORTA, V. “Los sistemas de información en la empresa actual”,2014.

²⁵ DOLAN 2014 pág. 91

Se logra con el éxito de un negocio al implementar, pero ello no solo depende de un buen profesional, también de las buenas herramientas que se utilice en el trayecto.

- **Variable Dependiente (VD): Selección de personal**

Son el producto final obtenido en base a diversas informaciones de todos los candidatos, lo cual analiza los resultados para ocupar un puesto de trabajo. Este a su vez tiene que estar adecuado al perfil que requiere el área de hilandería

2.2.3 Matriz de Operacionalización

Tabla 2: Operacionalización de las variables

DIMENSIÓN	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TÉCNICA	INSTRUMENTO	FÓRMULA
Selección de personal	Cociente de selección	Indica el índice en las selecciones admitidas del resultado alcanzado en las selecciones esperadas.	Fichaje	Ficha de registro	$N.E. = \frac{NCA}{NCE} \times 100$ <p>Dónde: CS= Cociente de selección NCA= Número de candidatos admitidos NCE= Número de candidatos examinados</p>
	Nivel de eficacia	Indica el porcentaje del nivel de eficacia en la selección de personal durante el proceso.	Fichaje	Ficha de registro	$N.E. = \frac{NEA}{NEE} \times 100$ <p>Dónde: NE: Nivel de eficacia NEA= Número de evaluaciones alcanzadas NEE= Número de evaluaciones esperadas</p>

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Es un grupo de todo individuo lo cual brinda información sobre lo que se resalta en su estudio. Conformar una galería completa de elementos que tienen ciertas características comunes.²⁶

La población serán los postulantes que participan durante la ejecución de la elección en la cual implica un tiempo de 1 mes, en lo que respecta a enero del 2019.

Tabla 3: Población

Población Total
28 postulantes

Fuente: Elaboración propia

2.3.2 Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista, indica que: Es un conjunto de personas que poseen ciertas características en común que nos llevarían a obtener ciertos resultados o según lo que se requiera conseguir. También podemos llamarla población específica. Es de mucha dificultad medir a un público en general por eso se recurre a lo que también se llama segmentación, así se obtendrá un resultado fiel.²⁷

- Por tanto, en esta exploración se usará la muestra de tipo probabilística, pues los miembros que están ubicados en la población poseen la misma característica.
- Se tomó en cuenta el tamaño de la misma, por ser de una dimensión menor.

²⁶ QUEZADA, Nel. Metodología de la investigación, 2015.

²⁷ FIDIAS, Arias. El proyecto de investigación. 6° Ed, 2015.

Tabla 4: Muestra.

Muestra
n = 28 fichas de registro

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El explorador recopiló toda la investigación dentro del departamento correspondiente, con el fin para evaluar la selección de personal y para realizar la medición del Pre-Test. Lo cual, se utilizará el fichaje como técnica de recolección de información.

Por ello nos afirma Fidias, “Que el fichaje es una habilidad secundaria de la exploración científica; ayuda a obtener el registro y orden en los datos, por ello se obtiene un camino directo a la investigación selecta”.

Se utilizó dos fichas de registro:

- Ficha de registro “Nivel de cociente”
- Ficha de registro “Nivel de eficacia”

Tabla 5: Recolección de datos

Dimensión	Indicador	Descripción	Técnica	Instrumento	Fórmula
Selección de personal	Indicador cociente de selección	Se evaluará el indicador del cociente de selección	Fichaje	Ficha de registro	CS= (número de candidatos admitidos/número de candidatos examinados) X100
	Índice de nivel de eficacia	Se evaluará el nivel de eficacia de la selección de personal	Fichaje	Ficha de registro	NE= (número de evaluaciones alcanzadas/número de evaluaciones esperadas) X100

Fuente: Elaboración propia

2.4.1. Validez y confiabilidad

Validez

Para la obtención del número de estudio en cuanto al instrumento de medición, lo cual se requiere obtener.²⁸

Una vez aplicado el instrumento de medición, se efectuó a través de una tabla de expertos la puntuación para el desarrollo de investigación de la siguiente manera tal como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6. Validez de fichas de registro

N°	Experto	Ficha de registro Cociente de selección	Ficha de registro Nivel de eficacia	Observación
1	Montoya Negrillo, Danny	76%	75%	Muy Bueno
2	Jauregui Briceño, Carlos	80%	79%	Muy Bueno
3	Bravo Baldeón, Percy	81%	81%	Excelente
Promedio		79%	78%	Muy Bueno

Fuente: Elaboración propia

²⁸ MUÑOZ, Carlos. Metodología de la investigación, 2015.

En la confiabilidad se dice que:

Según Hernández, Fernández y Baptista, nos dice que: “La confiabilidad de un instrumento de medición indica en que el grado de aplicación en base a la persona u objeto se adquiere un producto idéntico”²⁹

Este método menciona tres niveles de solución en base a la legalidad determinada del p-valor de contraste (Sig.) continuando con los requisitos tal como muestra en la siguiente tabla.

Tabla 7. Niveles de confiabilidad

Escala	Nivel
$0.00 < \text{sig} < 0.20$	Muy bajo
$0.20 \leq \text{sig} < 0.40$	Bajo
$0.40 \leq \text{sig} < 0.60$	Regular
$0.60 \leq \text{sig} < 0.80$	Aceptable
$0.80 \leq \text{sig} < 1.00$	Elevado

Fuente: Cayetano

En el caso si su peso supera la vaya hacia la medida, se indica que es una herramienta confiable válido para realizar evaluaciones fijas y duras.

Método de Test – Retest

“Para este desarrollo de emplea el procedimiento adecuado del instrumento de realización que a su vez se ejecuta varias veces en el mismo grupo de seres humanos, en cada cierto tiempo. Si la correlación de los resultados obtenidos son de manera afirmativa se puede decir que es confiable el instrumento de estudio[...]. En el caso de que el tiempo sea largo y una de las variables tiene cambios constantes, esto define la comunicación como coeficiente fiable obtenido por el proceso. En el caso de que el tiempo sea corto, el recurso humano responde en la primera ejecución del instrumento, lo cual en todo el proceso son mas congruentes de lo queson ”.³⁰

²⁹ HERNÁNDEZ, R., FERNANDZ, C. Y BAPTISTA, P. Metodología de la investigación.6° ed. México: Mc Graw W-Hill / Interamericana editores S.A. 2014, 203. ISBN: 978-1-4562-2396-0.

³⁰ HERNÁNDEZ, R., FERNANDZ, C. Y BAPTISTA, P. Metodología de la investigación.6° ed. México: Mc Graw W-Hill / Interamericana editores S.A. 2014, 295.

En esta exploración se realizó el método Test – Retest, en base las medidas en la confianza de todos los instrumentos manipulados; el análisis se empleó en el mes de Enero del presente. En la prueba del Test – Retest, se utilizó todos los datos obtenido ya que demuestran que estos son confiables.

Técnica

Coefficiente de correlación de Pearson: Según Hernandez, Fernandez y Batista, indica que: El coeficiente se calcula a través de los resultados obtenidos es una muestra en dos variables. Todo esto se relaciona de una variable y otra de acuerdo a los mismos participantes o según se de el caso.³¹

Tabla 8. Correlación de Cociente de selección

		TEST	RETEST
TEST	Correlación de Pearson	1	,075
	Sig. (bilateral)		,703
	N	28	28
RETEST	Correlación de Pearson	,075	1
	Sig. (bilateral)	,703	
	N	28	28

Fuente: Elaboración propia

Tal cual se puede observar en la tabla 8, el test y Re-Test contiene una analogía de Pearson 0.75, en base a lo que indica la tabla 7, la confiabilidad de la herramienta de análisis es Aceptable.

ISBN: 978-1-4562-2396-0.

³¹ HERNÁNDEZ, R., FERNANDZ, C. Y BAPTISTA, P. Metodología de la investigación. 6° ed. México: Mc Graw W-Hill / Interamericana editores S.A. 2014, 252.

ISBN: 978-1-4562-2396-0.

Tabla 9. Correlación de Eficacia

		TEST	RETEST
TEST	Correlación de Pearson	1	,867**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	28	28
RETEST	Correlación de Pearson	,867**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	28	28
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Elaboración propia

Tal cual se puede observar en la tabla 9, el test y Re-Test contiene una analogía de Pearson en la Eficacia un 0.867 en base a lo que indica la tabla 7, la confiabilidad de la herramienta de análisis es elevado.

2.5. Métodos de análisis de datos

Basado en el análisis de información, el método a ejecutar es cuantitativo, porque se dirige de forma pre-experimental ya que se presentan indicadores descriptivos que faciliten la corroboración según sea el caso si una hipótesis es correcta.

Se empleará una prueba estadística, también llamado desviación típica de todo el universo, por ello solo se aplica con un segmento específico del total del universo, asimismo, se puede verificar que la cantidad de verificaciones de la muestra es mínima (menor a 30).³²

En este presente proyecto se ejecutó una exploración cuantitativa, ya que se inició en base a las teorías estadísticas de ciencias exactas para mostrar todos los datos asignados, asimismo para ellos los resultados que nos brinde. Para los indicadores presentados se utilizó la prueba T, debido a su muestra pequeña.

³² HERNÁNDEZ, Roberto. Metodología de la investigación, 2014.

2.5.1. Prueba de Normalidad

Uno de los filtros con mayor demanda que sirve para la comprobación de normalidad de cada variable, es la prueba de Kolmogorov- Smirnov (K- S), que su valor está en verificar el porcentaje que se relaciona en toda la distribución de todo un grupo de valores de la muestra y cierta colocación concreta de forma teórica. El gran tamaño de esta prueba se basa en el número, de tal manera que sea mayor a 50.

Según Muñoz, la prueba de Shapiro-Wilk, se utiliza cuando la dimensión de la muestra es igual o menor a 50. Si en estos casos no se cumple se define como una prueba exigente, lo cual se logra que la decisión sea de rechazar la hipótesis nula.

Para la demostración de este proyecto se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, debido que la muestra que se utilizó fue un volumen menor a 30, lo cual se logró afirmar si la muestra tenía una tendencia normal o no normal.

© Muñoz (2015)

$$W = \frac{\left(\sum_{i=1}^k a_{n-i+1} (u_{(n-i+1)} - u_{(i)}) \right)^2}{\sum_{i=1}^n (u_i - \bar{u})^2}$$

Figura 12. Fórmula del estudio de normalidad

Lo cual:

U: indicador de toda la muestra

N: Volumen de estudio

a: Indicador de la estadística

t: I-esimo contable del estudio

2.5.2. Explicación de variables

Ia: Señal planteada sin el software de información para la elección de personal en el departamento de hilandería.

Ip: Señal planteada con el software de información para la elección de personal en el departamento de hilandería.

2.5.3. Ensayo de posibilidad

Los ensayos de posibilidad contienen uno o dos detalles de negación, en lo posible depende de la proposición H_0 , ($\mu > \mu_0$) o ($\mu \neq \mu_0$).

❖ Hipótesis nula (H_{10} y H_{20})

Según Hernández (2014), nos menciona en cuanto a la hipótesis nula son en la mayoría de los casos la contraria de la hipótesis de la exploración. Por ello, se muestran en relación en cada una de las propuestas, por consiguiente asiste para aceptar o rechazar lo que da como resultado la exploración.

❖ Hipótesis alternativa (H_{1a} y H_{2a})

Según Hernández (2014), nos indica que son estadísticos diferentes o alternas entre la posibilidad de exploración nula. Por ello, nos ofrece una definición o detalle diferente a las que normalmente otorga todos los modelos indicados.

Probabilidad estadística

H₀: El aplicativo tecnológico no mejora la elección de personal en el departamento de hilandería en la organización Nuevo Mundo S.A.

H_a: El aplicativo tecnológico mejora la elección de personal en el departamento de hilandería en la organización Nuevo Mundo S.A.

Para la exploración se verificaron las siguientes posibilidades:

- **Indicador 1: Cociente de selección**
- **Interpretación de las variables 1**

Ia₁: cociente de selección sin el software de aplicación para la elección de recurso en el departamento de hilandería.

Ip₁: cociente de selección con el software de aplicación para la elección de recurso en el departamento de hilandería.

❖ **Probabilidad estadística**

H₁₀: El software de aplicación no mejora el cociente de selección para la elección del recurso humano en el departamento de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.

$$\mathbf{H_{10}: I_{a1} < I_{p1}}$$

H_{1a}: El software de aplicación mejora el cociente de selección para la elección del recurso humano en el departamento de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.

$$\mathbf{H_{1a}: I_{a1} > I_{p1}}$$

- **Indicador 2: Nivel de eficacia**
- **Interpretación de variables 2**

Ia₂: nivel de eficacia sin el software de aplicación para la elección del recurso humano en el departamento de hilandería.

Ip₂: nivel de eficacia con el software de aplicación para la elección del recurso humano en el departamento de hilandería.

❖ **Probabilidad estadística**

H₂₀: El software de aplicación no mejora el nivel de eficacia para la elección del recurso humano en el departamento de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.

H2o: Ia2 > Ip2

H2a: El software de aplicación mejora el nivel de eficacia para la elección del recurso humano en el departamento de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.

H2a: Ia2 < Ip2

2.5.4 Nivel de significancia

Para Quezada (2015, p.234) la probabilidad que se indica en un estudio para la comprobación de que si en dos grupos se demora de manera primordial en cuestión a la media.

En la mayoría de casos se desconoce la desviación cotidiana de la población, por ende, se ejecuta con un conjunto de individuos de un total de la población, asimismo, se puede deducir que la cantidad de indicadores de la muestra es menor a treinta.

© Quezada(2015)

$$t = \frac{\bar{x}_i - \mu}{\sqrt{\frac{S^2}{n}}}$$

Figura 13: Fórmula de prueba estadística

Lo cual:

Xi: Mitad de la muestra

μ: Indicador promedio

s: Desviación del estudio

n: Dimensión del estudio

2.5.5 Desviación estándar

Para Hernández, indica que es un conjunto general de desviación de todos los indicadores en relación a su. Esta medición se indica en todos los aspectos de partida sobre calcular la distribución. Se relaciona con su media, en cuanto a mayor la dispersión en toda la media, mayor será la desviación estándar.

La curva que aplica una distribución T - Student le aprueba ejecutar los ajustes de confianza, solo cuando se permite de una cantidad corta de datos de una población básica, lo cual emplea que la curva de reparto depende de la cantidad de elementos a analizar y surge con la distribución básica en cuanto el número se refiera a infinito.

© Hernández(2014)

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

Figura 14. Fórmula de la desviación estándar

Lo cual:

s: desviación de la muestra

x: elemento medio del estudio

n: estudio

Por ello, cuando se opera S se tiene n-1 (esto significa que el tamaño de los resultados menos uno) todo esto implica en los resultados de grado de libertad.

2.6.6 Región de rechazo

Todo lo no contado es $t = tx$

En la cual: tx es que:

$P [T > tx] : 0.05$

Cuando: $t_x =$ legalidad a ejecutar cuando se ejecuta la prueba

Por último, RR: $t > t_x$

2.6.7 Estudio de los resultados

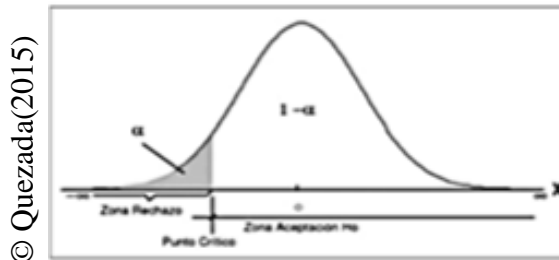


Figura 15. Despliegue del análisis del T- Student

Según Quezada, no indica que toda la sección de afirmación y aceptación para una posibilidad alterna se origina en la cola derecha de la asignación estadística de la exploración, por ello la región crítica para una posibilidad negativa empieza por completo hacia el lado izquierdo.

2.6. Aspectos éticos

El explorador se involucrará en dar constancia de los productos obtenidos, la veracidad de la información que facilita la empresa Nuevo Mundo, la identidad de cada interesado y todos los elementos que interactúan en el estudio.

La organización fue informada en el tiempo conveniente que se está ejecutando el desarrollo de la tesis, lo cual se planificó reuniones con Gestión de recursos humanos (Ver Anexo 1). Dado que el pacto que se tuvo con los actores de la organización fue acogedor. La presente investigación fue aprobada y contó con toda la documentación adecuada para su respectiva implementación.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis Descriptivo

Para todo el proceso se realizó un método de información digital que calculó la proporción de selección con el rango de eficacia en las valoraciones psicológicas virtuales para la elección del recurso humano en el departamento de hilandería; lo cual se fijó un pre-test que definan con limitaciones de lo indicado; después de ello se ejecutó el sistema de información y se desarrolló el resultado de elección y el porcentaje de productividad en la selección de un colaborador. Con los análisis gráficos de las longitudes se detallan en base a las tablas 10 y 11.

INDICADOR: Cociente de selección

El producto descriptivo del cociente de selección de las medidas se verifica en la tabla 10.

Tabla 10. Detalle de resultados del cociente en la elección del recurso humano antes y después de la implementación.

Descripción del estudio

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv.Tip
CocienteDeSelección_preTest	28	,33	,83	,5896	,14921
CocienteDeSelección_postTest	28	,60	1.00	,7432	,08538
N válido (según lista)	28				

Fuente. Elaboración propia

El porcentaje de resultado para la elección es el hallazgo del aspirante adecuado demostró que, durante el análisis pre exploración se obtuvo un valor de 58.96%, entretanto el análisis post exploración se obtuvo 74.32% de acuerdo como figura en la gráfica 16; hace referencia a un gran porcentaje de diferencia de antes y después de la ejecución del aplicativo web; ante ello con el cociente de elección mínimo 33% antes, y 60% después del desarrollo del desarrollo del aplicativo.

Entretanto con la dispersión del resultado en la elección, en la pre exploración se registró un valor de 14.92% y en la post exploración se registró un 8.53%.

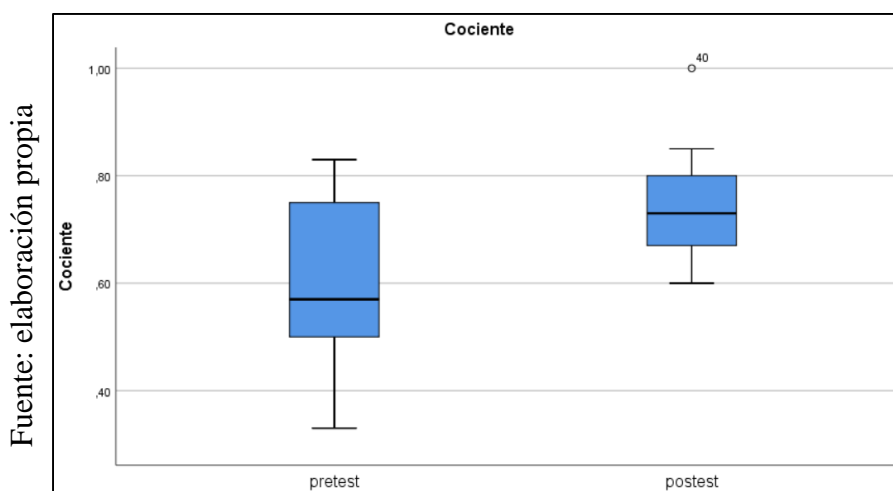


Figura 16. Cociente de selección antes y después de haber desarrollado el sistema de información

INDICADOR: Nivel de eficacia

El producto descriptivo del rango de eficacia de las longitudes se verifica en la siguiente tabla.

Tabla 11: Resultado de nivel de eficacia

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Tip
CocienteDeSelección_preTest	28	,50	,85	,6450	,10283
CocienteDeSelección_postTest	28	,67	,90	,7914	,06054
N válido (según lista)	28				

Fuente: Elaboración propia

El valor del porcentaje de efectividad con las herramientas de evaluación, durante la pre exploración se consiguió un resultado de 64.50 %, comparado con la post exploración que se obtuvo 79.14% de acuerdo como se observa en la figura 17; hace referencia a un gran porcentaje de diferencia de antes y después de la ejecución del aplicativo web; ante ello con el cociente de selección mínimo 85% antes, y 90% después de la ejecución del software.

Entretanto con la dispersión del resultado de la elección, con la pre exploración se obtuvo un gran distanciamiento por un valor 10.28%, entretanto en la post exploración se obtuvo un 6.05%.

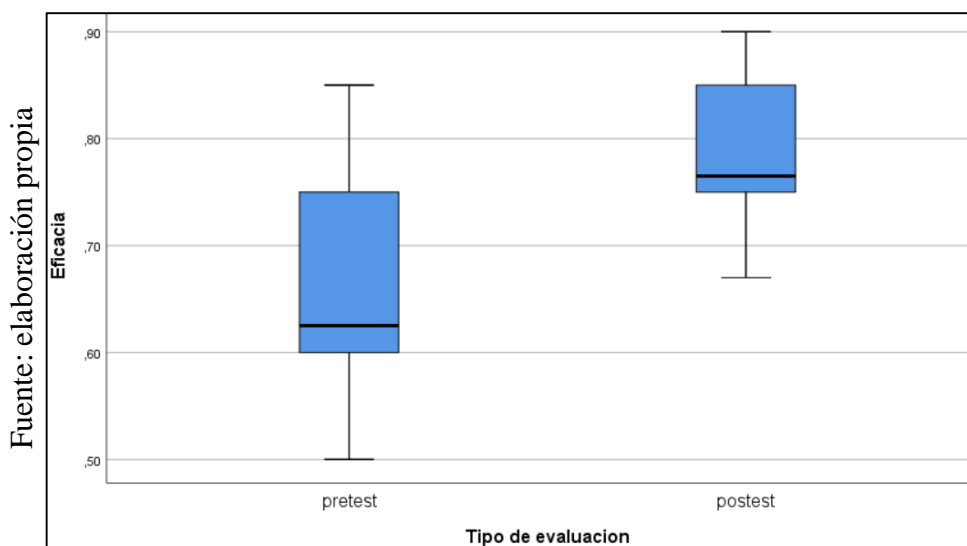


Figura 17. Nivel de eficacia para la selección de personal en el área de hilandería antes y después de haber desarrollado el aplicativo.

3.2 Análisis inferencial

Se ejecutó todas las evaluaciones de normalidad para ambos indicadores, cociente y eficacia en la elección del recurso humano, para emplear la aplicación de shapiro Wilk debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50, tal como nos indica Horra (2018, p.73). Toda esta prueba se da de tal manera que se registra la información de ambos indicadores y a su vez se verifica en el software SPSS25, para generar la confianza del 95%, lo cual nos brinda las siguientes indicaciones: Según Triola (2013, p.390) nos afirma que:

Si $\text{Sig.} < 0.05$ emplea una ejecución no normal, entretanto si $\text{Sig.} \geq 0.05$ emplea una ejecución normal, por ello si Sig. : P – valor o el balance del contraste

INDICADOR: Cociente de selección

Con la intención de escoger la probabilidad de estudio; en la información fue ejecutada para su verificación de la asignación correspondiente, con detalle en la información del indicador cociente de selección empleó una distribución de reparto.

En base que el modelo se realizó con 28 apuntes de información, motivo por un estudio teórico que parte en lo mínimo a 50, que ejecutó un estudio de Shapiro Wilk.

Tabla 12. Prueba de normalidad del cociente de selección antes y después de ejecutar el sistema de información.

Pruebas de normalidad				
Tipo de evaluacion		Shapiro-Wilk		
Cociente	pretest	,931	28	,064
	postest	,940	28	,111

Fuente: elaboración propia

La definición de la Tabla 12 nos indica que la información obtenida de la evaluación indica que el Sig. Del cociente de la elección para la contratación de personal en la situación de pre fue 0.064, cuyo número es mayor a 0.05, por ello el cociente de elección se emplea de forma normal. Los números obtenidos de la evaluación post nos menciona que el Sig. Del cociente en la elección es de 0.111, lo cual el resultado es mayor a 0.05, lo cual se concluye que el cociente se emplea de forma normal. Por ello, se establece la distribución normal del indicador cociente en la elección, empleando la prueba T de student.

Estadístico descriptivo

En la Figura 18, se enseña el pre – Test del cociente de selección, obteniendo una media de 0.59 y una desviación estándar de 0.149. Con todo ello

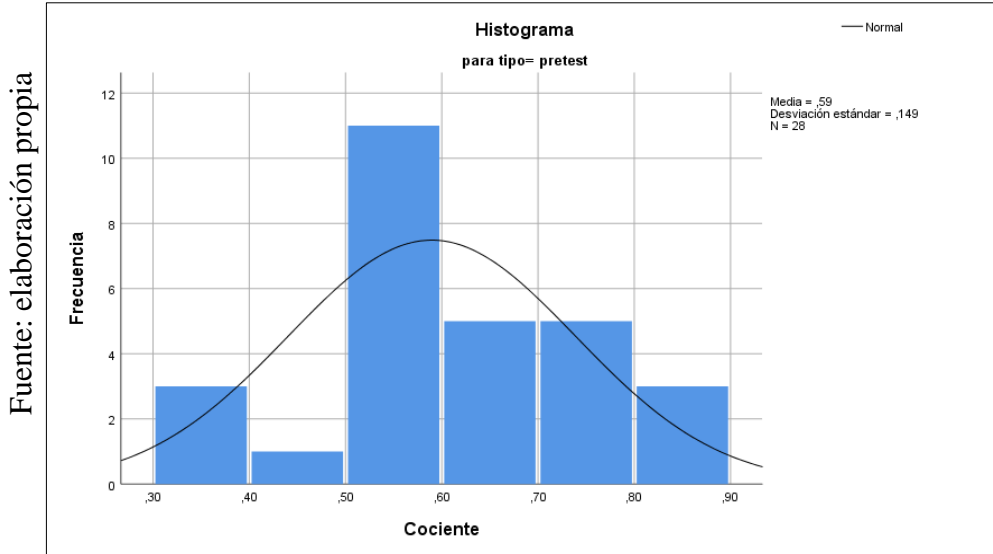


Figura 18. Prueba de normalidad del cociente de selección antes de ejecutar el Sistema de Información.

En la Figura 19, se enseña el post – Test del cociente de selección, obteniendo una media de 0.74 y una desviación estándar de 0.085.

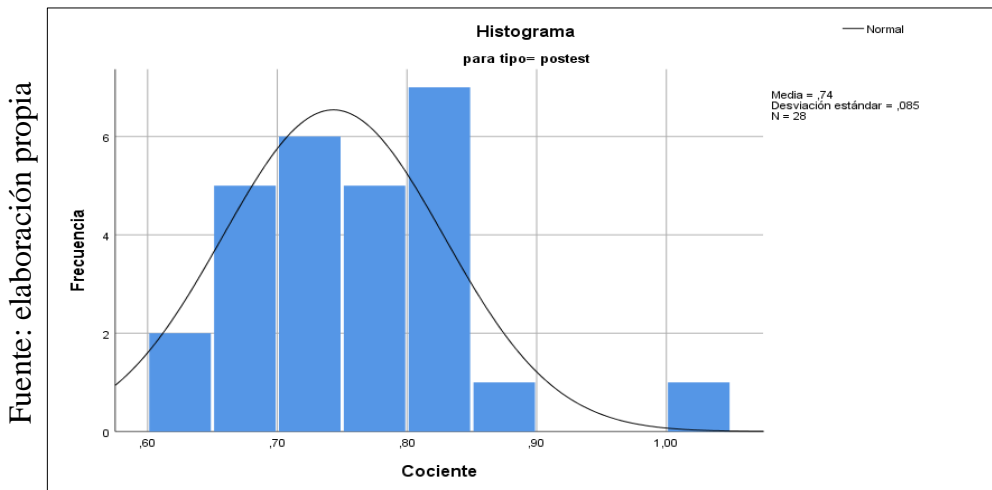


Figura 19. Prueba de normalidad del cociente de selección después de ejecutar el Sistema de Información.

En base a los resultados de las Figuras 18 y 19, se verifica que existe un incremento en el cociente de selección 0.59 hasta 0.74, lo que muestra una diferencia antes y después del sistema de información.

INDICADOR: Nivel eficacia

Con la intención de escoger la probabilidad de estudio; en la información fue ejecutada para su verificación de la asignación correspondiente, con detalle si los datos de indicador nivel de eficacia en los exámenes didácticos contaban con una distribución paramétrica.

Dado que la muestra se realizó con 28 apuntes de información, motivo por un estudio teórico que identifica lo mínimo a 50, se ejecutó un estudio de Shapiro Wilk.

Tabla 13. Prueba de normalidad del nivel de eficacia antes y después de ejecutar el sistema de información.

Pruebas de normalidad				
Tipo de evaluacion		Shapiro-Wilk		
Eficacia	pretest	,887	28	,006
	postest	,901	28	,012

Fuente: elaboración propia

La definición de la Tabla 13 nos indica que la información obtenida de la evaluación indica que el Sig. De eficacia de la elección para la contratación de personal en la situación de pre fue 0.006, cuyo número es menor a 0.05, por ello el cociente de elección se emplea de forma no normal. Los números obtenidos de la eficacia post nos menciona que el Sig. De la eficacia en la elección es de 0.012, lo cual el resultado es menor a 0.05, lo cual se concluye que la eficacia se emplea de forma no normal.

Por lo tanto, afirma un reparto no paramétrico del porcentaje de eficacia, lo cual se aplica un análisis U de Mann – Whitney.

Estadístico descriptivo

Tal como se muestra en la siguiente figura se enseña la pre exploración del nivel de eficacia, obteniendo una media con 0.65 y una desviación estándar de 0.103.

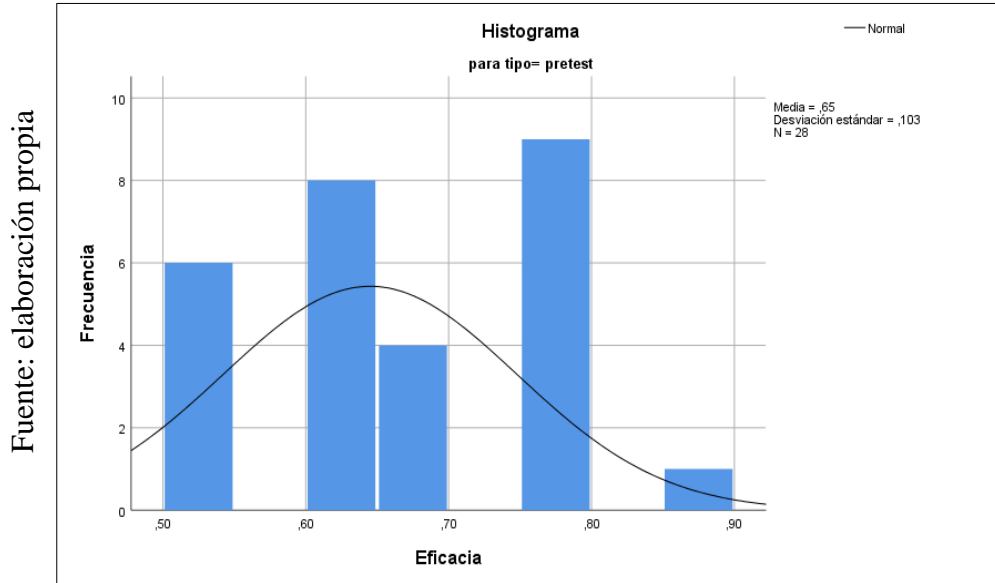


Figura 20. Prueba de normalidad del nivel de eficacia antes de ejecutar el Sistema de Información.

Con la siguiente figura, se enseña la post exploración del nivel de eficacia, obteniendo una media de 0.79 y una desviación estándar de 0.061.

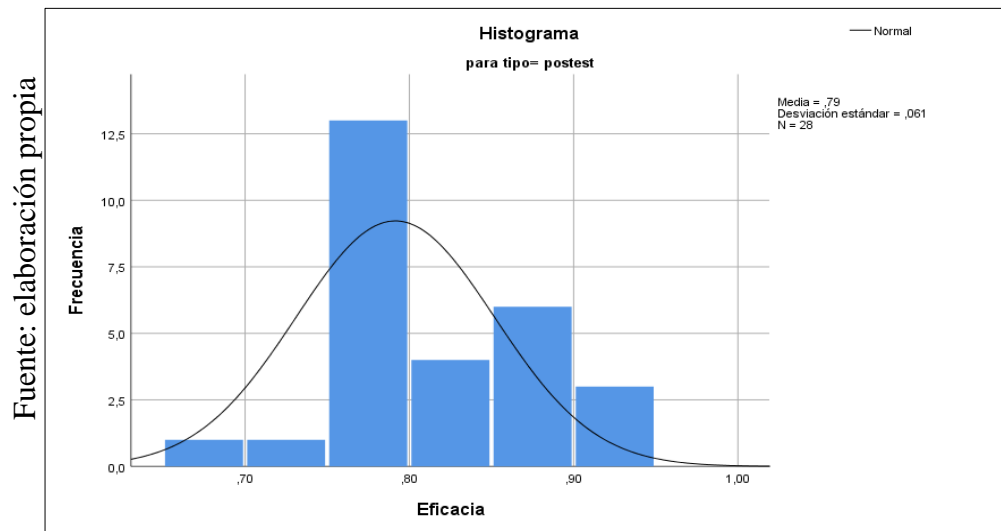


Figura 21. Prueba de normalidad del nivel de eficacia después de ejecutar el Sistema de Información.

Con todos los resultados de las Figuras 20 y 21, se verifica sube satisfactoriamente el nivel de eficacia de 0.65 hasta 0.79, en consecuencia, muestra una variación antes y después del aplicativo web.

Hipótesis de investigación 01:

Para el indicador Cociente de selección

1. Hipótesis de investigación 1 (HE1)

El sistema de información incrementa el cociente de selección para la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.

2. Representación de variables 1

Ia1: Cociente de selección sin el sistema de información para la selección de personal

Ip1: Cociente de selección con el sistema de información para la selección de personal

3. Hipótesis estadística 1

Hipótesis nula (Ho1): El sistema de información no incrementa el cociente de selección en la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.

$$Ho1: Ia1 > Ip2$$

Definición: El porcentaje sin el software de Información es favorable con el aplicativo de información.

Hipótesis alterna (Ha1): El sistema de información incrementa el cociente de selección en la selección del recurso humano en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.

$$Ha1: Ia1 < Ip1$$

Definición: El porcentaje con el software de Información es favorable sin el aplicativo de Información.

Para verificar la probabilidad se ejecutó un análisis T- Student, todo esto debido al indicador cociente de selección (Pre y Post Test), generó una distribución normal cuyo valor de Sig. fue mayor a 0.05, por ende, se distribuyen normalmente.

Tabla 14. Prueba de T- Student para el cociente de selección para la selección de personal antes y después de ejecutar el Sistema de Información.

Prueba T					
Estadísticas de grupo					
	Tipo de evaluación	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Cociente	pretest	28	,5896	,14921	,02820
	postest	28	,7432	,08538	,01613

		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
Cociente	Se asumen varianzas iguales	11,492	,001	-4,727	54	,000
	No se asumen varianzas iguales			-4,727	42,969	,000

El valor de T es de -4.727, por ello se niega la probabilidad nula, aplicando una probabilidad alternativo con un 95% de confiabilidad. Asimismo, el Sig. bilateral es menor a 0.05 lo cual se niega la probabilidad nula y se acepta la alternativa. Por ello, con el aplicativo de información aumenta el cociente de elección en el departamento de hilandería en la organización Nuevo Mundo S.A.

Hipótesis de investigación 02:

Para el indicador Nivel de eficacia

1. Hipótesis de investigación 2 (HE2)

El sistema de información incrementa el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.

2. Representación de variables 2

Ia2: Nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas sin el sistema de información para la selección de personal.

