



**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**

Sistema Web Para La Contratación De Personal En La Empresa  
Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C – La Molina

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Ingeniero de Sistemas**

**AUTOR:**

PALMA EGOAVIL, JUAN MANUEL (ORCID: 0000-0003-4134-6860)

**ASESOR:**

MG. PEREZ FARFAN, IVAN MARTIN (ORCID: 0000-0001-5833-9400)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

LIMA – PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

Esta investigación está dedicada a mi esposa Solanch y a mi hijo Jamir, el cual nacerá en los próximos meses, a mis padres Rosa y Ricardo por alentarme a continuar con mi objetivo trazado.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a dios por permitirme ser padre por primera vez, lo cual es una motivación para esforzarme en mejorar cada día y proponerme nuevos retos.

A mi esposa Solanch por alentarme día a día a continuar con el objetivo trazado.

A mis padres Rosa y Ricardo, mi abuela Luzmila y familia en general por ser quienes me inculcaron los valores más importantes, el respeto y honestidad.

A la familia Santisteban por el apoyo moral, la motivación de superación y por el apoyo económico en mis estudios cuando más lo necesitaba.

A mis compañeros de la universidad por compartir sus conocimientos y permitirme su amistad.

A mis profesores en general, especialmente al Mg. Ivan Pérez Farfán y el Mg. Orleans Gálvez Tapia por su gran labor como docentes y asesores de tesis.

A la empresa Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C. por permitirme realizar el desarrollo de la investigación en su centro de labores.

## ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice	4
Índice de Tablas	6
Índice de Figuras	7
Resumen	8
Abstract	9
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIÓN	42
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Ficha técnica, instrumento de recolección de datos	
Anexo 03: Instrumentos de investigación	
Anexo 04: Base de datos experimental	
Anexo 05: Resultados de confiabilidad del instrumento	
Anexo 06: Evaluación de expertos – Metodología de desarrollo del software	

Anexo 07: Entrevista para determinar la problemática de la empresa  
Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C.

Anexo 08: Carta de aprobación de investigación en la empresa

Anexo 09: Grado de similitud de la investigación

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Operacionalización de la variable dependiente

Tabla 02, muestra la operacionalización de la dimensión y sus indicadores

Tabla 03: Tabla de resumen de validez por evaluación de expertos

Tabla 04: Niveles de confiabilidad

Tabla 05: Correlación de Pearson de índice de rotación de personal

Tabla 06: Correlación de Pearson de cociente de selección

Tabla 07: Análisis descriptivo de Índice de rotación de personal

Tabla 08: Análisis descriptivo de cociente de selección

Tabla 09: Análisis inferencial de índice de rotación de personal

Tabla 10: Análisis inferencial de cociente de selección

Tabla 11: Prueba de T Student para el índice de rotación de personal en el proceso de contratación de personal antes y después de implementar el sistema web

Tabla 12: Prueba de T Student para el cociente de selección en el proceso de contratación de personal antes y después de implementar el sistema web

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Relación entre componentes del Modelo, Vista y Controlador, y a su vez al usuario o cliente

Figura 02: Campana de Gauss

Figura 03: Media de Índice de rotación de personal

Figura 04: Media de Índice de rotación de personal

Figura 05: Prueba de normalidad del índice de rotación de personal antes de implementar el Sistema web

Figura 06: Prueba de normalidad del índice de rotación de personal después de implementar el Sistema web

Figura 07: Prueba de normalidad del cociente de selección antes de implementar el Sistema web

Figura 08: Prueba de normalidad del cociente de selección después de implementar el Sistema web

Figura 09: Comparativa general de Índice de rotación de personal

Figura 10: Prueba de T Student (índice de rotación de personal)

Figura 11: Comparativa general de cociente de selección

Figura 12: Prueba de T Student (índice de rotación de personal)

## RESUMEN

La investigación precisa el desarrollo de una plataforma web, aplicada al proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C, ya que inicialmente la empresa evidencia un déficit con el índice de rotación de personal y el cociente de selección. La investigación tiene como objetivo determinar la influencia de un sistema web para la contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C.

Se describen teorías relacionadas a la investigación como el proceso de contratación explicada mediante sus fases, también sobre la metodología aplicada fue la metodología RUP, ya que los lineamientos cumplían con la necesidad del proyecto, se usó PHP y JAVASCRIPT como lenguajes de programación, apoyado por la librería para la interfaz del sistema AdminLTE y PhpMyAdmin como gestor de base de datos.

La investigación es aplicada, el diseño es pre-experimental y con un enfoque cuantitativo. Se usó el fichaje como técnica de recolección de datos y la ficha de registro es el instrumento usado en la investigación, teniendo un respaldo de su aplicación por los expertos.

Luego de la aplicación de las pruebas de pre y post test, tuvimos como resultado una disminución del indicador de índice de rotación de personal de 9,3%, ya que inicialmente era de 15,9% y luego de la aplicación del sistema web fue de 6,6%; así mismo se observa un incremento de 18,36% desde su estado inicial el cual era de 59,33% y luego fue de 77,69%.

Finalmente, el sistema web influyó asertivamente en el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.

Palabras clave: Sistema Web, Contratación De Persona



## ABSTRACT

The research requires the development of a web platform, applied to the process of hiring personnel in the company Quirós Sonar Diagnosticos S.A.C, since initially the company shows a deficit with the staff turnover rate and the selection ratio. The objective of the research is to determine the influence of a web system for the hiring of personnel in the company Quirós Sonar Diagnosticos S.A.C.

Theories related to research are described as the contracting process explained through its phases, also on the applied methodology was the RUP methodology, since the guidelines met the need of the project, PHP and JAVASCRIPT were used as programming languages, supported by the library for the AdminLTE system interface and PhpMyAdmin as the database manager.

The research is applied, the design is pre-experimental and with a quantitative approach. The record was used as a technique for data collection and the record sheet is the instrument used in the research, having an endorsement of its application by the experts.

After the application of the pre and post test tests, we had as a result a decrease in the indicator of staff turnover rate of 9.3%, since it was initially 15.9% and after the application of the web system it was 6.6%; likewise, an increase of 18.36% is observed from its initial state which was 59.33% and then it was 77.69%.

Finally, the web system assertively influenced the process of hiring personnel at the company Quirós Sonar Diagnostico S.A.C.

Keywords: Web System, Personnel Hiring

## I. INTRODUCCIÓN

Las grandes organizaciones a nivel mundial han tomado un alto valor a la contratación de personal, ya que tienen una relación directa con el desenvolvimiento lo cual afecta en los procesos que pueda tener la organización. En el Perú las empresas formales realizan la contratación de personal mediante citas para entrevistas personales las cuales generan gastos administrativos, a sí mismo como el factor del tiempo lo cual para las organizaciones es un valor muy importante. Este proceso puede generar pérdidas a la organización sea el caso no se haga una buena contratación final. En la entrevista del diario La República a Teresa Morales (2016), en el Perú se están usando herramientas precarias al realizar el reclutamiento de personas a un puesto de trabajo, afectando directamente en el aumento la rotación de personal y por consiguiente generar costos adicionales en las compañías; además nos dice que las compañías se posicionan mejor al usar software de gestión para la optimización de sus procesos.<sup>1</sup> La investigación se realizó en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C ubicada en la avenida Javier Prado Este 5998, La Molina; la empresa está orientada al rubro de salud específicamente en el estudio para la elaboración de diagnósticos por imágenes mediante equipos de radiología.

En la entrevista a la Sra. Solanch Cardenas Palacios, asistente de Gerencia Operaciones (Ver Anexo 02), mencionó que la secuencia de fases para llegar a contratar a un postulante perjudica a otras áreas, ya que no se llega a los perfiles que busca la empresa lo cual indica que cuando se contrata un personal no se logra su retención por un tiempo prolongado. Es por ello la alta rotación de capital humano, debido a no realizar correctamente los procesos de selección de personal; este mismo, no está altamente capacitado para realizar la labor al que ha sido contratado; ya que, la organización no ha elaborado correctamente el perfil para cada puesto. Esto engloba a los procesos desde el momento de la entrevista hasta la correcta capacitación del trabajador para iniciar en el puesto propuesto.

---

<sup>1</sup>MORALES, Teresa. 43% de sobrecostos sería por mala selección de personal. *La República* [en línea]. 26 de Julio de 2016. [fecha de consulta: 13 de Setiembre 2019]. Disponible en: <https://larepublica.pe/economia/788014-empresas-43-de-sobrecostos-seria-por-mala-seleccion-de-personal/>

De acuerdo al análisis echo en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C, se dedujo el problema principal el cual mediante la interrogante: ¿Cómo influye un sistema web en el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.?, así mismo los problemas secundarios: ¿Cómo influye un sistema web en el índice de rotación de personal del proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.? y ¿Cómo influye un sistema web en el nivel de eficacia del proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.?.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado se tuvo como objetivo principal: Determinar la influencia de un sistema web para la contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C. y los objetivos específicos: Determinar la influencia de un sistema web en el índice de rotación de personal para el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C. y Determinar la influencia de un sistema web en el cociente de selección del proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.

La hipótesis general es: El sistema web mejora el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C. y las hipótesis específicas son: El sistema web disminuye el índice de rotación de personal para el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C. y El sistema web incrementa cociente de selección del proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.

Esta investigación como relevancia social sugirió poner en funcionamiento una plataforma web donde se aplique correctamente el proceso de contratación de personal cumpliendo todas las fases que existen en dicho proceso así mismo utilizando la plataforma como herramienta de evaluación para los postulantes los cuales podrán realizar sus test mediante la web y siendo notificados si han sido seleccionados o no, para asistir a su entrevista personal y posteriormente su firma de contrato.

Desde el criterio de implicaciones prácticas, obtendrá como resultado un personal contratado cumpliendo las características específicas con respecto al perfil de la plaza a ocupar lo cual afectaría favorablemente a las actividades del proceso que el contratado es asignado.

Desde el criterio de valor teórico, al aplicar este software sostenido en una plataforma Web ayudaría en la toma de decisiones para realizar una contratación favorable en la empresa así mismo tendrá consecuencias positivas en este proceso y por último disminuirá la alta rotación de personal que padece la empresa.

## II. MARCO TEÓRICO

Mulatillo (2017), en la tesis titulada “*Gestión de recursos humanos de la empresa Anclaf S.A.C*”. Tuvo como objetivo principal aplicar un manual para la correcta gestión de los recursos humanos con la finalidad de incrementar la productividad y que los trabajadores sean desvinculados de su puesto por algún motivo en la empresa Anclaf S.A.C, la investigación es holística, enfoque mixto, tipo proyectiva y diseño de campo no experimental, el instrumento de recolección usado fue el cuestionario, siendo aplicada en una muestra del 100% de la población siendo 39 el total de colaboradores. El resultado de la muestra obtenida a través de una encuesta arroja un 92.3% de los encuestados coinciden que el proceso de selección está siendo mal ejecutado; mientras que el 7.69% lo califica como un proceso de bajo nivel. La conclusión arrojada es que, por motivo de problemática de la empresa, esta afecta a los clientes transmitiéndoles incomodidades por la falta de compromiso y no respetar los tiempos establecidos de la entrega de trabajos, así mismo alcanzando a afectar el presupuesto establecido para este proceso.<sup>2</sup> Lo mencionado por el autor se resalta la necesidad de realizar correctamente reclutamiento y selección de personal, ya que de lo contrario traería pérdidas monetarias para la empresa. Aplicando el uso de un manual o protocolo de selección se obtendría personal acorde al perfil esperado y por consiguiente reduciría la rotación de personal.

Mendoza (2018), en su tesis que lleva como nombre “*Sistema Web para el Proceso de Contratación de Personal de las Instituciones Educativas de la UGEL N° 04*”. La problemática expresa que con el proceso de selección actual no se llega a superar los estándares de eficacia en los puestos disponibles. El objetivo es lograr conocer la influencia de una plataforma web. Para la investigación usaron el tipo de diseño de investigación pre-experimental, con una población de 300 plazas, la muestra es de 169 plazas y el muestreo es probabilístico aleatorio-simple. El resultado logrado fue que el nivel de eficiencia del proceso de contratación ha aumentado a 35,75% y el índice de rotación de personal se ve reducido a 14,42%. Concluye que el uso

---

<sup>2</sup> MULATILLO Yanayaco, Ana. Gestión de recursos humanos en la empresa Anclaf S.A.C Lima 2017. Tesis (Licenciado en Administración de Negocios Internacionales). Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener, Facultad de Ingeniería y Negocios, 2017. 130p.

de un sistema web para el proceso de contratación de personal permite aumentar el nivel de eficacia en el proceso y reducir el índice de rotación de personal.<sup>3</sup> La relevancia más importante de esta investigación son los indicadores con los que de nivel eficacia (cociente de selección) y el índice de rotación de personal, estos indicadores mencionados se ajustan a la problemática de la empresa en la cual se realiza la investigación.

Díaz y Vílchez (2017), en la tesis llamada *“Selección de Personal y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área Operativa del Sector Hotelero de las Categorías Tres Y Cuatro Estrellas de la Ciudad de Chiclayo, Perú”*. Presenta como problemática que el mal desempeño laboral es por la mala gestión de la selección de personal. La finalidad de la investigación saber en que influye la selección de personal con el bajo rendimiento de la muestra evaluada. Es una investigación no experimental transversal correlacional-causal, con una población de 33 hoteles tomando una muestra de 30 hoteles. Los resultados obtenidos en base a las cifras mencionadas aplicadas al instrumento seleccionado nos dan a conocer que al gestionar un proceso de selección correctamente, afecta positivamente en el desempeño laboral del trabajador.<sup>4</sup> Este antecedente nos da a conocer la necesidad del correcto uso del proceso de selección del personal con la que afectaría directamente al desempeño del personal en el centro de trabajo.

Riisalo y Haddad (2017), en la tesis *“The design and development of a web application to improve business processes and performance in an innovative media company: a case study of JS Suomi Ltd”*. El problema encontrado en la empresa JS Soumi oficina de Filadelfia, es que los vendedores al usar el sistema actual solo tienen detalles generales, lo cual no pueden generar un plan de marketing para posibles nuevos clientes. El objetivo principal es la implementación de una plataforma en entorno web que mejore el rendimiento de las ventas en la empresa

---

<sup>3</sup> MENDOZA Santos, Christian. Sistema web para el proceso de contratación de personal de las instituciones educativas de la UGEL N°4. Tesis (Ingeniero en Sistemas). Lima Perú: Universidad César Vallejo, Facultad de Ingeniería, 2018. 104p.

<sup>4</sup> DIAZ, Evelyn y VILCHEZ, Jordi. Selección de Personal y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área Operativa del Sector Hotelero de las Categorías Tres Y Cuatro Estrellas de la Ciudad de Chiclayo, Perú. Tesis (Licenciado en Administración). Chiclayo, Perú: Universidad San Martín de Porres, Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, 2017. 195p.

JS Soumi. La conclusión llegada luego de la implementación al proceso de ventas es que el sistema cumple la función expuesta por los investigadores dando información valiosa a los vendedores sobre qué beneficios le trajo los brochure a los antiguos clientes y así formar estrategias de marketing para próximos posibles clientes.<sup>5</sup> De este antecedente se entiende que un sistema web logra automatizar procesos, ayudando a la toma de decisiones en un futuro como por ejemplo recopilando el nivel de satisfacción en este caso de los clientes.

Argue (2015) en la investigación *“The Importance of the Strategic Recruitment and Selection Process on Meeting an Organisations Objectives”*, desarrollada en Dublin Business School. Plantea como objetivo llegar a demostrar la importancia que existe que una empresa aplique un correcto uso del reclutamiento de personal en relación a los objetivos de la empresa. Así mismo menciona para futuras investigaciones el enfoque en el tema de la Gestión del Talento y en cómo hoy en día hay un gran énfasis en las organizaciones, como también la gestión del talento es una preocupación clave en muchas organizaciones grandes. Las empresas son cada vez más conscientes de sus empleados e invierten más tiempo y dinero en capacitación y desarrollo.<sup>6</sup> De este antecedente podemos dar cuenta que la inversión en herramientas para la administración de recursos humanos es favorable para toda empresa de tal forma que el personal contratado se pueda mantener en la empresa.

Se ha tomado en cuenta teorías relacionadas al tema entre ellas el Sistema Web.

Rouse (2019) define a los sistemas web como un programa el cual es alojado en servidores en la nube los cuales por su naturaleza pueden intercomunicar la

---

<sup>5</sup> RIISALO, Toumas y Haddad, Navid. The design and development of a web application to improve business processes and performance in an innovative media company: a case study of JS Suomi Ltd. Tesis (Licenciado en Tecnologías de la información empresarial). Uusimaa, Finlandia: Laurea University of Applied Sciences, 2017. 44p.

<sup>6</sup> ARGUE, Mary. The Importance of the Strategic Recruitment and Selection Process on Meeting an Organisations Objectives. Tesis (Master en Administración de Empresas). Dublin, Irlanda: Dublin Business School, 2015. 74p.

información por la internet y posteriormente entregar esta información a los usuarios que coincidan con los privilegios que el sistema pueda tener.<sup>7</sup>

Diaz (2017) manifiestan que la finalidad de un sistema web es que los usuarios puedan realizar algún tipo de proceso manteniendo una interacción sostenible de los usuarios; para el desarrollo de ello de utilizan distintos lenguajes de programación.<sup>8</sup>

Alfaro (2019) nos dice que para la interacción con la base de datos se da mediante el modelo enviando las distintas consultas, así mismo que el controlador es quien envía las variables que trae de la vista siendo esta la que muestra la respuesta en una interfaz gráfica usando HTML, JavaScript, CSS, etc.<sup>9</sup>

PHP, según Arenols (2019) nos dice, que es un lenguaje de programación el cual es usado del lado del servidor, es usado para proyectos web los cuales requieran contenido dinámico.<sup>10</sup>

JavaScript, según la web MDNWebdocs (2019), permite controlar por completo a los objetos usados por ejemplo en un formulario HTML pueda responder a acciones solicitadas por el usuario, teniendo un manejo completo de sus atributos.<sup>11</sup>

PhpMyAdmin, según su sitio web oficial dice, es un gestor de MySQL en las plataformas web, donde se puede realizar las operaciones frecuentes las cuales son gestionadas en un panel para el usuario.<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> ROUSE, Margaret. Web application (Web app). *SearchSoftwareQuality* [en línea]. Agosto 2019. [Fecha de consulta: 13 de Setiembre 2019]. Disponible en:

<https://searchsoftwarequality.techtarget.com/definition/Web-application-Web-app>

<sup>8</sup> DIAZ, Melina. Por qué tu negocio debe tener una aplicación web o de escritorio. *FuegoYamana* [en línea]. Abril 2017. [Fecha de consulta: 13 de Setiembre 2019]. Disponible en:

<https://www.fuegoyamana.com/blog/aplicacion-web-o-de-escritorio-para-tu-negocio/>

<sup>9</sup> ALFARO, Carlos. Desarrollo de aplicaciones profesionales en PHP y MVC. *Designlopers* [en línea]. Marzo 2019. [fecha de consulta: 13 de Setiembre 2019]. Disponible en: <https://designlopers.com/post/Desarrollo-de-aplicaciones-profesionales-en-PHP-y-MVC/>

<sup>10</sup> ARENOLS, Alex. Qué es PHP: Características y usos. *OpenWebinars* [en línea]. Enero 2019. [fecha de consulta: 13 de Setiembre 2019]. Disponible en: <https://openwebinars.net/blog/que-es-php/>

<sup>11</sup> JAVASCRIPT. *MDNWebdocs* [en línea]. Junio 2020. [fecha de consulta: 13 de Setiembre 2019]. Disponible en: <https://developer.mozilla.org/es/docs/Web/JavaScript>

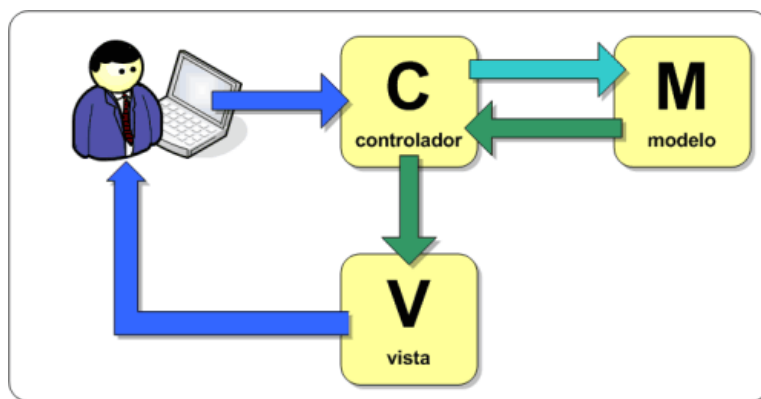
<sup>12</sup> Trayendo MySQL a la web. *PhpMyAdmin* [en línea]. [fecha de consulta: 13 de Setiembre 2019]. Disponible en: <https://www.phpmyadmin.net/>



BBVAOPEN4U (2016), habla sobre AdminLTE mencionado que está basado en Bootstrap, así mismo dice que permite realizar el diseño del panel administrativo ajustándolo a la necesidad del proyecto.<sup>13</sup>

Con respecto al patrón MVC (Modelo – Vista - Controlador), Aguilar expresa que, su uso permite dividir en tres capas fundamentales donde existe una relación entre ellos lo cual en conjunto reflejará una estructura organizada y reutilizando código en el desarrollo del proyecto.<sup>14</sup>

Figura 01: Relación entre componentes del Modelo, Vista y Controlador, y a su vez al usuario o cliente



Fuente:<https://www.campusmvp.es/recursos/post/que-es-el-patron-mvc-en-programacion-y-por-que-es-util.aspx>

Algunos autores definen el proceso de contratación de personal:

Ruiz (2018) lo define en once fases siendo lo primero en definir los puestos a cubrir en la empresa, posteriormente preparar el perfil del puesto a cubrir, luego la publicación de la convocatoria que a través de ello se obtendrán a los candidatos que pasaran por una prueba de selección posteriormente informar a los candidatos sobre el resultado del proceso anterior, teniendo a los postulantes aprobados se debe realizar la toma de decisiones seguidamente de la contratación teniendo un

<sup>13</sup>BBVAOPEN4U. Plantillas para paneles de administración desarrolladas con el 'framework' Bootstrap. **BBVA API\_Market** [en línea]. [fecha de consulta: 13 de Setiembre 2019]. Disponible en: <https://bbvaopen4u.com/es/actualidad/plantillas-para-paneles-de-administracion-desarrolladas-con-el-framework-bootstrap>

<sup>14</sup> AGUILAR, José. ¿Qué es el patrón MVC en programación y por qué es útil? **CampusMvp** [en línea]. Octubre 2019. [fecha de consulta: 13 de Setiembre 2019]. Disponible en: <https://www.campusmvp.es/recursos/post/que-es-el-patron-mvc-en-programacion-y-por-que-es-util.aspx>

acuerdo mutuo entre el postulante y el personal encargado para esta función de las condiciones y remuneración, luego el ahora empleado se le incorpora al puesto siendo presentado al personal que trabajará en la misma área, posteriormente el nuevo empleado debe pasar por un programa de formación para adaptarse a la empresa y por último por parte del personal encargado del seguimiento del personal se realizan encuestas con la finalidad de saber cómo se siente el personal.<sup>15</sup>

Bozzo (2016) en una secuencia de cinco fases de las cuales inicia con la elaboración de un perfil, para luego pasar por una preselección en donde se hace la publicación de la oferta laboral, posteriormente pasar a las entrevistas personales y las distintas pruebas, luego se presentan a los candidatos aprobados al personal a cargo con la finalidad de decidir quien o quienes son los más aptos para ocupar el puesto, por último, se realiza un seguimiento del nuevo personal.<sup>16</sup>

Peña (2019) define en siete fases iniciando por la definición de las características del perfil profesional, luego se realiza la captación de los postulantes para luego realizar una previa evaluación de los CVs y seleccionando a los postulantes que se asemejen al perfil planteado en la fase inicial es en este momento se informa a los postulantes cuál es su condición en el proceso; a los postulantes aceptados se realiza una contratación previo acuerdo en los montos a ganar y los beneficios que tendrá en la empresa, por último el postulante debe ser integrado a la empresa y pasar por un proceso de adaptación e integración.<sup>17</sup>

Sobre las pruebas de lógica en la selección de personal, estas pruebas ayudan a los reclutadores tener resultados valorando como pueden resolver problemas en

---

<sup>15</sup> RUIZ, Verónica. El proceso de selección de personal. *Emprendepyme* [en línea]. Mayo 2018. [fecha de consulta: 13 de setiembre 2019]. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net/el-proceso-de-seleccion-de-personal.html>

<sup>16</sup> BOZZO, Gisela. ¿Conoces las fases de un proceso de selección de personal?. *GBSRecursosHumanos*. [en línea]. Setiembre 2013. [fecha de consulta: 13 de setiembre 2019]. Disponible en: <https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/procesodeselecciondepersonal/>

<sup>17</sup> PEÑA, Rina. Agiliza la contratación de personal con los mejores software. *Appvizer* [en línea]. Agosto 2019. [fecha de consulta: 13 de setiembre 2019]. Disponible en: <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/contratacion-de-personal#-que-es-la-contratacion-de-personal-definicion>

específicos y a su vez valorar la creatividad de cada postulante o candidato (Izuriaga, 2018).<sup>18</sup>

Teniendo en cuenta el concepto de la dimensión en estudio, se puede analizar el indicador con respecto a el porcentaje de rotación de personal donde Chiavenato (2017) nos dice que se obtiene con la suma de admisiones y desvinculaciones entre 2, el resultado dividido por el promedio de los empleados contratados multiplicado por 100 para tener un resultado porcentual, todos estos valores el autor nos dice que deben ser en un mismo periodo (p.118-119).<sup>19</sup> El otro indicador es el cociente de selección, por lo cual Chiavenato (2017) dice que el cociente de selección es hallado dividiendo la cantidad de candidatos admitidos entre los examinados en un mismo periodo multiplicado por 100 para tener un valor porcentual (p.160-161).<sup>20</sup>

La metodología de desarrollo elegida fue RUP con un puntaje total entre los expertos de 54, basada en que esta metodología permite manejar correctamente la gestión de prioridades, así mismo permite el desarrollo del sistema de manera ordenada apoyada de sus cuatro fases y elabora el modelamiento de las actividades del negocio para así posteriormente desarrollar el sistema web. Dicha metodología de desarrollo fue comparada con las metodologías SCRUM, XP y RUP el cual fue evaluado expertos (ANEXO 06).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Diseño de investigación:

---

<sup>18</sup> IZURIAGA, Beatriz. Cómo resolver con éxito preguntas de lógica en una entrevista de trabajo.

*TuriConsejos* [en línea]. Julio 2018. [fecha de consulta: 13 de setiembre 2019]. Disponible en: <https://www.turijobs.com/blog/preguntas-de-logica-en-una-entrevista-de-trabajo/>

<sup>19</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. 10ma ed. México, D. F: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORIALES, 2017. 413p. ISBN 9781456256623.

<sup>20</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. 10ma ed. México, D. F: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORIALES, 2017. 413p. ISBN 9781456256623.

El diseño de la investigación es pre-experimental, ya que la variable independiente pasará por un pre-test dando un nuevo resultado con variaciones en la variable independiente (Hernández y Mendoza, 2018).<sup>21</sup>

### **Tipo de investigación:**

La investigación de tipo aplicada es la elegida para ejecutar en el presente trabajo, debido a que se realizó una implementación es por ello la elección de este tipo de investigación (González, 2018).<sup>22</sup>

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Definición conceptual:**

Senso (2016) da a entender que con el pasar del tiempo la tecnología ha venido acercándose más a los usuarios, es por ello por lo que los sistemas o aplicaciones web son más usadas, estos sistemas permiten a través de la internet realizar transacciones agilizando procesos y acortando el tiempo de respuesta, con tan solo la conexión a internet se puede interactuar con las aplicaciones web.<sup>23</sup>

Peña (2019) define el proceso de contratación, el autor en el artículo propone 7 fases para realizar un correcto uso del proceso, donde propone iniciar con la definición de la posición disponible en la que se destaca las habilidades del puesto, sus funciones, etc.; luego menciona que se debe buscar a candidatos potenciales los cuales pueden ser los empleados que se encuentren laborando como también personas externas interesadas con el puesto de trabajo; teniendo dicha información de los posibles candidatos se realiza una preselección donde se pone en comparación el perfil del postulante con el puesto; luego los postulantes seleccionados pasan por serie de pruebas con la finalidad de definir quienes cuentan con el perfil del puesto; con los resultados

---

<sup>21</sup> Hernández, R y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. ISBN 9781456260965.

<sup>22</sup> González, N. (2018). Cómo identificar un método de investigación. Disponible en: <https://magentaig.com/como-identificar-un-metodo-de-investigacion/>

<sup>23</sup> SENSO, José. Los sistemas de información basados en la web. [en línea]. Setiembre 2016. [fecha de consulta: 13 de setiembre 2019]. Disponible en: <https://blogs.ugr.es/tecweb/los-sistemas-informacion-basados-la-web/>

de la fase anterior se selecciona al personal aceptado y se le notifica que esta apto para ocupar el puesto, tras la notificación se le propone una monto de dinero por los servicios acorde al puesto de trabajo y se realiza la firma del contrato; y como fase final el autor indica que el departamento de RRHH tiene el deber de preparar una inducción al empleado para conocer las políticas de la empresa.<sup>24</sup>

### **Definición operacional**

Con respecto al sistema web, se logró gestionar por completo el proceso de contratación cumpliendo con los requerimientos que la empresa planteó, el cual comprende de la gestión de las sesiones por tipo de usuario, la gestión de los puestos de trabajo, la publicación de la oferta laboral, así como gestión de la evaluación del postulante. Adicionalmente para la comunicación entre el postulante y el reclutador se manejaron a través de notificaciones por medio del número de teléfono y correo electrónico registrados.

La variable dependiente contratación de personal, inicia cuando la empresa publica una oferta laboral donde los postulantes registrados podrán visualizar los detalles de la oferta laboral y realizar las evaluaciones de habilidades, al terminar las evaluaciones se le notifica si pasa o no la siguiente fase, los postulantes que pasen a la fase siguiente tendrán una entrevista con la asistente de gerencia en una entrevista virtual, dada la coyuntura sobre la pandemia del COVID-19, la entrevista será coordinada por medios de comunicación electrónicos (número de teléfono o correo electrónico).

Las tablas de operacionalización de variables y descripción de indicadores se encuentran en el Anexo 10 y 11.

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

---

<sup>24</sup> Peña, R. (2019). Agiliza la contratación de personal con los mejores software. Disponible en: <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/contratacion-de-personal#-que-es-la-contratacion-de-personal-definicion>

Según Jiménez (2016), lo define como: Conjunto total de individuos o elementos, finitos o infinitos, de los cuales se quiere obtener una determinada información. Puede tratarse de personas, empresas de un sector concreto o productos fabricados por un trabajador.<sup>25</sup>

La población total es de 10 días lo cual es el tiempo que dura la convocatoria de puestos de trabajo, el cual será usado para el índice de rotación de personal y el cociente de selección durante ese periodo.

### **Muestra**

La investigación presentó una población estratificada de 10 días, por lo tanto, la muestra tomada fue de la misma cantidad (Rodríguez, 2016)<sup>26</sup>.

### **Muestreo**

Según Portell y Vieves (2019), si la población en la investigación se encuentra definida y limitada es conveniente el uso de un muestreo aleatorio simple, quiere decir que cada elemento que conforma la población tiene las mismas opciones de ser seleccionadas.<sup>27</sup>

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Se usó el fichaje, ya que la definición más ajustada y motivo del porque se usó esta técnica nos la da el autor Parraguez (2017) que nos dice: con la técnica de fichaje podemos hacer una recolección de datos almacenando evidencias relevantes con respecto a la investigación en curso, manteniendo organizado los datos resultantes de las fuentes en relación a la finalidad del proyecto de investigación.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> Jiménez, S. (2016). Investigación y recogida de información de mercados. COMM0110. ISBN 8416351783, 9788416351787.

<sup>26</sup> Revista IUP SANTIAGO MARIÑO [en línea]. Porlamar: Una guía completa de cómo hacer tu trabajo de investigación y sus capítulos, 2016 – [fecha de consulta: 15 de Setiembre de 2019]. Disponible en: <https://issuu.com/aarodriguez5/docs/metodologia>

<sup>27</sup> Portell, M y Vives, J. (2019). Investigación en Psicología y Logopedia: Introducción a los diseños experimentales, cuasi-experimentales y ex post facto. ISBN 8449087856, 9788449087851.

<sup>28</sup> PARRAGUEZ, Simona [et al.]. El estudio y la investigación documental: Estrategias metodológicas y herramientas TIC. Perú, Chiclayo: Gerardo Chunga Chinguel, 2017. 270p. ISBN 6120026037, 9786120026038

### **Instrumento de recolección de datos**

Parraguez (2017) el instrumento de la ficha de registro permite colocar los datos recogidos luego de entrevistas o cuestionarios. Estos datos serán almacenados en las fichas de registro para su posterior calculo dependiendo la fórmula que se aplique con respecto al indicador.<sup>29</sup> Por lo tanto el instrumento elegido fue la ficha de registro ya que cumple con los requisitos a la necesidad de la recolección de datos.