Ip2: Nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas con el sistema de información para la selección de personal.

3. Hipótesis estadística 2

Hipótesis nula (Ho2): El sistema de información no incrementa el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas para la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.

$$(Ho2): Ia2 > Ip2$$

Definición: El indicador sin el Sistema de Información es mejor que el indicador con el Sistema de información.

Hipótesis alterna (Ha2): El sistema de información incrementa el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas para la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.

$$Ha2: Ia2 < Ip2$$

Definición: El indicador con el Sistema de Información es mejor que el indicador sin el Sistema de Información.

Para verificar la hipótesis se ejecutó la prueba U de Man Whitney, todo esto debido al indicador nivel de eficacia en las pruebas psicológicas (Pre y Post Test), generó una distribución no normal cuyo valor de Sig. fue menor a 0.05, por ende, no se distribuyen normalmente.

Tabla 15: Prueba U de Man Whitney para el indicador eficacia antes y después de la implementación del software.

Pruebas no paramétricas				
Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Eficacia es la misma entre las categorías de Tipo de evaluación.	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	.000	Rechazar la hipótesis nula.
Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de .05.				

Fuente: Elaboración propia

Como nos enseña la Tabla 15. El Sig concluye que es inferior a 0.05 por ello, se anula la hipótesis nula y se afirma la alternativa. Lo cual, el software de información incrementa la eficacia en las herramientas psicológicas para la elección del recurso humano en el departamento de hilandería.

IV. DISCUSIÓN

En todos los indicadores recopilados en la exploración se hace hincapié a los números de cociente y eficacia en la elección de recursos humano en el departamento de hilandería.

Se tiene como comprobación en la variable de cociente de elección en cuestión al pre se obtuvo un número de 58.96 por ciento y con el software informático se aumentó a 74.32 por ciento, lo cual se afirma que con el software se da una ampliación de 15.36 por ciento. Asimismo, Ávila (2015), en su proyecto de exploración “Reclutar, elección, contratar e inducir de recurso humano dentro del ministerio de vivienda” se percibe un asemejo a la variable explorada donde se obtuvo que el cociente de elección se estimó de forma efectiva con 71.15 por ciento. Según Mondy (2010), dice que en una organización se elige a los mejores profesionales con el perfil adecuado por ende se logrará la buena elección dentro del proceso para cubrir la vacante, mientras que ante la decisión en negativo suele perjudicar el proceso y demora en la elección correcta, causando altos ingresos para elegir a un personal en cubrir la vacante.

Asimismo, se tuvo como resultado que el porcentaje de eficacia en las diversas herramientas en la selección del recurso humano en el área de hilandería en el pre – test se obtuvo un número de 64.50% y desarrollando el aplicativo de información web aumentó a 79.14%, por ello, se da validez que con el aplicativo web se obtiene un aumento de 14.64% en el nivel de eficacia para la selección de personal en el área de hilandería. Asimismo, Yesenia Manco (2017) en su investigación “Software digital con los pasos para una elección de personal en la organización OyS Sociedad Anónima Cerrada” se finaliza que con el nivel de eficacia tuvo un valor inicial de 65.83% y al aplicar el sistema informático se tuvo un valor de 83.50%, por ello se asemeja a nuestro estudio con el objetivo de llegar a un 100%. De acuerdo con Chiavenato (2017, p.134) la eficacia consiste en tener las respuestas óptimas para lograr los objetivos planteados llamando al recurso humano con la capacidad efectuar buenas prácticas para que la organización siga en crecimiento.

V. CONCLUSIONES

De todas las soluciones presentadas en la actual exploración:

Se deduce que la ejecución de un software de información para la selección de personal en el área de hilandería, el cociente de selección alcanzaba un valor de 58.96% en el (pre-test) sin el sistema y tuvo un aumento considerable a un valor de 74.32% en el (post-test) al implementar el software de resultado web y ejecutarlo en el curso descrito.

Se concluye que la ejecución de un aplicativo web en elegir al personal en el departamento de hilandería, el nivel de eficacia alcanzaba un valor de 64.50% en el (pre-test) sin el sistema y tuvo un aumento considerable a un valor de 79.14% en el (post-test) al implementar el software de resultado web y ejecutarlo en el curso descrito.

Por último, se concluye al traer todos los resultados positivos en las cuales los dos indicadores están involucrados se define que con la ejecución de un software de información acrecentó la selección de personal dentro del departamento de hilandería en la organización Nuevo Mundo S.A. Por ello le permitirá a la organización tener el perfil adecuado para cubrir el puesto en el área en mención.

VI. RECOMENDACIONES

Se establece que el sistema de información web debe estar sujeto a mejoras, implementación o ejecución de nuevos módulos, tal es así como un módulo paramétrico que permita realizar nuevas fases para la selección de personal, es decir implementar mejorías a las que actualmente están definidas, de igual manera un módulo que permita publicar directamente las vacante de los puestos del área de hilandería en los diferentes sitios web especializados tales como : Bumeran, Laborum, CompuTrabajo, Aptitus etc. Todo esto genera:

- Mayor ingreso de información que se requiera del candidato
- Ampliar la búsqueda de nuevos filtros para la ejecución de los reportes

VII. REFERENCIAS

ALLES, Martha. La marca recursos humanos: cómo lograr prestigio dentro de la organización-1ra ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica, 2014.

ISBN 978-950-641-805-2

AMO, Ana. Dirección de recursos humanos. España: Editorial E-learning. S.L, 2017. ISBN:978-84-17172-63-3.

ALFARO, Mérida. Administración de Personal. 1ra ed., México. Red Tercer Milenio 2015 [fecha de consulta: 21 septiembre 2019]. ISBN: 978-607-733-101-8. Disponible en: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf.

ARAUJO, Yuriana; LÓPEZ, Hilda; MENDOZA, Alexander; TORREALBA, Luis; ORTIZ, German. Metodología RUP,2015.

ARAUJO, Yuriana; LÓPEZ, Hilda; MENDOZA, Alexander; TORREALBA, Luis; ORTIZ, German. Metodología RUP,2010, p.35. [Fecha de consulta: 20 de setiembre de 2019].

BAZÁN, José. Administración estratégica, enfoque en la generación de valor. Perú: Editorial Macro EIRL, 2016.

ISBN: 978-612-304-333-9

BLAS, Pedro. El liderazgo y el éxito empresarial. Lima: Editorial San Marcos EIRL, 2014. ISBN 978-612-315-146-1

CEGARRA, J. La investigación científica y tecnológica. España: Madrid,2015.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. México: Industria editorial mexicana,2017. ISBN: 978-1-4562-5662-3.

CUESTA, Armando. Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: Editorial Ecoe Ediciones Ltda., 2015.

ISBN 978-958-648-657-6

ECHEGOYEN, J. Diccionario de Psicología científica y filosófica. Torre de babel, 2014.

FERNÁNDEZ, Felisa. Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. España: Editorial tutor formación, 2017. ISBN: 978-84-16482-37-5.

FIDIAS, Arias. El proyecto de investigación. 6° ed. Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A. 2015, pág. 81. ISBN 980-07-8529-9.

FIGUEROA, R y SOLÍS, C. Introducción a Iconix [en línea]. Ecuador: Universidad técnica particular de Loja. [fecha de consulta: 10 mayo 2019]. Disponible desde Internet: <http://www.informit.com/articles/article.asp?p=167902&rl=1>. GENERO, Marcela, CRUZ, José y Piattini. Métodos de investigación en ingeniería de software. Bogotá: Ediciones de la u, 2015. ISBN 978-958-762-430-4

GRUESO, Patricia. Recursos humanos en redes y organizaciones. Colombia: Editorial Universidad del rosario, 2017. ISBN: 978-958-784-010-0.

HERNÁNDEZ, Roberto. Metodología de la investigación. México: Interamericana editores S.A de C.V, 2014. ISBN 978-1-4562-2396-0

HERNÁNDEZ, R., FERNANDEZ, C. Y BAPTISTA, P. Metodología de la investigación. 6° ed. México: Mc Graw W-Hill / Interamericana editores S.A. 2014, 203. ISBN: 978-1-4562-2396-0.

HERNÁNDEZ, Estudio de la investigación. Ecuador: pag.187. (2016).

HORRA, J. Estadística aplicada. 3 ed. Madrid: Editorial Diaz de Santos, 2018. [358] pp. ISBN: 9788490521311

INTERCONSULTING, Bureau S.L. Planificación y gestión de recursos humanos-1ra ed. Bogotá: Ediciones de la u, 2015. ISBN 978-958-762-437-3

LOPEZ, Iván, CASTRO, Manuel y OSPINO, John. Bases de datos. Madrid: Ibergarceta publicaciones S.L, 2014. ISBN 978-84-1545-295-9

MARTÍNEZ, A. y MARTINEZ, R. Guía a Rational Unified Process [en línea]. Madrid: Universidad de Castilla la Mancha. [fecha de consulta: 10 mayo 2019]. Disponible desde Internet: <https://anaylenlopez.files.wordpress.com/2011/03/trabajo-guia20rup.pdf>.

MONDY, R. (2010). Administración de recursos humanos (10mo ed.). México: Pearson Educación.

MUÑOZ, Carlos. Metodología de la investigación, 2015. México: Editorial Progreso S.A de C.V, 2015. ISBN: 9786074265422.

ÑAÑEZ, Fidel. Diccionario de Investigación científica cualitativa y cuantitativa. Lima: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2014.
ISBN 978-9972-50-189-0

ÑAUPAS, Humberto. Metodología de la investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de la tesis. Bogotá: Ediciones de la u, 2014.
ISBN 978-958-762-188-4

ORTIZ, M y DUARTE, D Modelo incremental [en línea]. [fecha de consulta: 10 mayo 2019]. Disponible desde Internet: <http://isw-udistrital.blogspot.com/>.

PALATE C. (2016). El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Bioalimentar Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

PANTALEO, Guillermo y RINAUDO, Ludmila. Ingeniería de software. Buenos aires: Alfaomega Grupo Editor Argentino, 2015.
ISBN 978-987-1609-78-9

QUEZADA, Nel. Metodología de la investigación. Perú: Empresa editora macro EIRL, 2015. ISBN: 978-612-4034-50-3.

RAMIREZ, Carlo. Administración: teorías y enfoques. Perú: Editorial Macro EIRL, 2015.
ISBN 978-612-304-271-4

SERVIR. Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos para la Reforma 2014. Disponible en: <http://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20%20OEI%20servicio%20civil%20peruano.PDF>.

SIEBER, S. VALOR, J Y PORTA, V. Los sistemas de información en la empresa actual. España: GAAP editorial S. L, 2014. ISBN: 84-481-4006-0.

SILVA, Jorge. La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital. Alzamora: Editorial Área de innovación y Desarrollo S. L, 2017. ISBN: 978-84-949151-9-2.

TORRES, Manuel. Desarrollo de aplicaciones web con PHP MySQL. Lima: Editora Macro EIRL, 2015. ISBN 978-612-304-255-4

TRIOLA, M Estadística. 11 ed. México: Editorial Pearson Educación, 2013. [856] pp.

ISBN: 9786073217682.

VILALTA, C. Análisis de datos, Centro de investigación y Docencia. México: DF, 2015.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: ENTREVISTA CON EL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

N° de entrevista	01
Nombre del entrevistado	Sra. Laura Caravedo
Cargo	Gerente de Recursos Humanos
Fecha	19/04/19

1. ¿Cuál es el nombre comercial de la empresa?

CIA INDUSTRIAL NUEVO MUNDO.

2. ¿dónde se encuentra ubicada la empresa?

JR. JOSE CELENDON 750 LIMA CERCADO.

3. ¿a qué giro pertenece la empresa? ¿cuánto tiempo tiene de fundación?

SECTOR INDUSTRIAL TEXTIL – 68 AÑOS.

4. ¿qué confecciona la empresa industrial?

TEXTIL, SE DEDICA A CONFECCIONAR TELA DENIM, DRILL, TELA INDUSTRIAL.

5. ¿debido al nivel de la organización, el tiempo en el mercado y la gran cantidad de datos que manejan, cuentan con un aplicativo que determine cada proceso de negocio para tomar decisiones?

SI, A TRAVÉS DE UN ERP (OFISIS), EN EL QUE SE MANEJA TODA LA INFORMACIÓN DEL ÁREA DE FINANZAS, LOGÍSTICA, RRHH, PRODUCCIÓN.

6. ¿Cuál es el proceso principal de la empresa?

COMO RECURSOS HUMANOS EL PRINCIPAL PROCESO ES EL DE BIENESTAR DE PERSONAL Y RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

7. ¿Considera que existe problemática en ese proceso o alguno ligado directamente?

LA PROBLEMÁTICA PRINCIPAL ES LA ALTA ROTACION DE PERSONAL Y LO DIFÍCIL QUE ES CONSEGUIR GENTE EN EL MERCADO QUE QUIERA TRABAJAR EN EL PROCESO TEXTIL, UN PROCESO COMPLEJO Y PESADO.

8. ¿Qué actividades se ven en ese proceso?

CADA DETALLE EN LA ELECCIÓN

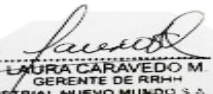
RADICA EN SELECCIONAR EL PERFIL DEL RECURSO HUMANO LO CUAL AJUSTEN A NUESTRA CULTURA Y LAS NECESIDADES DEL ÁREA.

9. ¿Qué personas y áreas intervienen en ese proceso?

LA COORDINADORA DE DESARROLLO HUMANO, QUIEN INTERACTUA CON TODAS LAS ÁREAS DE LA ORGANIZACIÓN

10. ¿Autoriza la coordinación con el personal de área en cuestión? De solicitar documentación
¿Se autoriza la emisión de los documentos?

SI SE AUTORIZA, PREVIA APROBACIÓN DE LAS GERENCIAS.



Laura Caravedo M.
GERENTE DE RRHH
CIA. INDUSTRIAL NUEVO MUNDO S.A.

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
Principal	General	General	Independiente			Tipo de Investigación: Aplicada
¿Cómo influye un sistema de información web en la selección de personal en el área de hilandería de la empresa Nuevo Mundo S.A.?	OG: Determinar de qué manera influye el sistema de información web para la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S. A.	HG: El sistema de información web mejora significativamente en la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S. A.	SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB			Diseño de investigación Experimental-Pre- experimental
Secundario	Específicos	Específicos	Dependiente			Población
¿Cuál será el efecto del sistema de información web en el cociente para la selección de personal en el área de hilandería de la empresa Nuevo Mundo S.A.?	OE: Determinar el efecto de un sistema de información web en el cociente de la selección de personal en el área de hilandería de la empresa Nuevo Mundo S. A.	El sistema de información web mejora el cociente para la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S. A.	SELECCIÓN DE PERSONAL	NIVEL DE COCIENTE DE SELECCIÓN	$C.S. = \frac{\text{Número de candidatos admitidos}}{\text{Número de candidatos examinados}} \times 100$ <p>Dónde:</p> <p>CS= Cociente de selección NCA= Número de candidatos admitidos NCE= Número de candidatos examinados</p>	28 postulantes Enero 2019
¿Cómo el efecto del sistema de información web impacta en el nivel de eficacia durante la selección de personal en el área de hilandería de la empresa Nuevo Mundo S. A.?	OE: Determinar como el efecto del sistema de información web incrementa en el nivel de eficacia de la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S. A.	El efecto del sistema de información web mejora en el nivel de eficacia de la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.		NIVEL DE EFICACIA	$N.E. = \frac{N^{\circ} \text{ Eval psicológicas alcanzadas}}{N^{\circ} \text{ Eval psicológicas esperadas}} \times 100$ <p>Dónde:</p> <p>NE: Nivel de eficacia NEA= Número de evaluaciones alcanzadas NEE= Número de evaluaciones esperadas</p>	Instrumento de recolección de datos Ficha de registro
						Muestra 28 postulantes
						Método de investigación Hipotético-Deductivo

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3 – Ficha Técnica – Instrumento de recolección de datos

Autor	Victor Adolfo Gonzales Ataucusi	
Nombre del instrumento	Ficha de registro	
Lugar	Jr. José Celendon 750	
Fecha de aplicación	01 Enero 2019	
Objetivo	Determinar cómo influye un sistema de información web en la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.	
Tiempo de duración	4 meses	
Determinar la técnica del instrumento de medición		
Variable	Técnica	Instrumento
Variable dependiente		
Selección de personal	Fichaje	Ficha de registro
Variable independiente		
Sistema de información web	-----	-----
Fuente: Elaboración propia		

ANEXO 4: FICHAS DE REGISTRO COCIENTE DE SELECCIÓN PRE - SONDEO

FICHA DE REGISTRO	
Indicador:	Cociente de Selección
Investigador:	Gonzales Ataucusi Víctor
Empresa de estudio:	Nuevo Mundo S.A.
Ubicación:	Jirón Celendon N° 750 Lima

C.S. = $\frac{\text{Número de candidatos admitidos}}{\text{Número de candidatos examinados}} \times 100$

C.S: Cociente de Selección

ENERO 2019

Nº	PROCESO DE SELECCIÓN	FECHA DEL PROCESO	FASE	CANDIDATOS ADMITIDOS	CANDIDATOS EXAMINADOS	C.S (%)
1	I	1/01/2019	Entrevista preliminar	2	3	67%
2	I	1/01/2019	Entrevista preliminar	4	5	80%
3	I	3/01/2019	Entrevista preliminar	6	8	75%
4	I	3/01/2019	Entrevista preliminar	3	4	75%
5	I	4/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	4	50%
6	I	7/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	1	2	50%
7	I	9/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	4	5	80%
8	I	10/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	5	8	50%
9	I	11/01/2019	Entrevista final	2	4	50%
10	I	11/01/2019	Entrevista final	3	6	50%
11	I	11/01/2019	Entrevista final	1	3	33%
12	I	11/01/2019	Entrevista final	4	6	66%
13	II	14/01/2019	Entrevista preliminar	5	6	83%
14	II	14/01/2019	Entrevista preliminar	2	6	33%
15	II	15/01/2019	Entrevista preliminar	3	4	75%
16	II	15/01/2019	Entrevista preliminar	2	3	66%
17	II	16/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	1	3	33%
18	II	16/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	4	7	57%
19	II	18/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	5	60%
20	II	18/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	6	50%
21	III	21/01/2019	Entrevista final	2	5	40%
22	III	22/01/2019	Entrevista final	6	8	75%
23	III	23/01/2019	Entrevista final	5	9	55%
24	III	24/01/2019	Entrevista final	4	7	57%
25	III	25/01/2019	Entrevista final	3	6	50%
26	III	28/01/2019	contratación	4	8	50%
27	III	29/01/2019	contratación	2	3	66%
28	III	30/01/2019	contratación	4	6	66%



EMPRESA CARAVINDO M.
GERENTES DE RR.HH.
CUA INDUSTRIAL NUEVO MUNDO S.A.

ANEXO 5: FICHA DE REGISTRO PARA EL NIVEL DE EFICACIA PRE - TEST

FICHA DE REGISTRO	
Indicador: Eficacia em la selección	
Investigador:	Gonzales Ataucusi Victor
Empresa de estudio:	Nuevo Mundo S.A.
Ubicación:	Jirón Celendon N° 750 Lima
$N.E = \frac{N^{\circ} \text{ Eval psicológicas alcanzadas}}{N^{\circ} \text{ Eval psicológicas esperadas}} \times 100$	
N.E: Nivel de eficacia	

Enero

N°	PROCESO DE SELECCIÓN	FECHA DEL PROCESO	FASE	N° Evaluaciones Alcanzadas	N° Evaluaciones Esperadas	(%) de eficacia
1	I	1/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	4	75%
2	I	1/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	4	50%
3	I	2/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	5	60%
4	I	3/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	4	75%
5	I	4/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	4	50%
6	I	4/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	5	60%
7	I	4/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	4	50%
8	I	7/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	4	50%
9	I	7/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	4	50%
10	I	8/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	5	60%
11	I	9/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	4	75%
12	I	10/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	4	50%
13	I	10/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	4	75%
14	I	11/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	3	67%
15	I	14/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	4	75%
16	II	15/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	5	60%
17	II	18/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	5	60%
18	II	21/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	4	50%
19	II	21/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	4	75%
20	II	23/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	5	60%
21	II	25/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	4	50%
22	II	25/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	4	75%
23	II	28/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	4	50%
24	II	28/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	4	75%
25	II	29/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	3	4	75%
26	II	29/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	3	67%
27	II	30/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	4	50%
28	II	30/01/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	3	67%

LAURA CARAVEGO M.
DIRECTORA DE RRHH.
CIA. INDUSTRIAL NUEVO MUNDO S.A.

ANEXO 6: FICHA DE REGISTRO PARA COCIENTE DE SELECCIÓN POST - TEST

FICHA DE REGISTRO POST TEST	
Indicador:	Cociente de Selección
Investigador:	Gonzales Ataucusi Victor
Empresa de estudio:	Nuevo Mundo S.A.
Ubicación:	Jirón Celendon N° 750 Lima
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $C.S. = \frac{\text{Número de candidatos admitidos}}{\text{Número de candidatos examinados}} \times 100$ </div>	
POST- DATOS	C.S: Cociente de Selección

Junio 2019

Nº	PROCESO DE SELECCIÓN	FECHA DEL PROCESO	FASE	CANDIDATOS ADMITIDOS	CANDIDATOS EXAMINADOS	C.S (%)
1	I	3/06/2019	Entrevista preliminar	3	4	75%
2	I	3/06/2019	Entrevista preliminar	5	6	83%
3	I	4/06/2019	Entrevista preliminar	7	9	78%
4	I	4/06/2019	Entrevista preliminar	4	5	80%
5	I	5/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	4	6	67%
6	I	6/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	2	3	67%
7	I	7/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	5	6	83%
8	I	10/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	9	67%
9	I	11/06/2019	Entrevista final	4	5	80%
10	I	11/06/2019	Entrevista final	5	7	71%
11	I	11/06/2019	Entrevista final	3	4	75%
12	I	11/06/2019	Entrevista final	5	7	71%
13	II	12/06/2019	Entrevista preliminar	7	7	100%
14	II	12/06/2019	Entrevista preliminar	5	6	83%
15	II	13/06/2019	Entrevista preliminar	4	5	80%
16	II	13/06/2019	Entrevista preliminar	3	4	75%
17	II	14/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	4	5	80%
18	II	14/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	5	8	63%
19	II	17/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	4	6	67%
20	II	17/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	5	7	71%
21	III	18/06/2019	Entrevista final	6	7	85%
22	III	21/06/2019	Entrevista final	7	9	78%
23	III	24/06/2019	Entrevista final	6	10	60%
24	III	24/06/2019	Entrevista final	5	8	63%
25	III	25/06/2019	Entrevista final	5	7	71%
26	III	26/06/2019	contratación	4	6	66%
27	III	27/06/2019	contratación	3	4	75%
28	III	28/06/2019	contratación	5	7	71%



ANEXO 7: FICHA DE REGISTRO PARA EL NIVEL DE EFICACIA POST - TEST

FICHA DE REGISTRO POST - TEST	
Indicador: Eficacia en la selección	
Investigador:	Gonzales Ataucusi Victor
Empresa de estudio:	Nuevo Mundo S.A.
Ubicación:	Jirón Celendon N° 750 Lima
$N.E. = \frac{N^{\circ} \text{ Eval psicológicas alcanzadas}}{N^{\circ} \text{ Eval psicológicas esperadas}} \times 100$	
POST- DATOS	N.E: Nivel de eficacia

Junio 2019

N°	PROCESO DE SELECCION	FECHA DEL PROCESO	FASE	N° Evaluaciones Alcanzadas	N° Evaluaciones Esperadas	(%) de eficacia
1	I	3/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	7	85%
2	I	3/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	7	9	77%
3	I	4/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	8	75%
4	I	5/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	9	10	90%
5	I	6/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	9	10	90%
6	I	6/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	8	75%
7	I	6/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	8	76%
8	I	7/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	8	75%
9	I	7/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	4	5	80%
10	I	10/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	8	75%
11	I	11/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	7	85%
12	I	12/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	4	5	80%
13	I	12/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	7	85%
14	I	13/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	4	5	80%
15	I	14/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	7	85%
16	II	17/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	8	75%
17	II	18/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	8	76%
18	II	19/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	5	7	70%
19	II	20/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	9	10	90%
20	II	21/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	8	75%
21	II	24/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	8	75%
22	II	24/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	7	85%
23	II	25/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	8	75%
24	II	26/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	4	5	80%
25	II	27/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	7	85%
26	II	27/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	8	75%
27	II	28/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	4	6	67%
28	II	28/06/2019	Evaluaciones Psicológicas	6	8	75%

Handwritten signature and stamp of the company 'NUEVO MUNDO S.A.' with the text 'COPIA CONTROLADA DE REGISTRO DE DATOS' and 'CALLE CELENDON N° 750 LIMA'.

ANEXO 8: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD



COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Yo Gonzales Ataucusi Victor Adolfo, estudiante de Ingeniería de Sistemas de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 70131558, con la tesis titulada “SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A”.

Me comprometo a que los datos brindados por la empresa Nuevo Mundo S.A han sido utilizados únicamente con fines académicos, se ha respetado la ética y el acuerdo de confidencialidad establecido por la empresa, la cual detalla la protección de los datos personales de sus empleados.

En caso de no cumplir con este compromiso de confidencialidad, asumiré las sanciones disciplinarias designadas por la empresa y me pondré a disposición de las autoridades.


Se expide la presente solicitud del interesado para los fines que se estime conveniente.

Lima 15 Junio del 2019


Victor Gonzales Ataucusi



ANEXO 9: Acta de implementación




ACTA DE IMPLEMENTACIÓN DEL “SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A”

En representación de **Nuevo Mundo S.A** con número de ruc 20385353406, por medio del documento se constata que:

El Sr. **GONZALES ATAUCUSI VICTOR ADOLFO**, identificado con el DNI **70132558** ha implementado el Sistema de información para la selección de personal en el área de hilandería. Cumpliendo con las expectativas y requerimientos solicitados por la empresa.

Se expide la presente solicitud del interesado para los fines que se estime conveniente.



Jr. José Celedón 750 Lima 01 - Perú
T. 415.40.00
www.nuevomundosa.com

ANEXO 10: JUICIO DE EXPERTOS

JUICIO DE EXPERTOS PARA DETERMINAR LA APLICACION DE LA METODOLOGIA

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: BARRA BALOGAN Percy

Título y/o Grado: M6. ING DE SISTEMAS

Ph. D.....()	Doctor()	Magister.....(X)	Licenciado.....()	Otros..() Especifique.....
---------------	-----------------	------------------	--------------------	--------------------------------

Universidad que labora: Universidad Cesar Vallejo Lima Este

Fecha: 16/05/2019

TITULO DE TESIS

SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A.

Mediante la table de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar las metodologias involucradas, mediante una serie de preguntas con puntuaciones especificadas al final de la tabla

ITEMS	PREGUNTAS	METODOLOGÍA			
		RUP	OBS	ICONIX	OBSERVACIONES
1	Modelo visualmente el software	3	2	2	
2	Se trabajar por fases de negocio	3	2	3	
3	Representa y describe adecuadamente un flujo de trabajo	3	2	2	
4	Permite realizar un adecuado análisis de requerimientos	3	2	3	
5	Permite controlar los cambios realizados al software	3	2	3	
6	Posee documentación adecuada para describir el software	3	2	2	
7	Permite verificar la calidad del software	3	2	2	
8	Implementa arquitecturas basadas en componentes	3	2	2	
	TOTAL	24	16	19	

Evaluar con la siguiente calificación:

1: Malo 2: Regular 3: Bueno

Firma del Experto

JUICIO DE EXPERTOS PARA DETERMINAR LA APLICACION DEL GESTOR DE LA BASE DE DATOS

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: BRAUN BALDOVIN PERCY

Título y/o Grado:

Ph. D.....()	Doctor()	Magister.....(<input checked="" type="checkbox"/>)	Licenciado.....()	Otros..() Especifique.....
---------------	-----------------	--	--------------------	--------------------------------

Universidad que labora: Universidad Cesar Vallejo Lima Este

Fecha: 16/05/2019

TITULO DE TESIS

SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A.

Mediante la table de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar los gestores de base de datos, mediante una serie de preguntas con puntuaciones especificadas al final de la tabla

ITEMS	PREGUNTAS	GESTOR DE BASE DE DATOS			OBSERVACIONES
		MySQL	Microsoft SQL Server	Postgre SQL	
1	Orientado a modelos de base de datos	3	2	2	
2	Consumo de recursos	3	3	2	
3	Rapidez respuesta a consultas	3	3	2	
4	Seguridad	3	3	3	
5	Funciona en una amplia lista de sistemas operativos	3	3	2	
TOTAL		15	14	11	

Evaluar con la siguiente calificación:

1: Malo 2: Regular 3: Bueno

Firma del Experto

JUICIO DE EXPERTOS PARA DETERMINAR LA APLICACION DEL LENGUAJE DE PROGRAMACIÓN

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: BRAVO BALDOVIN PERCY

Título y/o Grado:

Ph. D.....()	Doctor()	Magister.....(<input checked="" type="checkbox"/>)	Licenciado.....()	Otros..() Especifique.....
---------------	-----------------	--	--------------------	--------------------------------

Universidad que labora: Universidad Cesar Vallejo Lima Este

Fecha: 16/05/2019

TITULO DE TESIS

SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A.

Mediante la table de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar los lenguajes de programación, mediante una serie de preguntas con puntuaciones especificadas al final de la table.

ITEMS	PREGUNTAS	LENGUAJES DE PROGRAMACIÓN			OBSERVACIONES
		JAVA	C++	PHP	
1	Centrado en el desarrollo de aplicaciones web	3	3	3	
2	Rápidez en la ejecución	2	2	3	
3	Soporte para conectarse a varias bases de datos	3	2	3	
4	Es multiplataforma	3	2	3	
5	Orientado a objetos	3	2	3	
TOTAL		14	11	15	

Evaluar con la siguiente calificación:

1: Malo 2: Regular 3: Bueno


Firma del Experto

JUICIO DE EXPERTOS PARA DETERMINAR LA APLICACION DE LA METODOLOGIA

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Juanquín Zúñiga, Carlos.

Título y/o Grado:

Ph. D.....()	Doctor()	Magister..... <input checked="" type="checkbox"/>	Licenciado.....()	Otros..() Especifique.....
---------------	-----------------	---	--------------------	--------------------------------

Universidad que labora: Universidad Cesar Vallejo Lima Este

Fecha: 16-05-19

TITULO DE TESIS

SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A.

Mediante la table de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar las metodologías involucradas, mediante una serie de preguntas con puntuaciones especificadas al final de la tabla

ITEMS	PREGUNTAS	METODOLOGÍA			
		RUP	OBS	ICONIX	OBSERVACIONES
1	Modelo visualmente el software	3	1	2	
2	Se trabajar por fases de negocio	3	2	1	
3	Representa y describe adecuadamente un flujo de trabajo	2	3	1	
4	Permite realizar un adecuado análisis de requerimientos	3	1	2	
5	Permite controlar los cambios realizados al software	3	2	1	
6	Posee documentación adecuada para describir el software	3	1	2	
7	Permite verificar la calidad del software	3	2	1	
8	Implementa arquitecturas basadas en componentes	2	3	1	
TOTAL		22	15	11	

Evaluar con la siguiente calificación:

1: Malo 2: Regular 3: Bueno


Firma del Experto

JUICIO DE EXPERTOS PARA DETERMINAR LA APLICACION DEL GESTOR DE LA BASE DE DATOS

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Juan Carlos Briceno

Título y/o Grado:

Ph. D.....()	Doctor()	Magister..... <input checked="" type="checkbox"/>	Licenciado.....()	Otros..() Especifique.....
---------------	-----------------	---	--------------------	--------------------------------

Universidad que labora: Universidad Cesar Vallejo Lima Este

Fecha: 15-05-19

TITULO DE TESIS

SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A.

Mediante la table de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar los gestores de base de datos, mediante una serie de preguntas con puntuaciones especificadas al final de la tabla

ITEMS	PREGUNTAS	GESTOR DE BASE DE DATOS			OBSERVACIONES
		MySQL	Microsoft SQL Server	Postgre SQL	
1	Orientado a modelos de base de datos	3	2	1	
2	Consumo de recursos	3	1	2	
3	Rapidez respuesta a consultas	3	2	1	
4	Seguridad	2	3	1	
5	Funciona en una amplia lista de sistemas operativos	3	2	1	
TOTAL		14	10	6	

Evaluar con la siguiente calificación:

1: Malo 2: Regular 3: Bueno


 Firma del Experto

JUICIO DE EXPERTOS PARA DETERMINAR LA APLICACION DEL LENGUAJE DE PROGRAMACIÓN

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Jangoi Diano, Carlos

Título y/o Grado:

Ph. D.....[]	Doctor[]	Magister..... <input checked="" type="checkbox"/>	Licenciado.....[]	Otros..[] Especifique.....
---------------	-----------------	---	--------------------	--------------------------------

Universidad que labora: Universidad Cesar Vallejo Lima Este

Fecha: 16-05-19

TITULO DE TESIS

SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A.

Mediante la table de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar los lenguajes de programación, mediante una serie de preguntas con puntuaciones especificadas al final de la table.

ITEMS	PREGUNTAS	LENGUAJES DE PROGRAMACIÓN			OBSERVACIONES
		JAVA	C++	PHP	
1	Centrado en el desarrollo de aplicaciones web	1	2	3	
2	Rápidez en la ejecución	2	1	3	
3	Soporte para conectarse a varias bases de datos	2	1	3	
4	Es multiplataforma	2	1	3	
5	Orientado a objetos	1	3	2	
	TOTAL	8	8	14	

Evaluar con la siguiente calificación:

1: Malo 2: Regular 3: Bueno


Firma del Experto

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Montoya Negri de Dany José

Título y/o Grado:

Ph. D..... ()	Doctor ()	Magister..... <input checked="" type="checkbox"/>	Licenciado.... ()	Otros... () Especifique.....
----------------	------------------	---	--------------------	----------------------------------

Universidad que labora: Universidad Cesar Vallejo Lima Este

Fecha: 05-12-19

TITULO DE TESIS

SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A.

Tabla de Evaluación de Expertos para el indicador:

Eficacia de Selección

Mediante la table de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar las metodologías involucradas, mediante una serie de preguntas con puntuaciones especificadas al final de la tabla

ITEMS	CRITERIOS	Deficiente 0% - 19%	Regular 20% - 39%	Bueno 40% - 60%	Muy bueno 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
1	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
2	Esta expresado en conducta observable				70%	
3	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología				75%	
4	Existe una organización lógica					85%
5	Comprende los aspectos de claridad y calidad				75%	
6	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico				70%	
7	Entre los índices, indicadores				70%	
8	Responde al propósito del trabajo con los objetivos a lograr				75%	
9	Esta basado en los aspectos teóricos y científicos					85%
10	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				70%	

Sugerencias:

Montoya
Firma del Experto

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Montoya Negrilla, Dany José

Título y/o Grado:

Ph. D..... ()	Doctor ()	Magister..... <input checked="" type="checkbox"/>	Licenciado.... ()	Otros... () Especifique.....
----------------	------------------	---	--------------------	----------------------------------

Universidad que labora: Universidad Cesar Vallejo Lima Este

Fecha: 05-12-19

TITULO DE TESIS

SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A.