### **Validez**

Según Hernández y Mendoza (2018), nos dicen que permite medir con exactitud el instrumento con respecto a la variable.<sup>30</sup> Las fichas de registro se le coloca un porcentaje promedio de validez con respectos a nueve criterios (Anexo). El resultado (tabla 01) fue la aprobación de las fichas de registro para ambos indicadores.

Tabla 03: Tabla de resumen de validez por evaluación de expertos

<b>Expertos</b>			<b>Ficha de Registro: Cociente de selección</b>	<b>Ficha de Registro: índice de rotación de personal</b>
<b>Grado</b>	<b>Apellidos</b>	<b>Nombres</b>		
Doctor	Petrlík Azabache	Ivan	75%	75%
Magister	Jhonson Romero	Guillermo	75%	74,8%
Magister	Gálvez Tapia	Orleans	80%	80%

Fuente: Elaboración propia

### **3.5. Procedimientos**

La confiabilidad para Ruiz (2000) es medida que atravez de una evaluación de expertos los cuales en términos porcentuales asignan un puntaje a cada indicador

<sup>29</sup> PARRAGUEZ, Simona [et al.]. El estudio y la investigación documental: Estrategias metodológicas y herramientas TIC. Perú, Chiclayo: Gerardo Chunga Chinguel, 2017. 270p. ISBN 6120026037, 9786120026038

<sup>30</sup> Hernández, R y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. ISBN 9781456260965.

siendo ese porcentaje muy importante ya que podremos saber cuál es la probabilidad de fallo o éxito del trabajo de investigación<sup>31</sup>.

Tabla 04: Niveles de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruiz, 2000

**Índice de rotación de personal:** se tiene como resultado del análisis del test y re-test (Anexo) el cual arrojó un 0,728 lo cual nos da a notar un nivel Alto. Por lo tanto, el instrumento elaborado para este indicador es confiable.

Tabla 05: Correlación de Pearson de índice de rotación de personal

		TEST	RETEST
TEST	Correlación de Pearson	1	,728*
	Sig. (bilateral)		,017
	N	10	10
RETEST	Correlación de Pearson	,728*	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	10	10

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

**Cociente de selección:** se tiene como resultado del análisis del test y re-test (Anexo) el cual arrojó un 0,805 lo cual nos da a notar un nivel Alto. Por lo tanto, el instrumento elaborado para este indicador es confiable.

<sup>31</sup> HERNANDEZ, Roberto y Mendoza, Christian. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1a. Ed. México, Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana editores. 714p. ISBN 9781456260965.



Tabla 06: Correlación de Pearson de cociente de selección

		TEST	RETEST
TEST	Correlación de Pearson	1	,805**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	10	10
RETEST	Correlación de Pearson	,805**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	10	10

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

### 3.6. Método de análisis de datos

El análisis usado fue cuantitativo, teniendo como finalidad fundamental cerciorarse que la hipótesis planteada sea afirmativa o negativa.

#### Prueba de normalidad

Según Romero (2016), la prueba de Kolmogorov – Smirnov debe ser usada cuando las características de investigación tengan variables cuantitativas continuas y presente una muestra mayor a cincuenta.<sup>32</sup>

Así mismo Romero (2016), dice que la prueba de Shapiro- Wilks, se debe aplicar esta prueba principalmente cuando la muestra es menor o igual a cincuenta.<sup>33</sup>

Ambas pruebas tienen la finalidad de validar si la data de la muestra tiene un origen con características de una distribución normal.

#### Definición de variables

la = Indicador propuesto medido sin el sistema web para el proceso de contratación de personal

<sup>32</sup> Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Revista Enfermería del Trabajo. P. 105-114

<sup>33</sup> Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Revista Enfermería del Trabajo. P. 105-114

Ip = Indicador propuesto medido con el sistema web para el proceso de contratación de personal

### **Hipótesis estadística**

#### **Hipótesis general**

Hipótesis Ho: El sistema web no mejora el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.

Hipótesis Ha: El sistema web mejora el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.

#### **Hipótesis específica 1**

Hipótesis Ho: El sistema web no disminuye el índice de rotación de personal del proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.

$$Ho: IRPa \leq IRPd$$

Donde:

IRPa: Índice de rotación de personal antes de utilizar el sistema web.

IRPd: Índice de rotación de personal después de utilizar el sistema web.

Hipótesis Ha: El sistema web disminuye el índice de rotación de personal del proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.

$$Ha: IRPd > IRPa$$

Dónde:

IRPa: Índice de rotación de personal antes de utilizar el sistema web.

IRPd: Índice de rotación de personal después de utilizar el sistema web.

#### **Hipótesis específica 2**

Hipótesis Ho: El sistema web no aumenta el cociente de selección del proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.

$$H_0: CS_a \leq CS_d$$

Dónde:

CS<sub>a</sub>: Cociente de selección antes de utilizar el sistema web.

CS<sub>d</sub>: Cociente de selección después de utilizar el sistema web.

Hipótesis H<sub>a</sub>: El sistema web aumenta el cociente de selección del proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.

$$H_a: CS_d > CS_a$$

Dónde:

CS<sub>a</sub>: Cociente de selección antes de utilizar el sistema web.

CS<sub>d</sub>: Cociente de selección después de utilizar el sistema web.

### **Nivel de significancia**

Para obtener el nivel de significancia se utilizó la siguiente fórmula:

$$1 - \alpha$$

Dónde:

$\alpha = 0,05$  (5% de error)

y reemplazando:

$1 - 0,05 = 0,95$  (Lo cual en términos porcentuales sería 95%)

### **Estadístico de pruebas**

Para la distribución de la muestra se usará la prueba de campana de Gauss, “[...]La primera condición es evidente, al ser  $\sigma \geq 0$  (por definición de desviación típica) y

por ser la exponencial siempre positiva. La comprobación de la segunda condición consiste simplemente en el cálculo de esa integral impropia” (Morales, 2009).<sup>34</sup>

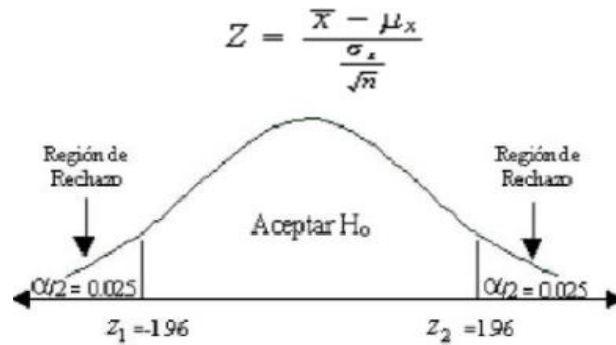


Figura 02: Campana de Gauss

### Cálculo de la media

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

### Cálculo de la desviación estándar

$$s^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n}$$

### 3.7. Aspectos éticos

El compromiso con la investigación es presentar datos verídicos extraídos de la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C, la información de las personas involucradas en el estudio todo ello siguiendo con el reglamento de la universidad César Vallejo.

<sup>34</sup> MORALES, Miguel. (2009). Calcular el área bajo la campana de gauss. **Gaussianos** [en línea]. [fecha de consulta: 13 setiembre 2019]. Disponible en: <https://www.gaussianos.com/calcular-el-area-bajo-la-campana-de-gauss/>

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

#### INDICADOR 1: Índice de Rotación de personal

Tabla 07: Análisis descriptivo de Índice de rotación de personal

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
PRE-TEST	10	,11	,24	,1590	,04149
POST-TEST	10	,03	,11	,0660	,02797
N válido (por lista)	10				

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 07, en el pre-test se observa que el mínimo es 11% y en el post-test 3%. Así mismo se aprecia que la media antes de la aplicación de la plataforma en entorno web es de 15,9% y en el post-test es de 6,6% como se puede ver en la figura 03; con respecto a la desviación estándar antes de la implementación es de 4,2% y luego de la implementación la desviación estándar es de 2,8%.

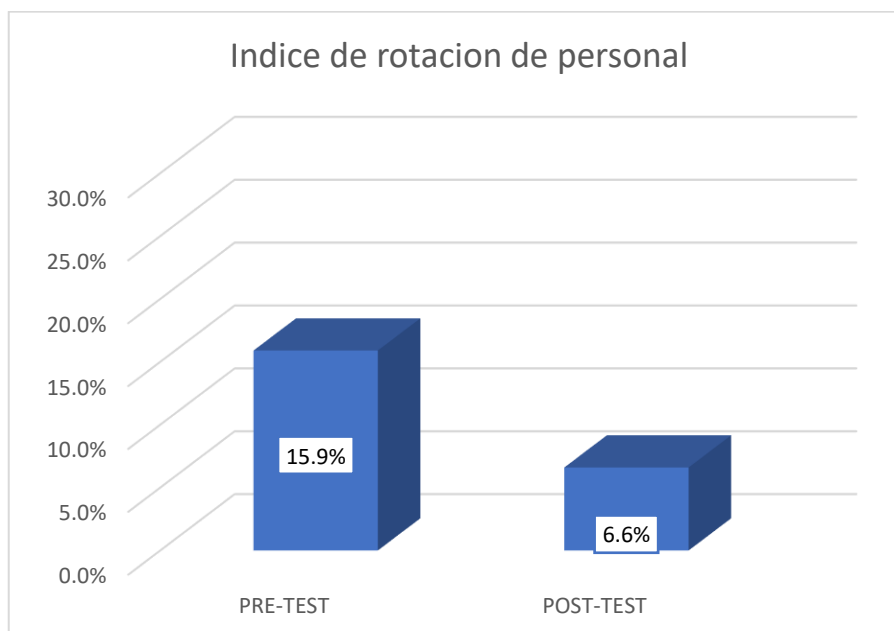


Figura 03: Media de Índice de rotación de personal

## INDICADOR 2: Cociente de selección

Tabla 08: Análisis descriptivo de cociente de selección

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
PRE-TEST	10	,40	,83	,5933	,16086
POST-TEST	10	,63	1,00	,7769	,11475
N válido (por lista)	10				

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 08, el cociente de selección presenta un mínimo de 40% en el pre-test y un mínimo de 63% en el post-test. Así mismo se aprecia que la media antes de la aplicación de la plataforma en entorno web es de 59,33% y luego de la implementación es de un 77,69% como se puede ver en la figura 04; con respecto a la desviación estándar antes de la implementación es de 16,1% y luego de la implementación la desviación estándar es de 11,5%.

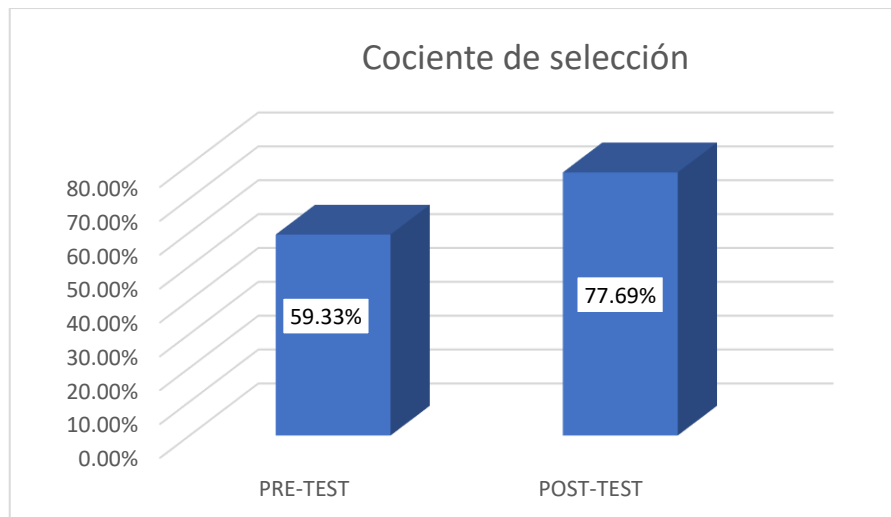


Figura 04: Media de cociente de selección

## 4.2. Análisis inferencial

### INDICADOR 1: Índice de Rotación de personal

Tabla 09: Análisis inferencial de índice de rotación de personal

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
PRE-TEST	,936	10	,506
POST-TEST	,936	10	,511

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 09, el procesamiento de la data nos arrojó un resultado del Sig. en el pre-test de 0,506 siendo este valor mayor a 0,05 a lo cual podemos afirmar que el índice de rotación de personal tiene una distribución normal. Al aplicarlo en el post-test el resultado del Sig. es de 0,511 el cual confirma que el índice de rotación de personal se distribuyó normalmente al aplicar el sistema web, ya que el valor final es mayor a 0,05. En las figuras 04 y 05 se observa gráficamente la distribución normal de la muestra procesada.

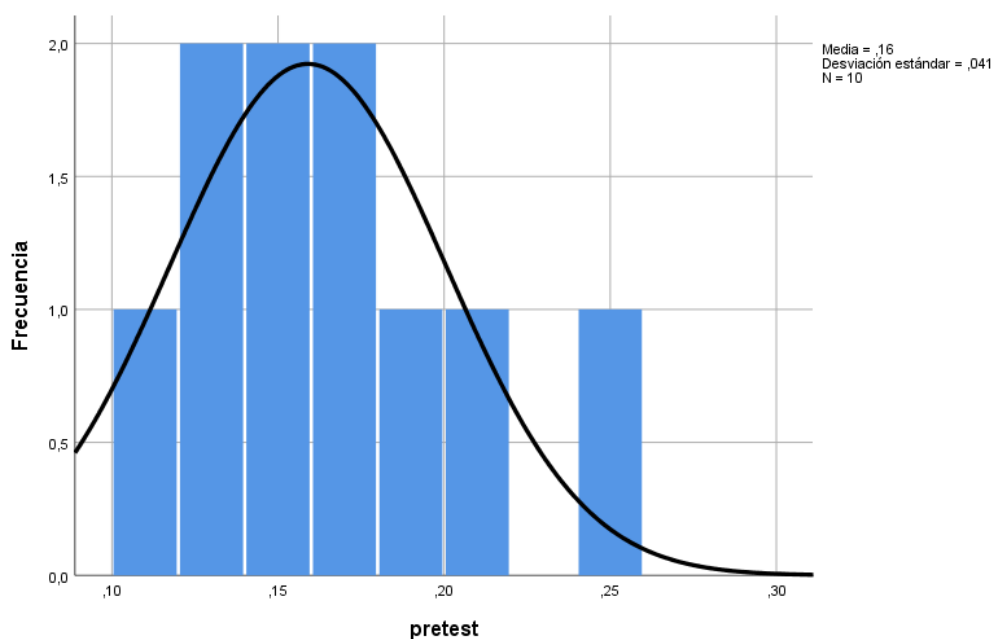


Figura 05: Distribución normal índice de rotación de personal (Pre-Test)

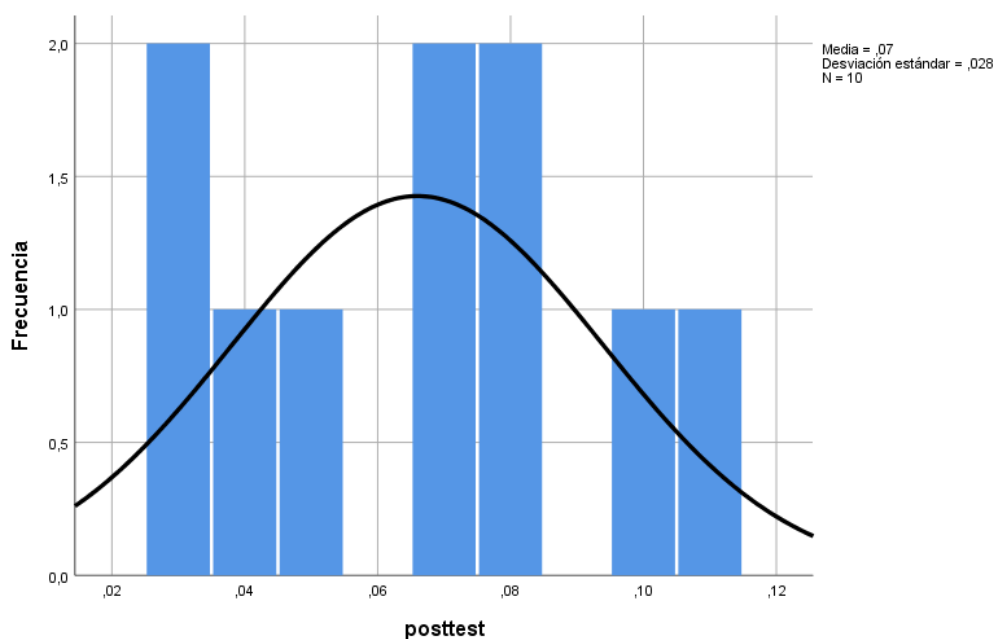


Figura 06: Distribución normal índice de rotación de personal (Post-Test)

## INDICADOR 2: Cociente de selección

Tabla 10: Análisis inferencial de cociente de selección

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
PRE-TEST	,863	10	,083
POST-TEST	,957	10	,749

Fuente: Elaboración propia

Tomando en cuenta lo anteriormente mencionado; la data recogida fue procesada para determinar si el cociente de selección presentaba una distribución normal.