Tabla de Evaluación de Expertos para el indicador:

Cociente de Selección

Mediante la table de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar las metodologías involucradas, mediante una serie de preguntas con puntuaciones especificadas al final de la tabla

ITEMS	CRITERIOS	Deficiente 0% - 19%	Regular 20% - 39%	Bueno 40% - 60%	Muy bueno 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
1	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
2	Esta expresado en conducta observable				75%	
3	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología				75%	
4	Existe una organización lógica				70%	
5	Comprende los aspectos de claridad y calidad					85%
6	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico				80%	
7	Entre los índices, indicadores				75%	
8	Responde al propósito del trabajo con los objetivos a lograr				75%	
9	Esta basado en los aspectos teóricos y científicos				70%	
10	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				75%	

Sugerencias:

Montoya
Firma del Experto

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: BRAVO BALDEÓN PERCY

Título y/o Grado: Ing. de Sistemas

Ph. D..... ()	Doctor ()	Magister..... <input checked="" type="checkbox"/>	Licenciado.... ()	Otros... () Especifique.....
----------------	------------------	---	--------------------	----------------------------------

Universidad que labora: Universidad Cesar Vallejo Lima Este

Fecha: 06/12/2019

TITULO DE TESIS

SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A.

Tabla de Evaluación de Expertos para el indicador:

Cociente de Selección

Mediante la table de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar las metodologías involucradas, mediante una serie de preguntas con puntuaciones especificadas al final de la tabla

ITEMS	CRITERIOS	Deficiente 0% - 19%	Regular 20% - 39%	Bueno 40% - 60%	Muy bueno 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
1	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
2	Esta expresado en conducta observable				80	
3	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
4	Existe una organización lógica					82
5	Comprende los aspectos de claridad y calidad				80	
6	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico				80	
7	Entre los índices, indicadores					82
8	Responde al propósito del trabajo con los objetivos a lograr				80	
9	Esta basado en los aspectos teóricos y científicos				80	
10	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				80	

Sugerencias:


Firma del Experto

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: BRAVO BALDOVIN PERCY

Título y/o Grado: Ingeniería de Sistemas

Ph. D..... ()	Doctor ()	Magister..... <input checked="" type="checkbox"/>	Licenciado.... ()	Otros...() Especifique.....
----------------	------------------	---	--------------------	---------------------------------

Universidad que labora: Universidad Cesar Vallejo Lima Este

Fecha: 06/12/2019

TITULO DE TESIS

SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA
EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A.

Tabla de Evaluación de Expertos para el indicador:

Eficacia de Selección

Mediante la table de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar las metodologías involucradas, mediante una serie de preguntas con puntuaciones especificadas al final de la tabla

ITEMS	CRITERIOS	Deficiente 0% - 19%	Regular 20% - 39%	Bueno 40% - 60%	Muy bueno 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
1	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
2	Esta expresado en conducta observable				80	
3	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
4	Existe una organización lógica					82
5	Comprende los aspectos de claridad y calidad				80	
6	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico				80	
7	Entre los índices, indicadores					82
8	Responde al propósito del trabajo con los objetivos a lograr				80	
9	Esta basado en los aspectos teóricos y científicos				80	
10	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				80	

Sugerencias:


 Firma del Experto

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Jairam, Biano

Título y/o Grado:

Ph. D.....()	Doctor()	Magister..... <input checked="" type="checkbox"/>	Licenciado.....()	Otros..() Especifique.....
---------------	-----------------	---	--------------------	--------------------------------

Universidad que labora: Universidad Cesar Vallejo Lima Este

Fecha: 04/12/19

TITULO DE TESIS

SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A.

Tabla de Evaluación de Expertos para el indicador:

Eficacia de Selección

Mediante la table de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar las metodologías involucradas, mediante una serie de preguntas con puntuaciones especificadas al final de la tabla

ITEMS	CRITERIOS	Deficiente 0% - 19%	Regular 20% - 39%	Bueno 40% - 60%	Muy bueno 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
1	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
2	Esta expresado en conducta observable				75%	
3	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					85%
4	Existe una organización lógica				70%	
5	Comprende los aspectos de claridad y calidad				80%	
6	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico					85%
7	Entre los índices, indicadores				75%	
8	Responde al propósito del trabajo con los objetivos a lograr				75%	
9	Esta basado en los aspectos teóricos y científicos					85%
10	El instrumento es adecuado al tipo de investigación					85%

Sugerencias:


Firma del Experto

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Jarama, Brian

Título y/o Grado:

Ph. D.....()	Doctor()	Magister.....(X)	Licenciado.....()	Otros..() Especifique.....
---------------	-----------------	------------------	--------------------	--------------------------------

Universidad que labora: Universidad Cesar Vallejo Lima Este

Fecha: 04/12/19

TITULO DE TESIS

SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE HILANDERÍA EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A.

Tabla de Evaluación de Expertos para el indicador:

Cociente de Selección

Mediante la table de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar las metodologías involucradas, mediante una serie de preguntas con puntuaciones especificadas al final de la tabla

ITEMS	CRITERIOS	Deficiente 0% - 19%	Regular 20% - 39%	Bueno 40% - 60%	Muy bueno 61% - 80%	Excelente 81% - 100%
1	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
2	Esta expresado en conducta observable				75%	
3	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					85%
4	Existe una organización lógica					85%
5	Comprende los aspectos de claridad y calidad				70%	
6	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico					85%
7	Entre los índices, indicadores				80%	
8	Responde al propósito del trabajo con los objetivos a lograr				80%	
9	Esta basado en los aspectos teóricos y científicos					85%
10	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				75%	

Sugerencias:


Firma del Experto

ANEXO 11: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Recursos y presupuesto

a) Recursos Humanos

Personal	Cantidad	Costo por mes	Numero de meses	Precio final
Especialista	1	1,300	4	5,200
Desarrollador	1	1,300	4	5,200
Administrador base de datos	1	1,300	4	5,200
Sub Total:				15,600

Fuente: Elaboración propia

Material	Costo Unitario	Cantidad	Costo parcial
Millar de hojas bond	S/ 11.00	3	S/ 33.00
Grafitos	S/ 1.00	2	S/ 2.00
Reproducciones	S/ 0.05	1000	S/ 50.00
Medios digitales	S/ 0.10	4000	S/ 400.00
Anillado	S/ 2.50	8	S/ 20.00
Archiveros	S/ 0.80	25	S/ 20.00
Sub Total:			S/ 525.00

b) Materiales de Oficina

Descripción	Características	Cantidad	Costo parcial
Servidor de BD	Servidor HP Proliant DL 360e	1	S/ 2,220.00
Dominio	GoDaddy	1 año	S/ 75.00
Sub Total:			S/ 2,295.00

Fuente: Elaboración propia









































suscripción	Precio/Licencia	Cantidad	Costo parcial
Licencia MySql	Libre	1	S/ 0
IBM Rational Enterprise Architecture	Libre	1	S/ 0
Wampserver64	Libre	1	S/ 0
PHP	Libre	1	S/ 0
Sub Total:			S/ 0

Fuente: Elaboración propia

Descripción	Monto	Financiamiento
Recurso humano	S/ 15,600.00	Nuevo Mundo
Precio de utensilios de oficina	S/ 525.00	Único
Precio de utilitarios de software y hardware	S/ 2,295.00	Nuevo Mundo
Total	S/ 18,420.00	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 12: CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

	Desarrollo proyecto de Investigación	60 días	mar 3/09/19	jue 21/11/19	
	• Fase de inicio	15 días	mar 3/09/19	sáb 21/09/19	
	Organizar equipo de trabajo	6 días	mar 3/09/19	mar 10/09/19	
	Definir objetivo del sistema	3 días	mar 10/09/19	jue 12/09/19	
	Definir alcance del sistema	3 días	vie 13/09/19	mar 17/09/19	
	Definir roles y funciones	3 días	mié 18/09/19	vie 20/09/19	
	• Fase de elaboración	25 días	sáb 21/09/19	jue 24/10/19	
	Requerimiento del sistema	5 días	sáb 21/09/19	jue 26/09/19	
	Selección de información	5 días	vie 27/09/19	jue 3/10/19	
	Transformación de información	10 días	mié 9/10/19	mar 22/10/19	
	Planificación del proyecto	3 días	mar 29/10/19	jue 31/10/19	
	Adopción de la metodología	2 días	mié 6/11/19	jue 7/11/19	
	• Fase de construcción	17 días	vie 8/11/19	vie 29/11/19	
	Desarrollo del sistema	12 días	vie 8/11/19	vie 22/11/19	
	• Pruebas	5 días	lun 25/11/19	vie 29/11/19	
	Verificar el funcionamiento del sistema	2 días	lun 25/11/19	mar 26/11/19	
	Encontrar fallas en el sistema	1 día	mié 27/11/19	mié 27/11/19	
	Verificar el funcionamiento del sistema	2 días	jue 28/11/19	vie 29/11/19	
	• Fase de transición	4 días	mar 26/11/19	vie 29/11/19	
	Despliegue	4 días	mar 26/11/19	vie 29/11/19	

ANEXO 13: DETALLE PERFIL ÁREA DE HILANDERÍA

Proceso de hilandería

Es un conjunto de operaciones por la cual se procesa la fibra textil, para ser transformado en hilo.

Cualidades del hilo:

Un hilo debe tener solides, elasticidad, regularidad y un grosor definido.

El proceso consta en obtener desde la apertura de algodón hasta cinta de cardas, luego de cinta de manuar, mecha, y últimamente el hilo, este proceso se realiza aplicando el estiraje en todo su proceso y contando en cada zona con maquinarias adecuadas y personal calificado para su operación.

El personal en cada área o puesto de trabajo que definiremos son los siguientes en orden de elaboración del proceso

- Operador de pinzadoras
- Operador de cardas
- Operador de manuar
- Operador de mechera
- Operador de continuas
- Operador de coneras
- Almacén de hilados
- Operador de control de calidad

A continuación, se describe las líneas que intervienen en cada proceso, importancia, funciones y control.

❖ PINZADORA

Se encarga de abrir el material de los fardos y enviarlos a la zona de apertura. En esta zona el control de calidad es llevar controles periódicos. El contenido de la humedad, el control de los desperdicios y el control de las fibras cortas lo dirige el operario de la pinzadora, su función

de operador, es dejar el piso limpio sin pedazos de algodón, desperdicios en su depósito correspondiente. El operario debe vigilar y controlar permanentemente.

❖ APERTURA Y LIMPIEZA

- Las funciones del operador de la pinzadora tienen como finalidad realizar la limpieza general de las 2 líneas (anillos-open-end) cuando se realice el mantenimiento (martes de cada semana).
- Dejar limpia las máquinas asignadas en cada turno, piso limpio, sin alambres ni costales.
- Dejar las cintas de algodón picadas en las tendidas de la pinzadora.
- Relevarse con el operario de turno siguiente en el área de trabajo e informar el estado de entrega.

❖ CARDAS

- La función del personal que atiende esta línea es de asegurarse que los tachos de cintas obtenidos cumplan con un grado de calidad óptimo, siendo una cinta uniforme en su grosor sin irregularidades de su masa, una cinta limpia de polvo, fibra muerta y cascarilla.
- En el mantenimiento general aspirar y sopletear las máquinas a su puerto que corresponde, dejando limpias sin pelusa, piso limpio sin algodón ni restos de basura, desperdicios colocados en su depósito correspondiente.
- Dejar los tachos vacíos colocados en orden y dentro del área delimitado.

❖ MANUAR

- La función del operador de la máquina es la de asegurar obtener una cinta de algodón limpia, de buena apariencia, regularidad y un buen llenado de los tachos de cintas.
- Cumplir con las rutinas de limpieza programadas.

❖ MECHERO O PABILERO

- La función es la de obtener un pabilo o mecha de algodón bien formado en la bobina o mazo.
- Cumplir con los controles de limpieza de su tren de estiro y mantener la zona limpia y ordenada.

- Asegurar el control de calidad, que el material obtenido esté dentro de los parámetros establecidos en regularidad, limpieza y formación.

❖ CONTINUO

- Su función es elaborar un hilado que se mantengan dentro de los parámetros de calidad y buena elaboración.
- Mantener su ambiente de trabajo limpio y ordenado.
- Realizar su cambio de bobinas ordenado y no generando enredos o empalmes gruesos.
- Alimentar de canillas al siguiente proceso, siendo estas limpias con buena formación.
- Controlar las cualidades del hilo que se mantengan dentro de los parámetros establecidos en regularidad, resistencia y pilosidad.

❖ CONERO

- Su función es entregar un paquete de bobinas bien formados y con parámetros de calidad establecidos como apariencia, dureza, limpieza, correcto llenado y formación de los conos.
- Mantener diferenciados el material entregado por artículo y grosor.
- Mantener su área de trabajo limpio y ordenado.

❖ ALMACÉN DE HILOS

- Cumple la función de recoger la producción del operador de coneras y revisarlos antes de armarlo en parihuelas separadas por artículo o grosor.

PROJECT CHARTER

Definición del proyecto	Abreviatura del trabajo
IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA NUEVO MUNDO S.A.	SIMUNDOSA
Explicación del trabajo:	
<p>El proyecto “Implementación de un aplicativo informático en el sitio digital dentro de la selección de personal en la organización Nuevo Mundo S.A.”, consiste en implementar un sistema que permita seleccionar al personal adecuado para un puesto en el área de hilandería ubicada en Lima con N° de RUC 20385353406.</p> <p>La ejecución del trabajo en equipo se realizó a cargo de los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Víctor Gonzales → entrevistadorJuan Layme → analista.Jesus Rodriguez → administrador de la base de datos.Brayan Vilchez → programador.José Ortega → programador.Victor Gonzales → responsable en los procesos de las tareas. <p>El trabajo se estará ejecutando a partir del 15 de agosto con una finalización el 7 diciembre.</p>	

EXPLICACIÓN DEL RESULTADO DE LA TAREA:
<p>El aplicativo tendrá como función facilitar la automatización adecuada y la gestión de la selección de personal, colaborando con la organización a seleccionar al personal adecuado que garantizará un óptimo desempeño, tanto en la selección, como la de producción.</p> <p>COMUNICACIONES:</p> <p>De la mano con el stakeholders se debe presentar las comunicaciones que corresponda:</p> <ul style="list-style-type: none">- Bosquejo del aplicativo.- Entregable en cada cierto periodo de tiempo durante la elaboración del software, lo cual serán administradas y dar el visto bueno por la gerencia de Recursos Humanos- Escrito concluido donde este insertado toda la elaboración detallada en todo el transcurso del proceso que se ejecutó la tarea. La documentación se debe dar informe en dos ejemplares únicos (en físico), adicional con una

entregable digital que incluya toda la información con los documentos digitales que identifica el informe y los archivos adicionales con una versión en documento portátil.

En la ejecución del software se trabajará con lo siguiente:

DETALLE DEL PROGRESO:

Será desarrollado en las siguientes fechas, en base a la coordinación con el usuario:

Elaboración del aplicativo	El inicio del proyecto utilizando las herramientas PHP, Rsa, MySql y Rational Software Architecture
Se desarrollará durante todo el semestre 2019-II y se presentará avances cada semana y la exposición del producto final será en el mes de diciembre.	15 de agosto hasta el 7 de diciembre.

UTILITARIOS:

Para la ejecución del aplicativo se entregará al usuario los materiales que se indican:

Ejecución de la tarea

- Pasos guiados de la tarea y ejecución del plan.
- Sesiones dadas en clase impresas para la guía del desarrollo.
- Formatos en cuales se presentará los avances será tanto en impreso como en digital.
- Aportes del analista por escrito para determinar si lo detallado es lo que va en el plan.
- Los archivos que se junten será determinante para tenerlo impreso, verificando cada detalle de lo que se tiene, respetando los derechos que ameritan cada archivo.

Ejecución del plan usando PHP, Rsa y MySql

Archivos en físico:

- El formato de Rational Software Architecture.
- En físico todos los avances en un folder.

- Libros fotocopiados de otras universidades.
- Guía de referencia rápida del software.
- Manuales de usuario de la realización del plan.

archivos virtuales:

- Exploración de libros virtuales.
- Traer información para una previa revisión del material informativo.
- Ejemplos de cronogramas de otros proyectos.

Capacidades

- Exposición de lo realizado en cada semana.

ESTIMACIÓN:

Para el plan

- Consultas al docente para la guía y correcciones de las fallas que se puedan dar en el transcurso del desarrollo del plan.
- La última decisión la tomará el(la) especialista responsable de asesorar la elaboración del producto, por ello verificará nuestro plan con una exposición que se dará al final de todo el ciclo. Además, se contará con la asesoría de profesores que ya tengan experiencia en este campo.

LOCALES

- El proyecto será desarrollado por un grupo humano encargado del proyecto. En el cual colaborarán con sus ideas, dichas reuniones se concretarán en el centro de estudios de la universidad situada en ATE-VITARTE con previas asesorías de algunos expertos.
- La elaboración del proyecto usando PHP, RSA y MySql, será desarrollado en las instalaciones de la Universidad Cesar Vallejo sede-Ate.

EXPLICACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DEL PLAN:	
EL auspiciador cuenta con lo siguiente:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar lo acordado cuando se presentó la propuesta , y cumplir con lo que indica el usuario. 	
El usuario (NUEVO MUNDO Sociedad Anónima) cuenta con los requisitos que se detalla:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. El software obligará a ser ejecutado en su totalidad a fines de setiembre 2. Entregar documentación cada cierto periodo con los desarrollos en la elaboración del software, lo cual serán analizados y a su vez otorgarán el visto bueno por la gerencia de Recursos Humanos y Asesor. 3. Realizar el entregable final, explicando todo lo que se realizó durante la ejecución del plan. 	

METAS DEL PLAN:		
CONCEPTO	FINALIDAD	VALORACIÓN
1. ALCANCE	Realizar el desarrollo del software (Requerimientos, análisis y diseño, Base de datos) para una buena gestión de información.	Aprobación del software que nos indica el usuario.
2. PERIODO	Concluir el proyecto en el plazo solicitado por el cliente.	Finalizar el plan en 3 meses, del 15 de agosto con un término 7 de diciembre.
3. PRECIO	Realizar la cantidad aproximada a gastar en el plan S/18,420. 00.	No permitir el exceso de lo que se ha presupuestado.

INTENCIÓN DEL PLAN:
Producir una buena selección de personal para el área de hilandería, buscando un perfil adecuado para el puesto.

MOTIVO DEL PLAN:	
MOTIVO CUALITATIVO	MOTIVO CUANTITATIVO
El desarrollo del plan brindará un software con calidad que permitan aumentar la gestión de elección del recurso humano.	El plan juntará todo lo económico necesario para la empresa de acuerdo al VAN (Valor actual neto), lo cual genera Ahorro y costo en la selección de personas para ocupar un puesto en la empresa.

DESTINAR EL PROJECT MANAGER DEL PLAN		
NOMBRE	VG	ETAPAS DE JEFE
INDICA A	NM	REQUERIR LA REALIZACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN
ADMINISTRA A	VG NM	WEB PARA EL PLAN.

CRONOGRAMA DE OBJETIVOS DEL PLAN	
OBJETIVO O SUCESO RELEVANTE	PROGRAMACIÓN
EMPIEZA EL PLAN	15 de agosto
1.- Proceso del Plan	27 de septiembre al 11 de octubre
2.- Análisis y diseño	11 de octubre al 25 de octubre
3.- Implementación	25 de octubre al 8 de noviembre
4.- Pruebas	8 de noviembre al 22 de noviembre
5. Entregables / exposición	22 de noviembre al 29 de noviembre
Finalización del plan	6 de diciembre

INTERESADOS QUE INTERVIENEN EN EL PLAN	
INTERESADOS	TAREA QUE EJECUTA
EMPRESA NUEVO MUNDO	Encargada de indicar cada detalle de la gestión de la organización.
Analista de sistemas de la UCV.	Responsable de ejecutar el aplicativo que también lo despliega.
Local Departamental Santa Anita S.A.C.	Facilitador del ambiente para la elaboración del proyecto.

IMPORTANTES RIESGOS DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> - Las herramientas que no se entreguen en la fecha pactada pueden originar demora en el entregable del proyecto. - Cada entregable no da el visto bueno de aprobación de la Compañía Nuevo Mundo, generando falta de pago en el servicio. - Los costos del proyecto no deben exceder al presupuesto presentado en la propuesta, caso contrario, estos serán asumidos por el proveedor del servicio. - El Local Departamental Santa Anita S.A.C deje de realizar operaciones de acuerdo al plan del cronograma del proyecto, generando una demora en la ejecución del plan.
IMPORTANTES LOGROS DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> - El desarrollo del software permita desarrollar de forma positiva la selección de manera más rápida con una interfaz innovadora.

CÁLCULO ESTIMADO DEL PLAN:		
CONCEPTO		COSTO EN SOLES
1. GRUPO HUMANO	Grupo de trabajo para la elaboración del software	S/ 15,600.00
2. MATERIALES	Materiales de oficina	S/ 525.00
3. MATERIALES DE HARDWARE Y SOFTWARE	Base de datos, lenguaje de programación, servidores etc.	S/ 2,295.00
TOTAL, LINEA BASE		S/ 18,420.00
4. PLANIFICACIÓN ALTERNA		S/ 200.00
5. PROVISIÓN DEL PROCESO		S/ 200.00
TOTAL, PRESUPUESTO		S/ 18,820.00

ANEXO 15 DOCUMENTO CASO DE USO DEL NEGOCIO

VISIÓN

1. Introducción

1.1 Propósito

El propósito de este documento es analizar y emplear las necesidades y las características del sistema de información web para la selección del recurso humano dentro del departamento de hilandería en la organización Nuevo Mundo Sociedad Anónima. El presente documento se basa en cada interesado final.

Cada aspecto del aplicativo web se puede verificar en la definición de cada acción como parte del proceso y archivos adicionales que se puedan validar.

1.2 Alcance

El sistema de información web ejecutará en cada cliente una mayor interacción de la elección humana, gestionando a todos los usuarios en base a las características asignadas, asimismo se otorga a los interesados en la vacante desarrollar tareas online con el fin de recabar resultados en corto tiempo, tomando la decisión si es apto o no.

a. Sintetizaciones

RUP: Rational Unified Process, análisis para definir el avance de la ejecución del aplicativo.

UML: Modelo de lenguaje unificado. Ejecuta el modelo para indicar un croquis del software, aplicando marcos teóricos por ejemplo la gestión del negocio, funcionalidades de sistema, y detalles concisos tales como la definición de lenguajes de sistema de información.

2. Postura

2.1 Conformidad de la transacción

El producto facilitó a la organización Nuevo Mundo S.A. poder ejecutar la selección de personal de manera estructurada, ahorrando los bienes de acuerdo a: duración, archivos físicos, carpetas, utensilios de escritura, efectivo y entre otras cosas. Lo cual, se tiene toda la información relevante para los que ingresan con la seguridad correspondiente y determinada.

2.2 decisión conceptual del asunto

Tabla 1. *Definición del problema*

Asunto	En la actualidad la organización Nuevo Mundo Sociedad Anónima. ejecuta la elección humana de forma escasa, debido a que esto es ejecutado de manera manejable. Todo el proceso tarda mucho tiempo para verificar el perfil del puesto e incluso para lograr los resultados de los postulantes lo cual, no son evaluados de manera oportuna.
Afecta	A toda la organización
Impacto asociado	Deficiencia en la selección de personal
Una solución satisfactoria sería	Ejecutar un software de elección humana que se concluya a ejecutar el proceso para lograr el orden y control del seguimiento de acuerdo al plan de selección para cada usuario. Asimismo, que permita garantizar los resultados esperados y ahorrar los recursos que sean necesarios.

Fuente: Elaboración propia

2.3 Decisión que conceptualiza la postura del resultado

Tabla 2. *Definición del producto*

Intervienen	Totalidad de la organización
Quienes	Ejecutan lo que le corresponde en la selección del recurso humano.
Definición del aplicativo	Sistema de información web para la selección de personal en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A.
Que	Administra y procesa la selección de personal
No hecho	La forma en marcha de la gestión actual, ejecutada de manera personal con archivos físicos, el tiempo que tarda en dar los resultados y la seguridad de la información por el experto.
Nuestro sistema	Permitirá obtener los resultados correctamente al ejecutar la selección de personal garantizar la buena elección ahorrando costos y tiempo.

Fuente: Elaboración propia

1.2 Detalle de usuarios

Tabla 3. *Detalle de usuarios*

Denominación	Explicación	Contenido
Administrador	Tendrá los accesos de gestionar usuarios, registro de puestos entre otras funciones relacionadas al proceso.	Gestionar usuarios Gestionar puestos Verificar perfiles postulantes Verificar postulantes Generar reportes Admite y Rechaza
Gerente	Responsable de solicitar una vacante y determinar si el postulante va o no para	Ver postulantes Ver perfil postulante Admite y Rechaza

	generar el contrato del candidato para el puesto.	
Psicólogo	Profesional encargado de ejecutar las evaluaciones asignadas.	Ver postulantes Ver perfil postulante Admite y Rechaza
Postulante	Persona que postula a una vacante y ejecuta pruebas psicológicas.	Crea perfiles Realiza pruebas digitales

Fuente: Elaboración propia

1.3 Acceso de usuarios

Todos los usuarios tendrán el acceso al sistema por cualquier ordenador, con acceso a una red privada corporativa. Por lo tanto, cada usuario en cualquier navegador tendrá sus credenciales para el ingreso al software.

2. Definición general de la elaboración

2.1 Resultado de la elaboración

El bien que se desarrolló es un software de información web para la selección del recurso humano en el área de hilandería en la empresa Nuevo Mundo S.A. El software se realizó optimizando la señal de comunicación cliente servidor, con el objetivo de brindar un conjunto de calidad durante el proceso.

2.2 Apreciaciones

- ❖ Se tendrá llegada a la información que se solicite, para la construcción del aplicativo.
- ❖ La organización accederá a la matriz del código y la apertura completa del sistema, debido a que los lenguajes a utilizar son libres de entrada.
- ❖ Toda la información estará disponible cuando se necesite en el momento.

2.3 Calidad en la implementación

En la realización del aplicativo web en la selección del recurso humano, se utilizará un estudio RUP, empleando todos los lineamientos que la metodología nos indica.

3. Niveles y Prioridades

Tabla 4. *Niveles*

Atributos	Descripción	Valor	Peso
Niveles	Cada función su equivalente de acuerdo a la necesidad	Alta	6
		Media	4
		Baja	2

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. *Prioridades*

Detalle de la característica	Valor	Peso
Gestionar usuarios	Alta	6
Gestionar puestos	Alta	6
Listar puestos	Alta	6
Listar postulantes	Alta	6
Ver perfiles	Alta	6
Crear perfiles	Alta	6
Listar ofertas	Alta	6
Realizar pruebas	Alta	6
Generar reportes	Alta	6

Fuente: Elaboración propia

4. Condiciones adicionales del sistema

4.1 Herramientas de calidad

- Motor de base de datos MySql
- La conectividad protocolo de transferencia de hipertexto
- Todos los sistemas operativos
- Metodología RUP
- Modelo del sistema UML

5. Condiciones del registro

5.1 Apoyo de estructura

Con la toma de ejecución del sistema, el usuario de Nuevo Mundo obtendrá la ayuda necesaria para el despliegue del aplicativo, dónde se explicó con manuales su funcionamiento.

6. Terminaciones y consejos

El aplicativo web para la selección del recurso humano en la organización Nuevo Mundo Sociedad Anónima, es una herramienta netamente enfocado al proceso de selección, por ello realizará todas las gestiones pertinentes en la mejora continua, el análisis de calidad y la disminución de precios.

MODELADO DE CASO DE USO DEL NEGOCIO

1. INTRODUCCIÓN

Importancia

En este proceso se muestra la documentación del proceso de negocio, en todo lo descrito se detalla todo el papel de la empresa y el vínculo existentes entre todos.

Se detalla los flujos laborales de la empresa, asimismo se indica los procesos más importantes y como están interactuando.

1.1 Definiciones

CUN (Caso de uso del Negocio)- Detalla cada proceso del negocio, asociados al proceso de ejecución. Podemos identificar también como los accionistas y usuarios interactúan en el proceso.

2. Modelado del negocio

La misión, visión, metas y objetivos de la empresa Nuevo Mundo S.A.

Visión: Ser una organización modelo de tejido plano en Sudamérica, líder en innovación, servicio y valor agregado. Logrando marcar la moda dentro de su categoría de producto, transfiriendo su conocimiento a toda la cadena de valor.

Misión: Se encuentran enfocados en atender el mercado nacional y consideramos a nuestros clientes, proveedores y demás actores de nuestro negocio como socios estratégicos, buscando relaciones de largo plazo. Nos caracterizamos por ser líderes en innovación y servicio, lo cual logramos en base a un permanente trabajo de calidad, confiabilidad y eficiencia. Ello se refleja en la obtención de una rentabilidad superior al promedio del sector de manera sostenida.

Metas:

- Comprometida con la importancia de los rendimientos
- Fomenta la construcción constante de las aptitudes

Objetivos:

- Implementar procesos en la transformación de telas denim
- Equipar la hilandería con dispositivos de fantasía

Fuente: elaboración propia

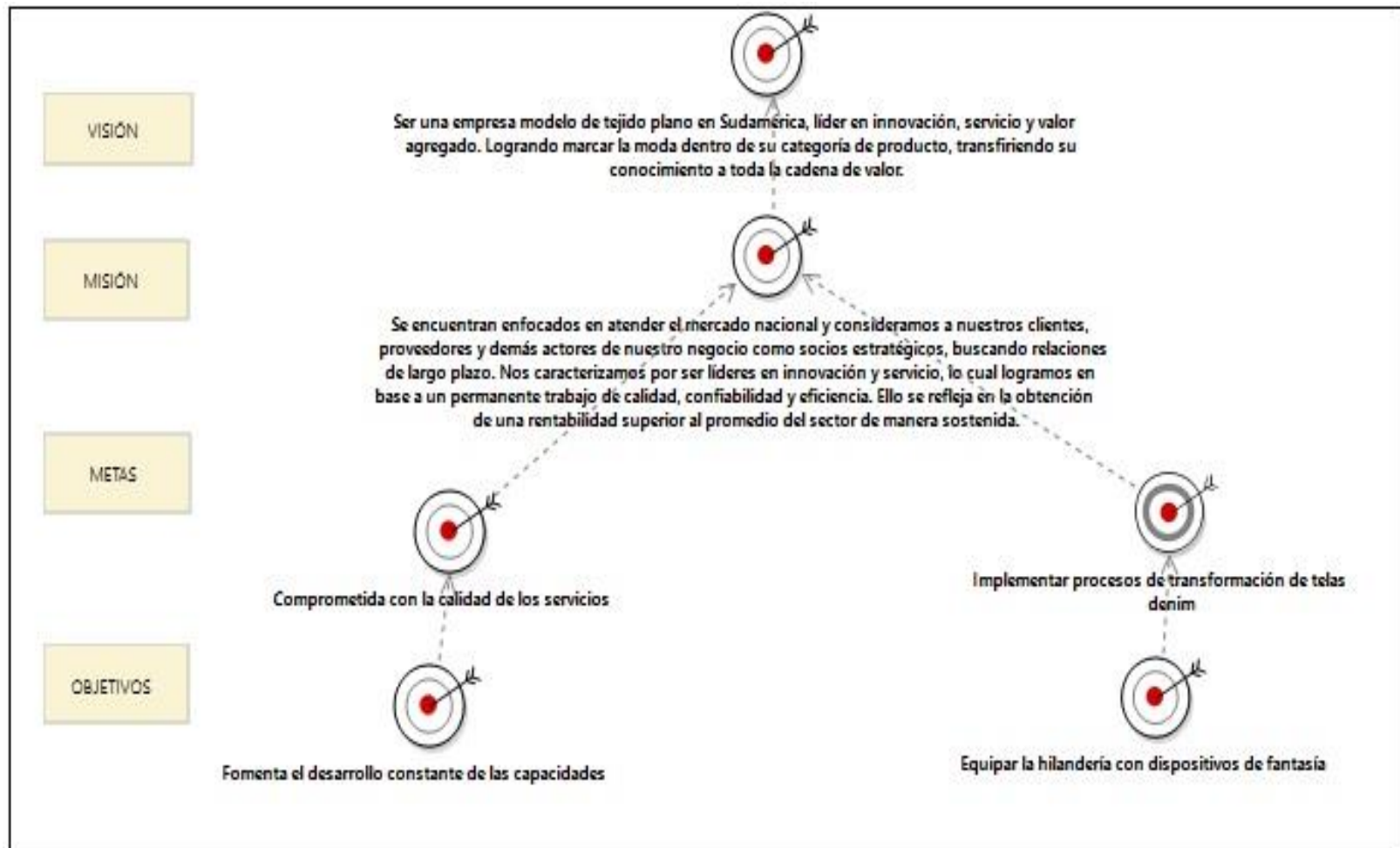



Figura 1. Modelo de Negocio – Diagrama visión, misión, objetivos y metas del negocio.

2. Aplicando la Metodología

2.1 Actores de Negocio

El actor de negocio es una persona, equipo, empresa, sujeto, aparato o un software de comunicación externa, todos estos interactúan con los diferentes procesos del negocio. El actor es un rol con el que interactúa el negocio para tener un logro positivo en los exámenes.

Tabla 7: *Actor del negocio*

Actor	Descripción
 <p data-bbox="464 982 597 1003">Postulante</p>	Es el responsable de conseguir una vacante y luego es analizado por el psicólogo en la selección.

Fuente: elaboración propia

2.2 Trabajadores de Negocio




El productor de negocio figura una tarea importante que interactúa con una o varios interesados, una operativa o un software implementado. Estos ejecutan todas las acciones intercambiando con los demás colaboradores del proceso y a su vez manipula la esencia.




Tabla 8: *Trabajadores de Negocio*




Fuente: elaboración propia

2.3 Caso de uso del Negocio

Tabla 9: *Caso de uso del negocio*

Código	Caso de uso de negocio	Actor de negocio	Función
CUN01	Solicitar puesto	Gerente	 Solicitar puesto
CUN02	Realizar publicación	Administrador	 Publicar puesto
CUN03	Recepcionar CV'S	Administrador	 Entrevistar

Trabajador	Descripción
 Gerente	Se encarga de verificar todo el proceso y tomar la decisión final del postulante.
 Administrador	Se encarga de realizar las entrevistas y ejecutar una pre-selección de los postulantes.
 Psicóloga	Se encarga de poner en marcha las pruebas psicológicas.