En la tabla 10, el procesamiento de la data nos arrojó un resultado del Sig. en el pre-test de 0,083 siendo este valor mayor a 0,05 a lo cual podemos afirmar que el cociente de selección se distribuyó normalmente. Al aplicarlo en el post-test el resultado del Sig. es de 0,749 el cual confirma que el cociente de selección se distribuyó normalmente luego de la aplicación del sistema web, ya



que el valor final es mayor a 0,05. En las figuras 06 y 07 se observa gráficamente la confirmación de la distribución normal de la muestra procesada.

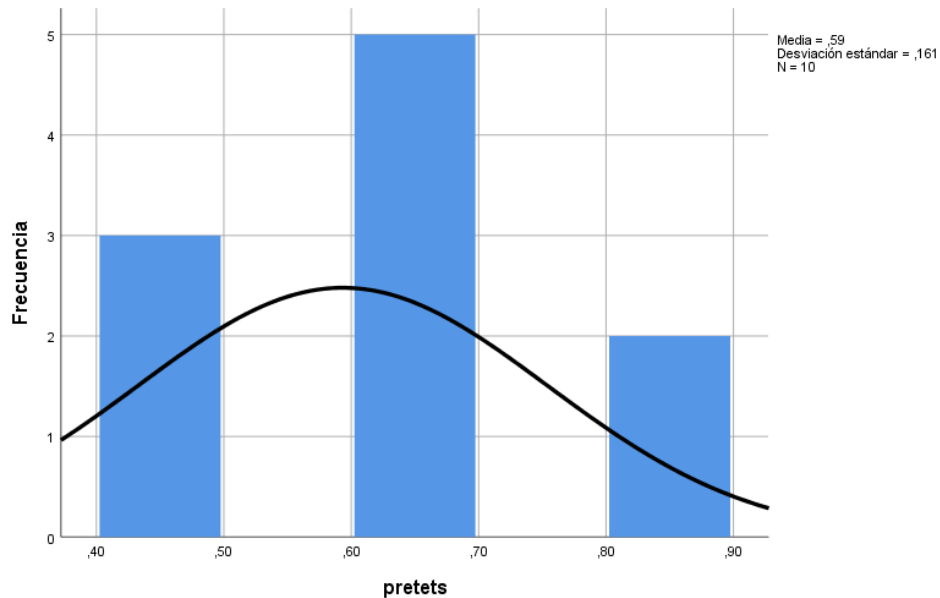


Figura 07: Distribución normal cociente de selección (Pre-Test)

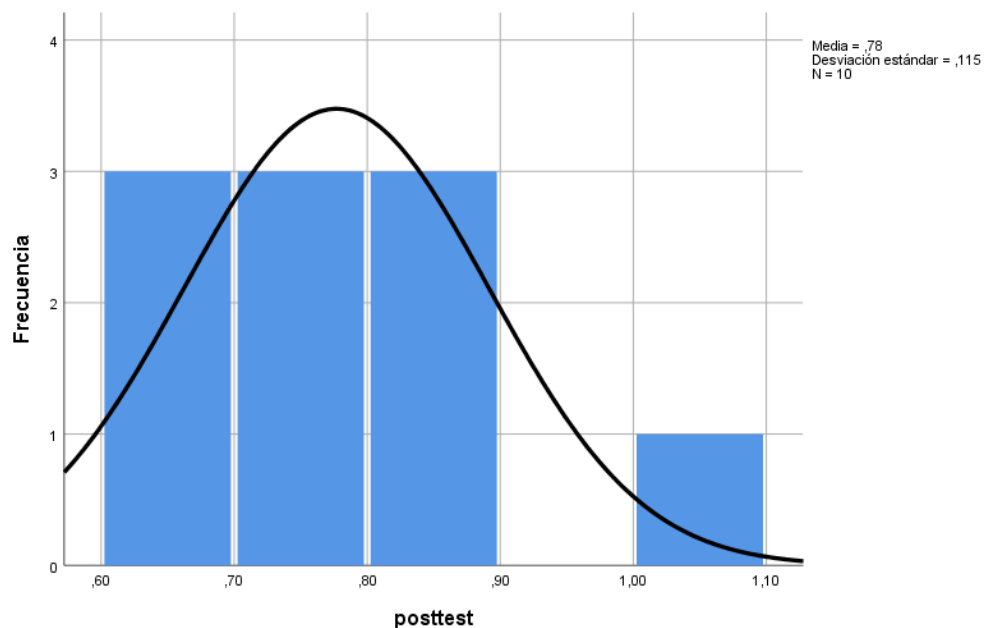


Figura 08: Distribución normal cociente de selección (Post-Test)

### 4.3. Pruebas de Hipótesis

#### Hipótesis de investigación 1:

H1: El sistema web disminuye el índice de rotación de personal en el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.

Indicador: índice de rotación de personal

## Hipótesis estadísticas

IRPa: Índice de rotación de personal antes de utilizar el sistema web.

IRPd: Índice de rotación de personal después de utilizar el sistema web.

H0: El sistema web no disminuye el índice de rotación de personal en el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C.

$$H0: IRPa \leq IRPd$$

HA: El sistema web disminuye el índice de rotación de personal en el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C.

$$HA: IRPa > IRPd$$

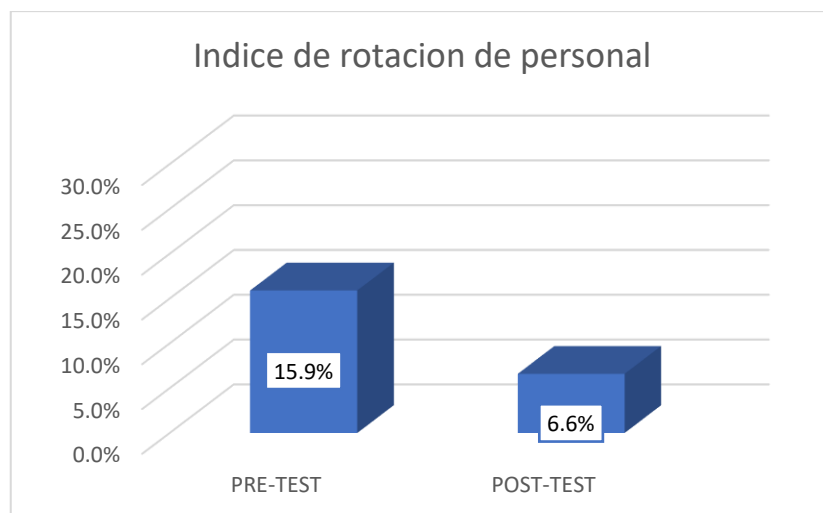


Figura 09: Comparativa general de Índice de rotación de personal

En la figura 09, se observa una disminución del índice de rotación de personal, esta conclusión se obtuvo comparando las medias entre el pre-test la cual tiene un 15,9% y el post-test con un 6,6%.

Al obtener los datos del pre y post test y como resultado arroja que se tiene una distribución normal debemos aplicar la prueba de T Student para hallar el

contraste de hipótesis. Como se muestra en la tabla 11 el valor de T Student es de 7,017 el cual es mayor a 1,833.

Tabla 11: Prueba de T Student para el índice de rotación de personal

	Media	t	gl	Sig. (bilateral)
PRE-TEST	,1590	7,017	9	,000
POST-TEST	,0660			

Fuente: Elaboración propia

El valor de T obtenido se ubica en la zona de rechazo, por ende, el sistema web disminuye el índice de rotación de personal en el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C. (ver figura 10)

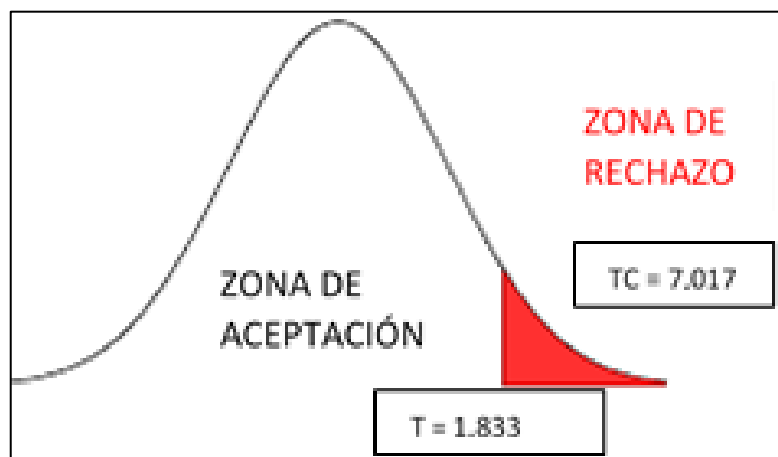


Figura 10: Prueba de T Student (índice de rotación de personal)

### Hipótesis de investigación 2:

H2: El sistema web incrementa el cociente de selección en el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.

Indicador: índice de rotación de personal

### Hipótesis estadísticas

CSa: Cociente de selección antes de utilizar el sistema web.

CSd: Cociente de selección después de utilizar el sistema web.

H0: El sistema web no incrementa el cociente de selección en el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C.

$$H0: CSa \geq CSd$$

HA: El sistema web incrementa el cociente de selección en el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C.

$$HA: CSa < CSd$$

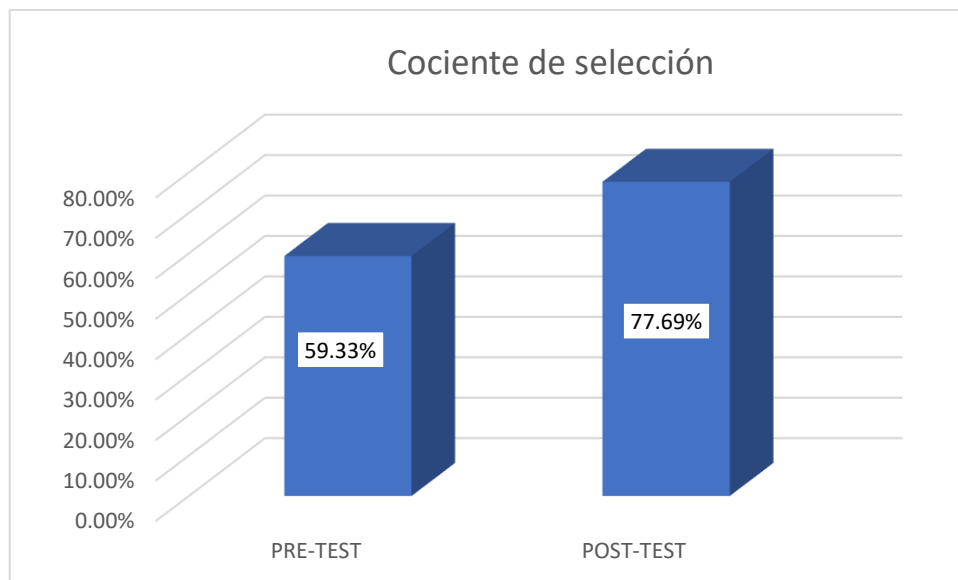


Figura 11: Comparativa general de cociente de selección

Se observa en la figura 11, un aumento del cociente de selección, esta conclusión se obtuvo comparando las medias entre el pre-test la cual tiene un 59,33% y el post-test con un 77,69%.

El pre y post test arroja como resultado una distribución normal, por lo tanto, debemos aplicar la prueba de T Student para hallar el contraste de hipótesis. Como se muestra en la tabla 12 el valor de T Student es de -3,125 el cual es mayor a -1,833.

Tabla 12: Prueba de T Student para el cociente de selección en el proceso de contratación de personal antes y después de implementar el sistema web

	Media	t	gl	Sig. (bilateral)
PRE-TEST	,5933	-3,125	9	,012
POST-TEST	,7769			

Fuente: Elaboración propia

El valor de T obtenido se ubica en la zona de rechazo, por ende, el sistema web incrementa el cociente de selección en el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnósticos S.A.C. (ver figura 11)

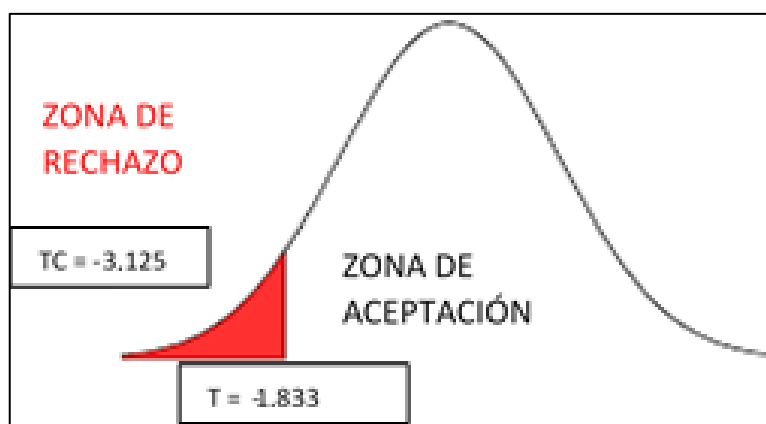


Figura 12: Prueba de T Student (índice de rotación de personal)

## V. DISCUSIÓN

En los resultados obtenidos, arrojó un decrecimiento de 15,9% a 6,6% con respecto al índice de rotación de personal luego de la aplicación de la solución web planteada.

Christian Mendoza, realizó una investigación titulada “Sistema web para el proceso de contratación y selección de personal de las instituciones educativas de la UGEL N° 04”, concluye que el índice de rotación de personal inicial era de 25,5% y luego de la aplicación del sistema web era de 11,08%

En el caso del cociente de selección, al aplicarse el sistema web en el proceso de contratación de personal, los resultados de la evaluación nos dicen que incrementa de 59,33% a 77,69%.

El autor ya mencionado, también deduce que el nivel de eficacia (cociente de selección) en una evaluación inicial es de 57,83% y posterior a la implementación incrementó a un 93.58%.

La investigación a través de los resultados, comprueban que, al aplicar un sistema web le da facilidad y agiliza el acceso a la información; de esta manera confirma que el sistema web para el proceso de contratación de personal disminuye el índice de rotación de personal en un 9,3% e incrementa el cociente de selección en 18,36%.

De los hallazgos del estudio se dedujo que, el sistema web mejoró el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.

## **VI. CONCLUSIONES**

**PRIMERO:** Al terminar el estudio se evidencia, el sistema web disminuyó el índice de rotación de personal en un 9,3%. Estando inicialmente en 15,9% y posteriormente a 6,6%. Se puede afirmar que el sistema web disminuyó el índice de rotación de personal en el proceso de contratación de personal.

**SEGUNDO:** Se infiere que el sistema web incrementó el cociente de selección en un 9,3%. Estando inicialmente en 59,33% y posteriormente en 77,69%. Se puede afirmar que el sistema web incrementa el cociente de selección en el proceso de contratación de personal.

**TERCERO:** Al culminar el estudio se infiere, sistema web mejoró el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C., alcanzando los objetivos de la investigación.

## **V. RECOMENDACIONES**

### **Las recomendaciones para la empresa:**

Mantener actualizado los perfiles profesionales, con el objetivo de evitar inconvenientes en el proceso de contratación.

Realizar un manual de buenas prácticas en el proceso de contratación.

Realizar capacitaciones a los usuarios que usen el sistema web.

Realizar un curso de inducción para los nuevos trabajadores, el cual será un soporte al proceso.

### **Para los investigadores:**

Partir de esta investigación, ya que puede ser explotada en un enfoque con mayor magnitud, con respecto al análisis de las evaluaciones y perfiles profesionales.

Se recomienda aplicar un patrón de arquitectura de software con la finalidad de reutilizar código.