CUN04	Entrevistar	Gerente Administrador	 Entrevistar
CUN05	Realizar pruebas	Postulante Psicóloga	 Realizar pruebas
CUN06	Contratar	Gerente	 Contratar

Fuente: elaboración propia

2.4 Diagrama Caso de Uso de Negocio

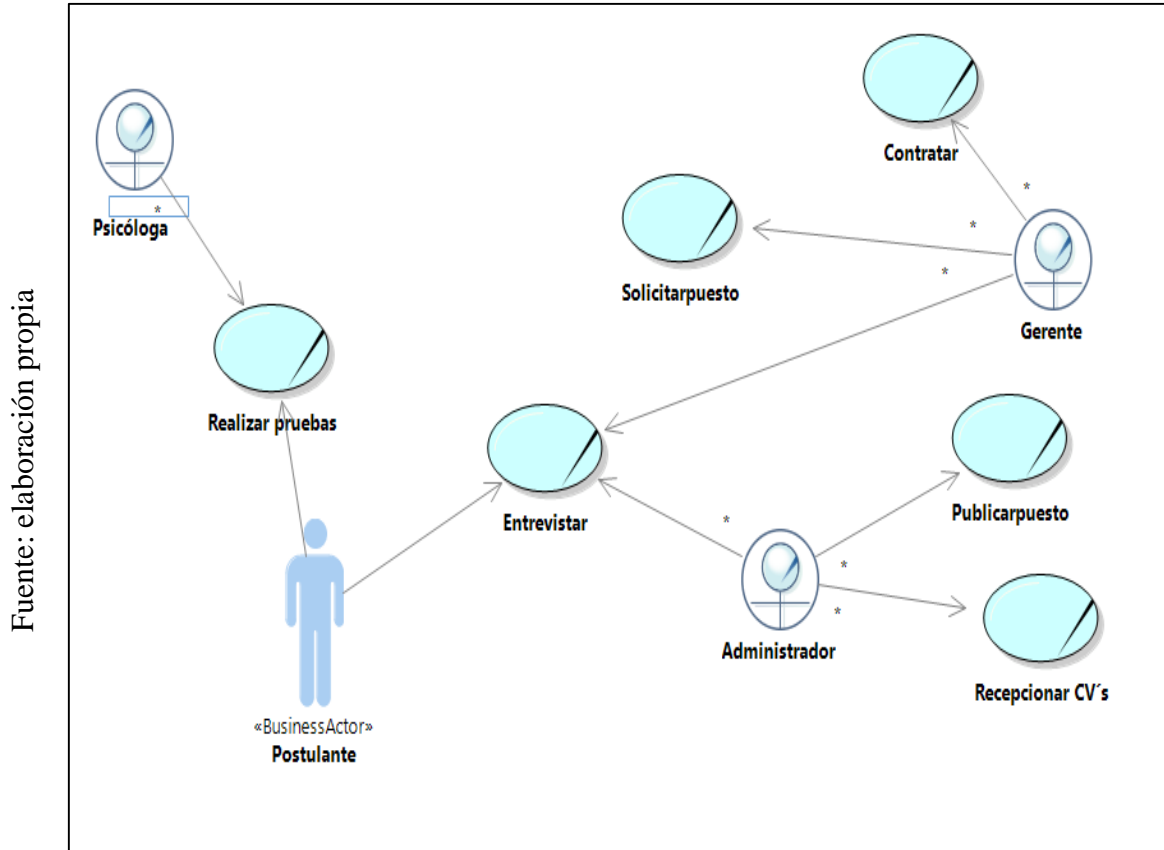


Figura 2. Diagrama general caso de uso de negocio

2.5 Diagrama de actividades Caso de uso del Negocio

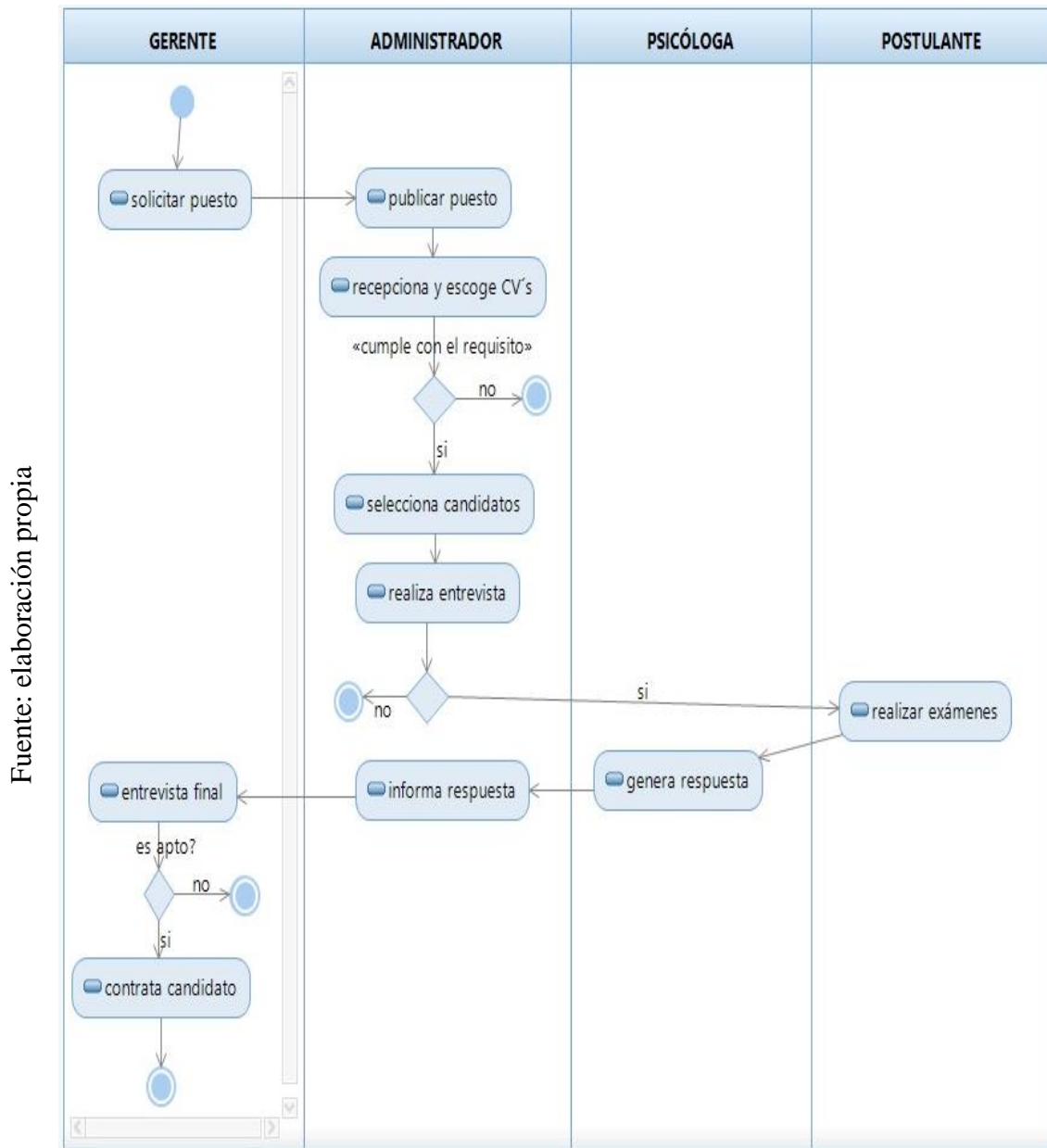


Figura 3. Diagrama de actividades caso de uso de Negocio

2.6 Gráfico de ordenamiento del proceso

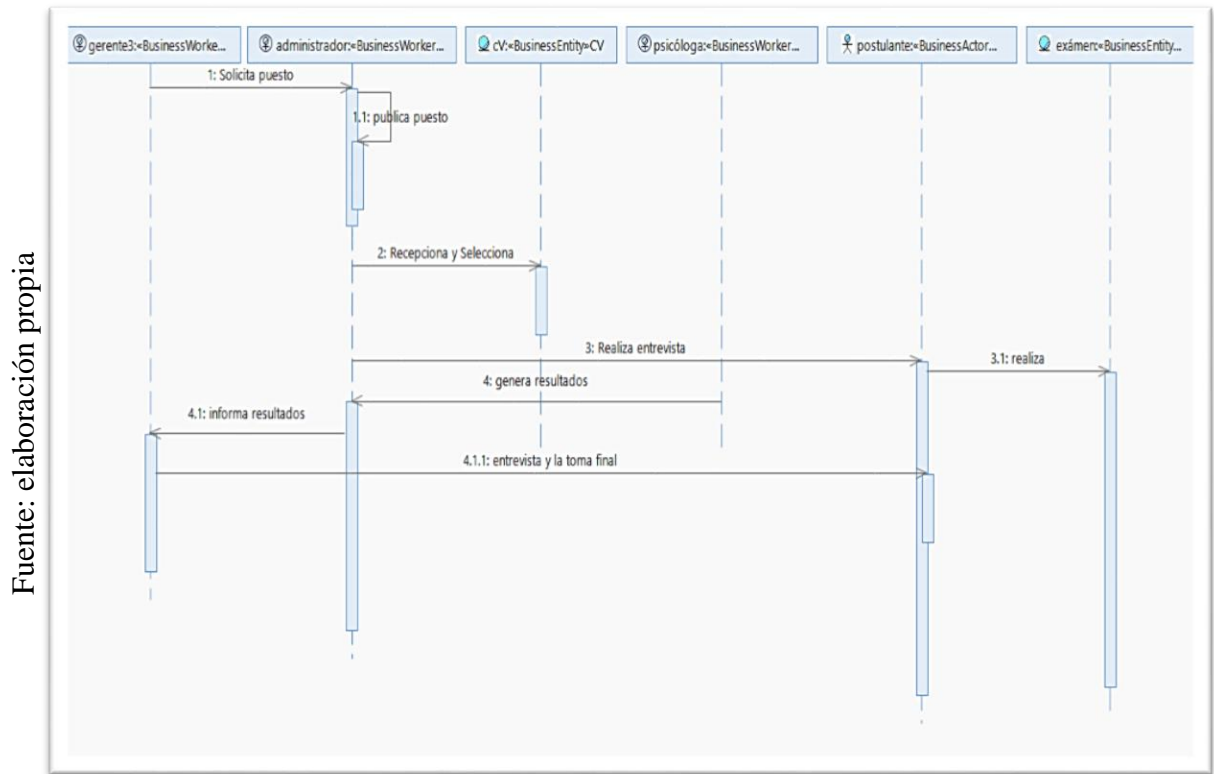


Figura 4. Gráfico de ordenamiento del proceso

ANEXO 16: DOCUMENTO DEL MODELO DE PLAN

3. Modelo de sistema

3.1 Requerimiento funcionales del sistema

Las peticiones son las compilaciones especificadas con cada detalle a lo que se describe en su prioridad de acuerdo a lo que corresponda.

Tabla10: *Requisitos funcionales*

Código	Requisito funcional	Prioridad	Proceso de negocio
REF01	El aplicativo debe permitir a todos el acceso a los usuarios inscritos y con la validación.	Alta	Inicio de sesión
REF02	El aplicativo debe permitir la iniciación a todos los usuarios registrados gerente, administrador, psicóloga y postulante.	Alta	Inicio de sesión
REF03	El aplicativo debe permitir a todos los usuarios el ingreso mediante un control de acceso para su correcta identificación.	Alta	Inicio de sesión
REF04	El aplicativo debe permitir al usuario administrador crear usuarios para la apertura en el sistema.	Alta	Gestionar usuarios
REF05	El aplicativo debe permitir al administrador ingresar, modificar y eliminar las nuevas vacantes laborales.	Alta	Gestionar puestos de trabajo
REF06	El aplicativo debe permitir al administrador exponer la información renovada de las nuevas vacantes.	Alta	Gestionar puestos de trabajo
REF07	El aplicativo debe permitir al administrador desarrollar la búsqueda de vacantes de trabajo.	Alta	Gestionar puestos de trabajo
REF08	El aplicativo debe permitir al administrador enseñar la lista de vacantes, así como el número de postulantes que hay por cada vacante.	Alta	Lista de puesto de trabajo
REF09	El aplicativo debe permitir al administrador la búsqueda por el nombre correcto o la descripción de la vacante laboral.	Baja	Lista de puesto de trabajo
REF10	El aplicativo debe permitir al administrador verificar la lista de postulantes por cada puesto laboral.	Alta	Lista de postulantes
REF11	El aplicativo debe permitir al administrador verificar cada perfil de los postulantes con sus	Alta	Verificar perfil

	datos fundamentales como son los: nombres, apellidos, DNI, correo, teléfono y su breve descripción del postulante.		
REF12	El aplicativo debe permitir al administrador mirar su C.V. adjunto por el postulante.	Alta	Verificar perfil
REF13	El aplicativo debe permitir al administrador verificar los resultados finales de los postulantes.	Alta	Verificar perfil
REF14	El aplicativo debe permitir al administrador ejecutar comentarios por el postulante.	Baja	Verificar perfil
REF15	El aplicativo debe permitir al administrador optar por el postulante que pase a la siguiente fase de entrevista personal.	Alta	Verificar perfil
REF16	El aplicativo debe permitir a la psicóloga verificar los resultados en las evaluaciones psicológicas de todos los postulantes.	Alta	Verificar perfil
REF17	El aplicativo debe permitir a la psicóloga ingresar las pruebas de diseño e ingresar los resultados de las pruebas de cultura general.	Alta	Verificar perfil
REF18	El aplicativo debe permitir a la psicóloga realizar comentarios sobre el postulante.	Baja	Verificar perfil
REF19	El aplicativo debe mostrar (en proceso, seleccionado, admitido o contratado) de cada postulante.	Alta	Verificar perfil
REF20	El aplicativo debe permitir al postulante ingresar sus datos para ver las propuestas laborales.	Alta	Crear perfil
REF21	El aplicativo debe permitir al postulante el mirar la lista de las ofertas de empleo, así como el perfil que se necesita para el puesto, el número de vacantes y el nombre de la oferta laboral.	Alta	Lista de vacantes laborales
REF22	El aplicativo debe permitir al postulante a aspirar a una vacante laboral.	Alta	Lista de vacantes laborales
REF23	El aplicativo debe permitir al postulante ejecutar las pruebas virtuales asignadas.	Alta	Lista de vacantes laborales
REF24	El aplicativo debe permitir al administrador enseñar la lista del personal contratado.	Media	Lista de contratados
REF25	El aplicativo debe permitir generar el reporte del cociente de selección.	Alta	Genera reporte de cociente de selección
REF26	El aplicativo debe permitir generar el reporte del nivel de eficacia.	Alta	Genera reporte de eficacia

3.2 Requisitos no ejecutables

Los requisitos no ejecutables se muestran los Ítems de referencia, el detalle de cada requisito no ejecutable con sus respectivos niveles de procedencias.

Tabla 11. *Requisitos no ejecutables*

Ítem	Requisito no ejecutable	Procedencia
RENF01	El aplicativo debe estar libre siempre para todos los usuarios.	Alta
RENF02	El aplicativo debe tener un acceso entendible de buen manejo con orden dinámico.	Alta
RENF03	El aplicativo debe tener un acceso a las interfaces de los usuarios de forma rápida.	Alta
RENF04	El aplicativo debe asegurar toda la información de cada usuario.	Alta


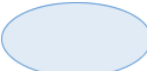





3.3 Actores del caso de uso del plan






Tabla 12. *Actores del sistema*

Ítem	Persona que interactúa	Detalle
AS1	Directivo	Actor que va a interactuar el aplicativo para gestionar los usuarios, gestionar todos los puestos de trabajo, listar puestos, listar postulantes y verificar los perfiles.
AS2	Postulante	Actor que va a interactuar el aplicativo para registrar el perfil, agregar su cv y realizar las pruebas virtuales psicológicas.
AS3	Psicóloga	Actor que va a interactuar el aplicativo para verificar los resultados de todos los exámenes virtuales.
AS4	Gerente	Actor que va a interactuar el aplicativo para considerar la lista de los postulantes que pasan a la siguiente fase y genera reportes.

3.4 Relación entre los requisitos funcionales y caso de uso del sistema

Tabla 13. *Relación entre los requisitos funcionales y los casos de uso del sistema.*

Ítem	Caso de uso del sistema	Requisitos Ejecutables	Función
CUS01	Arrancar sistema	REF01, REF02, REF03	 iniciar sesión
CUS02	Gestionar usuarios	REF04	 Gestionar usuarios
CUS03	Gestionar puesto de trabajo	REF05, REF06, REF07	 Gestionar puesto de trabajo
CUS04	Lista de puestos	REF08, REF09	 Listar puesto de trabajo
CUS05	Lista de postulantes	REF10	 Listar postulantes
CUS06	Ver perfil del postulante	REF11, REF12, REF13, REF14, REF15, REF16, REF17, REF18, REF19,	 Ver perfil
CUS07	Crea perfil	REF20	 Crear perfil

CUS08	Lista ofertas	REF21, REF22	 Listar ofertas
CUS09	Realiza pruebas virtuales	REF23	 Realizar pruebas virtuales
CUS10	Lista contratados	REF24	 Listar contratados
CUS11	Genera reporte cociente de selección	REF25	 Generar reportes
CUS12	Genera reporte nivel de eficacia	REF26	 Generar reportes

3.5 Diagrama de caso de uso de sistema

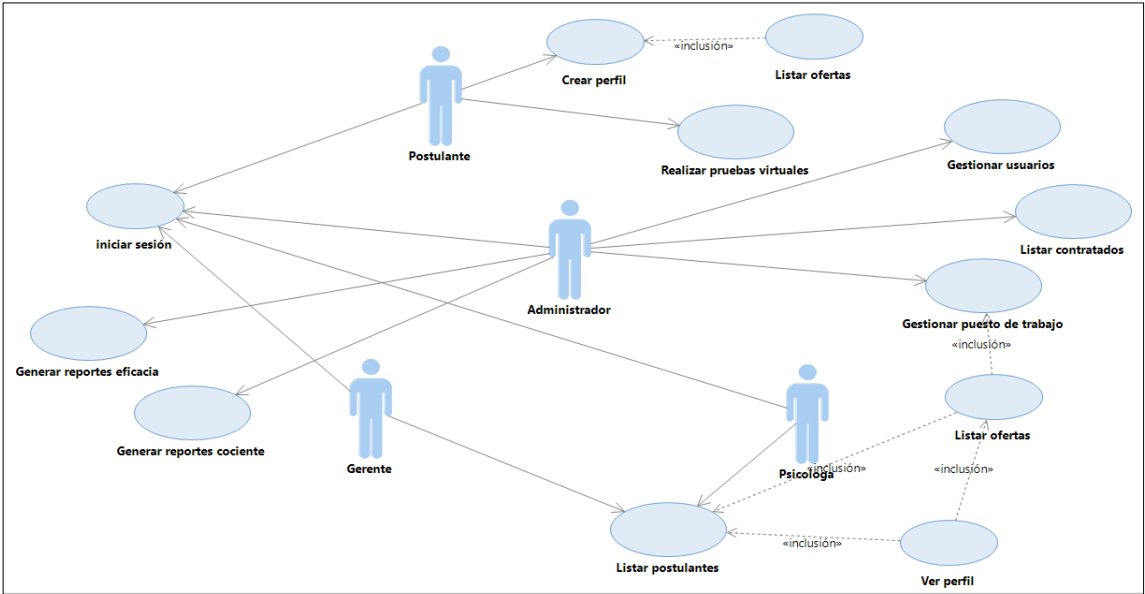


Figura 5. Diagrama de caso de uso del sistema

3.6 Matriz de trazabilidad

Tabla 14. *Matriz de trazabilidad*

REQUISITOS FUNCIONALES	CASOS DE USO											
	CU\$01	CU\$02	CU\$03	CU\$04	CU\$05	CU\$06	CU\$07	CU\$08	CU\$09	CU\$10	CU\$11	CU\$12
REF01: El aplicativo debe permitir a todos los usuarios el acceso debidamente inscritos y validados.	X											
REF02: El aplicativo debe permitir el inicio de sesión a todos los perfiles gerente, administrador, psicóloga y postulante.	X											
REF03: El aplicativo debe permitir a todos los usuarios el ingreso mediante un control de acceso para su correcta identificación.	X											
REF04: El aplicativo debe permitir al usuario administrador crear usuarios para la apertura en el sistema.		X										
REF05: El aplicativo debe permitir al administrador ingresar, modificar y eliminar las nuevas vacantes laborales.			X									
REF06: El aplicativo debe permitir al administrador exponer la información renovada de las nuevas vacantes.			X									
REF07: El aplicativo debe permitir al administrador desarrollar la búsqueda de vacantes de trabajo.			X									
REF08: El aplicativo debe permitir al administrador enseñar la lista de vacantes, así como el número de postulantes que hay por cada vacante.				X								
REF09: El aplicativo debe permitir al administrador la búsqueda por el nombre correcto o la descripción de la vacante laboral.				X								
REF10: El aplicativo debe permitir al administrador verificar la lista de postulantes por cada puesto laboral.					X							
REF11: El aplicativo debe permitir al administrador verificar cada perfil de los postulantes con sus datos fundamentales como son los: nombres, apellidos, DNI, correo, teléfono y su breve descripción del postulante.						X						

REF12: El aplicativo debe permitir al administrador mirar su C.V. adjunto por el postulante.						X							
REF13: El aplicativo debe permitir al administrador verificar los resultados finales de los postulantes.						X							
REF14: El aplicativo debe permitir al administrador ejecutar comentarios por el postulante.						X							
REF15: El aplicativo debe permitir al administrador optar por el postulante que pase a la siguiente fase de entrevista personal.						X							
REF16: El aplicativo debe permitir a la psicóloga verificar los resultados en las evaluaciones psicológicas de todos los postulantes.						X							
REF17: El aplicativo debe permitir a la psicóloga ingresar las pruebas de diseño e ingresar los resultados de las pruebas de cultura general.						X							
REF18: El aplicativo debe permitir a la psicóloga realizar comentarios sobre el postulante.						X							
REF19: El aplicativo debe mostrar (en proceso, seleccionado, admitido o contratado) de cada postulante.						X							
REF20: El aplicativo debe permitir al postulante ingresar sus datos para ver las propuestas laborales.							X						
REF21: El aplicativo debe permitir al postulante el mirar la lista de las ofertas de empleo, así como el perfil que se necesita para el puesto, el número de vacantes y el nombre de la oferta laboral.								X					
REF22: El aplicativo debe permitir al postulante a aspirar a una vacante laboral.								X					
REF23: El aplicativo debe permitir al postulante ejecutar las pruebas virtuales asignadas.									X				
REF24: El aplicativo debe permitir al administrador enseñar la lista del personal contratado.										X			
REF25: El aplicativo debe permitir generar el reporte del cociente de selección.											X		
REF26: El aplicativo debe permitir generar el reporte del nivel de eficacia.												X	

3.7 Especificaciones de los casos de uso del sistema

3.7.1 Especificación iniciar sesión

Nombre	Empezar sistema	
Ejecutante	Gerente, Administrador, Psicóloga y Aspirante	
Descripción	Emplea a todos los clientes el acceso debidamente inscritos y validados.	
Flujo principal	Evento actor	Evento plan
	1. La acción empieza cada vez que el cliente ingresa a la web.	2.El aplicativo arroja la pantalla matriz web con la información importante de la organización.
	3.El cliente ingresa haciendo una acción con el hardware mouse(empezar sistema).	4.El aplicativo arroja la interfaz de empezar sistema que cuenta los siguientes ítems: acceso cliente, clave de acceso y los botones de ingreso y salida.
	5.Escribe todos los datos solicitados y le da al botón (ingresar).	6. El aplicativo lee los datos y verifica que sean correctos para dar acceso, de acuerdo a los roles del cliente.
Flujo alternativo	1.Si al ingresar las credenciales incorrectas, clave por primera vez 1234, en todo caso si le sale un error de (usuario no existe).	
	2.Si se intenta ingresar sin los datos de acceso le sale el mensaje (ingresar usuario).	
Pre-condición	Ninguno	
Post-condición	El usuario puede ingresar con éxito al sistema	

Tabla 15. Especificación caso de uso del sistema iniciar sesión

Fuente: elaboración propia

3.7.2 Especificación gestionar usuario

Tabla 16. Especificación caso de uso del sistema gestionar usuario

Nombre	Gestionar usuario	
Actor	Administrador	
Descripción	Permite al administrador el registro con todas las entidades tales como: editar, buscar y eliminar usuarios en el sistema.	
Flujo principal 1 Ingreso de plantilla	Evento actor	Evento Plan
	1.El cliente ingresa presionando el boton de la lista principal (ingreso plantilla).	2.Ejecuta la ventana (Ingreso plantilla).
	3.El cliente ingresa todos los requisitos que pide al acceder: nombres, apellidos, correo, DNI, telefono y una foto si es necesario, asimismo se indica el tipo de perfil según el caso (Psicóloga, Gerente), para luego presionar (guardar).	4.Verifica las cifras anexadas, lo cual enseña el aviso (¿Estas de acuerdo a almacenar los datos?).
	5.El usuario le da clic en el botón (Si).	6.Aplicativo indica un aviso(el dato se guardó).
	7.Cliente presiona (ok)	
	1.El cliente presiona en la opcion lanzar, lo cual se puede observar la lista.	2.Aplicativo muestra la página sobre la informacion del usuario a modificar.
	3.El usuario puede modificar sus datos.	

Flujo principal 2 Editar usuario	4.El usuario puede almacenar dando clic en botón (guardar).	5.El aplicativo verifica los datos ingresados, lo cual enseña el aviso (¿Estas de acuerdo de almacenar la información del colaborador?).
	6.Usuario afirma la acción presionando (Si).	7.Aplicativo indica un mensaje(el registro se guardó).
	8.Cliente presiona (Si).	9.Aplicativo enseña la página (Registro personal).
Flujo principal 3 Eliminar usuario	1.Cliente da clic en el item eliminar que muestra en la lista del trabajador	2.El aplicativo genera el mensaje (¿Seguro de eliminar al trabajador?)
	3.Usuario presiona (Si).	4.Aplicativo genera un pedido por el usuario y genera el mensaje (vacante descartada).
	5.Cliente confirma pedido dando clic en (Ok).	6.Aplicativo enseña la página (Ingreso de plantilla)
Flujo principal 4 Buscar usuario	1.Cliente accede nombre para la búsqueda sobre la página.	2.Aplicativo verifica los datos ingresados y muestra lo solicitado en una lista.
Flujo alterno	1.El aplicativo verifica que el DNI ingresado no coincida con la base de datos actual, si existe los datos muestra un mensaje indicando (Ya está registrado).	
	2.El aplicativo verifica que no haya ningún campo vacío, de lo contrario muestra un mensaje indicando (faltan ingresar datos).	
Pre-condición	El usuario administrador debe estar ingresado	
Post-condición	Se creó actual cliente. Editó, eliminó la información de ingreso de cliente. Realizó búsqueda del usuario.	

Fuente: elaboración propia

3.7.3 Especificación Gestionar puestos

Tabla 17. Especificación caso de uso del sistema Gestionar puestos

Nombre	Gestionar puestos	
Actor	Administrador	
Descripción	Permite al administrador registrar con todas las entidades tales como: editar, buscar y eliminar puestos de trabajo en el sistema.	
Flujo principal 1 Registro de puestos	Evento actor	Evento sistema
	1.Presiona (Registros de puestos).	2. Aplicativo enseña la ventana (Registros de demanda de puestos).
	3.Cliente accede todos los requisitos que pide para el acceso: nombres de puesto, número de vacante y descripción del puesto, asimismo da clic en el botón (guardar).	4.Aplicativo verifica la información ingresados, lo cual enseña (¿Estas de acuerdo de almacenar los datos de las ofertas laborales?).
	5.Cliente presiona (Si).	6. Aplicativo indica (la oferta se guardó).
	7.Cliente presiona (ok)	8.Aplicativo enseña página datos de demanda laboral
Flujo principal 2 Registro de requisitos	1.Cliente presiona requisito de la demanda laboral.	2.El aplicativo carga en la misma para registrar requisitos de la demanda laboral.
	3.El usuario registra los requisitos según el puesto y presiona (almacenar).	4.Aplicativo verifica las informaciones ingresadas, lo cual enseña (¿Estas de acuerdo en almacenar las demandas laborales?).
	5.Cliente confirma la acción dando clic en (Si).	6. El aplicativo indica un mensaje(el requisito se guardó).

Flujo principal 3 Editar puesto	1.Cliente presiona la opcion cambio de la demanda laboral si se encuentra en lista.	2.Aplicativo se muestra en la página toda la informacion del puesto a modificar.
	3.El usuario puede modificar sus datos.	
	4.El ususario puede almacenar dando clic en botón (guardar).	5.El aplicativo verifica los datos ingresados, lo cual enseña (¿Estas de acuerdo de renovar la demanda?).
	6.Cliente afirma la acción presionando (Si).	7. Aplicativo indica un mensaje(el puesto se modificó).
	8.Cliente presiona (Ok).	9.Aplicativo enseña página (Datos de demandas de puestos).
Flujo principal 4 Eliminar puesto	1.Cliente presiona eliminar demanda que muestra en la lista.	2.El aplicativo genera el mensaje (¿Seguro de eliminar el puesto seleccionado?)
	3.Cliente presiona (Si).	4.Aplicativo genera el pedido por el cliente y genera el mensaje (Puesto eliminado).
	5.El usuario confirma la eliminación dando clic en (Ok).	6.Aplicativo enseña el (Apunte de ofertas laborales)
Flujo principal 5 Buscar puesto	1.Cliente digita nombre del puesto para la búsqueda en la página.	2.El aplicativo verifica los datos ingresados y muestra lo solicitado en una lista.
Flujo alterno	1.El aplicativo verifica que no haya ningún campo vacio, de lo contrario muestra un mensaje indicando (faltan ingresar datos).	
Pre- condición	El usuario administrador debe estar ingresado	
Post- condición	Se creó un nuevo puesto. Se editó, eliminó los datos de puestos de trabajo. Se realizó búsqueda de una demanda laboral.	

Fuente: elaboración propia

3.7.4 Especificación Listar puestos

Tabla 18. *Especificación de caso de uso del sistema Listar puestos*

Nombre	Listar puestos	
Actor	Administrador	
Descripción	Permite al administrador verificar todo el registro de los puestos de trabajo en el sistema.	
Flujo principal 1 Listar puestos	Actor	Sistema
	1.Se ejecuta cuando ha registrado su acceso.	
	2.El usuario presiona (lista de demandas).	3.Aplicativo enseña la página con la lista de demandas que ya se ingresaron.
Flujo principal 2 Buscar puesto	1.Usuario accede los datos a buscar	2.El aplicativo verifica los datos y lo muestra en la lista de la página.
Pre- condición	Cliente administrador es verificado con el software. El cliente debe acceder a la opción Gestionar puestos.	
Post- condición	El usuario pone la lista de los puestos ingresados en el aplicativo.	

Fuente: elaboración propia

3.7.5 Especificación Listar postulantes

Tabla 19. *Especificación de caso de uso del sistema Listar postulantes*

Nombre	Listar postulantes	
Actor	Administrador	
Descripción	Permite a todos los usuarios ver la lista de los postulantes.	
Flujo principal 1 Listar puestos	1.Da clic en el boton (Ver postulantes).	2.El aplicativo muestra la ventana (lista de postulantes). De acuerdo al estado que se encuentra.Postulante, seleccionado, en proceso, adminitos y contratado.
Flujo principal 2 Ver historial de postulante	1.El usuario da clic en el botón (Ver) en la columna historial.	2.El aplicativo muestra la página del historial del postulante junto con el estado que se encuentra y puede verificar su CV.
Flujo principal 3 Buscar postulante	1.El usuario ingresa el nombre del puesto para buscar en la página.	2. El aplicativo verifica los datos y lo muestra en la lista de la página.
Pre- condición	El usuario administrador es verificado en el sistema luego de loguearse. El usuario debe acceder a la opción Lista de puestos.	
Post- condición	El usuario pudo observar la lista de los postulantes por cada puesto.	

Fuente: elaboración propia

3.7.6 Especificación Verificar perfil del postulante

Tabla 20. Especificación caso de uso del sistema Verificar perfil del postulante

Nombre	Verificar perfil del postulante	
Actor	Administrador, Psicóloga y postulante	
Descripción	Permite a todos los usuarios ver los perfiles de cada postulante, resultados de evaluaciones y el C.V. virtual.	
Flujo principal 1.1 Verificar perfil - Administrador	Actor	Sistema
	1.Cliente presiona (Verificar perfil) , postulante en la página donde se encuentra la lista.	2.El aplicativo enseña los datos del postulante y el C.V adjunto.
	3.El usuario toma la decisión para la entrevista final o en todo caso lo anula.	4.El aplicativo enseña el perfil del postulante con su información relevante, a su vez su curriculum virtual.
	5.Cliente presiona (guardar).	6.Aplicativo señala (¿Estás seguro de elegir al postulante?)
	7.Cliente presiona (Si).	8.Aplicativo enseña el aviso (Seleccionado satisfactoriamente).
	9.Cliente presiona (ok).	10.Aplicativo enseña la página perfil del candidato.
	11.Cliente presiona (Pasa etapa) para que el postulante pase a una siguiente etapa de evaluación	12.El aplicativo señala el mensaje (¿Estás seguro de poner en proceso al postulante?)
	13.Cliente presiona (Si).	14.Aplicativo enseña la página figura del postulante
	1.El caso inicia, después que valide sus datos.	2.El aplicativo muestra la página (Lista de postulantes).

Flujo principal 1.2 Ver perfil - Psicóloga	3.Cliente presiona (Ver perfil).	4.Aplicativo enseña la figura del candidato con la información relevante y la nota obtenido en su examen virtual.
	5.El usuario ingresa la nota de todos los exámenes que rindió el postulante. Asimismo, puede ingresar comentarios extras si es necesario.	
	6.Cliente presiona (aceptar) al postulante continuar con el proceso, de lo contrario lo rechaza.	
	7.Cliente presiona (guardar).	8.Aplicativo enseña el aviso (¿Estás seguro de admitir al postulante?).
	9.Cliente presiona (Si).	10.Aplicativo enseña el aviso (Efectuado correctamente).
	11.Cliente presiona (ok).	12.Aplicativo enseña la página Forma del candidato.
Flujo principal 1.3 Ver perfil - Gerente	1.El caso inicia, después que valide sus datos.	2.El aplicativo muestra la página (Lista de postulantes).
	3.Cliente presiona (Ver perfil).	4.Aplicativo enseña la forma del candidato con la información relevante.
	5.El usuario decide si contrata o rechaza al postulante.	6.El aplicativo enseña un aviso de afirmación.
	7.Cliente presiona (guardar).	8.Aplicativo enseña el aviso (¿Estás cerca de contar con el candidato?).
	9. Cliente presiona (Si).	10.Aplicativo enseña el aviso (Efectuado correctamente).

	11.Cliente presiona (ok).	12.Aplicativo enseña la página (Forma del candidato).
Pre- condición	El usuario es admitido en el aplicativo luego de loguearse.	
Post- condición	Enseña las formas de todos los candidatos y ejecuta el procedimiento según sea el caso: en proceso, admitir o contratar.	

Fuente: elaboración propia

3.7.7 Especificación Crear perfil

Tabla 21. Especificación caso de uso del sistema Crear perfil

Nombre	Crear perfil	
Actor	Postulante	
Descripción	Autoriza al postulante ingresar su perfil para postular a las vacantes	
Flujo principal Crear perfil	Actor	Sistema
	1.La acción empieza en cuanto el cliente accede a la página.	2.Aplicativo enseña la página de inicio
	3.Cliente presiona (Registrar).	4.Aplicativo enseña la opción llenar.
	5.Cliente llena todos la información solicitada: nombre, apellido, DNI, contraseña, correo, teléfono, subir C.V.	
	6.Cliente presiona (Registrar).	7.Aplicativo enseña el mensaje (Se registró correctamente, su usuario es su DNI y la clave es del 1 al 4).
	8.El usuario da clic en el botón (ok).	9.El aplicativo enseña la página (inicia acceso).
Flujo alternativo 1	Si el cliente no llena los campos correctamente se notificará un aviso (no se puede acceder). Si el cliente no adjunta su C.V se muestra un mensaje que debe ingresar su curriculum vitae.	

Flujo alternativo 2	Si el usuario no ingresa los campos de logueo, sale un mensaje de error indicando (faltan ingresar usuario y clave).
Pre - condición	Ninguno
Post - condición	Creó la forma del candidato

Fuente: elaboración propia

3.7.8 Especificación Listar ofertas

Tabla 22. Especificación del caso de uso del sistema Listar ofertas

Caso de uso	Listar ofertas	
Actor	Postulante	
Descripción	Se autoriza al candidato ver la relación de demandas	
Flujo básico	Actor	Sistema
	1.El usuario accede a la página con sus credenciales.	2.El aplicativo enseña la lista de todas las ofertas, número de vacantes, descripción de perfil y nombre del puesto.
	3.El usuario da clic en la pestaña (ver).	4.El aplicativo enseña la descripción de la demanda.
	5.Cliente presiona (aspirar).	6.Aplicativo enseña el aviso (¿Estás de acuerdo a aspirar?)
	7.Cliente presiona (Si).	8.Aplicativo enseña la página con el siguiente aviso (Ud. Ingresó a un periodo de postulación).
Flujo alternativo	Si el usuario no decide postular puede cancelar el evento.	
Pre - condición	El usuario debe registrar sus datos para el ingreso.	
Post - condición	Cliente postuló a la demanda.	