## **ANEXOS**

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicador	Metodología
<b>Principal</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Independiente</b>			
Pa:¿Cómo influye un sistema web en el proceso de contratación de personal : ¿en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.?	Oa:Determinar la influencia de un sistema web para la contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.	Ha: El sistema web mejora el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.	Sistema web			<ul style="list-style-type: none"> <li>•Método de estudio: Hipotético-deductivo</li> <li>•Tipo de estudio: Aplicada</li> </ul>
<b>Secundario</b>	<b>Específico</b>	<b>Específico</b>	<b>Dependiente</b>			
P1:¿Cómo influye un sistema web en el porcentaje de rotación de personal del proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.?	O1:Determinar la influencia de un sistema web en el porcentaje de rotación de personal para el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.	H1: El sistema web disminuye el índice de rotación de personal para el proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.	Proceso de contratación de personal	Selección de personal	Índice de rotación de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de estudio: Pre-experimental</li> <li>• Población: 145 plazas y postulantes</li> <li>• Muestra: 106 plazas y postulantes</li> <li>• Técnica e instrumento: Ficha: Ficha de registro</li> </ul>
P2:¿Cómo influye un sistema web en el nivel de eficacia del proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.?	O2:Determinar la influencia de un sistema web en el nivel de eficacia del proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.	H2: El sistema web incrementa el nivel de eficacia del proceso de contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.			Cociente de selección	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 02: Ficha técnica, Instrumento de recolección de datos

<b>Autor</b>	Palma Egoavil Juan Manuel	
<b>Nombre del instrumento</b>	Ficha de Registro	
<b>Lugar</b>	Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.	
<b>Fecha de aplicación</b>		
<b>Objetivo</b>	Determinar la influencia de un sistema web para la contratación de personal en la empresa Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.	
<b>Tiempo de duración</b>		
<b>Elección de técnica e instrumento</b>		
<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Variable Dependiente Proceso de contratación de personal	Fichaje	Ficha de Registro
Variable Independiente Sistema Web	-----	-----
<b>Fuente: Elaboración Propia</b>		



Lorena Quiros Bazán  
Quirós Sonar Diagnóstico S.C.R.L.  
RUC: 20101054868

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 03: Instrumentos de investigación

### PRE.TEST: COCIENTE DE SELECCIÓN

Ficha de Registro				
Investigador	Palma Egoavil Juan Manuel	Tipo de prueba	Pre-Test	
Empresa investigada	Quirós Sonar Diagnóstico S.A.C.			
Motivo de investigación	Cociente de selección			
Fecha de inicio	07/10/2019	Fecha final	05/11/2019	
Variable	Indicador	Medida	Fórmula	
Proceso de contratación de personal	Cociente de selección	Porcentual	$C.S = \frac{\text{Número de candidatos admitidos}}{\text{Número de candidatos examinados}} \times 100$	
Ítem	Fecha	Número de candidatos admitidos	Número de candidatos examinados	Cociente de selección (C.S)
1	07/10/2019	2	5	40,00
2	08/10/2019	3	5	60,00
3	09/10/2019	5	6	83,33
4	10/10/2019	3	5	60,00
5	11/10/2019	2	5	40,00
6	14/10/2019	2	5	40,00
7	15/10/2019	5	6	83,33
8	16/10/2019	3	5	60,00
9	17/10/2019	3	5	60,00
10	18/10/2019	4	6	66,67

  
 Lorena Quirós Bazán  
 Quirós Sonar Diagnóstico S.C.R.L.  
 RUC: 20101064868

Fuente: Elaboración propia

## PRE – TEST: ÍNDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL

Ficha de Registro							
Investigador		Palma Egoavil Juan Manuel		Tipo de prueba		Pre-Test	
Empresa investigada		Quiros Sonar Diagnóstico S.A.C.					
Motivo de investigación		Índice de rotación de personal					
Fecha de inicio		07/10/2019		Fecha final		05/11/2019	
Variable		Indicador		Medida		Fórmula	
Proceso de contratación de personal		Índice de rotación de personal		Porcentual		$IRP = \frac{A + D}{2} \times 100$ $PE$	
Ítem	Fecha	A	D	Personal al inicio del periodo	Personal al final del periodo	PE	Índice de rotación de personal
1	07/10/2019	2	2	12	12	12	17
2	08/10/2019	3	2	12	13	12,5	20
3	09/10/2019	5	2	13	16	14,5	24
4	10/10/2019	3	1	16	18	17	12
5	11/10/2019	2	2	18	18	18	11
6	14/10/2019	2	3	18	17	17,5	14
7	15/10/2019	5	2	17	20	18,5	19
8	16/10/2019	3	2	20	21	20,5	12
9	17/10/2019	3	3	21	21	21	14
10	18/10/2019	4	3	21	22	21,5	16

  
 Lorena Quiros Bazán  
 Quiros Sonar Diagnostico S.C.R.L.  
 RUC: 20101064868

Fuente: Elaboración propia

## POST.TEST: COCIENTE DE SELECCIÓN

Fecha	▲ Candidatos Examinados	Candidatos Admitidos	Cociente de Selección
2020-06-10	6	5	83.33
2020-06-11	6	4	66.67
2020-06-12	7	5	71.43
2020-06-13	9	8	88.89
2020-06-14	6	4	66.67
2020-06-15	9	7	77.78
2020-06-16	11	9	81.82
2020-06-17	9	7	77.78
2020-06-18	8	5	62.50
2020-06-19	5	5	100.00

Registros del (1 al 10) total de 10 registros (filtrado de un total de 12 registros) 0 fila seleccionada

Anterior 1 Siguiente

Fuente: Elaboración propia

POST – TEST: ÍNDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL

Fecha	Admitidos	Retirados	P. Inicio Periodo	P. Fin Periodo	PE	IRP
2020-06-10	5	0	21	26	23.50	0.11
2020-06-11	4	0	26	30	28.00	0.07
2020-06-12	5	0	30	35	32.50	0.08
2020-06-13	8	0	35	43	39.00	0.10
2020-06-14	4	0	43	47	45.00	0.04
2020-06-15	7	0	47	54	50.50	0.07
2020-06-16	9	0	54	63	58.50	0.08
2020-06-17	7	0	63	70	66.50	0.05
2020-06-18	5	0	70	75	72.50	0.03
2020-06-19	5	0	75	80	77.50	0.03

Registros del (1 al 10) total de 10 registros (filtrado de un total de 12 registros) 0 fila seleccionada

Anterior 1 Siguiente

Fuente: Elaboración propia

# **DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA DE SOFTWARE**



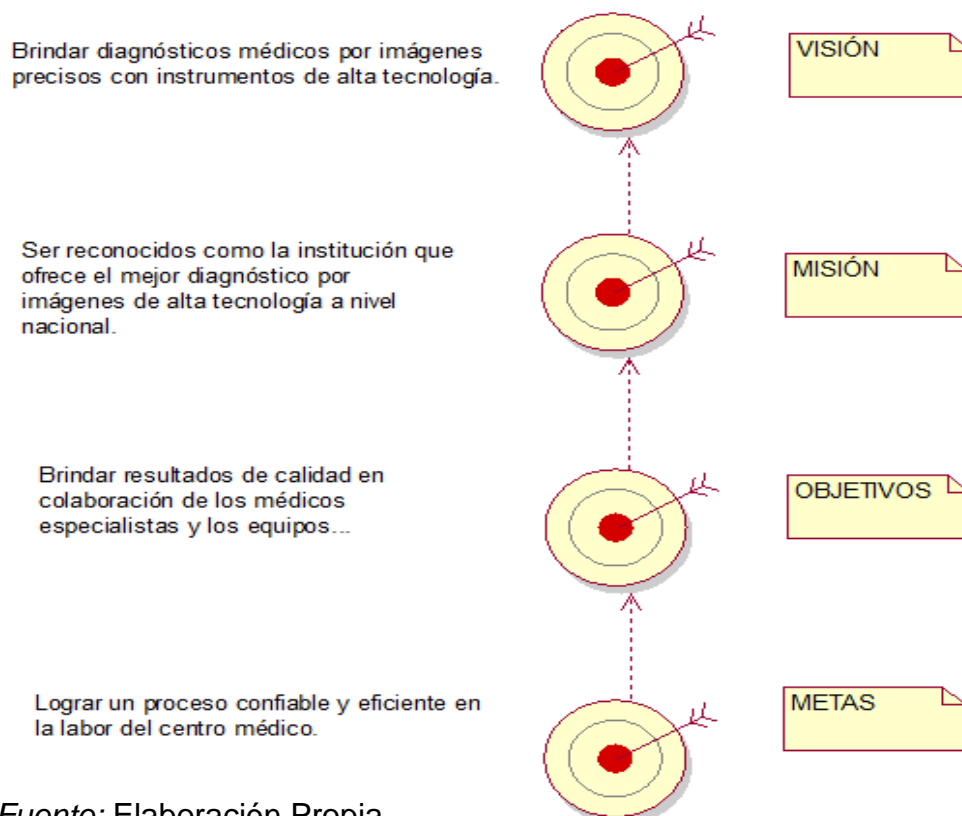
## Modelamiento del proceso de Negocio

Tabla: Visión del Negocio

VISIÓN, MISIÓN, OBJETIVOS Y METAS DEL NEGOCIO	
<b>VISIÓN</b>	Brindar diagnósticos médicos por imágenes precisos con instrumentos de alta tecnología.
<b>MISIÓN</b>	Ser reconocidos como la institución que ofrece el mejor diagnóstico por imágenes de alta tecnología a nivel nacional.
<b>OBJETIVOS</b>	Brindar resultados de calidad en colaboración de los médicos especialistas y los equipos de radiología.
<b>METAS</b>	Lograr un proceso confiable y eficiente en la labor del centro médico.

Fuente: Elaboración Propia

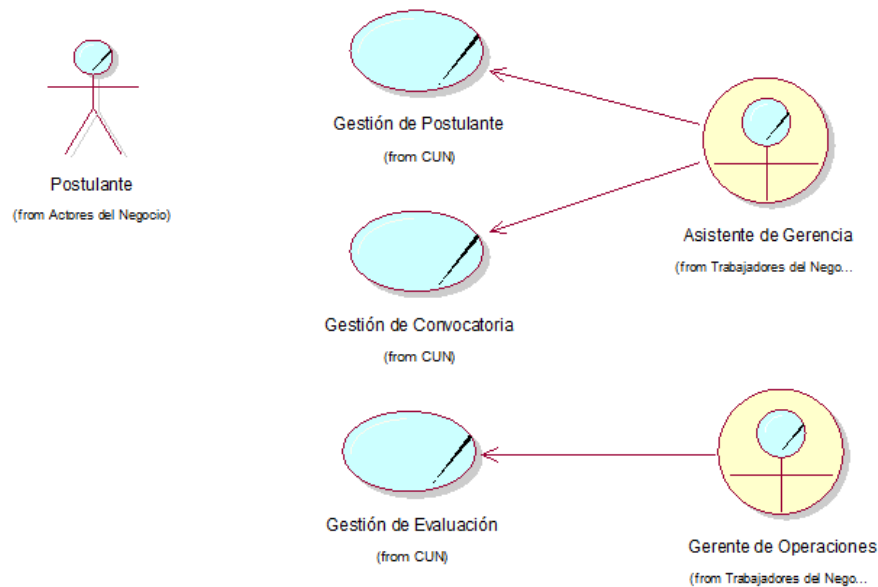
Figura: Diagrama de objetivos del negocio



Fuente: Elaboración Propia

## Diagrama de caso de uso del negocio

Figura: Diagrama de caso de uso del negocio

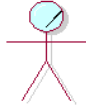
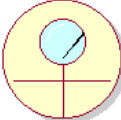
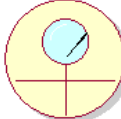


Fuente: Elaboración propia

## Especificaciones del caso de uso del negocio

### Actores y trabajadores del negocio


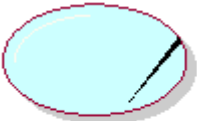

Tabla: Descripción de Actores y trabajadores del negocio

ACTOR DEL NEGOCIO	DESCRIPCIÓN
 Postulante	Persona que se puede acceder a las convocatorias echas por la empresa.
TRABAJADOR DEL NEGOCIO	DESCRIPCIÓN
 Gerente de Operaciones	Persona encargada de gestionar la evaluación del postulante y es quien toma las decisiones finales en el proceso de selección de personal.
 Asistente de Gerencia	Persona encargada de gestionar la convocatoria desde su solicitud hasta su publicación.

Fuente: Elaboración propia

## Casos de uso del negocio

Tabla: Descripción de caso de uso del negocio

CASO DE USO DEL NEGOCIO	DESCRIPCIÓN
 <p>Gestión de Evaluación</p>	Este proceso conste en realizar la evaluación a un postulante.
 <p>Gestión de Convocatoria</p>	Este proceso conste en realizar un pedido de personal a la gerencia y también hacer la publicación si ha sido aprobada.
 <p>Gestión de Postulante</p>	Este proceso conste en contactar a los postulantes, para realizar la entrevista personal.

Fuente: Elaboración propia

## Especificación de caso de uso del negocio

Tabla: Descripción de caso de uso del negocio Gestión de Convocatoria

Nombre de caso de uso del negocio:	Gestión de Convocatoria
Actores:	-----
Trabajadores	Asistente de Gerencia Gerente de Operaciones
Breve descripción:	Este proceso consiste en realizar un pedido de personal a la gerencia y también hacer la publicación si ha sido aprobada.
Flujo básico:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El asistente de gerencia solicita personal.</li> <li>2. El gerente recibe la solicitud y la evalúa.</li> <li>3. Si es desaprobada el Gerente reenvía la solicitud con asunto de rechazo al asistente de Gerencia. O si es aprobada recibe la solicitud con asunto aprobada.</li> <li>4. Al estar aprobada la solicitud el asistente de Gerencia crea una convocatoria.</li> <li>5. Y por último el asistente de Gerencia realiza la publicación de la convocatoria.</li> </ol>
Flujo alternativo:	-----
Reglas del negocio:	-----

Fuente: Elaboración propia

*Tabla:* Descripción de caso de uso del negocio Gestión de Postulante

Nombre de caso de uso del negocio:	Gestión de Postulante
Actores:	Postulante
Trabajadores	Asistente de Gerencia
Breve descripción:	Este proceso consiste en contactar a los postulantes, para realizar la entrevista personal.
Flujo básico:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El postulante envía su CV.</li> <li>2. El asistente de Gerencia recibe CV.</li> <li>3. El asistente de Gerencia evalúa el CV.</li> <li>4. Si la decisión es “no” se acaba la actividad, si la decisión es “si” el asistente de gerencia contacta al postulante y a la vez agenda la cita de la entrevista.</li> <li>5. El postulante recibe la notificación de la decisión.</li> </ol>
Flujo alternativo:	-----
Reglas del negocio:	-----

*Fuente:* Elaboración propia

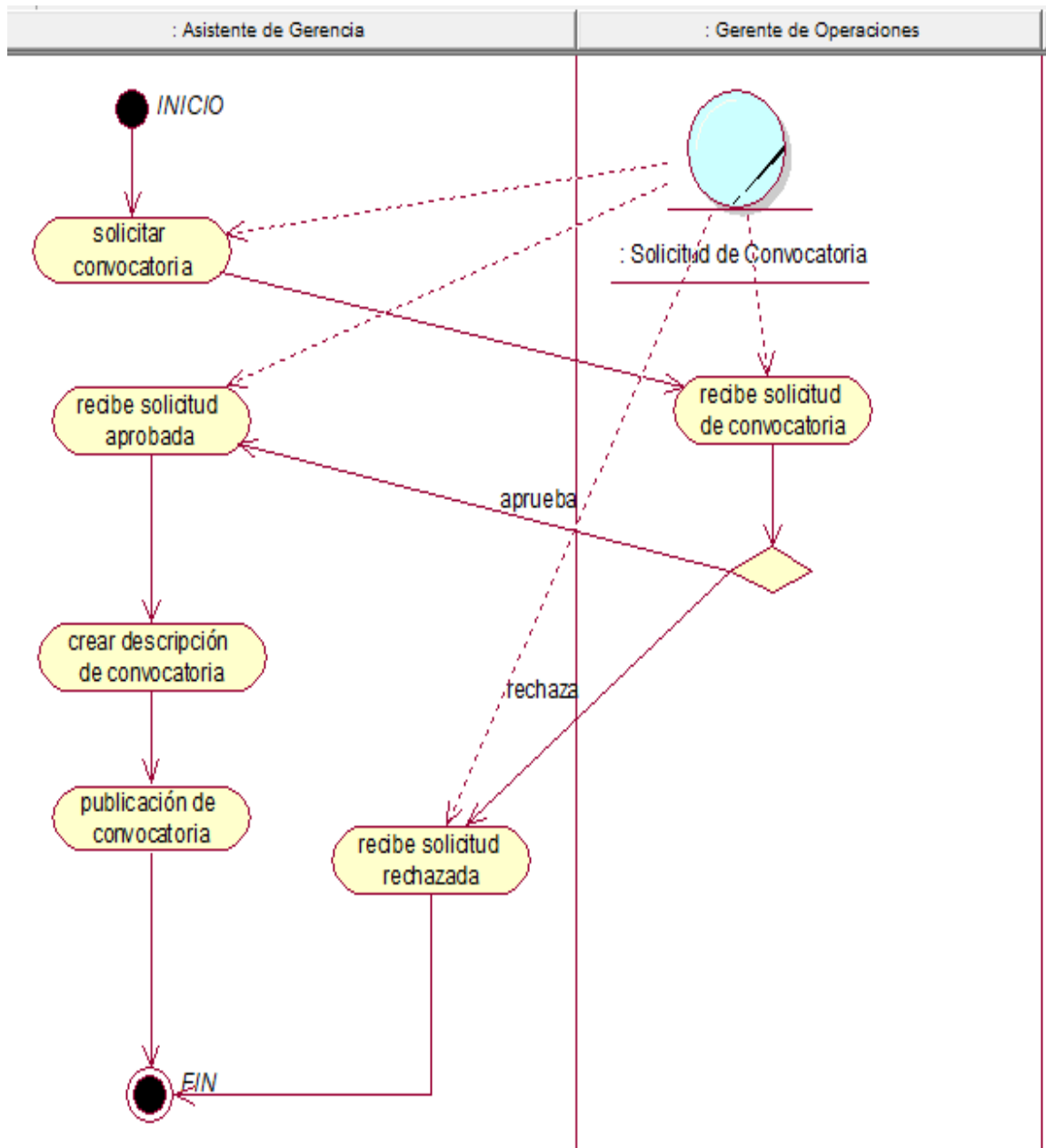
*Tabla:* Descripción de caso de uso del negocio Gestión de Evaluación

Nombre de caso de uso del negocio:	Gestión de Evaluación
Actores:	Postulante
Trabajadores	Gerente de operaciones
Breve descripción:	Este proceso consiste en realizar la evaluación a un postulante.
Flujo básico:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El Gerente de operaciones realiza algunas preguntas al postulante.</li> <li>2. El postulante responde el cuestionario de preguntas.</li> <li>3. El Gerente de operaciones evalúa el balotario de preguntas.</li> <li>4. Si la decisión es “rechazado” el postulante recibe la notificación de su rechazo, si la decisión es “aprobado” se le solicita la firma al postulante.</li> <li>5. El postulante evalúa el contrato.</li> <li>6. Si el postulante “rechaza” se acaba la actividad, si la decisión se “aprueba” se firma el contrato.</li> <li>7. El Gerente de Operaciones recibe el contrato firmado y acaba la actividad.</li> </ol>
Flujo alternativo:	-----
Reglas del negocio:	-----

*Fuente:* Elaboración propia

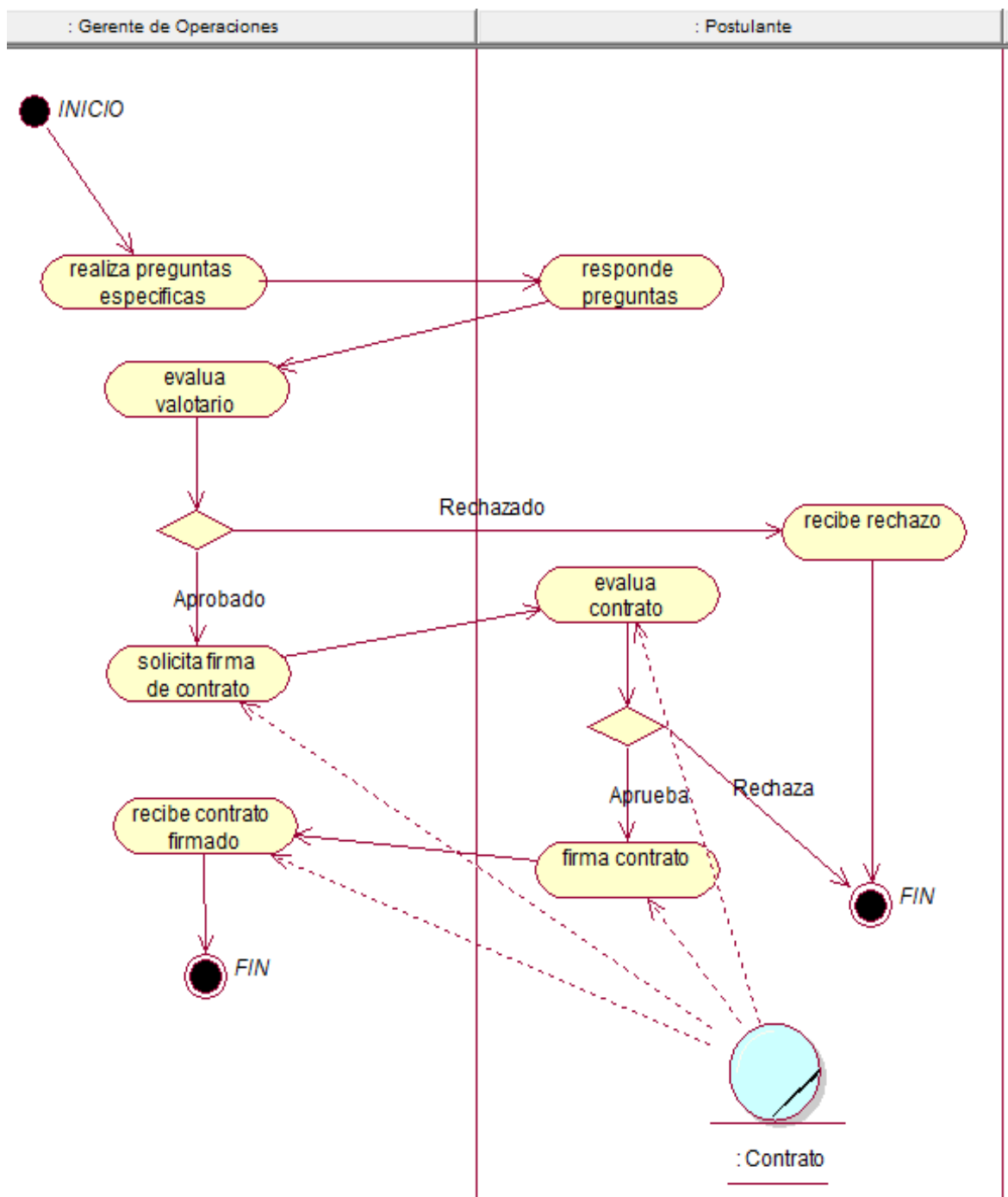
## Diagrama de actividades del negocio

Figura: Diagrama de actividades de Gestión de Convocatoria



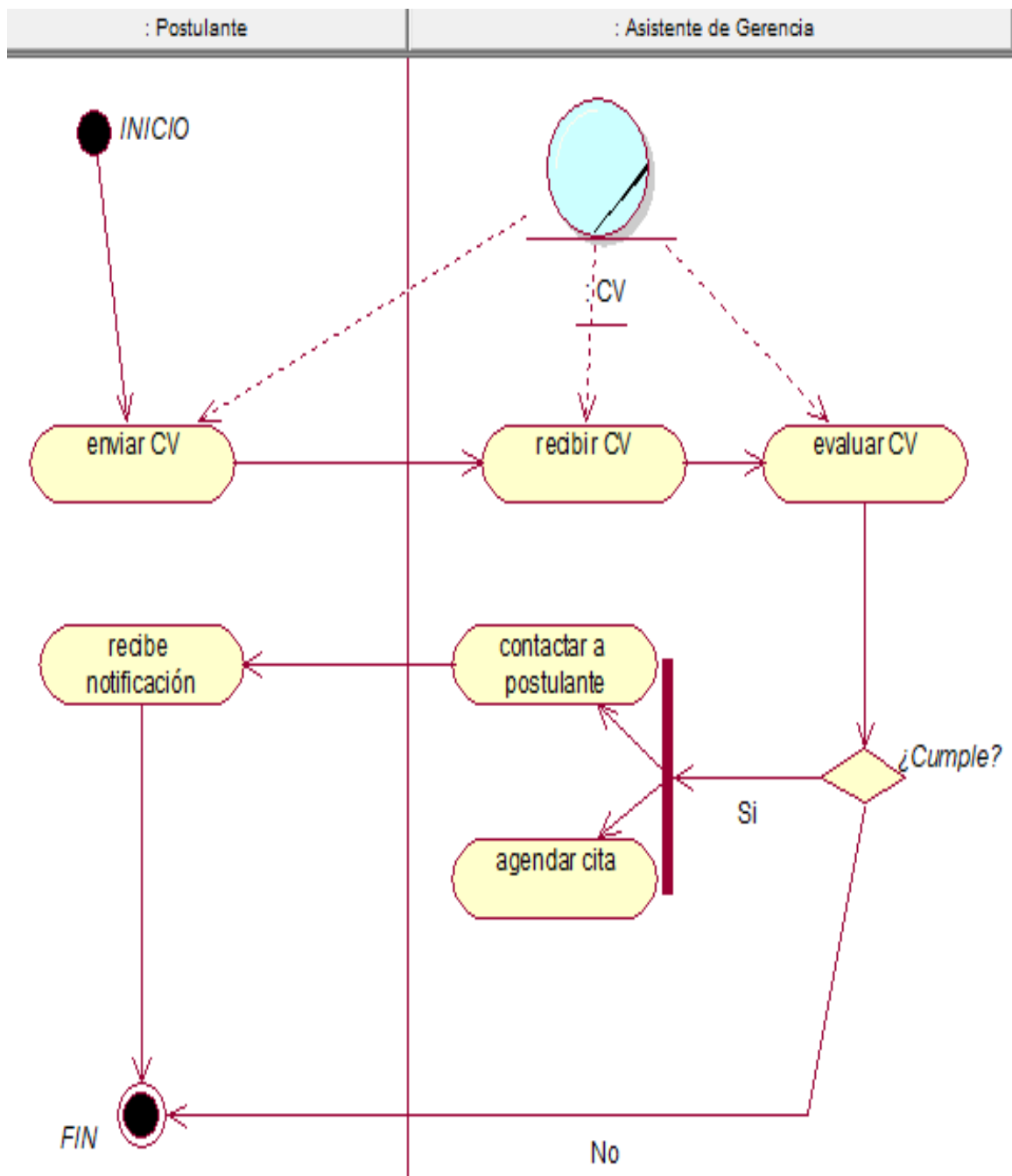
Fuente: Elaboración propia

Figura: Diagrama de actividades de Gestión de Evaluación



Fuente: Elaboración propia

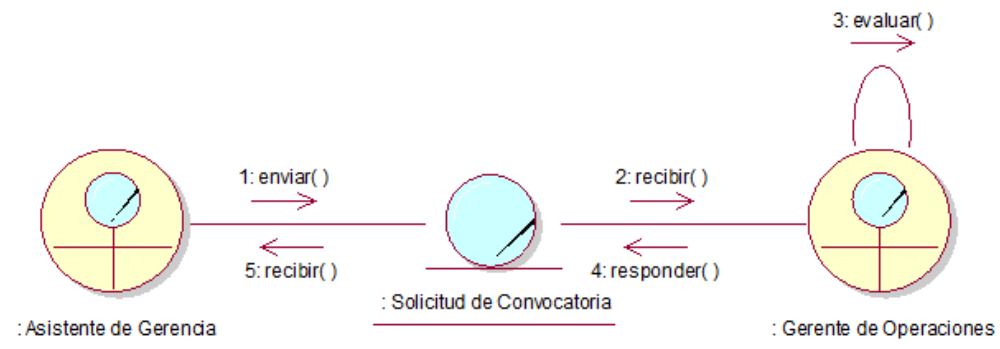
Figura: Diagrama de actividades de Gestión de Evaluación



Fuente: Elaboración propia

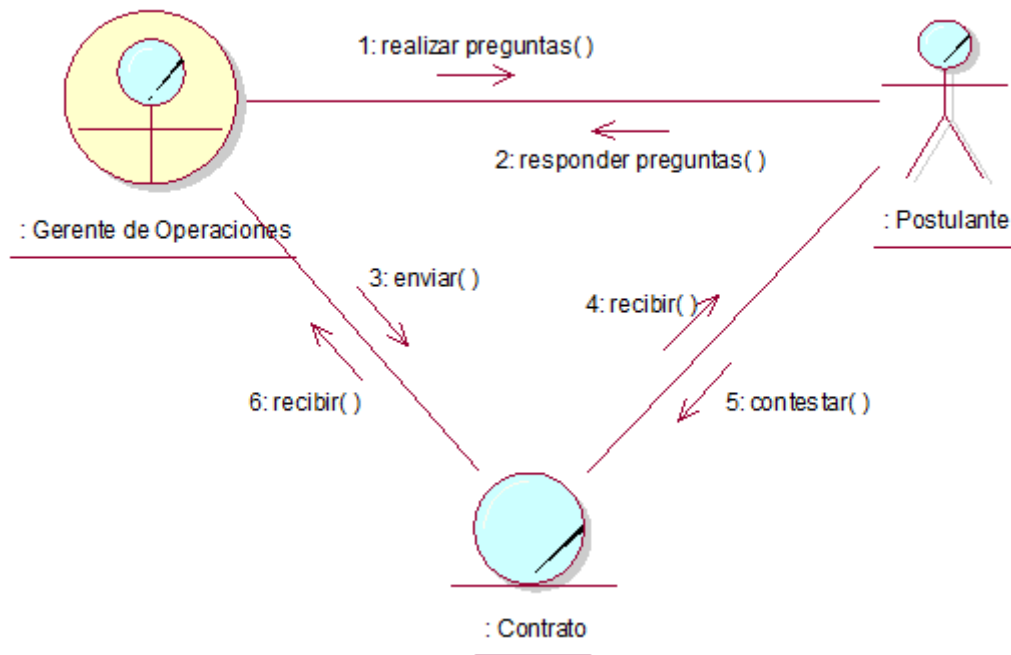
## Diagrama de clases del negocio

Figura: Diagrama de clases de Gestión de Convocatoria



Fuente: Elaboración propia

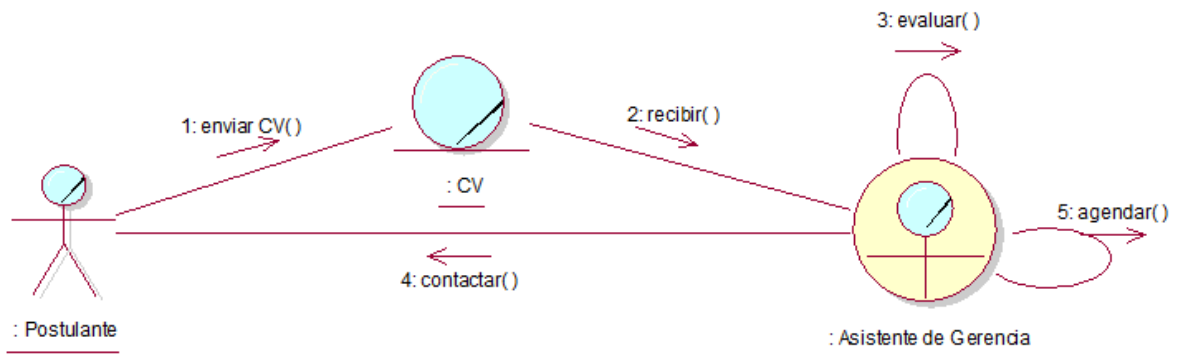
Figura: Diagrama de clases de Gestión de Evaluación



Fuente: Elaboración propia



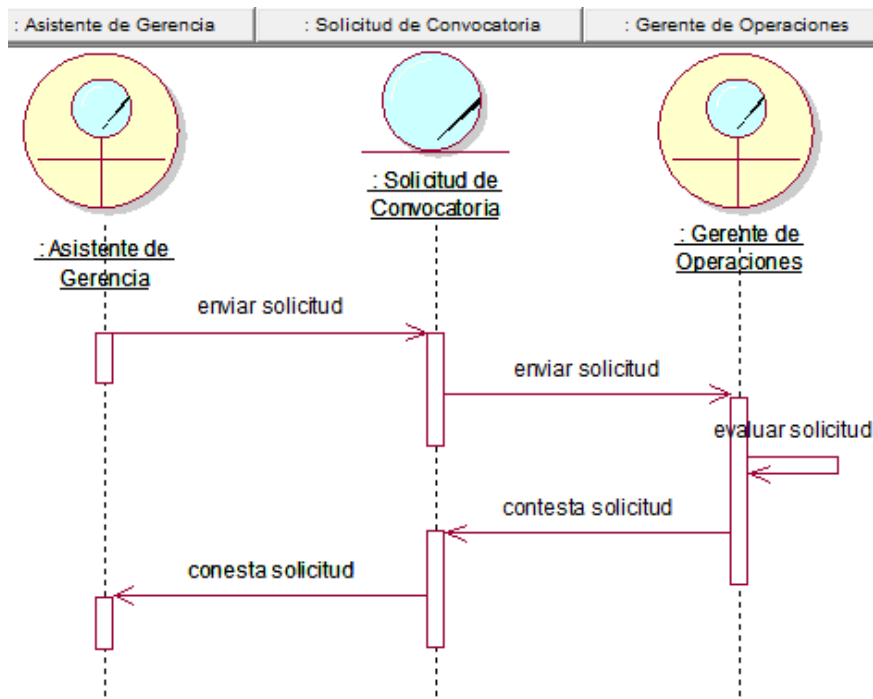
Figura: Diagrama de clases de Gestión de Postulante