Fuente: elaboración propia

3.7.9 Especificación Realizar pruebas

Tabla 23. Especificación caso de uso del sistema Realizar pruebas

Nombre	Realizar pruebas	
Actor	Postulante	
Descripción	Aprueba al candidato ejecutar los procesos con el aplicativo.	
Flujo principal	Actor	Sistema
	1.Cliente accede con usuario y clave hacia la página otorgada.	2.El aplicativo enseña la página con la bienvenida de la mano con las políticas de rendimiento de las pruebas.
	3.Cliente presiona (seguir con el proceso).	4.Aplicativo enseña el primer ejercicio a rendir test de Wartegg.
	5.Cliente desarrolla el primer examen. Luego presiona (siguiente)	6.Aplicativo enseña el aviso (¿Estás de acuerdo de guardar las soluciones?).
	7.Cliente presiona (ok).	8.Aplicativo enseña el segundo examen a rendir (Matrices progresivas).
	9.El cliente efectúa la segunda práctica. Luego presiona (siguiente).	10.Aplicativo enseña el aviso (¿Estás seguro de guardar las soluciones?).
	11.Cliente presiona (ok).	12.Aplicativo enseña la tercera práctica a rendir (Razonamiento abstracto).
	13.El cliente efectúa la tercera práctica. Luego presiona (seguir).	14.El aplicativo enseña el aviso (¿Estás seguro de guardar las respuestas?).
	15.Cliente presiona (ok).	16.Aplicativo enseña la cuarta práctica a rendir (Test de dominó).

	17.El cliente efectúa la cuarta práctica. Luego presiona (seguir).	18.Aplicativo enseña el aviso (¿Estás seguro de guardar las soluciones?).
	19.Cliente presiona (ok).	20.Aplicativo enseña la quinta práctica a rendir (Test de números).
	21.Cliente efectúa la quinta práctica. Luego presiona (siguiente).	22.Aplicativo enseña el aviso (¿Estás seguro de guardar las soluciones?).
	23.Cliente presiona (ok).	24.Aplicativo enseña la sexta práctica a rendir (Test de series numéricas).
	25.Cliente efectúa la sexta práctica. Luego presiona (siguiente).	26.Aplicativo enseña el aviso (¿Estás seguro de guardar las soluciones?).
	27.Cliente presiona (ok).	28.Aplicativo enseña la séptima práctica a rendir (Test mixto).
	29.El usuario realiza la séptima práctica Luego presiona (siguiente)	30.Aplicativo enseña el aviso (¿Estás de acuerdo en guardar las soluciones?).
	32.Cliente presiona (ok).	32.Aplicativo enseña el aviso (Gracias por responder).
Flujo alternativo	Si el usuario no responde todas las preguntas saldrá un mensaje indicando (Faltan responder preguntas).	
Pre - condición	El usuario debe registrar sus datos para su ingreso al aplicativo.	
Post - condición	Cliente realizó las prácticas laborales virtuales.	

Fuente: elaboración propia

3.7.10 Especificación Listar contratados

Tabla 24. Especificación caso de uso del sistema Listar contratados

Nombre	Listar contratados	
Actor	Administrador	
Descripción	Admite al cliente enseñar una relación de los candidatos aprobados	
Flujo principal 1 Listar contratados	Actor	Sistema
	1.El usuario da clic en la pestaña (Listar contratados).	2.El aplicativo enseña una lista de las personas contratadas con la información relevante y a su vez el nombre del puesto a ocupar.
Flujo principal 2 Buscar contratados	1.El usuario ingresa uno de los datos del personal para su búsqueda.	2.El aplicativo ejecuta la acción y lo muestra en la lista.
Pre - condición	El usuario de contar con el acceso listar contratados	
Post - condición	Cliente verifica la relación de efectuados	

Fuente: elaboración propia

3.7.11 Especificación Generar reporte cociente de selección

Tabla 25. *Especificación de caso de uso del sistema Generar reporte cociente de selección*

Nombre	Generar reporte cociente de selección	
Actor	Administrador, Gerente	
Descripción	Habilita a los clientes reportes de cociente de selección	
Flujo principal	Actor	Sistema
	1.El usuario presiona producir cociente de selección	2.Aplicativo enseña la página de producir cociente de selección.
	3.Cliente genera por fecha	4.El aplicativo enseña lo solicitado.
Pre - condición	Cliente debe tener habilitado la producción de cociente de selección	
Post - condición	Cliente realizó la producción de cociente de selección	

Fuente: elaboración propia

3.7.12 Especificación Reporte de nivel de eficacia en los exámenes virtuales

Tabla 26. *Especificación de caso de uso del sistema Reporte de nivel de eficacia en las evaluaciones exámenes virtuales*

Nombre	Reporte nivel de eficacia en los exámenes virtuales	
Actor	Administrador y Gerente	
Descripción	Habilita a los usuarios verificar el reporte nivel de eficacia en los exámenes virtuales	
Flujo principal	1.El usuario señala reporte cociente de selección.	2.El aplicativo enseña la página reporte de nivel de eficacia.
	3.El usuario genera por fecha.	4.El aplicativo enseña lo solicitado por el usuario.
Pre - condición	Cliente contó con el habilitado del reporte nivel de eficacia en los exámenes virtuales.	
Post - condición	Cliente realizó la producción de nivel de eficacia.	

Fuente: elaboración propia

3.8 Diagrama de Realización del caso de uso del sistema

Un gráfico de este aspecto es una definición sobre un caso de uso en específico, lo cual detallan las clases que deben realizarse para ejecutar cada caso de uso. Se detalla a continuación un diagrama de realización por cada caso de uso.

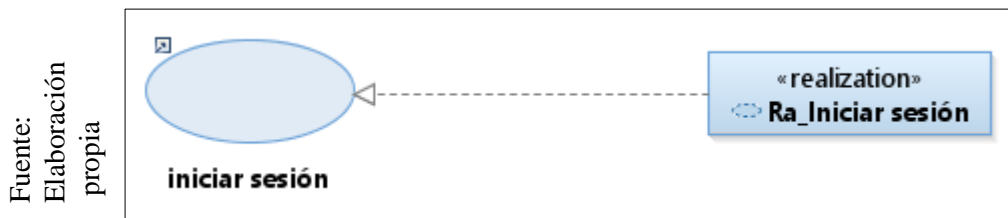


Figura 6. Relación de caso de uso Iniciar sesión

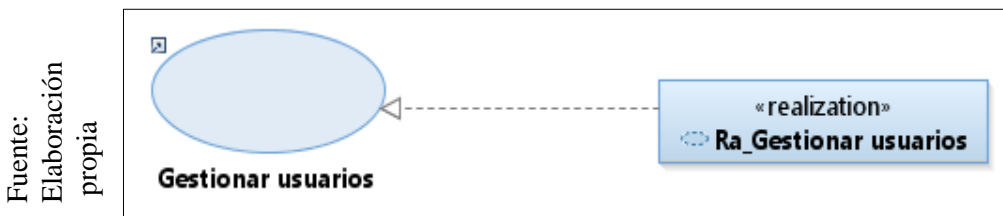


Figura 7. Relación de caso de uso Gestionar usuarios

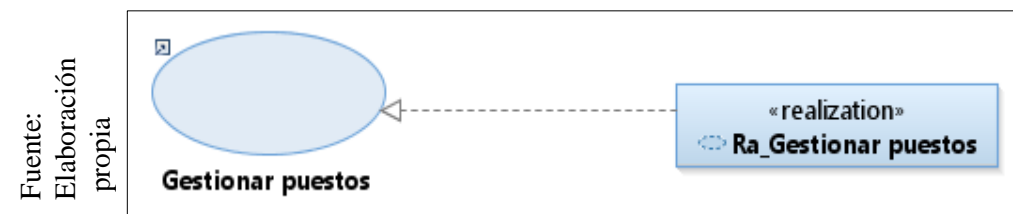


Figura 8. Relación de caso de uso Gestionar puestos

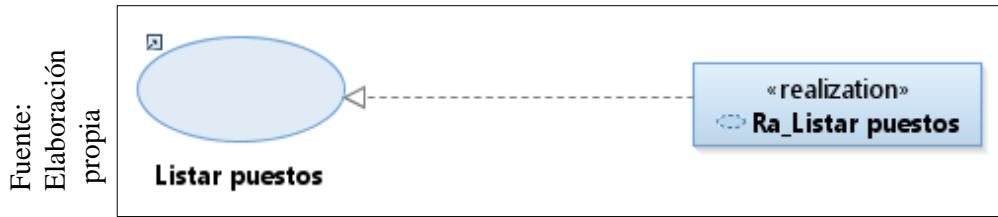


Figura 9. Relación de caso de uso Listar puestos

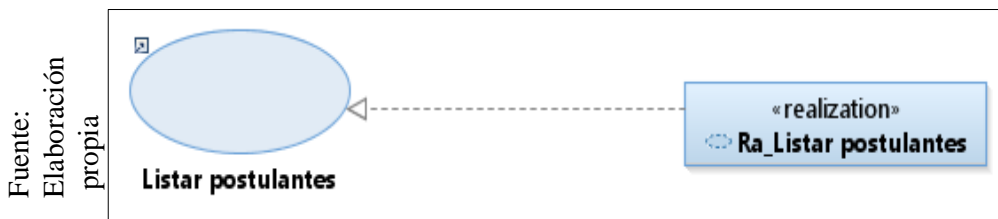


Figura 10. Relación de caso de uso Listar postulantes

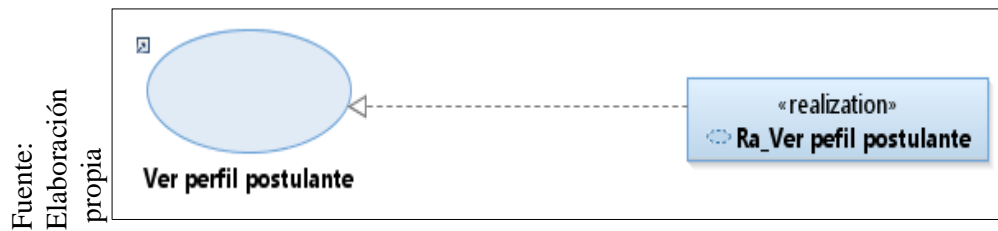


Figura 11. Relación de caso de uso Ver perfil postulante

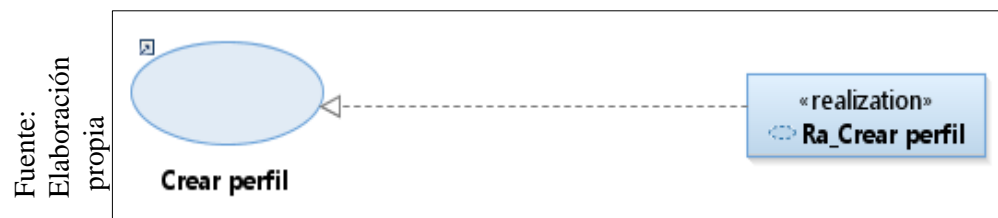


Figura 12. Relación de caso de uso Crear perfil

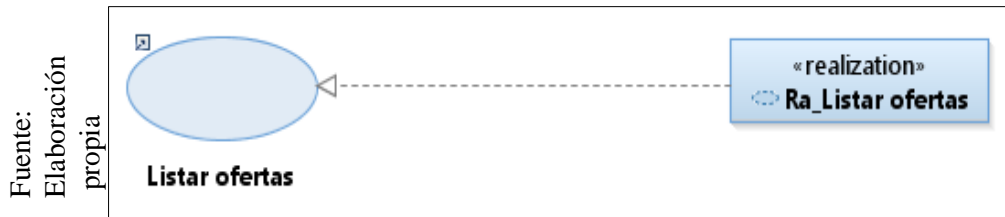


Figura 13. Relación de caso de uso Listar ofertas



Figura 14. Relación de caso de uso Realizar pruebas virtuales

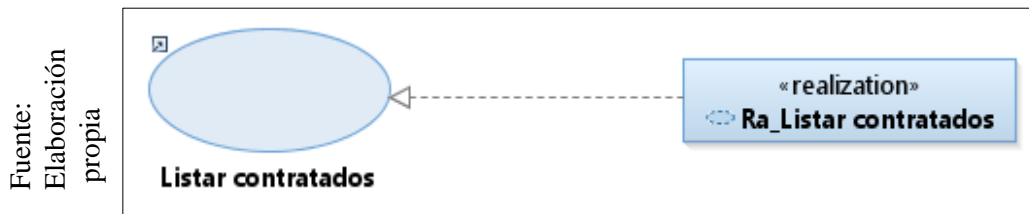


Figura 15. Relación de caso de uso Listar contratados

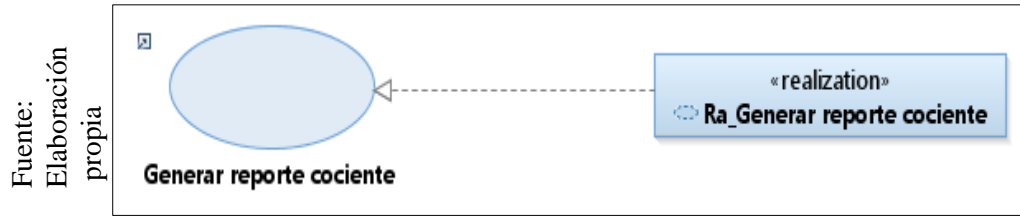


Figura 16. Relación de caso de uso Generar reporte cociente

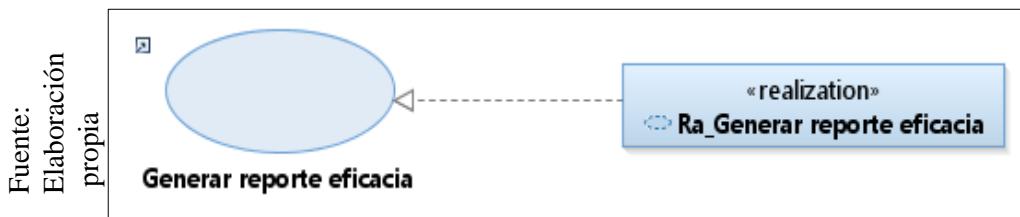


Figura 17. Relación de caso de uso Generar reporte de eficacia

3.9 Diagrama de Clases del análisis del sistema

3.9.1 Diagrama de clase de análisis Iniciar sesión

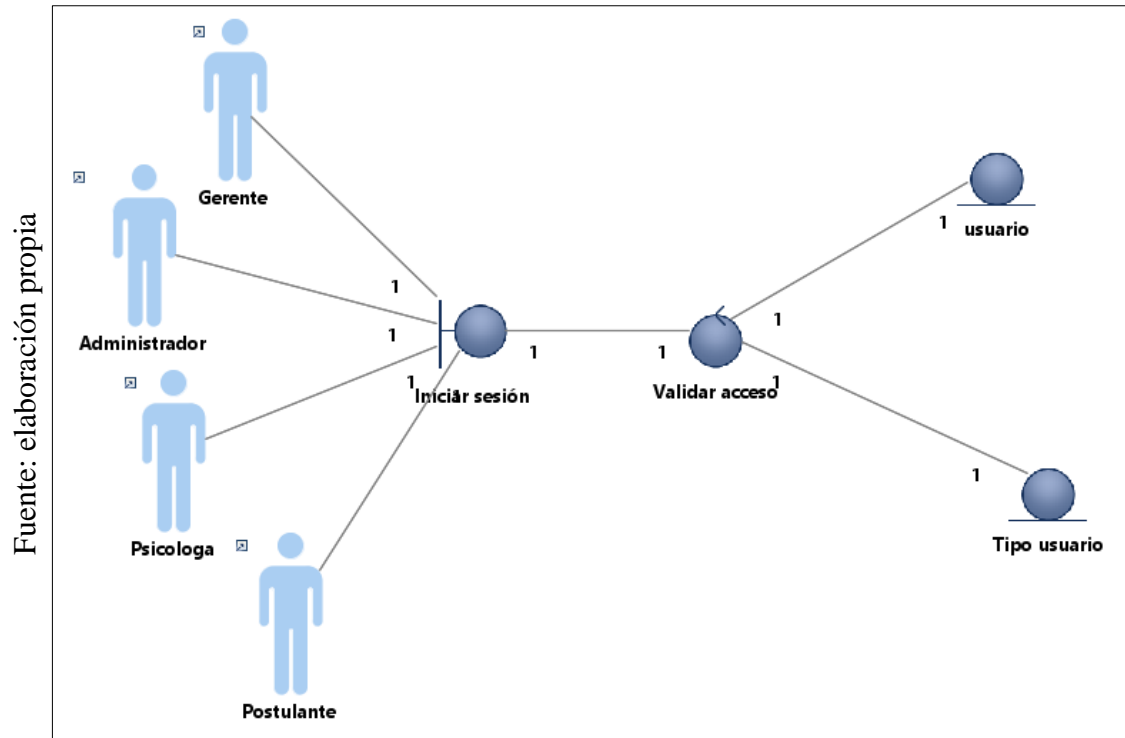


Figura 18. Diagrama de Clase de análisis Iniciar sesión

3.9.2 Diagrama de Clase de análisis Gestionar usuarios

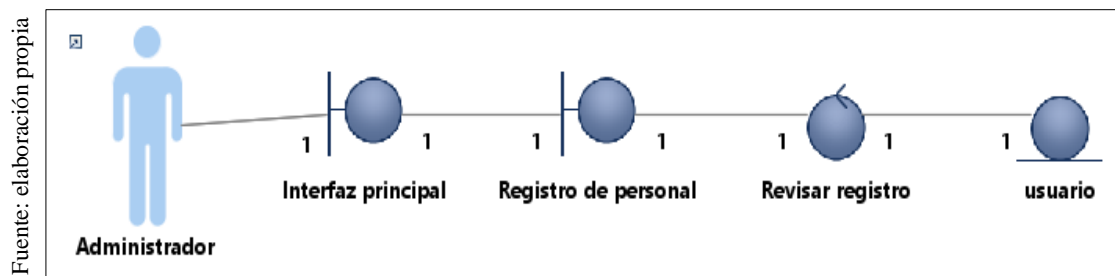


Figura 19. Diagrama de Clase de análisis Gestionar usuarios

3.9.3 Diagrama de Clase de análisis Gestionar puestos

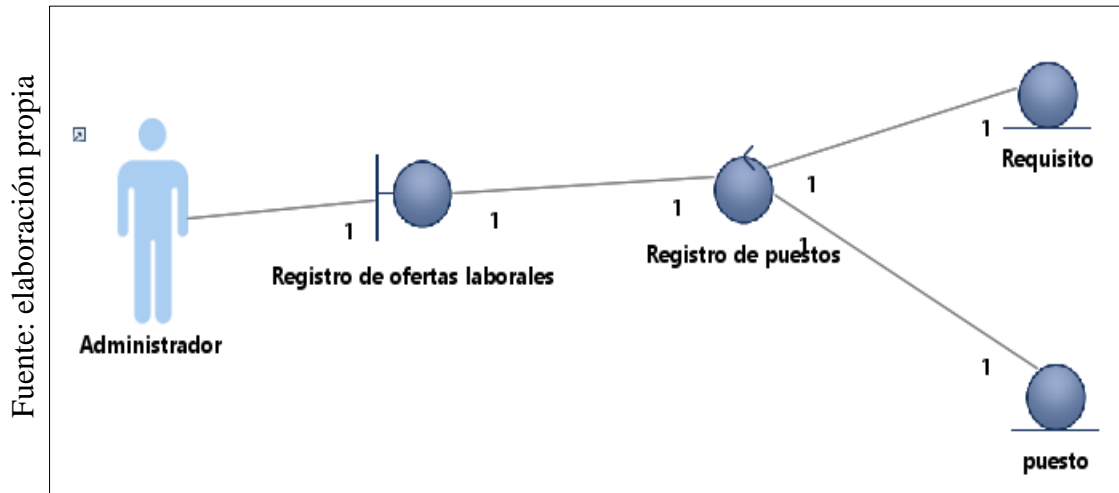


Figura 20. Diagrama de Clase de análisis Gestionar puestos

3.9.4 Diagrama de Clase de análisis Listar puestos

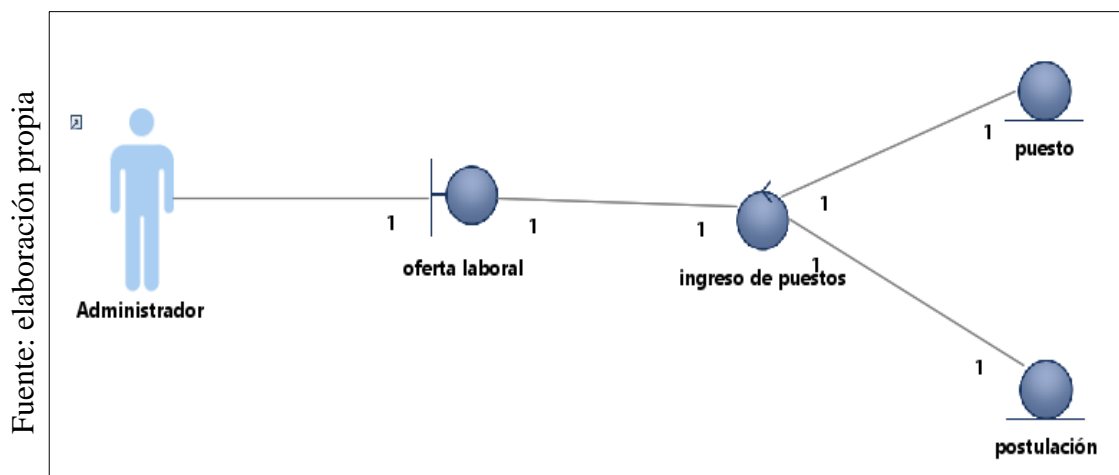


Figura 21. Diagrama de Clase de análisis Listar puestos

3.9.5 Diagrama de Clase de análisis Listar postulantes

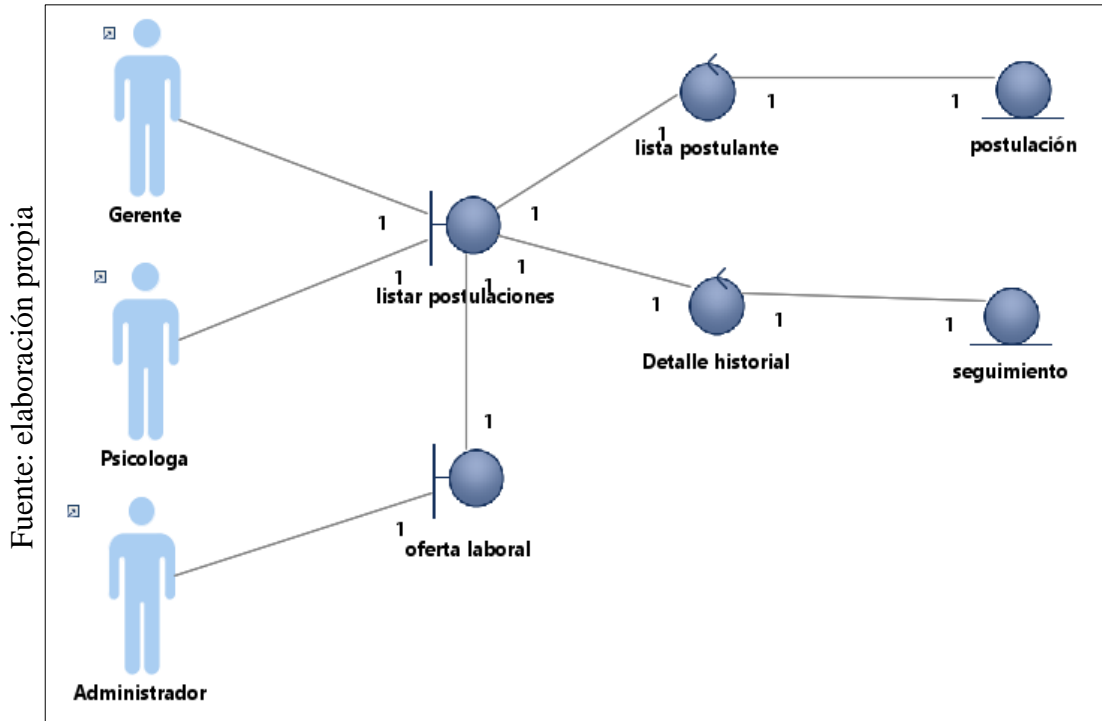


Figura 22. Diagrama de Clase de análisis Listar postulantes

3.9.6 Diagrama de Clase de análisis Ver perfil

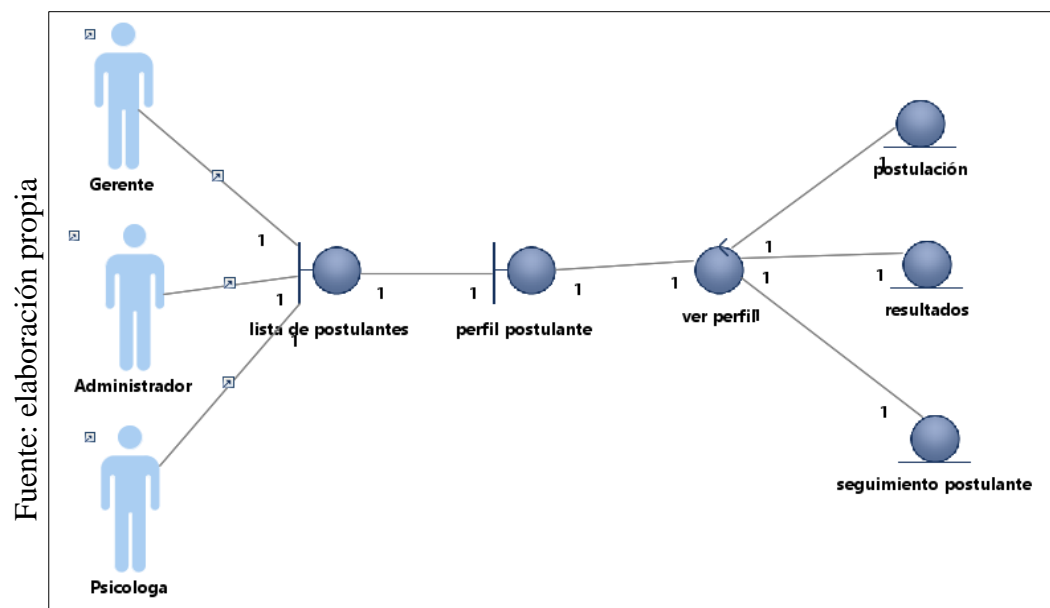


Figura 23. Diagrama de Clase de análisis Ver perfil

3.9.7 Diagrama de Clase de análisis Crear perfil

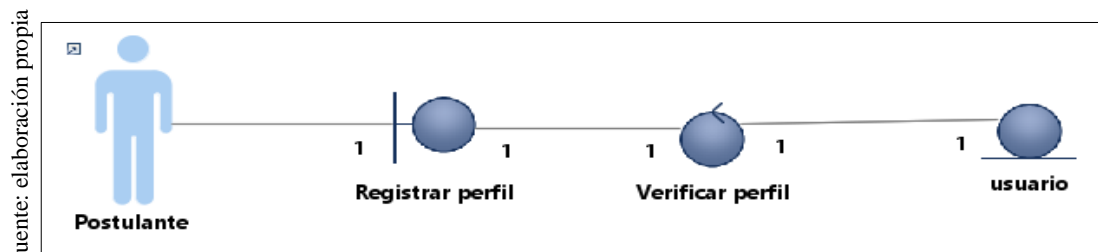


Figura 24. Diagrama de Clase de análisis Crear perfil

3.9.8 Diagrama de Clase de análisis Listar ofertas

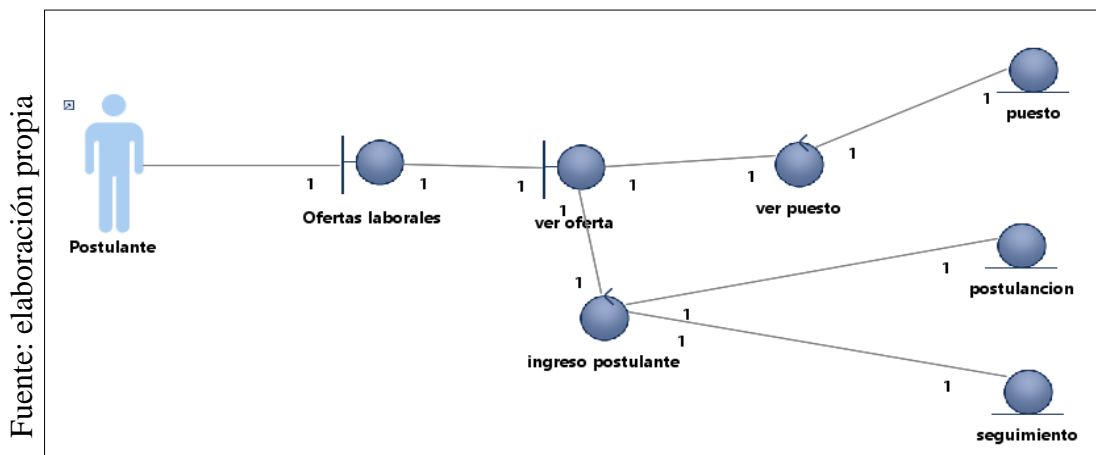


Figura 25. Diagrama de Clase de análisis Listar ofertas

3.9.9 Diagrama de Clase de análisis Realizar pruebas virtuales

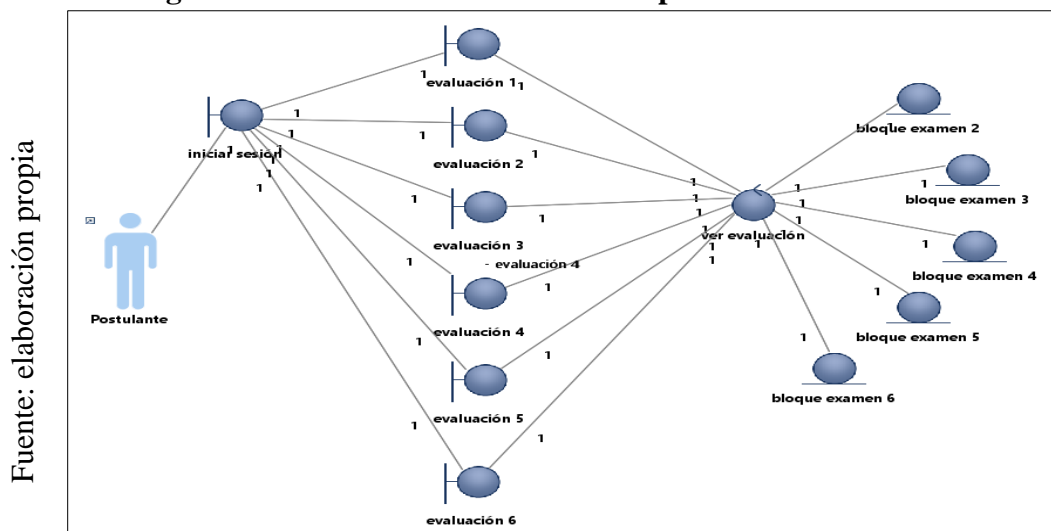


Figura 26. Diagrama de Clase de análisis Realizar pruebas virtuales

3.9.10 Diagrama de Clase de análisis Listar contratados

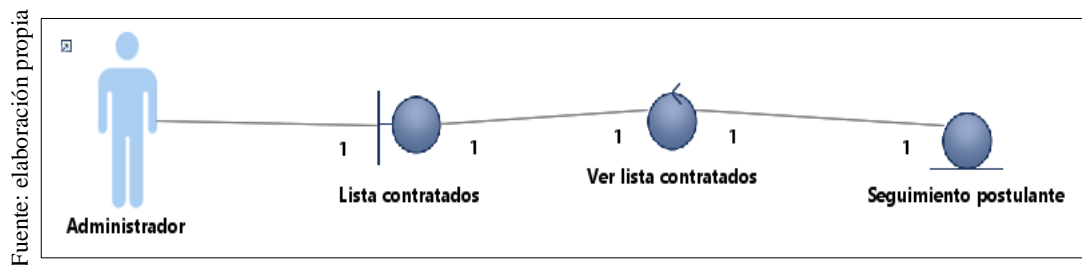


Figura 27. Diagrama de Clase de análisis Listar contratados

3.9.11 Diagrama de Clase de análisis Generar reporte cociente

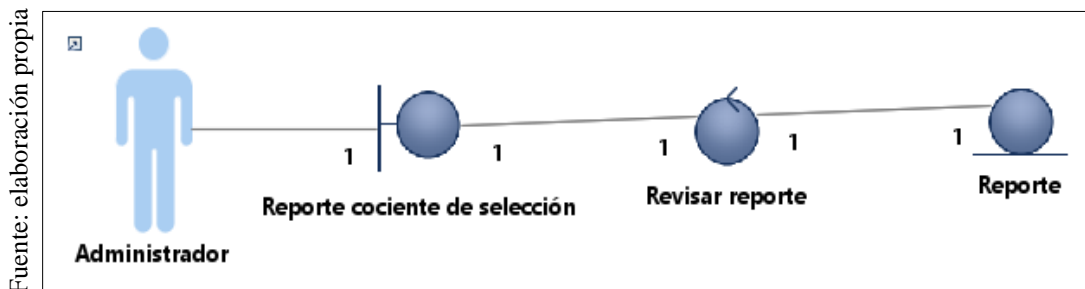


Figura 28. Diagrama de Clase de análisis Generar reporte cociente

3.9.12 Diagrama de Clase de análisis Generar reporte eficacia

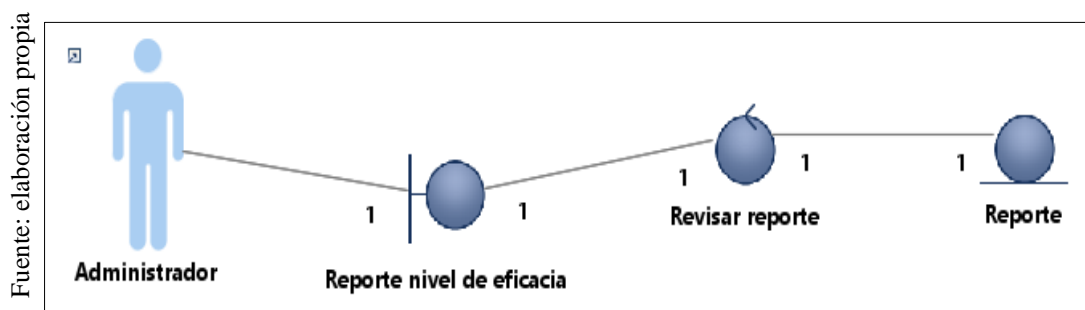


Figura 29. Diagrama de Clase de análisis Generar reporte eficacia

3.10 Diagrama de secuencia

3.10.1 Diagrama de secuencia Iniciar Sesión

Fuente: elaboración propia

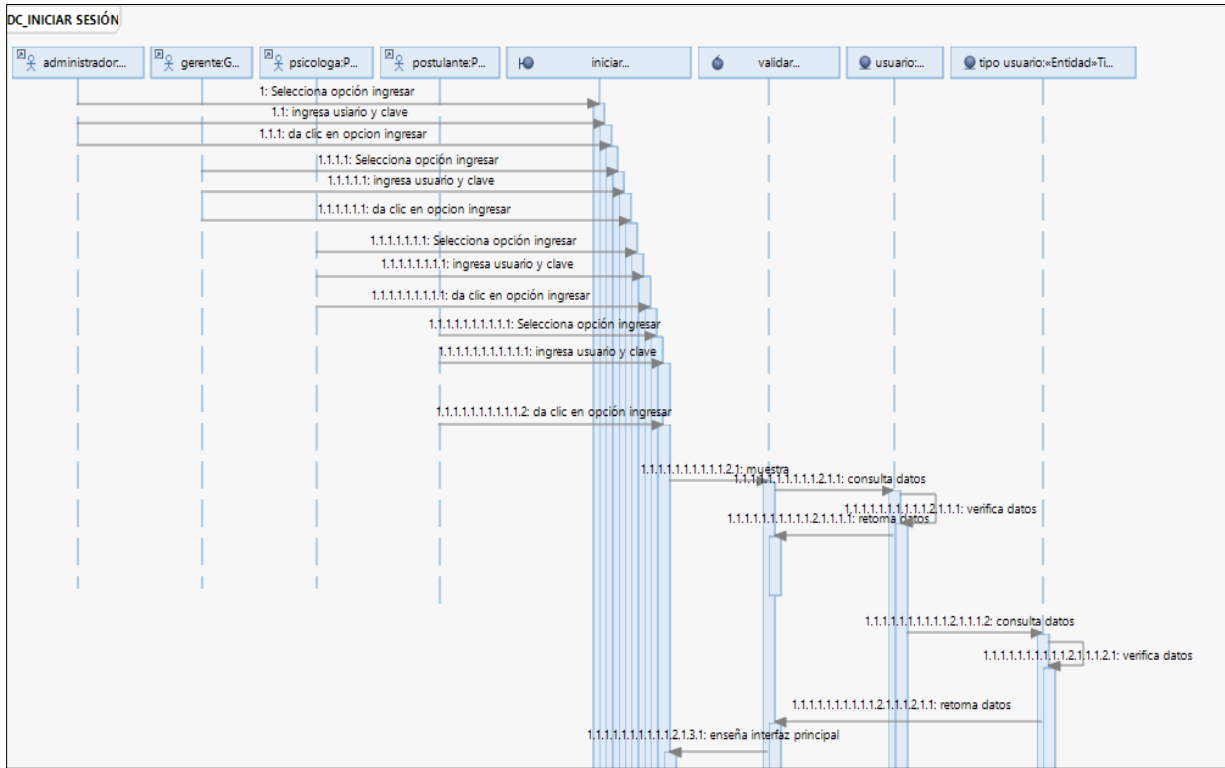


Figura 30. Diagrama de secuencia Iniciar sesión

3.10.2 Diagrama de secuencia Gestionar usuarios

Fuente: elaboración propia

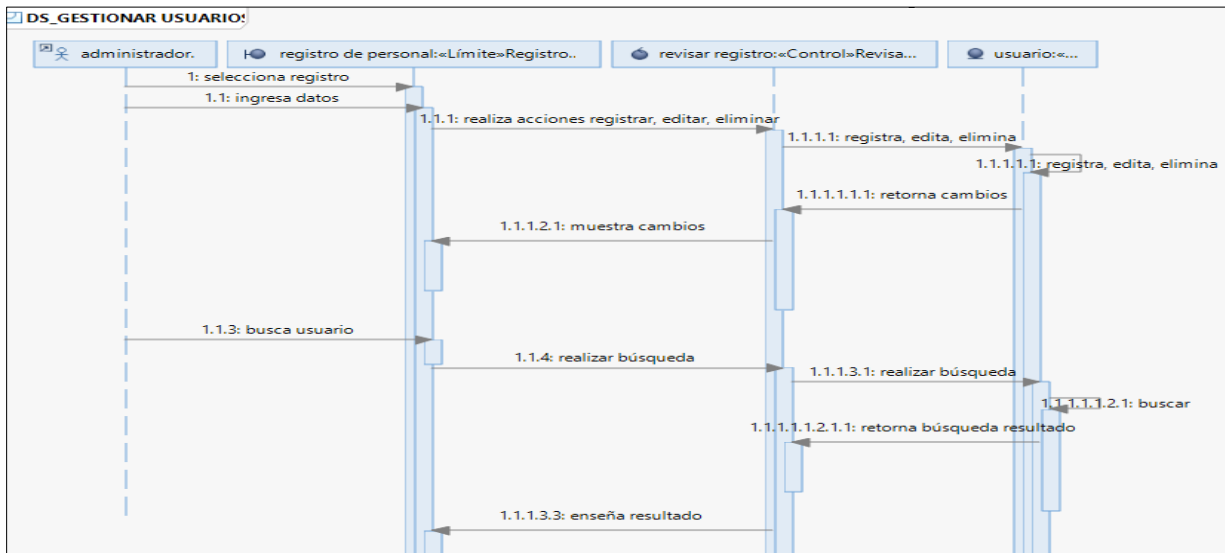


Figura 31. Diagrama de secuencia Gestionar usuarios

3.10.3 Diagrama de secuencia Gestionar puestos

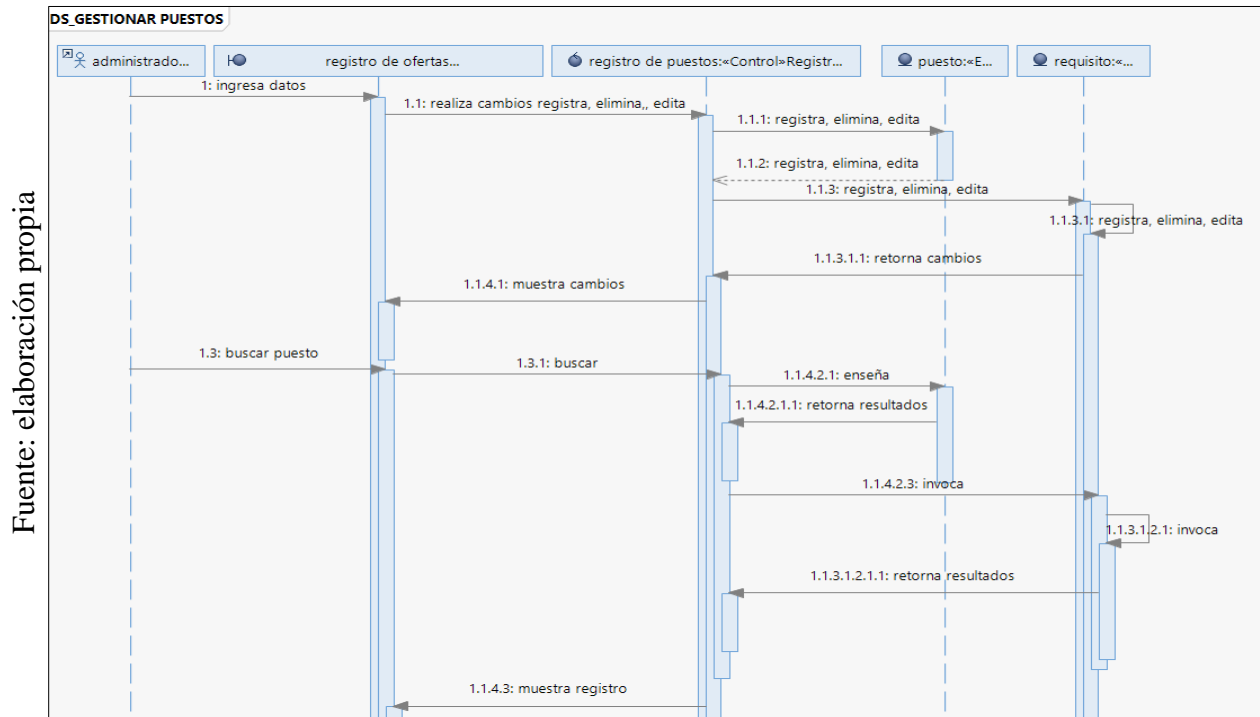


Figura 32. Diagrama de secuencia Gestionar puestos

3.10.4 Diagrama de secuencia Listar puestos

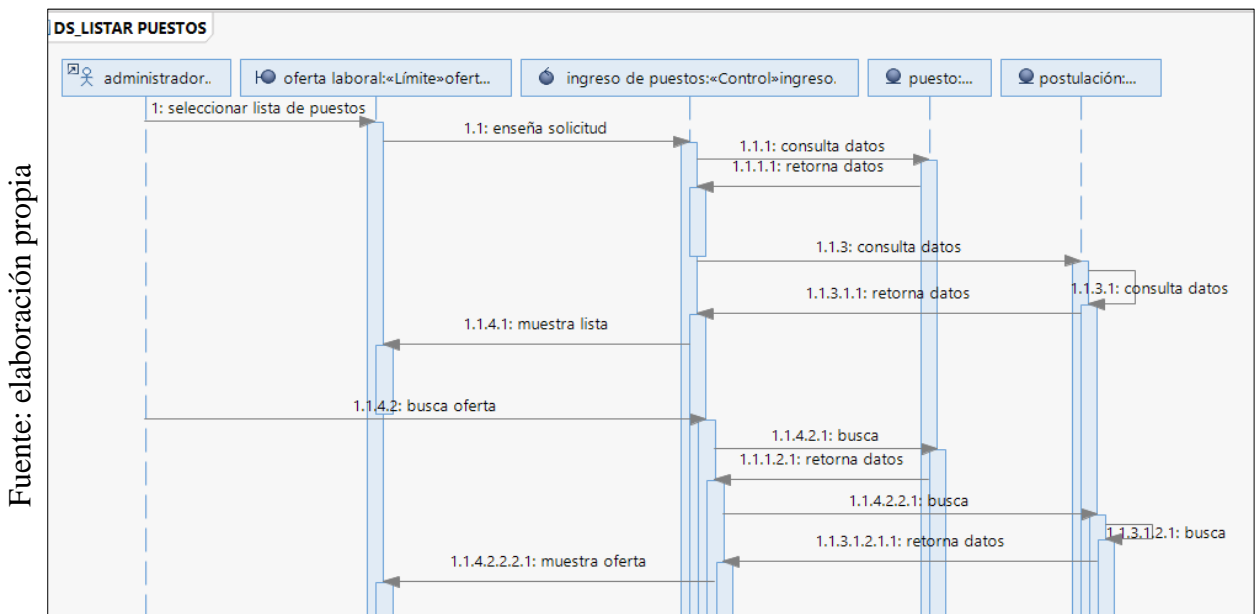


Figura 33. Diagrama de secuencia Listar puestos

3.10.5 Diagrama de secuencia Listar postulantes

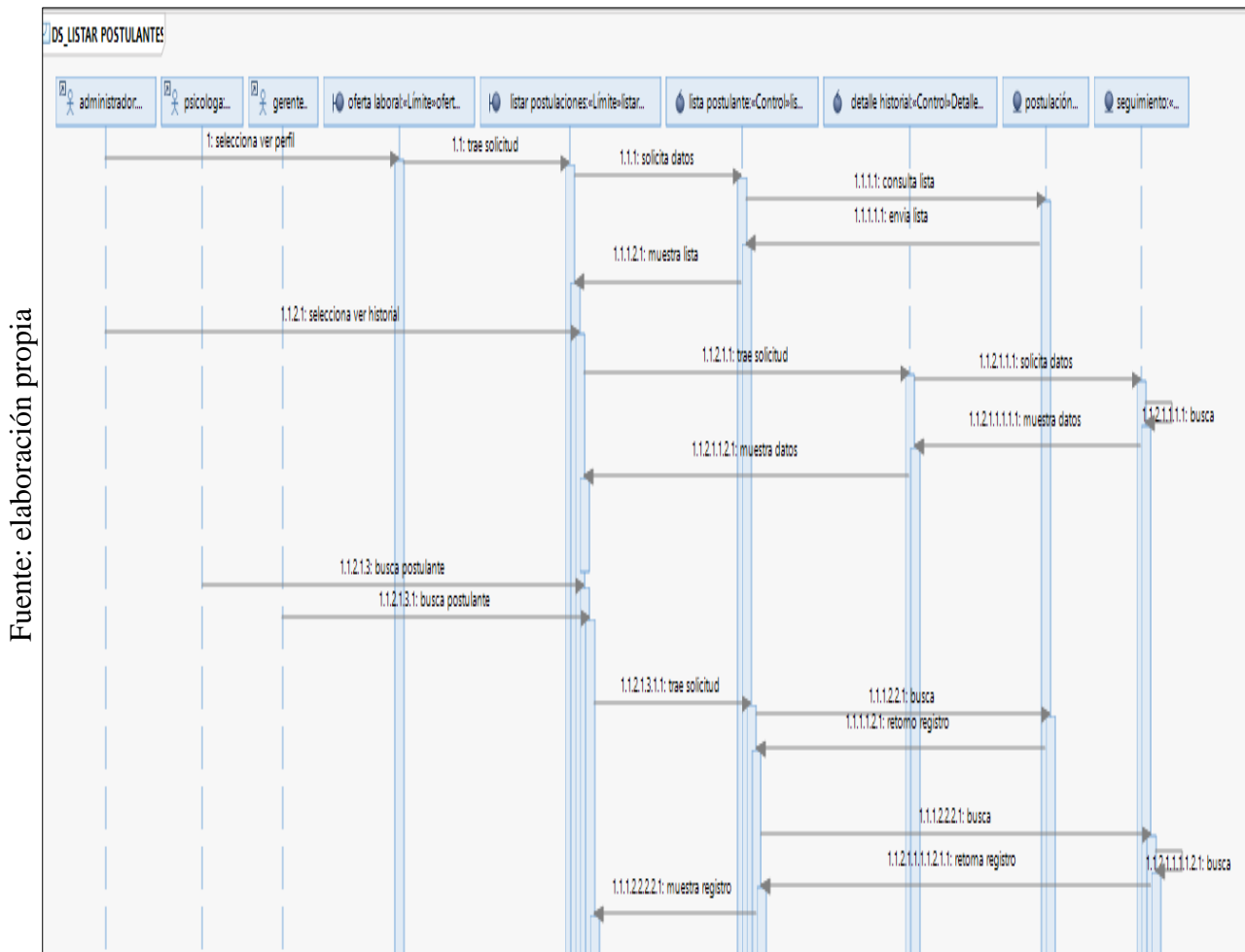


Figura 34. Diagrama de secuencia Listar postulantes

3.10.6 Diagrama de secuencia Ver perfil

Fuente: elaboración propia

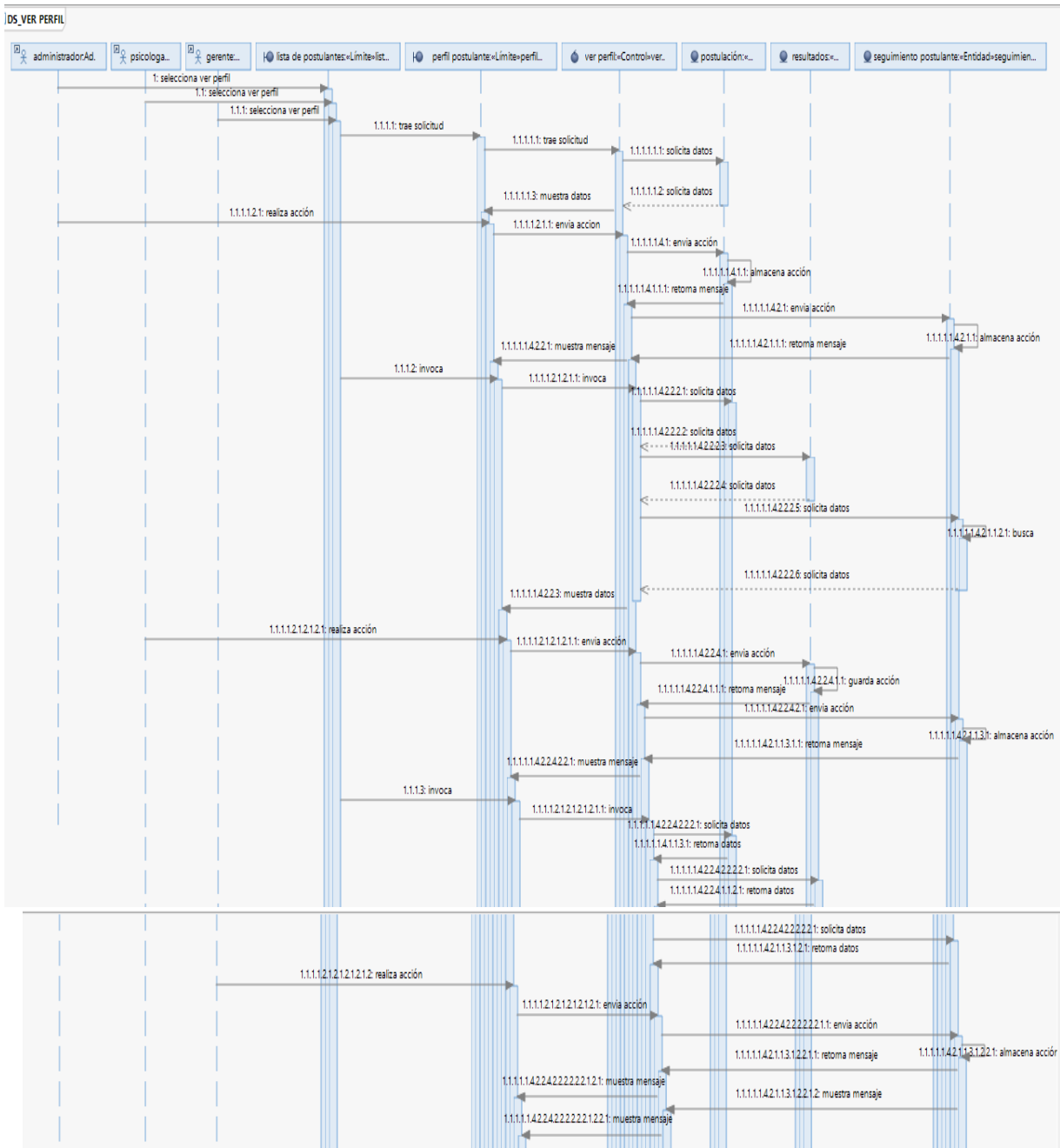


Figura 35. Diagrama de secuencia Ver perfil

3.10.7 Diagrama de secuencia Crear perfil

Fuente: elaboración propia

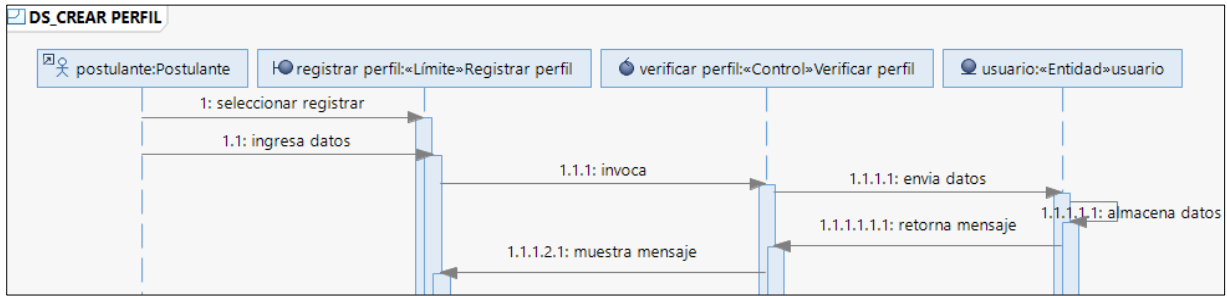


Figura 36. Diagrama de secuencia Crear perfil

3.10.8 Diagrama de secuencia Listar ofertas

Fuente: elaboración propia

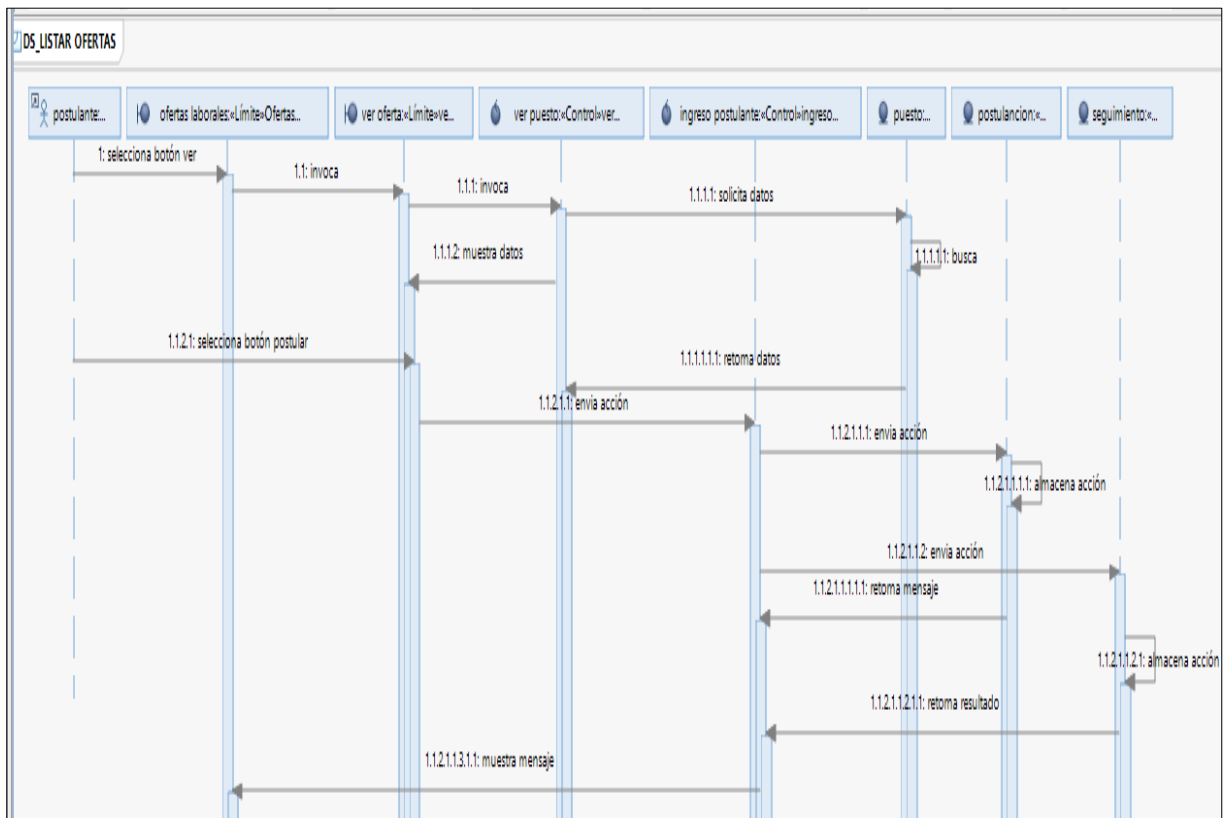


Figura 37. Diagrama de secuencia Listar ofertas

3.10.9 Diagrama de secuencia Realizar pruebas

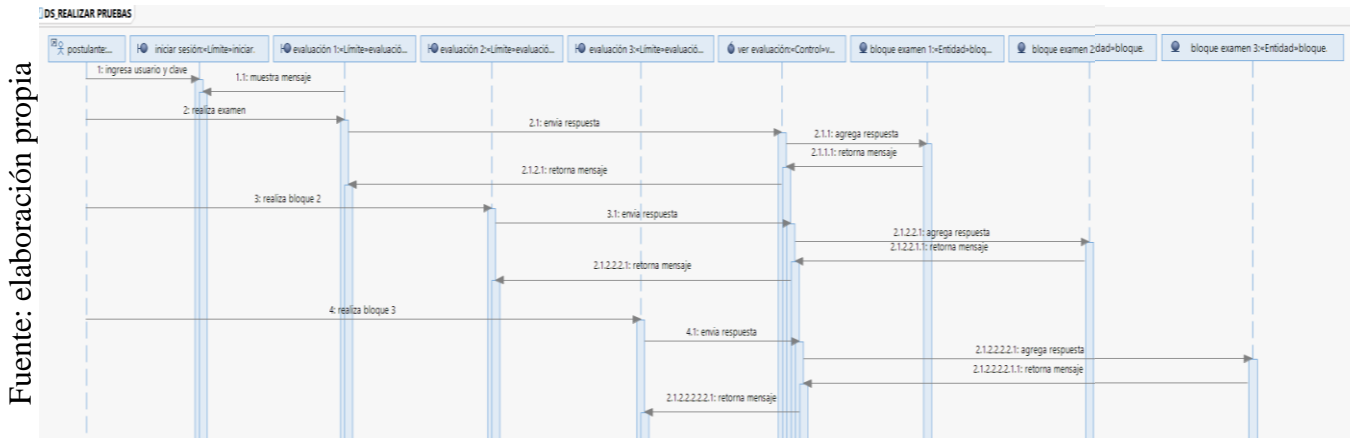


Figura 38. Diagrama de secuencia Realizar pruebas

3.10.10 Diagrama de secuencia Listar contratados

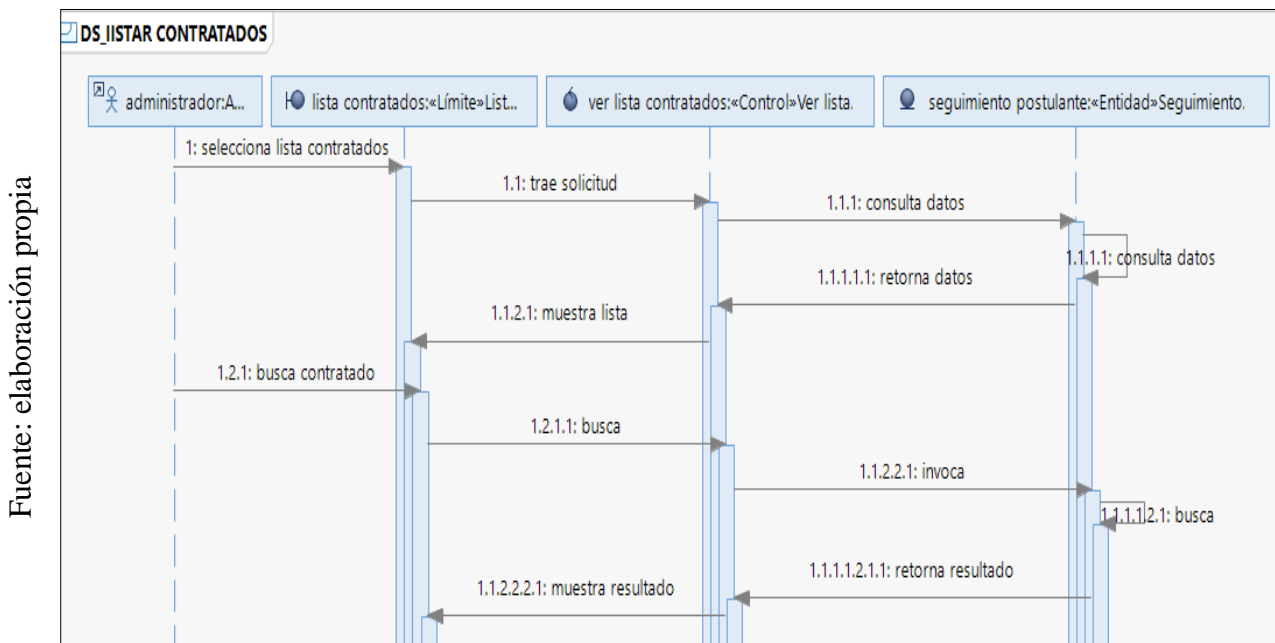


Figura 39. Diagrama de secuencia Listar contratados

3.10.11 Diagrama de secuencia Reporte cociente de selección

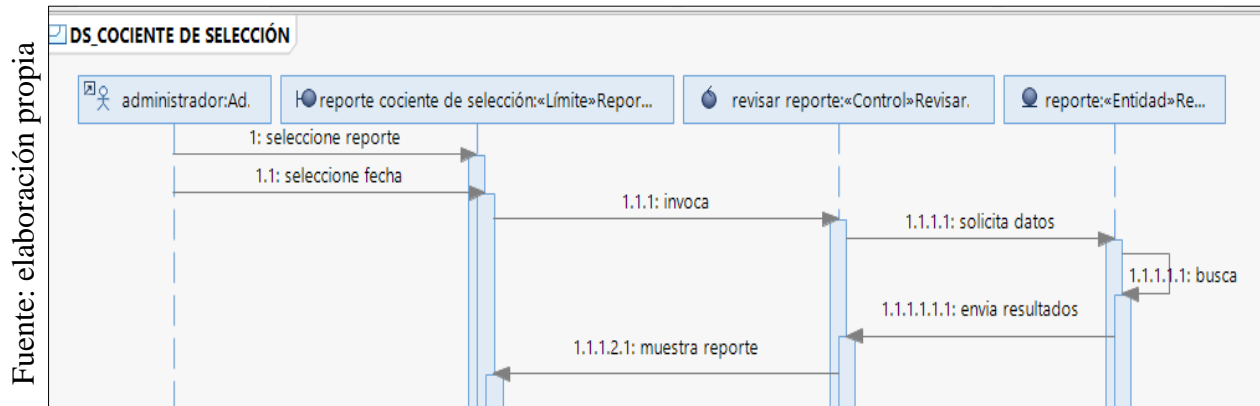


Figura 40. Diagrama de secuencia Reporte cociente

3.10.12 Diagrama de secuencia reporte de eficacia

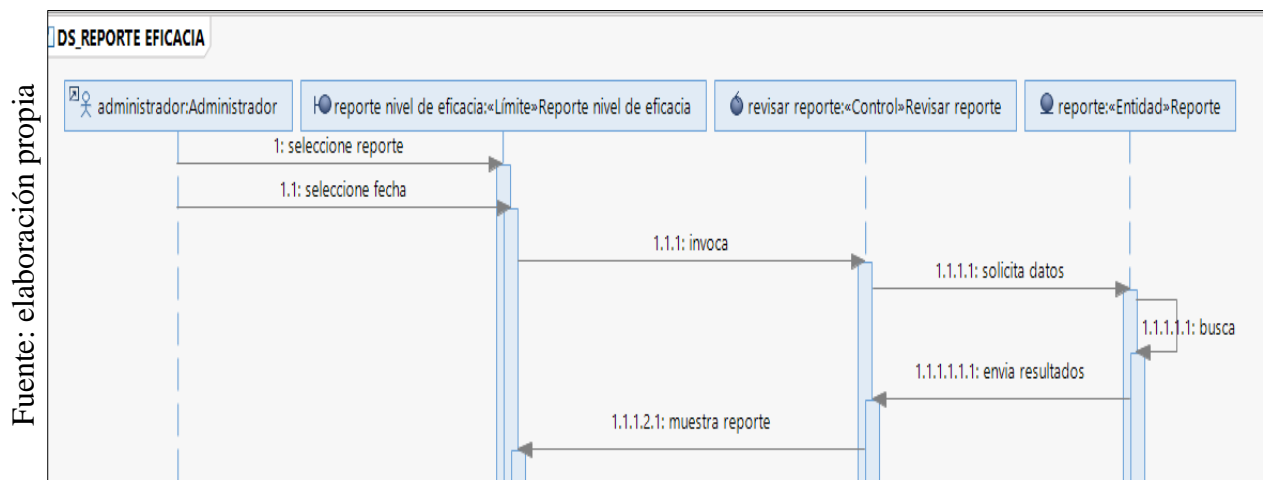


Figura 41. Diagrama de secuencia Reporte de eficacia

3.11 Diagrama de actividades

El diagrama de actividades muestra un estado de inicio y fin, lo cual representan los diferentes estados en las operaciones continuas del proceso.