Fuente: Elaboración propia

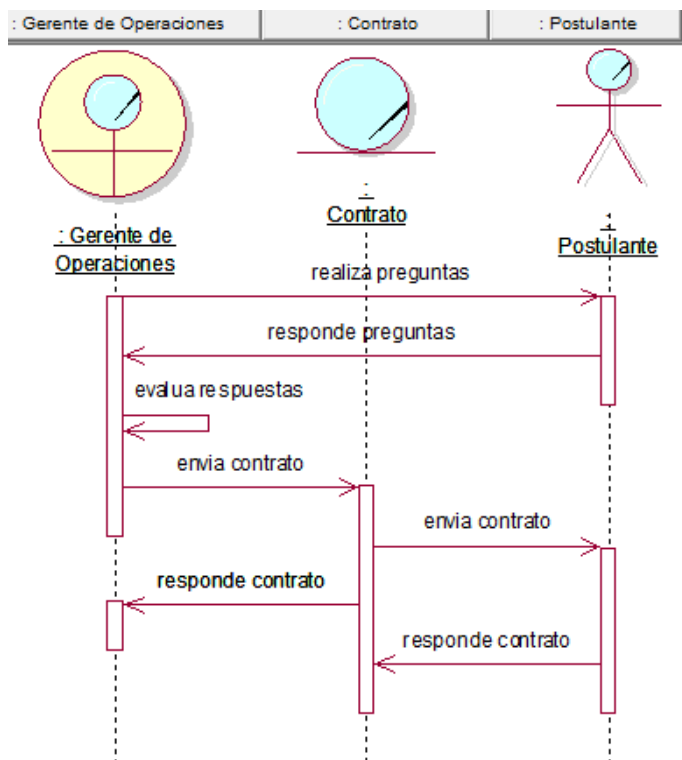
### Diagrama de secuencia del negocio

Figura: Diagrama de secuencia de Gestión de Convocatoria



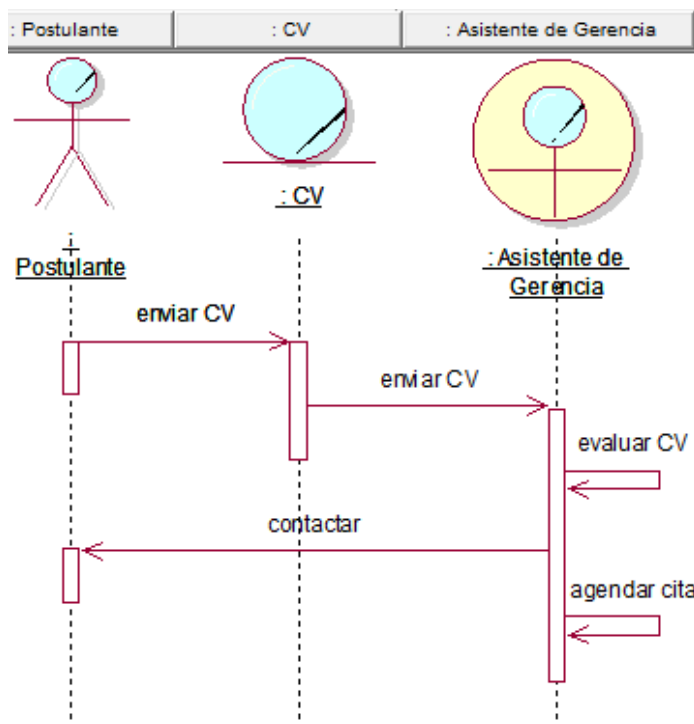
Fuente: Elaboración propia

Figura: Diagrama de secuencia de Gestión de Evaluación



Fuente: Elaboración propia

Figura: Diagrama de secuencia de Gestión de Postulante



Fuente: Elaboración propia

## ➤ REQUERIMIENTOS DEL SISTEMA

### REQUERIMIENTOS FUNCIONALES

*Tabla:* Requerimientos funcionales.

CÓDIGO	REQUERIMINETO FUNCIONAL
RF01	El sistema tiene que solicitar a los usuarios sus credenciales en un formulario para su identificación.
RF02	El sistema tiene que validar las credenciales verificando el tipo de acceso del usuario.
RF03	El sistema tiene que consentir al usuario administrador registrar, listar, buscar, editar y desactivar o activar a los usuarios.
RF04	El sistema tiene que consentir al usuario administrador registrar, listar, editar, buscar, ver a los postulantes aptos para la entrevista de trabajo y desactivar o activar a las ofertas laborales.
RF05	El sistema tiene que consentir al usuario administrador ver la información relevante del postulante.
RF06	El sistema tiene que consentir al usuario administrador ver el archivo adjunto del postulante es decir su hoja de vida.
RF07	El sistema tiene que consentir al usuario administrador enviar una notificación para realizar la entrevista personal, vía video llamada.
RF08	El sistema tiene que consentir al usuario administrador tomar la decisión si el postulante es apto para el puesto o no.
RF09	El sistema tiene que consentir al usuario administrador registrar, listar, editar, buscar, desactivar o activar y ver la información de los puestos de trabajo.
RF10	El sistema tiene que consentir al usuario administrador registrar, listar, editar y activar o desactivar las áreas del centro médico.
RF11	El sistema tiene que consentir al usuario administrador registrar, listar, editar y activar o desactivar los tipos de documentos.
RF12	El sistema tiene que consentir al usuario administrador registrar, listar, editar y activar o desactivar el tipo de estado civil.
RF13	El sistema tiene que consentir al usuario administrador registrar, listar, editar y activar o desactivar el tipo de género.
RF14	El sistema tiene que consentir al usuario administrador visualizar el formato de las evaluaciones predeterminadas para el proceso de contratación.
RF15	El sistema tiene que consentir al usuario administrador listar, ver la información del personal contratado y tener la opción de retirar al empleado.
RF16	El sistema tiene que consentir al usuario administrador ver el reporte del cociente de selección e índice de rotación de personal y filtrar por rango de fechas.
RF17	El sistema tiene que consentir el registro de nuevos postulantes.
RF18	El sistema tiene que consentir al usuario Postulante y Empleado ingresar la información básica, como también una foto de perfil y su hoja de vida actualizada.
RF19	El sistema tiene que consentir al usuario Postulante y Empleado listar y buscar la lista de ofertas laborales activas, ver la información del puesto de trabajo y postular a la oferta laboral.
RF20	El sistema tiene que consentir a los usuarios modificar su clave de inicio de sesión.

*Fuente:* Elaboración propia

## REQUERIMIENTOS NO FUNCIONALES

















*Tabla:* Requerimientos no funcionales.







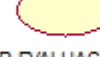
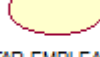






CÓDIGO	TIPO	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
RNF01	USABILIDAD	Facilidad de acceso y uso, además de la interfaz de usuario debe ser amigable.	Los componentes ordenados y no permitir redundancias.
RNF02	FIABILIDAD	Es la capacidad del sistema a resistir perturbaciones externas.	Validación de campos.
RNF03	RENDIMIENTO	Es la cantidad de usuarios conectados al sistema.	Postulantes durante el periodo de oferta laboral.
RNF04	SOPORTABILIDAD	Facilidad de cambiar componentes y localizar errores.	Programación en estructura de MVC.

## RELACIÓN DE REQUERIMIENTOS (RF - CUS)

*Tabla:* Relación de Requerimientos funcionales con Casos de uso del sistema.

CÓDIGO	CASO DE USO DEL SISTEMA	REQUERIMIENTO FUNCIONAL	REPRESENTACIÓN
CUS01	INICIAR DE SESION	RF01,RF02	 INICIAR SESION
CUS02	LISTAR USUARIO	RF03	 LISTAR USUARIO
CUS03	REGISTRAR USUARIO	RF03	 REGISTRAR USUARIO
CUS04	EDITAR USUARIO	RF03	 EDITAR USUARIO





CUS05	LISTAR OFERTA LABORAL	RF04	 LISTAR OFERTA LABORAL
CUS06	REGISTRAR OFERTA LABORAL	RF04	 REGISTRAR OFERTA LABORAL
CUS07	EDITAR OFERTA LABORAL	RF04	 EDITAR OFERTA LABORAL
CUS08	VER POSTULANTES APROBADOS	RF05	 VER POSTULANTES APROBADOS
CUS09	VER HOJA DE VIDA DE POSTULANTE	RF06	 VER HOJA DE VIDA DE POSTULANTE
CUS10	NOTIFICAR ENTREVISTA	RF07	 NOTIFICACION DE ENTREVISTA
CUS11	EDITAR ESTADO DEL PROCESO DEL POSTULANTE	RF08	 EDITAR ESTADO DEL PROCESO DEL POSTULANTE
CUS12	LISTAR PUESTO DE TRABAJO	RF09	 LISTAR PUESTO DE TRABAJO
CUS13	REGISTRAR PUESTO DE TRABAJO	RF09	 REGISTRAR PUESTO DE TRABAJO
CUS14	EDITAR PUESTO DE TRABAJO	RF09	 EDITAR PUESTO DE TRABAJO
CUS15	LISTAR ÁREA	RF10	 LISTAR AREAS
CUS16	REGISTRAR ÁREA	RF10	 REGISTRAR AREA
CUS17	EDITAR AREA	RF10	 EDITAR AREA
CUS18	LISTAR TIPO DOCUMENTO	RF11	 LISTAR TIPO DOCUMENTO
CUS19	REGISTRAR TIPO DOCUMENTO	RF11	 REGISTRAR TIPO DOCUMENTO
CUS20	EDITAR TIPO DOCUMENTO	RF11	 EDITAR TIPO DOCUMENTO

CUS21	LISTAR TIPO ESTADO CIVIL	RF12	 LISTAR TIPO ESTADO CIVIL
CUS22	REGISTRAR TIPO ESTADO CIVIL	RF12	 REGISTRAR TIPO ESTADO CIVIL
CUS23	EDITAR TIPO ESTADO CIVIL	RF12	 EDITAR TIPO ESTADO CIVIL
CUS24	LISTAR TIPO GENERO	RF13	 LISTAR TIPO DE GENERO
CUS25	REGISTRAR TIPO GENERO	RF13	 REGISTRAR TIPO GENERO
CUS26	EDITAR TIPO GENERO	RF13	 EDITAR TIPO GENERO
CUS27	VER EVALUACIONES	RF14	 VER EVALUACIONES
CUS28	LISTAR EMPLEADOS CONTRATADOS	RF15	 LISTAR EMPLEADOS CONTRATADOS
CUS29	VER INFORMACION EMPLEADO	RF15	 VER INFORMACION EMPLEADO
CUS30	RETIRAR EMPLEADO	RF15	 RETIRAR EMPLEADO
CUS31	LISTAR REPORTE DE IRP	RF16	 LISTAR REPORTE IRP
CUS32	LISTAR REPORTE CS	RF16	 LISTAR REPORTE CS
CUS33	REGISTRAR POSTULANTE	RF17	 REGISTRAR POSTULANTE
CUS34	EDITAR INFORMACIÓN PERSONAL	RF18	 EDITAR INFOMACION PERSONAL

CUS35	LISTAR OFERTA LABORAL DISPONIBLE	RF19	 LISTAR OFERTA LABORAL DISPONIBLE
CUS36	VER INFORMACIÓN PUESTO DE TRABAJO	RF19	 VER INFORMACION PUESTO DE TRABAJO
CUS37	POSTULAR OFERTA LABORAL	RF19	 POSTULAR A OFERTA LABORAL
CUS38	CAMBIAR CLAVE DE USUARIO	RF20	 CAMBIAR CLAVE USUARIO

➤ ACTORES DEL SISTEMA

*Tabla: Actores del sistema.*

CODIGO	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	REPRESENTACION
AS01	GERENTE	El usuario podrá gestionar el sistema accediendo a todas sus configuraciones	 GERENTE
AS02	ASISTENTE	El usuario podrá gestionar el sistema accediendo a todas sus configuraciones	 ASISTENTE
AS03	EMPLEADO	El usuario usará el sistema para postular a las ofertas laborales disponibles	 EMPLEADO
AS04	POSTULANTE	El usuario usará el sistema para postular a las ofertas laborales disponibles	 POSTULANTE