3.11.1 Diagrama de actividades iniciar sesión

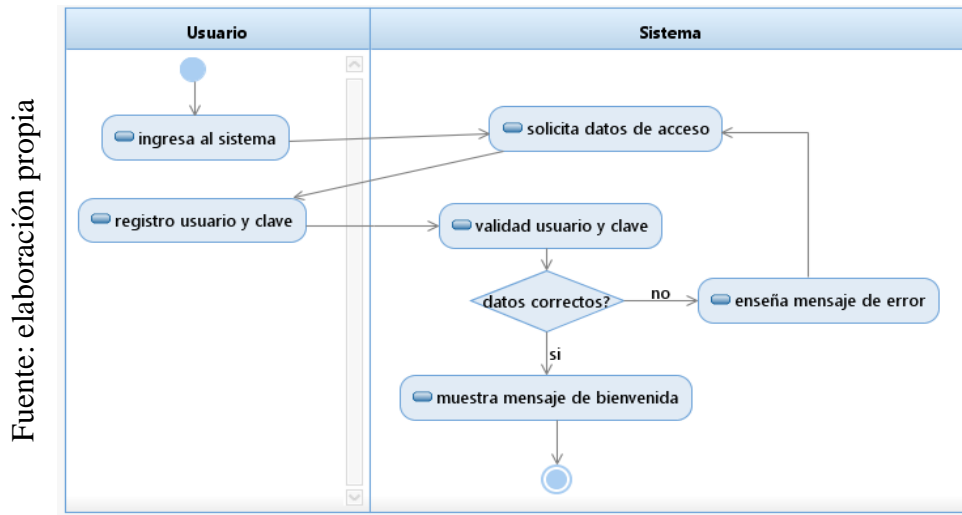


Figura 42: Diagrama de actividades iniciar sesión

3.11.2 Diagrama de actividades Gestionar usuarios

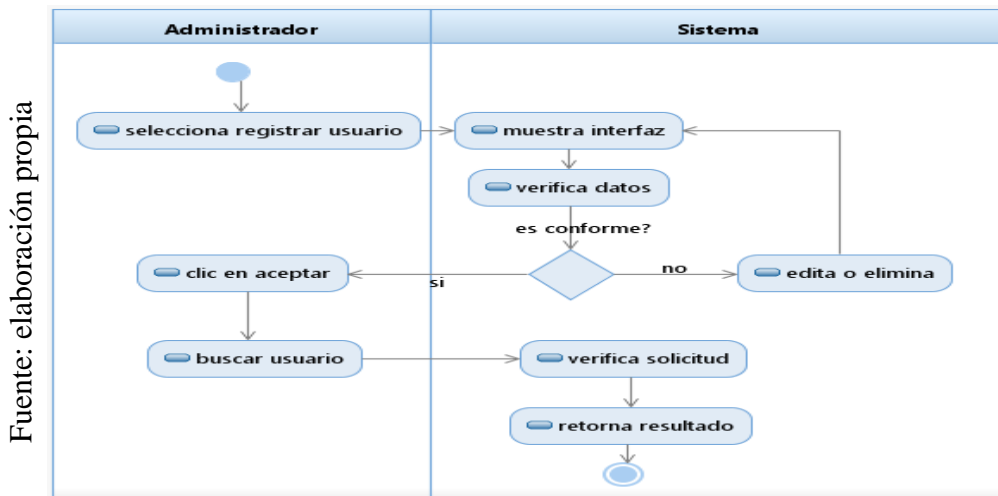


Figura 43: Diagrama de actividades Gestionar usuarios

3.11.3 Diagrama de actividades Gestionar puestos

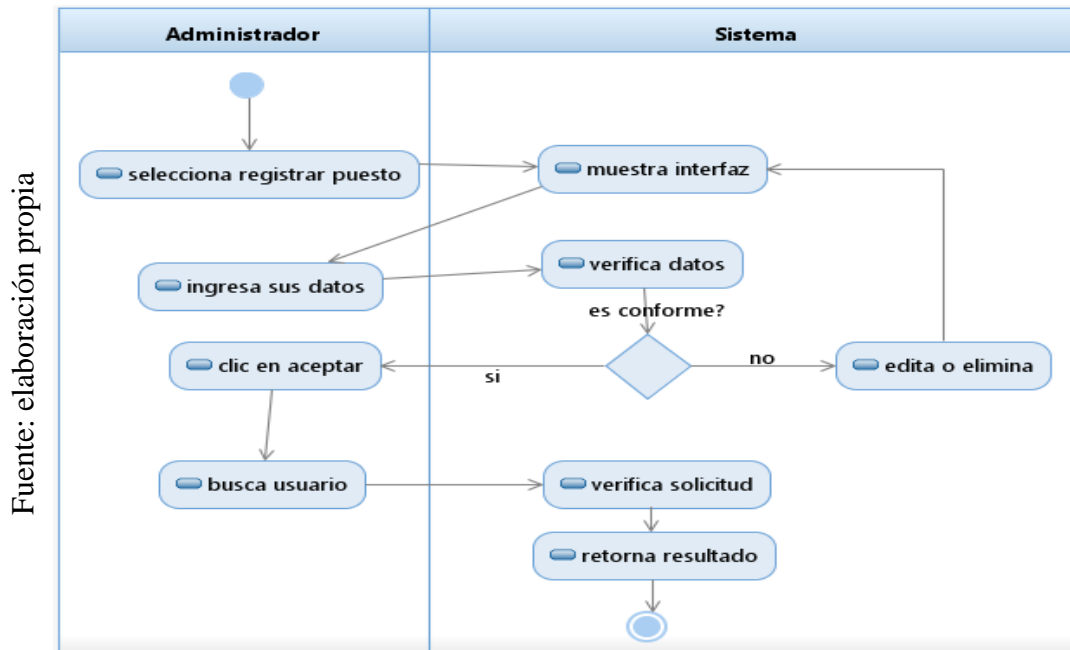


Figura 44: Diagrama de actividades Gestionar puestos

3.11.4 Diagrama de actividades Listar puestos

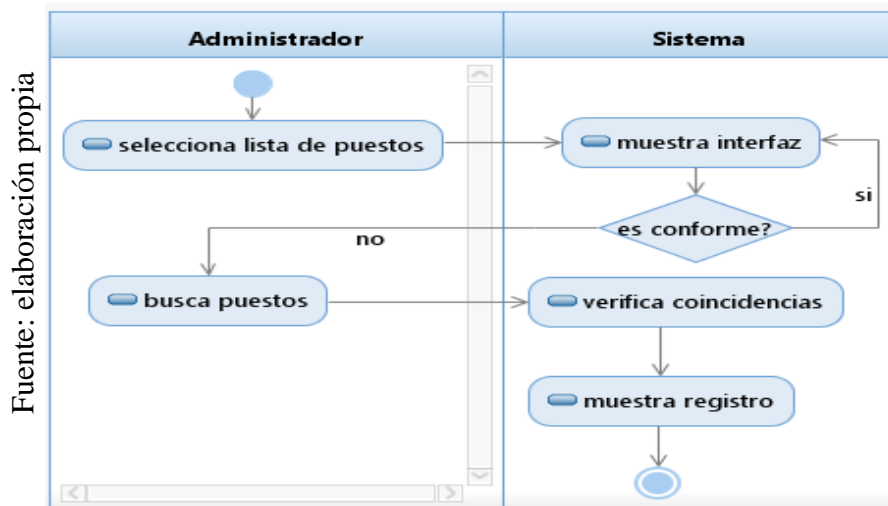
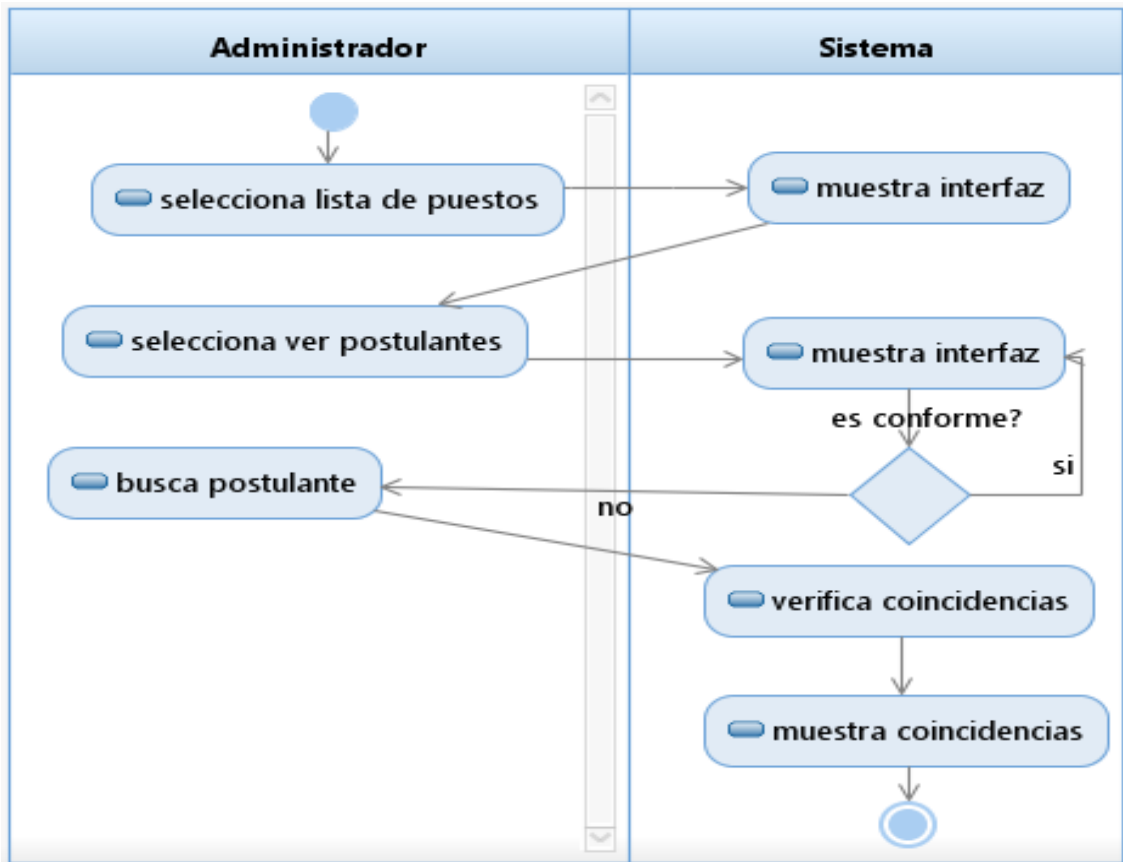


Figura 45: Diagrama de actividades Listar puestos

3.11.5 Diagrama de actividades Listar postulantes

Figura 46: Diagrama de actividades Lisar postulantes

Fuente: elaboración propia



3.11.6 Diagrama de actividades Ver perfil

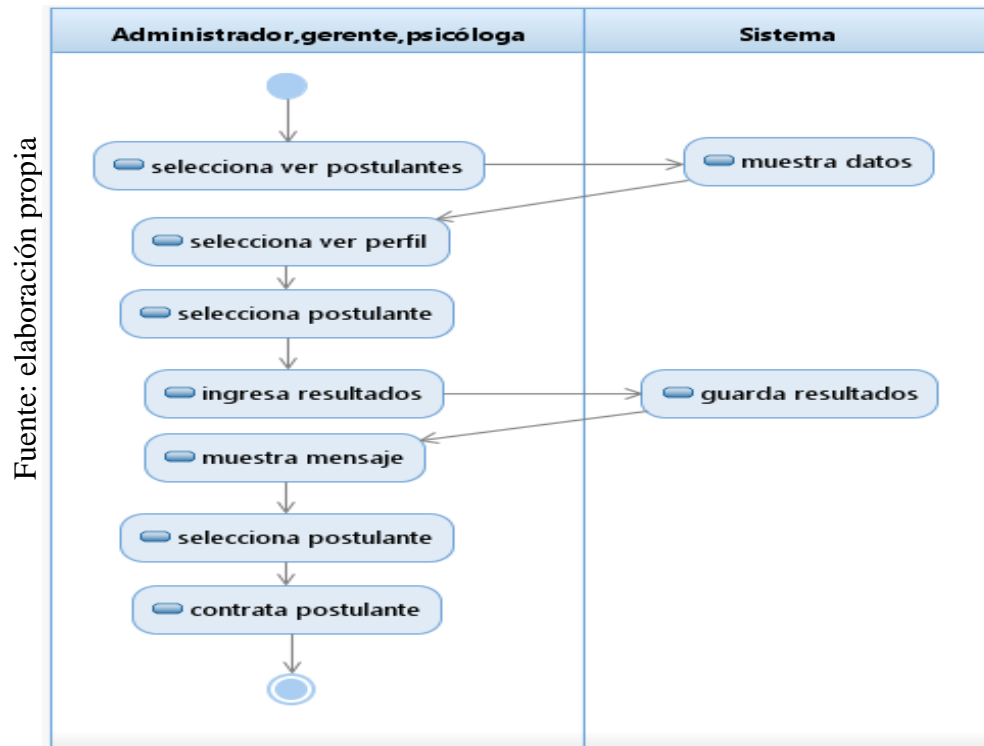


Figura 47: Diagrama de actividades Ver perfil

3.11.7 Diagrama de actividades Crear perfil



Figura 48: Diagrama de actividades Crear perfil

3.11.8 Diagrama de actividades Listar ofertas

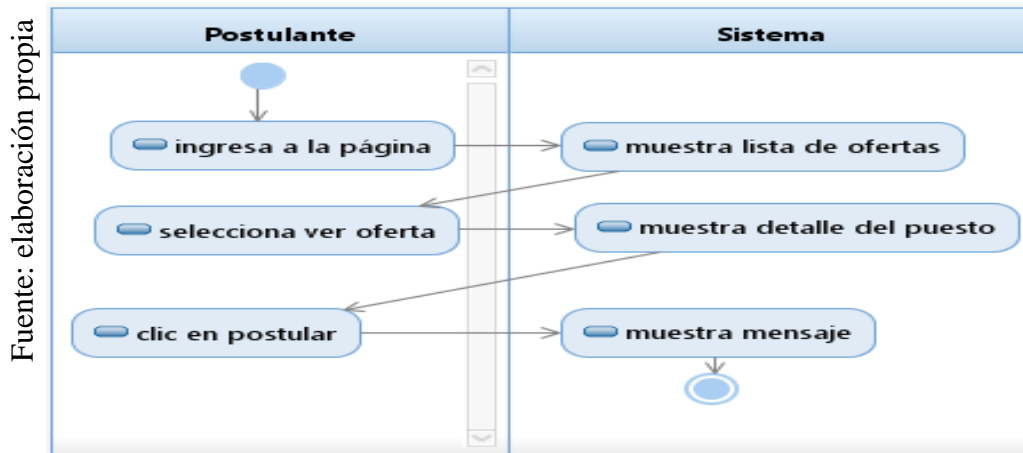


Figura 49: Diagrama de actividades Listar ofertas

3.11.9 Diagrama de actividades Realizar pruebas

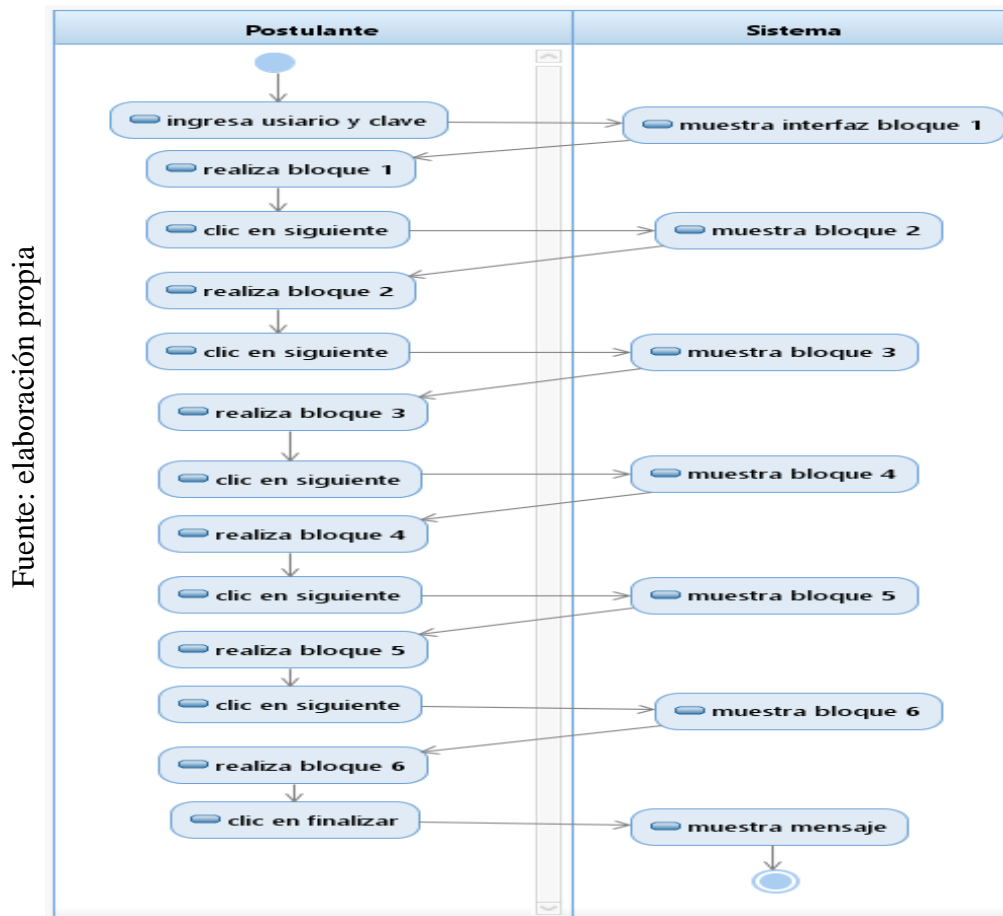


Figura 50: Diagrama de actividades Realizar pruebas

3.11.10 Diagrama de actividades Listar contratados

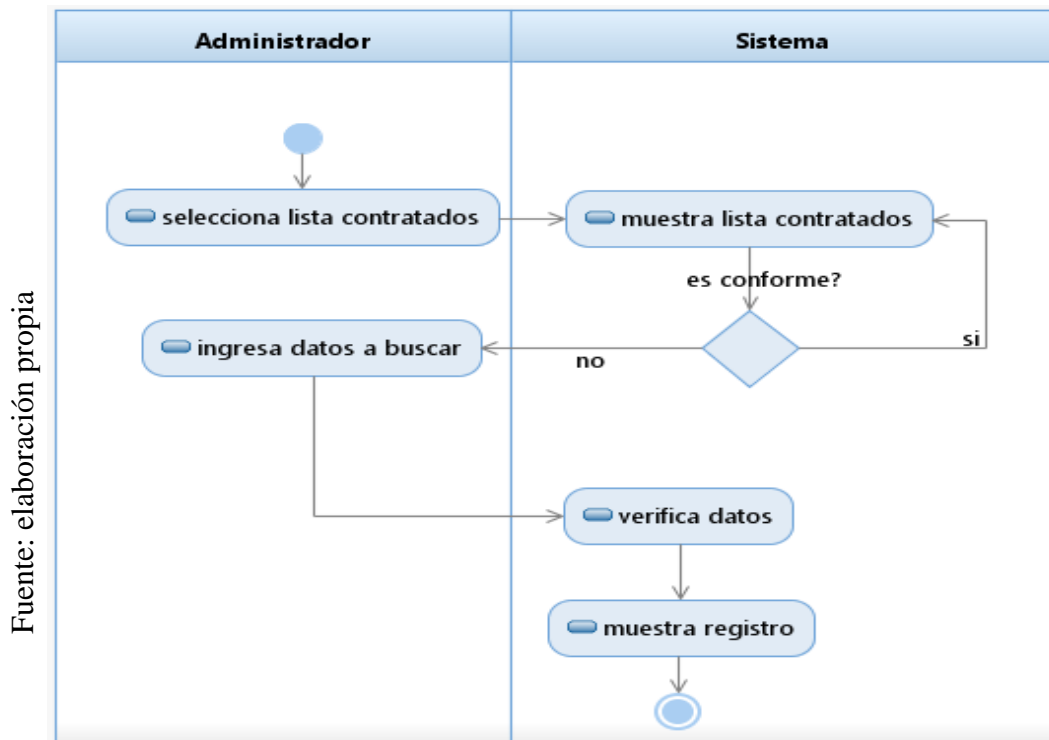


Figura 51: Diagrama de actividades Listar contratados

3.11.11 Diagrama de actividades Reporte Cociente de selección

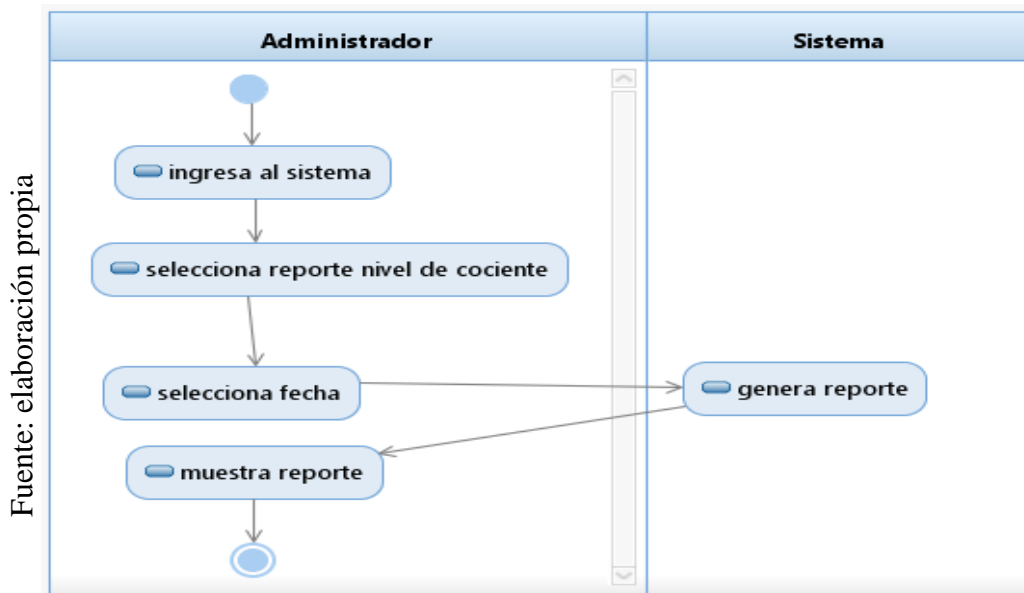


Figura 52: Diagrama de actividades reporte cociente de selección

3.11.12 Diagrama de actividades reporte Eficacia en las evaluaciones

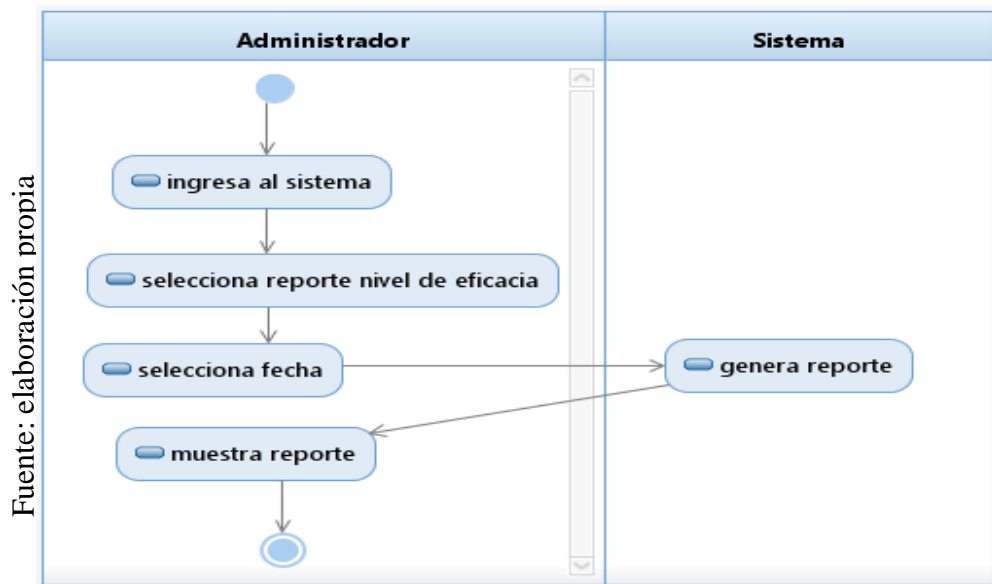


Figura 53: Diagrama de actividades en las evaluaciones

3.12 Diagrama de componentes del sistema

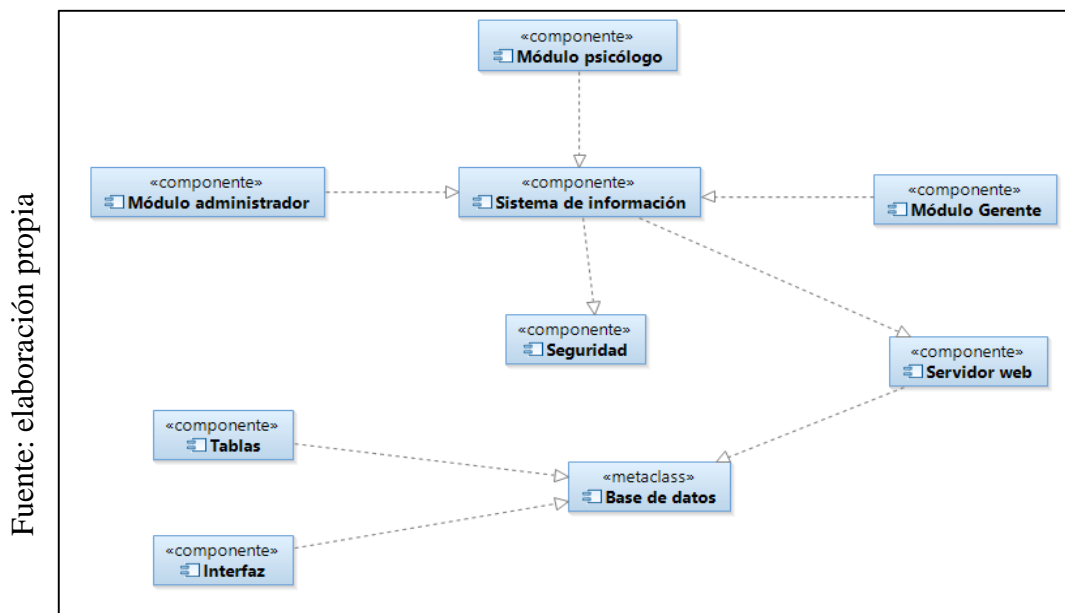


Figura 54: Diagrama de componentes del sistema

3.13 Diagrama de despliegue

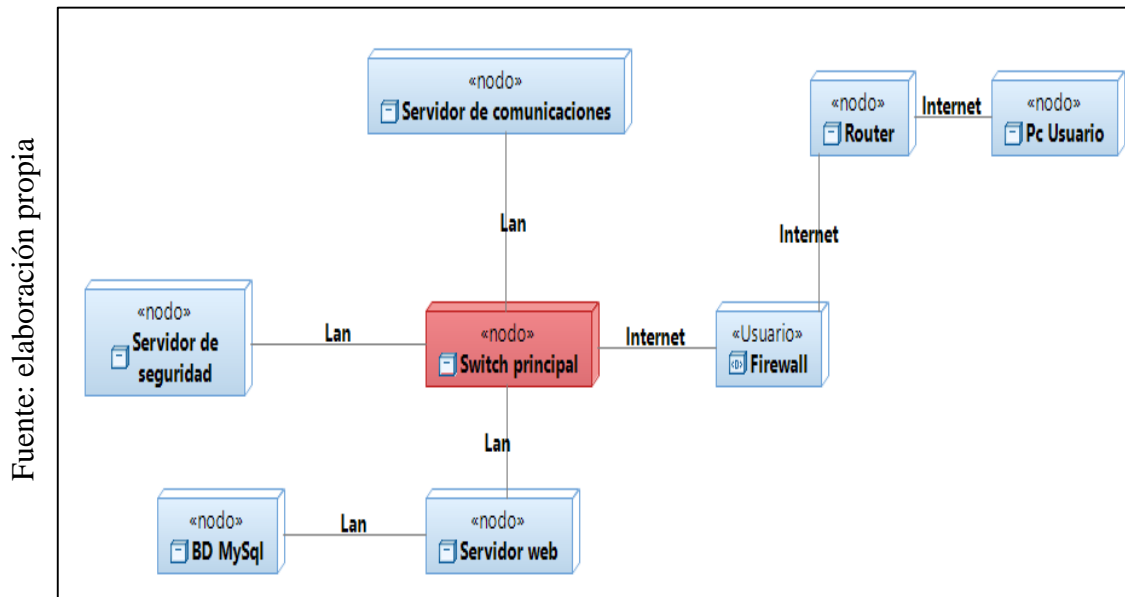


Figura 55: Diagrama de despliegue

3.14 Diagrama de estados

3.14.1 Diagrama de estados Iniciar sesión

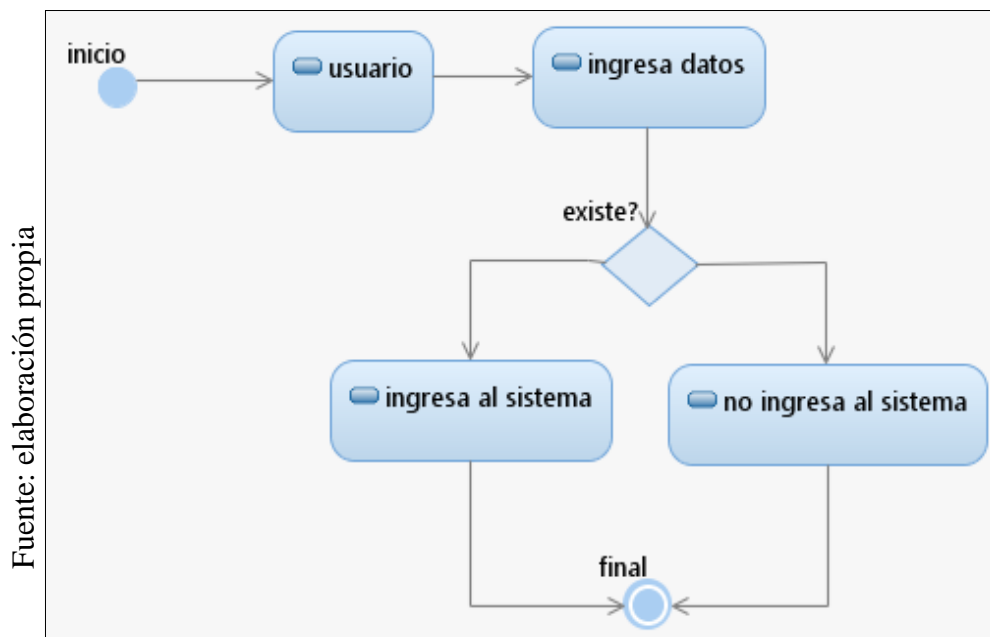


Figura 56: Diagrama de estados Iniciar sesión

3.14.2 Diagrama de estados Gestionar usuarios

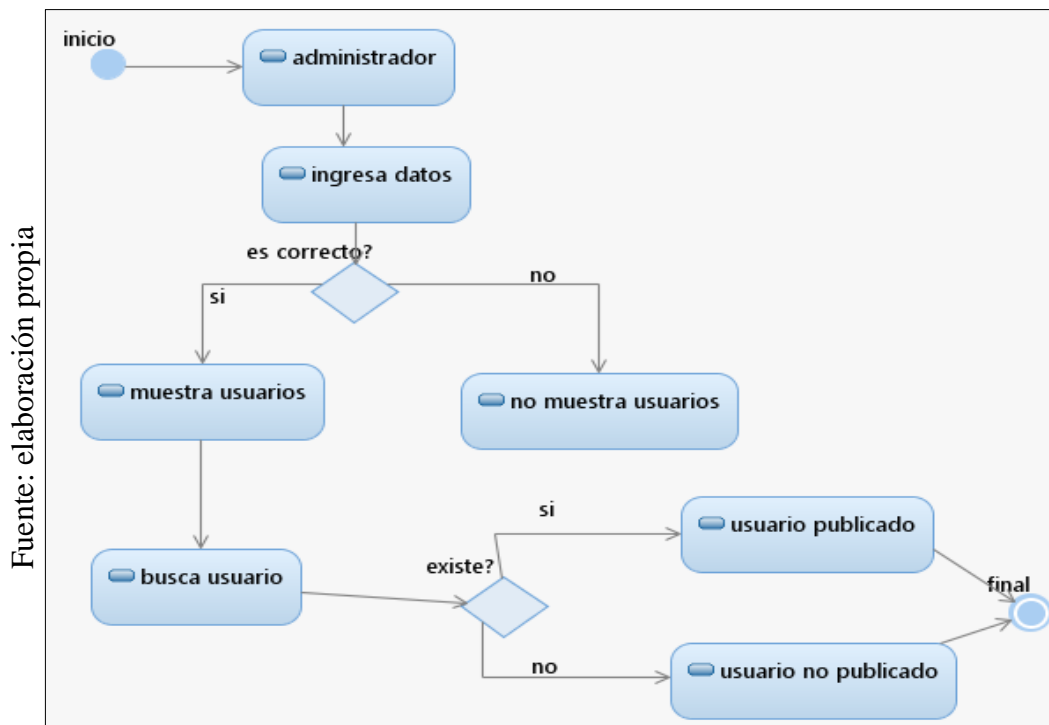


Figura 57: Diagrama de estados Gestionar usuarios

3.14.3 Diagrama de estados Gestionar puestos

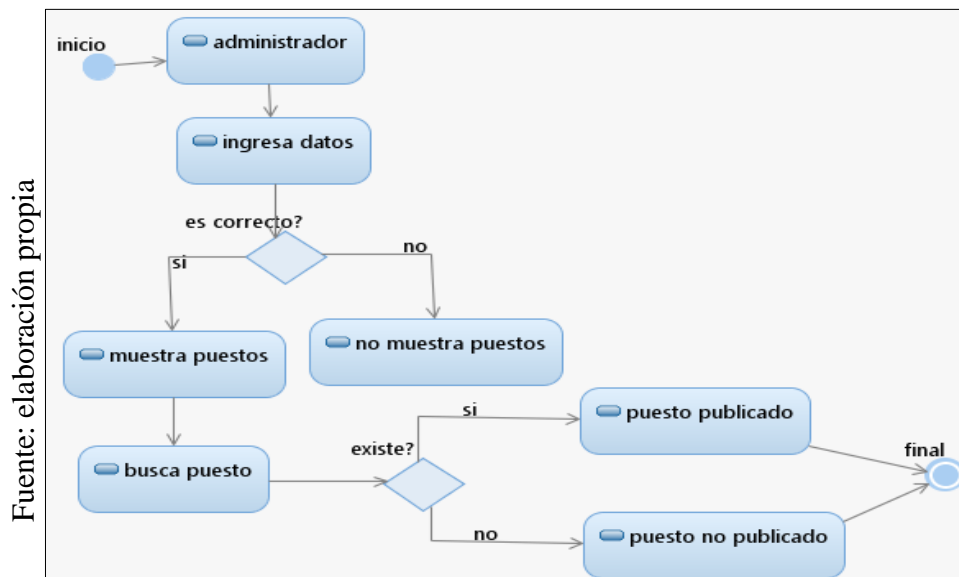


Figura 58: Diagrama de estados Gestionar puestos

3.14.4 Diagrama de estados Listar puestos

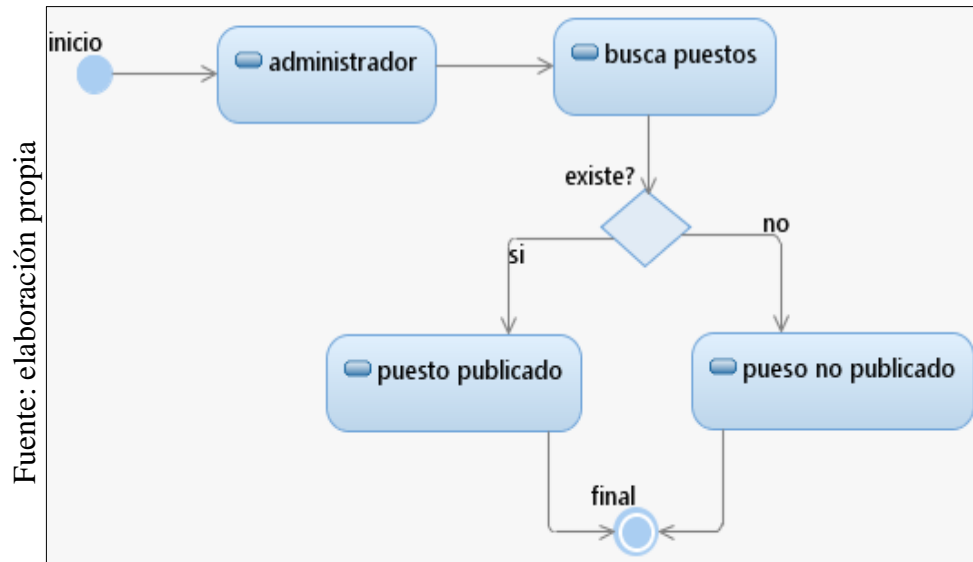


Figura 59: Diagrama de estados Listar puestos

3.14.5 Diagrama de estados Listar postulantes

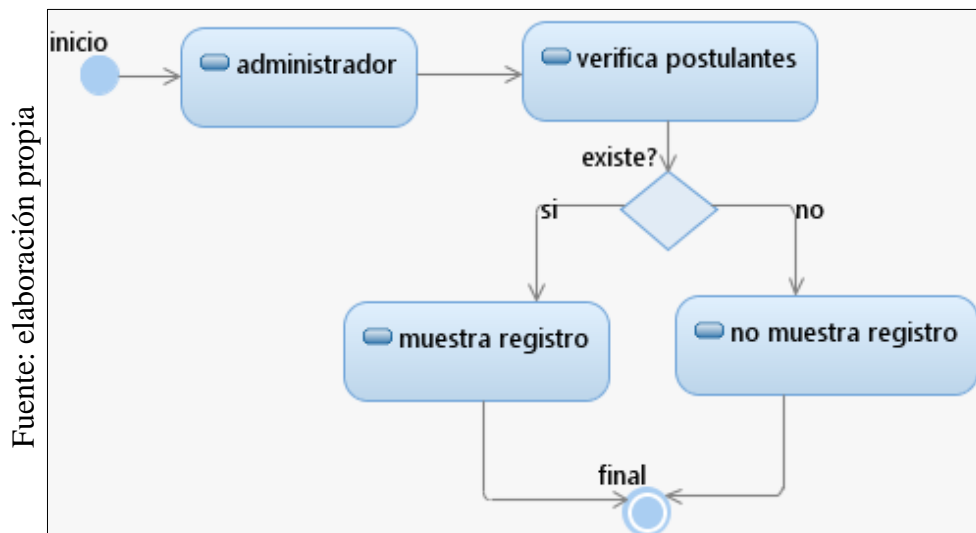


Figura 60: Diagrama de estados Listar postulantes

3.14.6 Diagrama de estados Ver perfil

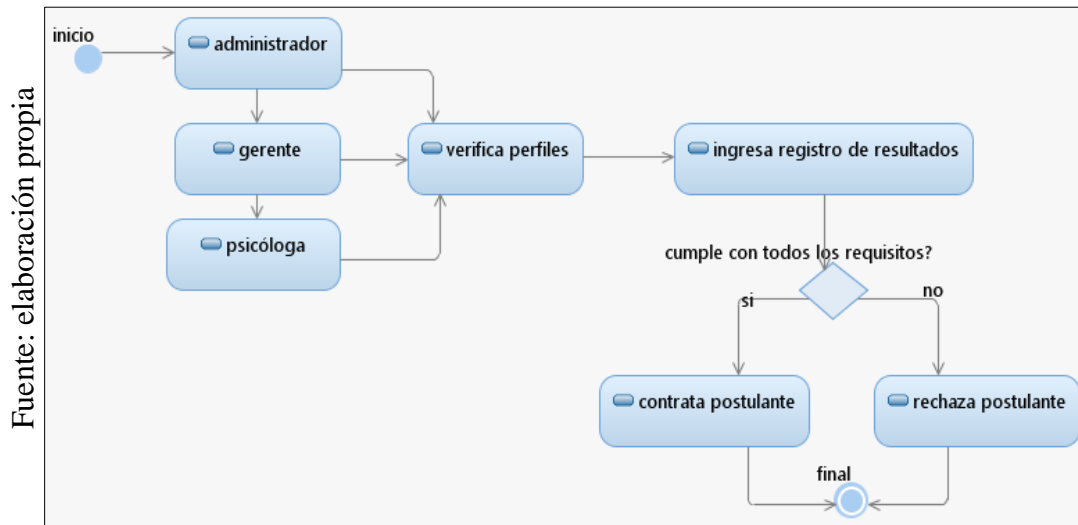


Figura 61: Diagrama de estados Ver perfil

3.14.7 Diagrama de estados Crear perfil

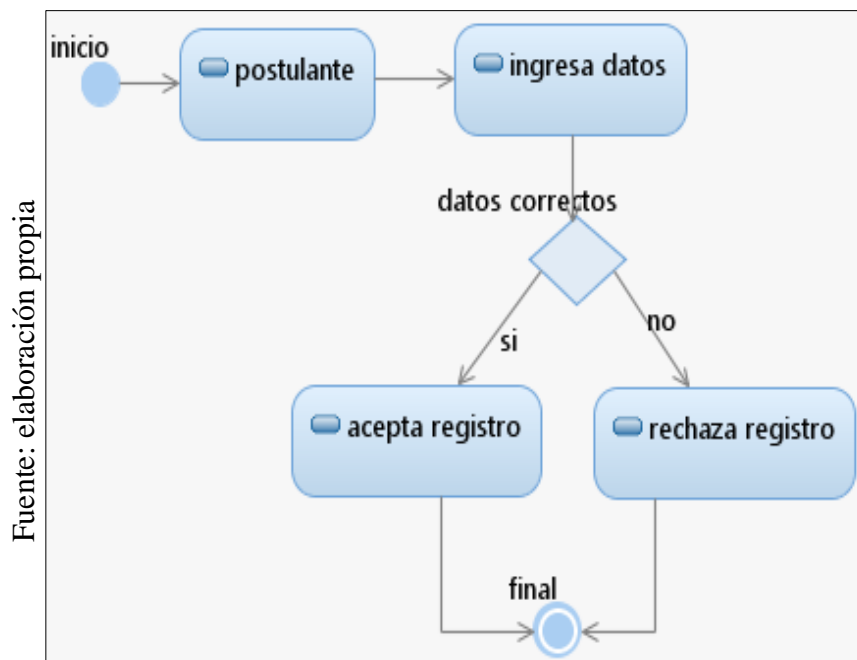


Figura 62: Diagrama de estados Crear perfil

3.14.8 Diagrama de estados Listar ofertas

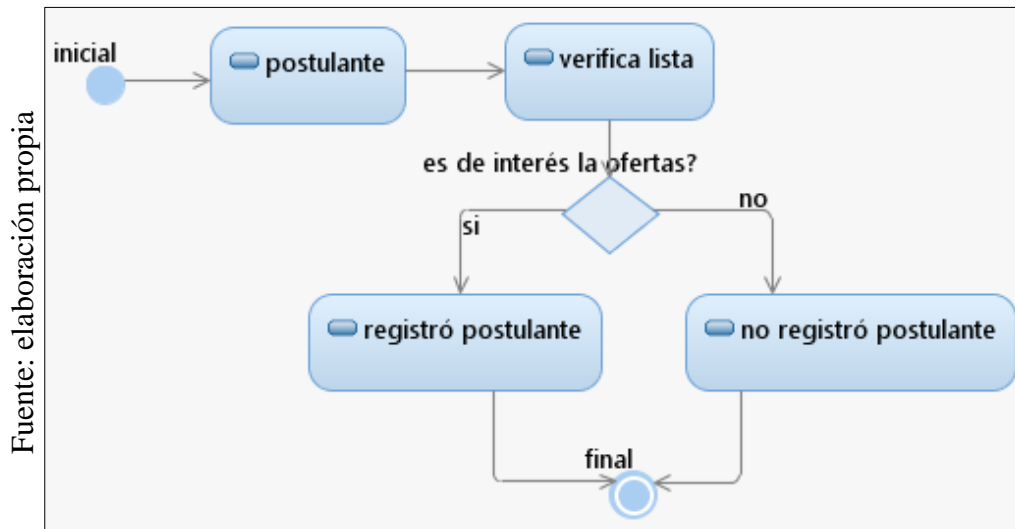


Figura 63: Diagrama de estados Listar ofertas

3.14.9 Diagrama de estados Realizar pruebas

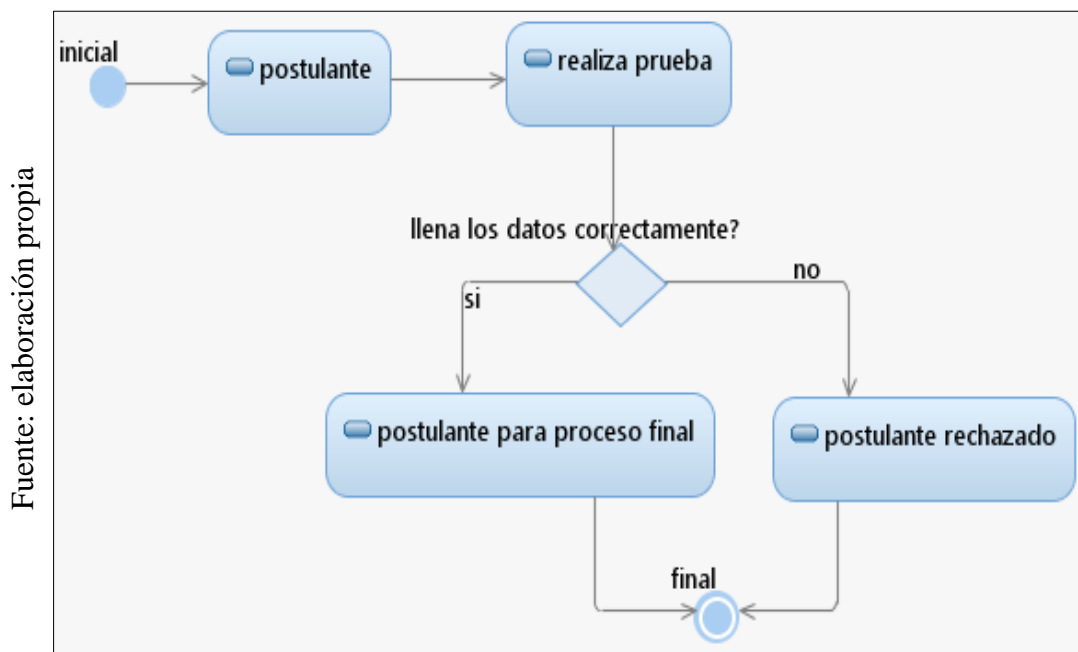


Figura 64: Diagrama de estados Realizar pruebas

3.14.10 Diagrama de estados Listar contratados

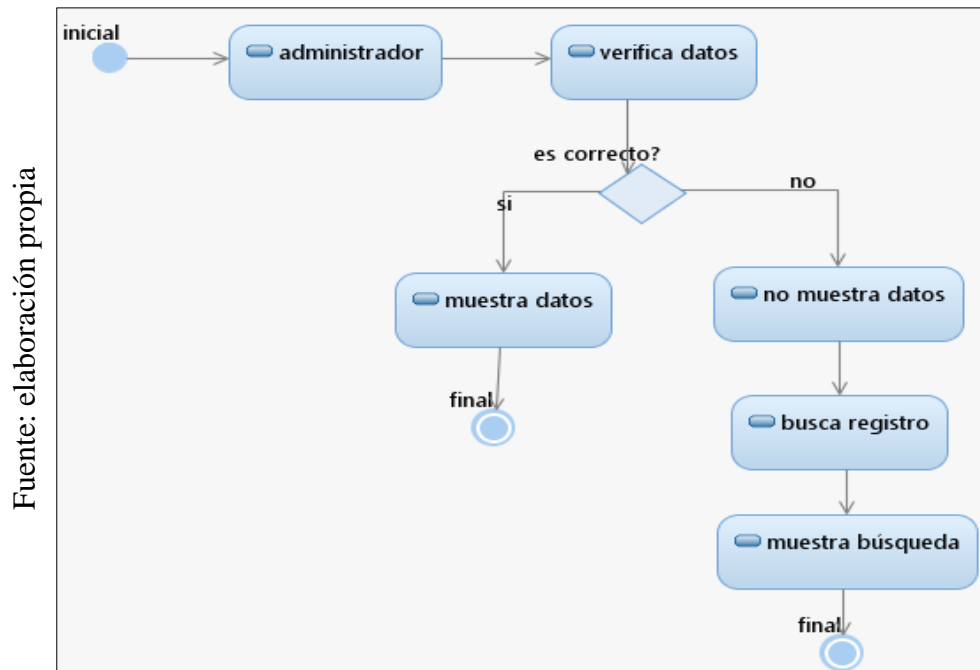


Figura 65: Diagrama de estados Listar contratados

3.14.11 Diagrama de estados Reporte cociente de selección



Figura 66: Diagrama de estados Reporte de cociente de selección

3.14.12 Diagrama de estados Reporte de eficacia en las evaluaciones



Figura 67: Diagrama de estados Reporte de eficacia en las evaluaciones

3.15 Modelo conceptual de la base de datos

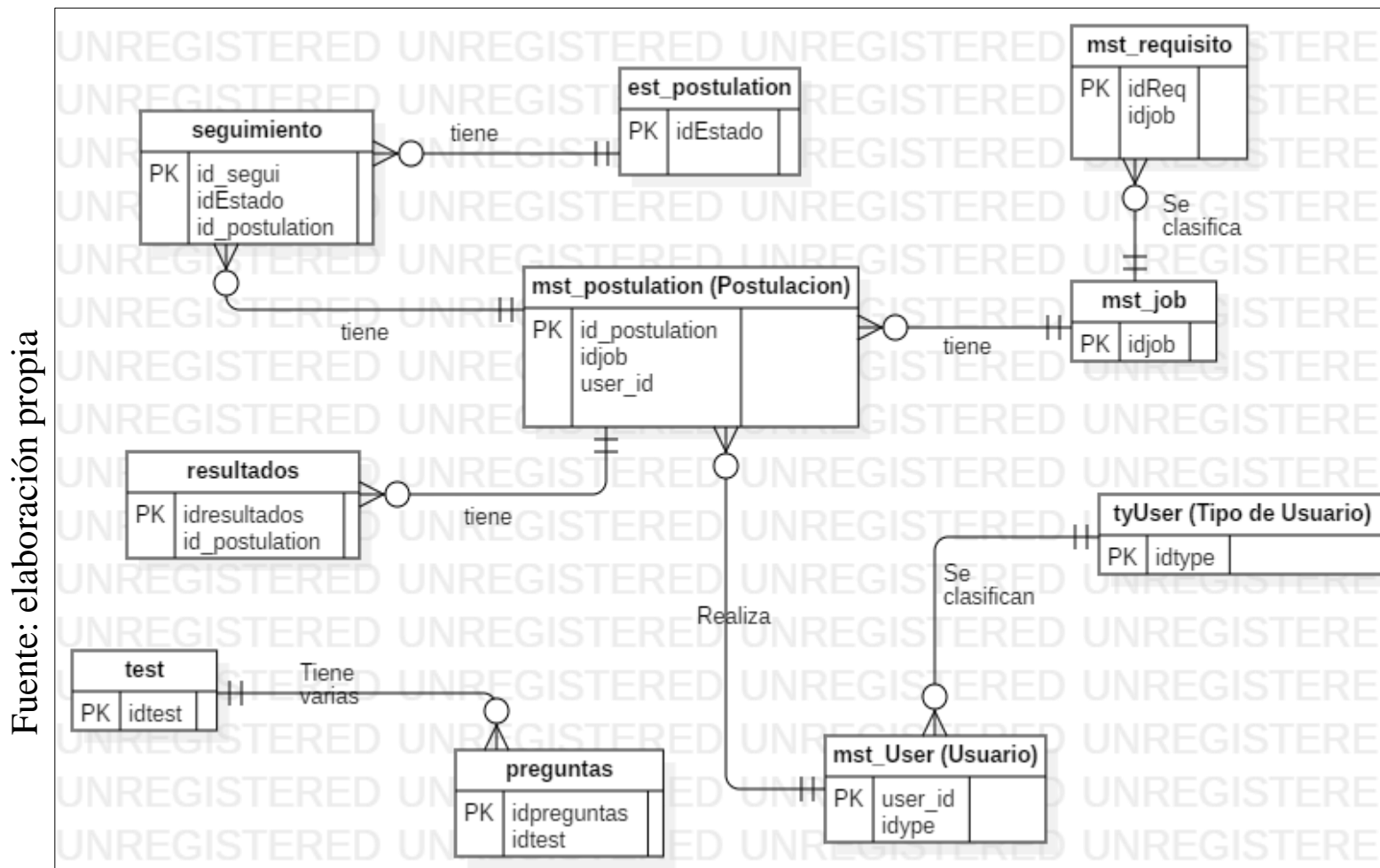


Figura 68: Modelo conceptual de la base de datos

3.16 Modelo lógico de la base de datos

Un modelo lógico es realizar en base a un esquema conceptual de la información a un modelo de datos, para ello se indica a detalle cada una de las tablas y su respectiva relación.

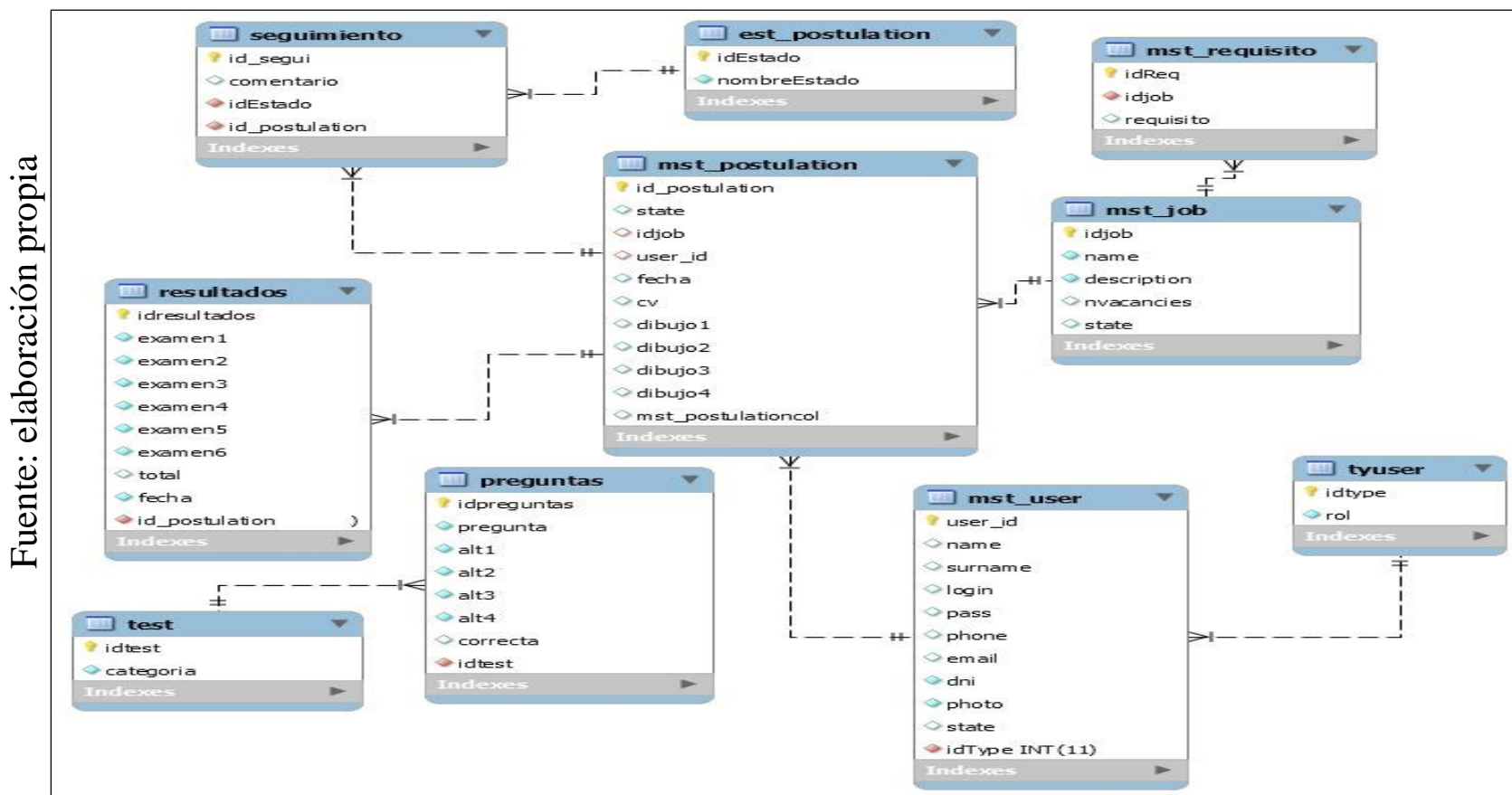


Figura 69. Modelo lógico de la base de datos

3.17 Modelo Físico de la base de datos

Se detallan cada una de las tablas con sus respectivos atributos y las relaciones que contienen toda la base de datos.

Fuente: elaboración propia

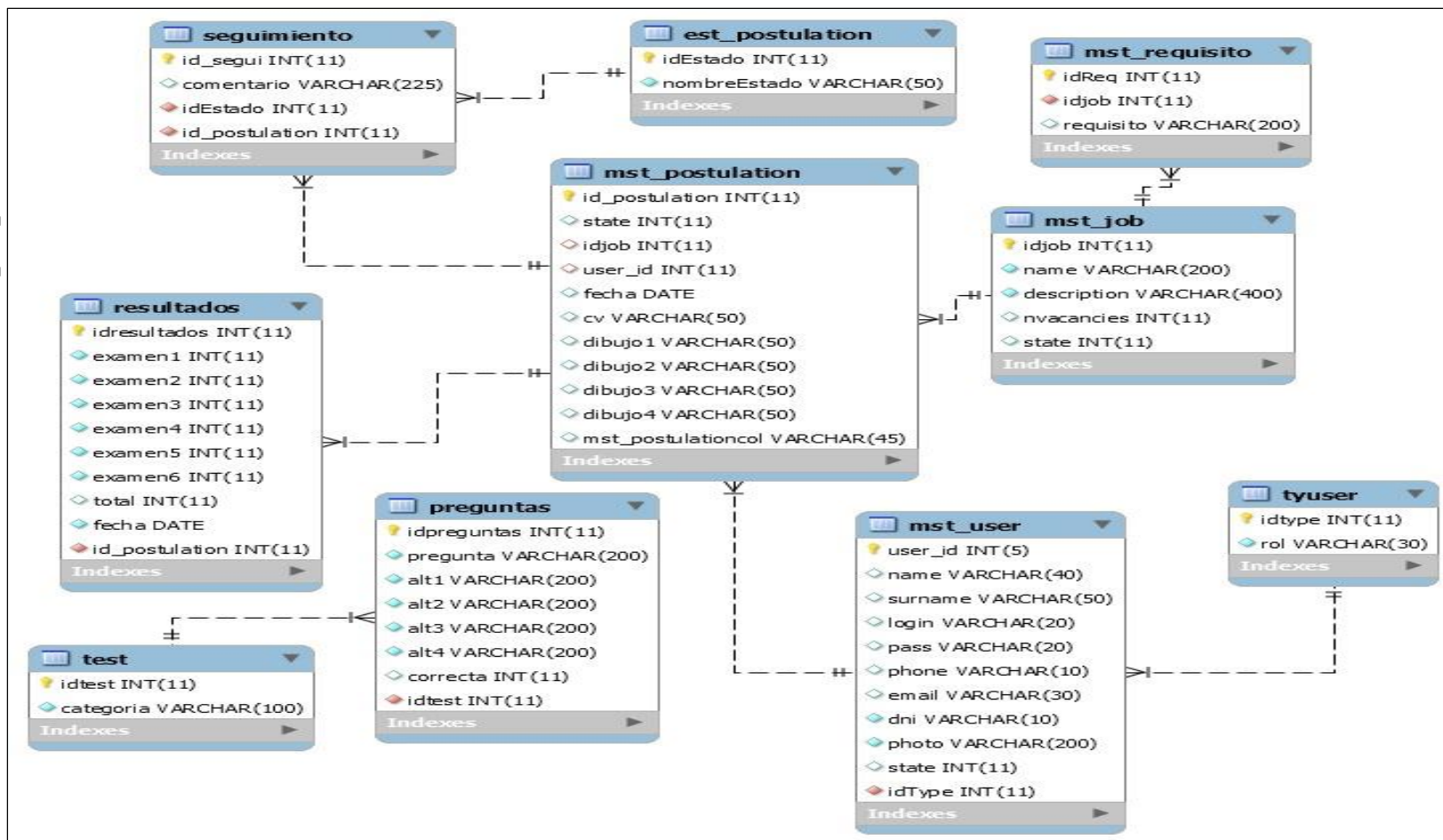


Figura 70. Modelo físico de la base de datos

3.18 Diccionario del motor de almacenamiento

Tabla 27. Especificación tabla Situación

Campo	Detalle	Tipo	Observaciones
Id situación	Id del situación de pretensión	Int (11)	Llave primaria
Nombre- Estado	Nombre del estado 1 rechazado, 2 admitido	Varchar (50)	

Fuente: elaboración propia

Tabla 28. Detalle tabla Job

Campo	Detalle	Tipo	Observaciones
Idjob	Número único de empleo	Int (11)	Llave primaria
Name	Denominación de puesto de empleo	Varchar (200)	
Descripción	Detalle del trabajo a realizar	Varchar (400)	
Nvacantes	Capacidad de la demanda	Int (11)	
state	Estado 1 activo, 0 inactivo	Int (11)	1 si se encuentra activo, 0 si está desactivado

Fuente: elaboración propia

Tabla 29: Detalle tabla Postulación

Campo	Detalle	Tipo	Observaciones
Id_postulación	Id de aspirar puesto	Int (11)	Llave primaria
State	Estado 1 activo, o desactivado	Int (11)	1 si se encuentra activo, 0 si está desactivado
Idjob	Id de la tabla puesto de trabajo	Int (11)	Llave foránea

User_id	Id de la tabla usuario	Int (11)	Llave foránea
fecha	Fecha actual que se creó la postulación	date	

Fuente: elaboración propia

Tabla 30: *Detalle tabla Requisito*

Campo	Detalle	Tipo	Observaciones
idreq	Id de la tabla requisito	Int (11)	Llave primaria
Idjob	Id de la tabla job	Int (11)	Llave foránea
requisito	Descripción del requisito	Varchar (200)	

Fuente: elaboración propia

Tabla 31: *Detalle tabla Usuario*

Campo	Detalle	Tipo	Observaciones
User_id	Id del usuario	Int (5)	Llave primaria
Name	Nombres del usuario	Varchar (40)	
Surname	Apellidos del usuario	Varchar (50)	
Login	Nombres de usuario para acceder	Varchar (20)	
Pass	Contraseña	Varchar (20)	
Phone	Número telefónico	Varchar (10)	
Email	Dirección electrónica	Varchar (30)	
Dni	Documento Nacional de Identidad	Varchar (10)	
Photo	Foto de usuario	Varchar (200)	

State	Estado 1 activo, 0 inactivo	Int (11)	1 si se encuentra activo, 0 si está desactivado
idType	Id de tipo usuario	Int (11)	

Fuente: elaboración propia

Tabla 32: *Detalle tabla Preguntas*

Campo	Detalle	Tipo	Observaciones
Idpreguntas	Id de las preguntas	Int (11)	Llave primaria
Pregunta	Enunciado de la pregunta	Varchar (200)	
Alt1	Elección 1	Varchar (200)	
Alt2	Elección 2	Varchar (200)	
Alt3	Elección 3	Varchar (200)	
Alt4	Elección 4	Varchar (200)	
Correcta	Número de alternativa correcta	Int (11)	
idtest	Id del test	Int (11)	

Fuente: elaboración propia

Tabla 33: *Detalle tabla Resultados*

Campo	Detalle	Tipo	Observaciones
Idresultados	Id de resultados	Int (11)	Llave primaria
Examen1	Puntaje total del examen 1	Int (11)	
Examen2	Puntaje total del examen 2	Int (11)	
Examen3	Puntaje total del examen 3	Int (11)	
Examen4	Puntaje total del examen 4	Int (11)	
Examen5	Puntaje total del examen 5	Int (11)	

Examen6	Puntaje total del examen 6	Int (11)	
Total	Promedio total entre todos los exámenes	Int (11)	
Fecha	Fecha actual en que ocurrió la obtención de resultados	date	
Id_postulación	Id de la tabla postulación	Int (11)	Llave foránea

Fuente: elaboración propia

Tabla 34: *Detalle de la tabla Seguimiento*

Campo	Detalle	Tipo	Observaciones
Id_seguimiento	Id del seguimiento	Int (11)	Llave primaria
idEstado	Estado de la postulación	Int (11)	Admitido o rechazado
Id_postulación	Id de la tabla postulación	Int (11)	Llave foránea

Fuente: elaboración propia

Tabla 35: *Detalle de la tabla Test*

Campo	Detalle	Tipo	Observaciones
Idtest	Id del test	Int (11)	Llave primaria
categoría	Nombre del examen matrices progresivas, serie de números, dominó etc.	Varchar (100)	

Fuente: elaboración propia

Tabla 36: Detalle de la tabla Tipo de usuario

Campo	Detalle	Tipo	Observaciones
IdType	Id del tipo	Int (11)	Llave primaria
rol	Descripción del tipo de usuario administrador, psicóloga, gerente o postulante	Varchar (30)	

Fuente: elaboración propia

3.19 Aplicación de interfaces



Iniciar sesión

INICIO INICIAR SESIÓN

Todas las categorías que imaginas

Pinzado Vacantes 2

Se encarga de abrir el material de los fardos y enviarlos a la zona de apertura. En esta zona el control de calidad es llevar controles periódicos. El contenido de la humedad, el control de los desperdicios y el control de las fibras cortas dirige el operario de la pinzadora, su función de operador, es dejar el pito limpio sin pedazos de algodón, desperdicios en su depósito correspondiente.

INICIO INICIAR SESIÓN

PARTICULAR

Usuario

Contraseña

[No recuerdo mi contraseña](#)

No cerrar sesión

INICIAR SESIÓN

[¿Aún no tienes cuenta? CRÉATE UNA GRATIS](#)

ACCESO DE USUARIO ADMINISTRADOR

❖ Gestionar puestos



Registro de ofertas laborales

Registro Puesto

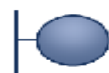
Registro de oferta de trabajo

Nombre puesto

Numero de vacantes

Descripcion

❖ Listar puestos



listar puestos

Lista de Puestos						
N°	Nombre del puesto	Descripcion	N° vacantes	Eliminar	Editar	Requisitos
1	Pinzado	Se encarga de abrir el material de los fardos y enviarlos a la zona de apertura. En esta zona el control de calidad es llevar controles periódicos. El contenido de la humedad, el control de los desperdicios y el control de las fibras cortas lo dirige el operario de la pinzadora, su función de operador, es dejar el piso limpio sin pedazos de algodón, desperdicios en su depósito correspondiente.	2			
2	Cordista	-----	2			
3	Manuar 1	• La función del operador de la maquina es la de asegurar obtener una cinta de algodón limpia, de buena apariencia, regularidad y un buen llenado de los tachos de cintas. • Cumplir con las rutinas de limpieza programadas.	3			
4	Manvar 2	La función del operador de la maquina es la de asegurar obtener una cinta de algodón limpia, de buena apariencia, regularidad y un buen llenado de los tachos de cintas. Cumplir con las rutinas de limpieza programadas.	2			
6	Mechero	-----	2			
7	Contiuador	Su función es elaborar un hilado que se mantengan dentro de los parámetros de calidad y buena elaboración. Su función es elaborar un hilado que se mantengan dentro de los parámetros de calidad y buena elaboración.	2			
8	Conero	Su función es entregar un paquete de bobinas bien formados y con parámetros de calidad establecidos como apariencia, dureza, limpieza, correcto llenado y formación de los conos. Mantener diferenciados el material entregado por articulo y grosor. Mantener su área de trabajo limpio y ordenado.	3			
9	Control de Calidad	realizar la operatividad del proceso	2			
20	Pinzado2	Se encarga de abrir el material de los fardos y enviarlos a la zona de apertura. En esta zona el control de calidad es llevar controles periódicos. El contenido de la humedad, el control de los desperdicios y el control de las fibras cortas lo dirige el operario de la pinzadora, su función de operador, es dejar el piso limpio sin pedazos de algodón, desperdicios en su depósito correspondiente.	4			

❖ Listar postulantes



listar postulaciones


Lista de Postulantes					
Todos los postulantes					
Id	Nombres y Apellidos	Celular	DNI	Correo	Ver
1	raj raj	9999	123	raj@yahoo.com	👁
8	Brayan Vilchez Daga	965244860	74953214	brayandaga5@gmail.com	👁
9	Fulana F	987654321	87654321	nasda@fff.com	👁
15	Fulano fs	dfsfdfsdfs	1234	sadsa@sf.com	👁
16	CCC ads	988713522	321	sadsa@sf.com	👁
19	sadjas ´pado asfldk	342234324	5555	sadsa@sf.com	👁

❖ Ver perfil



perfil postulante

Ver Perfil



Nombres: Juan
Apellidos: Rodriguez
DNI: 11223344
Correo: jrodriguez@gmail.com
Celular: 3450985

Descripcion del Postulante:

Resultados de Exámenes

Examen 1:
2/10 1-3 Malo 4-6 Regular 7-10 Bueno;

Examen 2:
2/10 1-3 Malo 4-6 Regular 7-10 Bueno

Examen 3:
2/10 1-3 Malo 4-6 Regular 7-10 Bueno

Examen 4:
2/10 1-3 Malo 4-6 Regular 7-10 Bueno

Examen 5:
3/10 1-3 Malo 4-6 Regular 7-10 Bueno

Examen 6:
1/10 1-3 Malo 4-6 Regular 7-10 Bueno

Observaciones del administrador: No cuenta con antecedentes

Accion

En proceso

❖ Gestionar usuarios



gestionar usuarios

Agregar Nuevo Personal

Datos del personal

Nombres

Apellidos


E-mail

DNI

Teléfono

Tipo de Perfil ▼

Foto



Archivo...

❖ Reportes



Reporte cociente de selección

REPORTES

Reporte Cociente de Selección

Desde Hasta

C.S. = $\frac{\text{Número de candidatos admitidos}}{\text{Número de candidatos examinados}} \times 100$

Fecha	Admitidos	Examinados	Cociente de Selección
2019-10-02	2	4	50%
2019-10-04	1	1	100%
2019-10-09	1	1	100%



Reporte nivel de eficacia

REPORTES

Reporte Cociente de Selección Reporte Eficacia

Reporte Cociente de Selección

Desde Hasta

$$N.E. = \frac{N^{\circ} \text{ Eval. psicológicas alcanzadas}}{N^{\circ} \text{ Eval. psicológicas esperadas}} \times 100$$

Fecha	Aprobados	Esperados	NE
2019-10-02	2	6	33%
2019-10-04	1	6	17%
2019-10-09	0	6	0%
2019-10-10	0	6	0%
2019-10-11	0	6	0%
2019-10-12	0	6	0%

ACCESO DE USUARIO POSULANTE

❖ Crear perfil



crear perfil



CREA UNA CUENTA

Foto



Al registrarte aceptas las [condiciones de uso](#) y la [Política de Privacidad](#)

[Ya tengo una cuenta](#)

❖ Ver ofertas



ver oferta

Pinzado Se encarga de abrir el material de los fardos y enviarlos a la zona de apertura. En esta zona el control de calidad es llevar controles periódicos. El contenido de la humedad, el control de los desperdicios y el control de las fibras cortas lo dirige el operario de la pinzadora, su función de operador, es dejar el piso limpio sin pedazos de algodón, desperdicios en su depósito correspondiente.	Vacantes 2 VER
Cordista -----	Vacantes 2 VER
Manuar 1 • La función del operador de la maquina es la de asegurar obtener una cinta de algodón limpia, de buena apariencia, regularidad y un buen llenado de los tachos de cintas. • Cumplir con las rutinas de limpieza programadas.	Vacantes 3 VER
Manvar 2 La función del operador de la maquina es la de asegurar obtener una cinta de algodón limpia, de buena apariencia, regularidad y un buen llenado de los tachos de cintas. Cumplir con las rutinas de limpieza programadas.	Vacantes 2 VER
Mechero -----	Vacantes 2 VER
Contiuador Su función es elaborar un hilado que se mantengan dentro de los parámetros de calidad y buena elaboración. Su función es elaborar un hilado que se mantengan dentro de los parámetros de calidad y buena elaboración.	Vacantes 2 VER

❖ Listar contratados



Lista contratados

Lista de Usuarios					
Id	Nombres y Apellidos	Celular	DNI	Rol	Ver
4	Admin	932435465		Admin	●
12	Lucas asda	935718957	123456612	Gerente	●

❖ Realizar pruebas



INICIAR SESIÓN

Cuenta

Contraseña

No recuerdo mi contraseña

No cerrar sesión

INICIAR SESIÓN

Si eres nuevo ¡Crea una cuenta!

➤ Test de Wartegg

<p>Algo natural</p> 	<p>Un objeto</p> 
<p>Animal</p> 	<p>Lo que le gusta</p> 



evaluación 1

MATRICES PROGRESIVAS

1 Identifica el elemento que falta para completar

2 Identifica el elemento que falta para completar



evaluación 2

Razonamiento Abstracto

1 Identifica el elemento que falta para completar


2 Identifica el elemento que falta para completar




evaluación 3

Serie Dominó

1 Halle los valores de la ficha en blanco



2 Halle los valores de la ficha en blanco





evaluación 4

Serie numérica

1 Cual es el número que falta
1,2,3,4,?

5

3

4

2

2 Cual es el número que falta
0,2,4,6,?

6

8

4

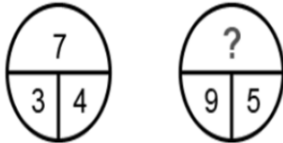
0



evaluación 5

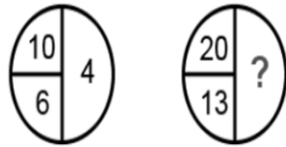
Serie de Números

1 Determine que número debe reemplazar el signo de interrogación



- 13
- 14
- 12
- 11

2 Determine que número debe reemplazar el signo de interrogación



- 7
- 6
- 5
- 4



evaluación 6

VARIADO

1 Complete



-
-
-
-

3 Complete



-
-
-
-

4 Complete



-
-
-
-