➤ CASOS DE USO DEL SISTEMA

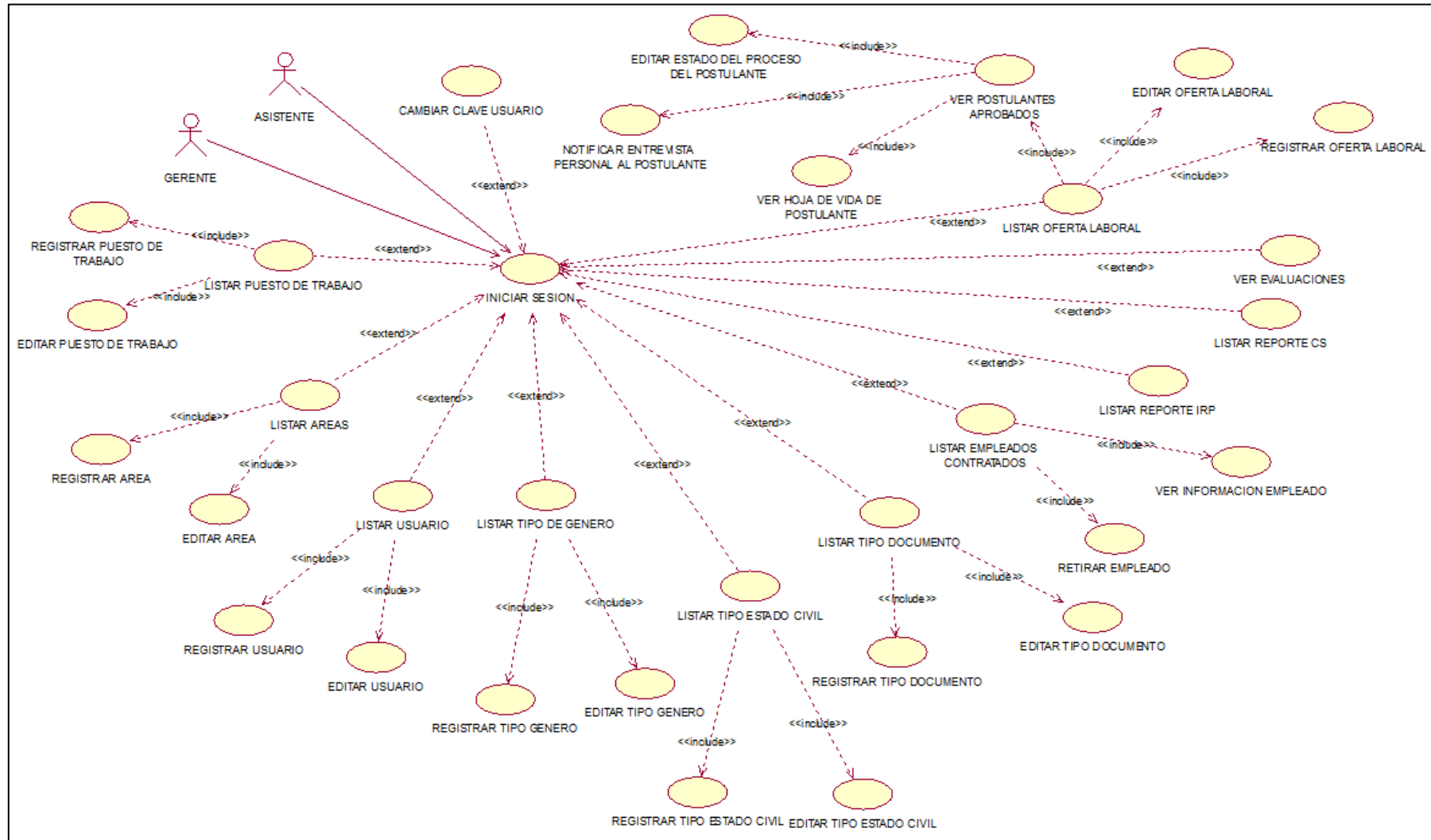


Figura: Caso de uso de roles Gerente y Asistente



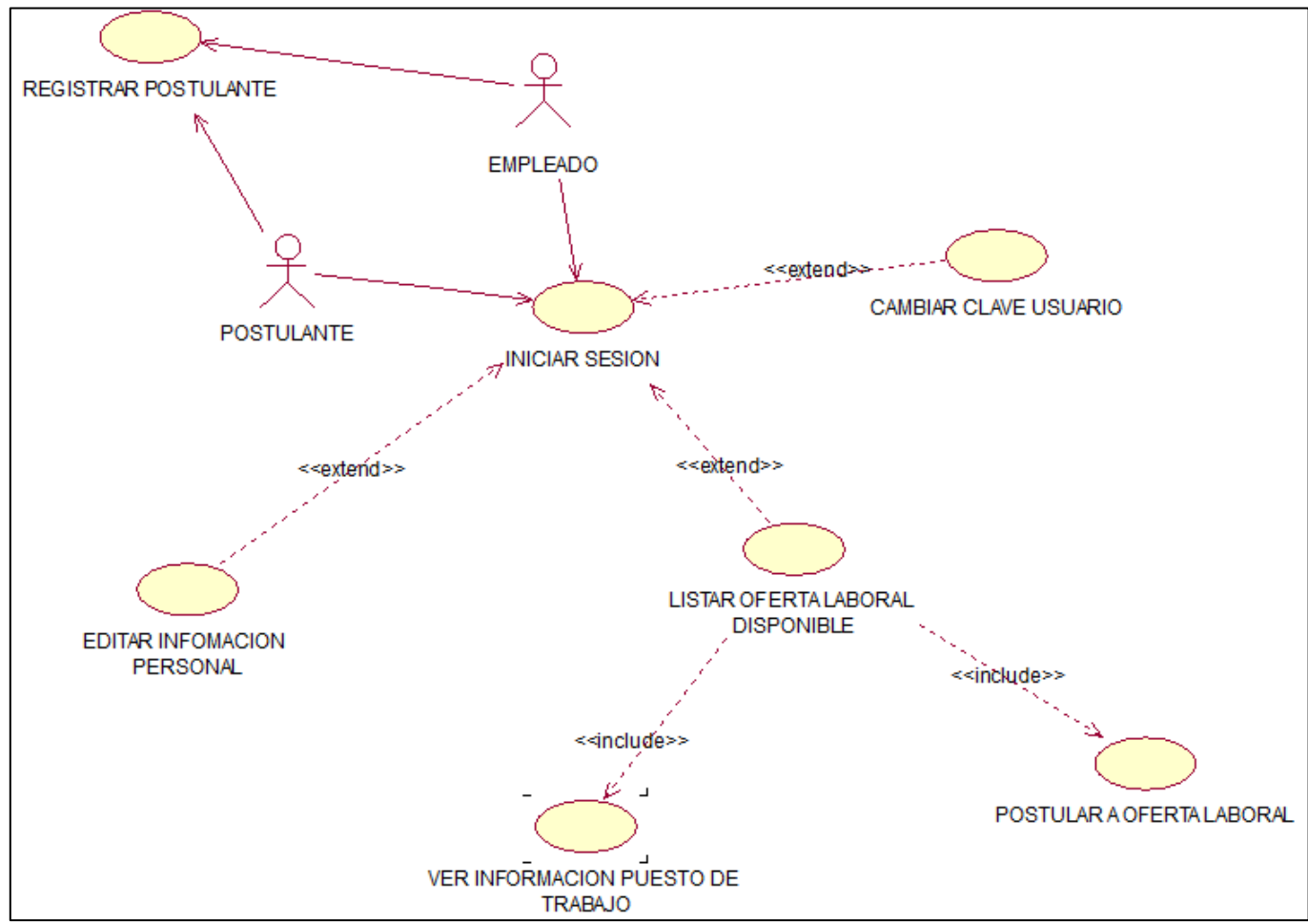


Figura: Caso de uso de roles Postulante y Empleado

➤ ESPECIFICACIÓN DE CASOS DE USO DEL SISTEMA

Tabla: Especificación de caso de uso iniciar sesión

Nombres:	Iniciar sesión
Actores:	Postulante, Empleado, Gerente y Asistente
Descripción:	Es la interfaz inicial la cual permite ingresar al panel principal del sistema dependiendo del rol que cumpla el usuario, validando también el usuario y la clave que ingrese en el formulario de inicio de sesión.
Pre - condición:	Usuario registrado en la base de datos
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al sistema	1. Se muestra un formulario de dos casillas, un botón de confirmación y un link para registro exclusivamente para postulantes.
2. Ingresar datos correctos al formulario de inicio de sesión	1. El sistema valida de manera automática los campos de correo y clave, verifica que rol cumple el usuario. 2. Luego de la validación se muestra una ventana con un tiempo de espera. 3. El usuario es redireccionado al panel dependiendo del rol que tenga.
Flujo secundario 1	
1. Ingresar al sistema	1. Se muestra un formulario de dos casillas, un botón de confirmación y un link para registro exclusivamente para postulantes.
2. Ingresar datos incorrectos al formulario de inicio de sesión	1. El sistema valida de manera automática los campos de correo y clave, verifica que rol cumple el usuario. 2. Luego de la validación muestra una ventana de alerta indicando que el correo o clave son incorrectos.
3. Da "ok" a la ventana de alerta	1. Vuelve al formulario de inicio de sesión.
Flujo secundario 2	
1. Ingresar al sistema	1. Se muestra un formulario de dos casillas, un botón de confirmación y un link para registro exclusivamente para postulantes.
2. No ingresa ningún dato en los campos solicitados en el formulario	2. Muestra una ventana de alerta indicando que no se ha ingresado ningún dato en los campos del formulario.
Post – condición:	Ingresar al sistema

Tabla: Especificación de caso de uso listar usuario.

Nombres:	Listar usuario
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar la lista de usuarios con accesos a los roles establecidos.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos
Flujo principal	
Actor:	Sistema

1. Ingresa al módulo ACCESOS - USUARIOS	1. Se muestra en el panel la lista de los usuarios creados por el Gerente o Asistente.
Flujo secundario 1	
Post – condición:	Usuario de rol Gerente y Asistente listado

*Tabla:* Especificación de caso de uso registrar usuario.

Nombres:	Registrar Usuario
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán registrar a un usuario, asignándole su cargo.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresa al módulo ACESOS - USUARIOS	1. Se muestra en el panel la lista de los usuarios creados por el administrador.
2. Da clic en el botón registrar	1. Muestra una ventana “modal” con un formulario de registro.
3. Ingresa datos en el formulario y da en el botón registrar.	1. El sistema lo registra en la base de datos. Y muestra una ventana indicando que el registro ha sido exitoso.
4. Da clic en “ok”	1. vuelve al módulo ACESOS - USUARIOS
Flujo secundario 1	
1. Ingresa un nombre de usuario ya existente	1. Muestra venta de alerta indicando que el nombre de usuario ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Usuario de rol Gerente y Asistente registrado

*Tabla:* Especificación de caso de uso editar usuario.

Nombres:	Registrar usuario
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán editar a un usuario.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresa al módulo ACESOS - USUARIOS	1. Se muestra en el panel la lista de los usuarios creados por el administrador.
2. Da clic en el botón editar	1. Muestra una ventana “modal” con un formulario con los datos del usuario.
3. Ingresa datos en el formulario y da en el botón registrar.	1. El sistema lo modifica en la base de datos. Y muestra una ventana indicando que se ha modificado correctamente.
4. Da clic en “ok”	1. vuelve al módulo ACESOS - USUARIOS
Flujo principal 2	
1. Ingresa al módulo ACESOS - USUARIOS	1. Se muestra en el panel la lista de los usuarios creados por el administrador.
2. Da clic en el botón desactivar o activar	1. Muestra una ventana de alerta para la confirmación de la acción.

Flujo secundario 1	
1. Ingresar un nombre de usuario ya existente	1. Muestra ventana de alerta indicando que el nombre de usuario ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Usuario de rol Gerente y Asistente modificado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso listar oferta laboral.

Nombres:	Listar oferta laboral
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar la lista de oferta laboral.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo OFERTA LABORAL	1. Se muestra en el panel la lista de las ofertas laborales creadas por el Gerente o Asistente.
Flujo secundario 1	
Post – condición:	Oferta laboral listado

*Tabla:* Especificación de caso de uso registrar oferta laboral

Nombres:	Registrar Oferta laboral
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán registrar una oferta laboral.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo OFERTA LABORAL	1. Se muestra en el panel la lista de las ofertas laborales creadas por el Gerente o Asistente.
2. Da clic en el botón registrar	1. Muestra una ventana “modal” con un formulario de registro.
3. Ingresar datos en el formulario y da clic en el botón registrar.	1. El sistema lo registra en la base de datos. Y muestra una ventana indicando que el registro ha sido exitoso.
4. Da clic en “ok”	1. vuelve al módulo OFERTA LABORAL
Flujo secundario 1	
1. Ingresar un nombre de oferta laboral ya existente	1. Muestra ventana de alerta indicando que el nombre de la oferta laboral ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Oferta laboral registrada.

*Tabla:* Especificación de caso de uso editar oferta laboral.

Nombres:	Editar Oferta laboral
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán editar una oferta laboral.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Oferta laboral registrada.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo OFERTA LABORAL	1. Se muestra en el panel la lista de las ofertas laborales creadas por el Gerente o Asistente.
2. Dar clic en el botón editar	1. Muestra una ventana "modal" con un formulario con los datos de la oferta laboral.
3. Ingresar datos en el formulario y dar clic en el botón modificar.	1. El sistema lo modifica en la base de datos y muestra una ventana indicando que se ha modificado correctamente.
4. Dar clic en "ok"	1. vuelve al módulo OFERTA LABORAL
Flujo secundario 1	
1. Ingresar un nombre de oferta laboral ya existente.	1. Muestra ventana de alerta indicando que el nombre de la oferta laboral ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos.	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Oferta laboral modificada.

*Tabla:* Especificación de caso de uso ver postulantes aprobados.

Nombres:	Ver postulante aprobado
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar en el módulo de oferta laboral a los postulantes aptos para realizar una entrevista personal.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Oferta laboral registrada y en estado activo.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo OFERTA LABORAL	1. Se muestra en el panel la lista de las ofertas laborales creadas por el Gerente o Asistente.
2. Dar clic en el botón ver	1. Muestra una ventana "modal" con los postulantes que han superado las evaluaciones de la oferta laboral.
Post – condición:	Postulantes aprobados listados

*Tabla:* Especificación de caso de uso ver hoja de vida.

Nombres:	Ver hoja de vida
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar la hoja de vida de cada postulante.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Oferta laboral registrada y activa. Postulante en estado de evaluación.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo OFERTA LABORAL	1. Se muestra en el panel la lista de las ofertas laborales creadas por el Gerente o Asistente.
2. Dar clic en el botón ver	1. Muestra una ventana “modal” con los postulantes que han superado las evaluaciones de la oferta laboral.
3. Dar clic en el botón “ver cv”	1. Muestra el documento en una nueva pestaña del navegador.
Post – condición:	Vista de hoja de vida del postulante

*Tabla:* Especificación de caso de uso notificar a postulante.

Nombres:	Notificar postulante
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán notificar al postulante a realizar una video llama por medio de la plataformas que más les convenga.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Oferta laboral registrada y activa. Postulante en estado de evaluación. Tener habilitado el WhatsApp web o la app instalada en el dispositivo móvil.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo OFERTA LABORAL	1. Se muestra en el panel la lista de las ofertas laborales creadas por el Gerente o Asistente.
2. Dar clic en el botón ver	1. Muestra una ventana “modal” con los postulantes que han superado las evaluaciones de la oferta laboral.
3. Dar clic en el botón “WhatsApp”	1. Abre la aplicación de WhatsApp web o app instalada en el móvil, con un mensaje predeterminado.
Post – condición:	Se realiza la coordinación para hacer una entrevista de trabajo virtual, a través de la plataforma más conveniente.

*Tabla:* Especificación de caso de uso editar estado del proceso del postulante.

Nombres:	Editar estado del proceso del postulante
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán editar el estado del proceso del postulante (contratado o desaprobado).
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Oferta laboral registrada y activa. Postulante en estado de evaluación.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo OFERTA LABORAL	1. Se muestra en el panel la lista de las ofertas laborales creadas por el Gerente o Asistente.
2. Dar clic en el botón ver	1. Muestra una ventana "modal" con los postulantes que han superado las evaluaciones de la oferta laboral.
3. Dar clic en el botón "contratar" o "desaprobar"	1. Si presiona el botón desaprobar el estado del postulante cambia a desaprobado. 2. Si presiona el botón contratar, el estado del postulante cambia a aprobado.
Post – condición:	Se contrata o desaprueba al postulante

*Tabla:* Especificación de caso de uso listar puesto de trabajo.

Nombres:	Listar puesto de trabajo
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar la lista de puestos de trabajo.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo PUESTO DE TRABAJO - PUESTO	1. Se muestra en el panel la lista de los puestos de trabajo creados por el Gerente o Asistente.
Post – condición:	Puestos de trabajo listado

*Tabla:* Especificación de caso de uso registrar puesto de trabajo.

Nombres:	Registrar puesto de trabajo
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán registrar un puesto de trabajo.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo PUESTO DE TRABAJO - PUESTO	1. Se muestra en el panel la lista de los puesto de trabajo creados por el Gerente o Asistente.
2. Da clic en el botón registrar	1. Muestra una ventana "modal" con un formulario de registro.

3. Ingresar datos en el formulario y dar clic en el botón registrar.	1. El sistema lo registra en la base de datos. Y muestra una ventana indicando que el registro ha sido exitoso.
4. Da clic en "ok"	1. vuelve al módulo PUESTO DE TRABAJO - PUESTO
Flujo secundario 1	
1. Ingresar un nombre de puesto de trabajo ya existente	1. Muestra ventana de alerta indicando que el nombre de la puesto de trabajo ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Puesto de trabajo registrado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso editar puesto de trabajo.

Nombres:	Editar puesto de trabajo
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán editar un puesto de trabajo.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Puesto de trabajo registrado.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo PUESTO DE TRABAJO - PUESTO	1. Se muestra en el panel la lista de los puesto de trabajo creados por el Gerente o Asistente.
2. Da clic en el botón editar	1. Muestra una ventana "modal" con un formulario con los datos de los puesto de trabajo.
3. Ingresar datos en el formulario y dar clic en el botón modificar.	1. El sistema lo modifica en la base de datos y muestra una ventana indicando que se ha modificado correctamente.
4. Da clic en "ok"	1. vuelve al módulo PUESTO DE TRABAJO – PUESTO.
Flujo secundario 1	
1. Ingresar un nombre de puesto de trabajo ya existente.	1. Muestra ventana de alerta indicando que el nombre del puesto de trabajo ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos.	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Puesto de trabajo modificado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso listar área.

Nombres:	Listar área.
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar la lista de áreas de la empresa.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Áreas registradas.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo PUESTO DE TRABAJO - AREA	1. Se muestra en el panel la lista de las áreas creados por el Gerente o Asistente.



Post – condición:	Puestos de trabajo listado
-------------------	----------------------------

*Tabla:* Especificación de caso de uso registrar área.

Nombres:	Registrar área.
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán registrar una área.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo PUESTO DE TRABAJO – ÁREA	1. Se muestra en el panel la lista de las áreas creadas por el Gerente o Asistente.
2. Da clic en el botón registrar	1. Muestra una ventana “modal” con un formulario de registro.
3. Ingresar datos en el formulario y da en el botón registrar.	1. El sistema lo registra en la base de datos. Y muestra una ventana indicando que el registro ha sido exitoso.
4. Da clic en “ok”	1. vuelve al módulo PUESTO DE TRABAJO – ÁREA.
Flujo secundario 1	
1. Ingresar un nombre del área ya existente	1. Muestra ventana de alerta indicando que el nombre del área ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Área registrado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso editar área.

Nombres:	Editar área
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán editar una área.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Área registrado.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo PUESTO DE TRABAJO – ÁREA	1. Se muestra en el panel la lista de las áreas creadas por el Gerente o Asistente.
2. Da clic en el botón editar	1. Muestra una ventana “modal” con un formulario con los datos del área.
3. Ingresar datos en el formulario y da en el botón modificar.	1. El sistema lo modifica en la base de datos y muestra una ventana indicando que se ha modificado correctamente.
4. Da clic en “ok”	1. vuelve al módulo PUESTO DE TRABAJO – ÁREA.
Flujo secundario 1	
1. Ingresar un nombre de área ya existente.	1. Muestra ventana de alerta indicando que el nombre del área ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos.	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Área modificada.

*Tabla:* Especificación de caso de uso listar tipo de documento.

Nombres:	Listar tipo de documento.
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar la lista de tipos de documentos.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Tipos de documentos registradas.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo ACESOS – TIPO DE DOCUMENTO	1. Se muestra en el panel la lista de los tipos de documentos creados por el Gerente o Asistente.
Post – condición:	Tipos de documentos listado

*Tabla:* Especificación de caso de uso registrar tipo de documento.

Nombres:	Registrar tipo de documento.
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán registrar un tipo de documento.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo ACCESOS – TIPO DE DOCUMENTO	1. Se muestra en el panel la lista de los tipos de documentos creados por el Gerente o Asistente.
2. Da clic en el botón registrar	1. Muestra una ventana “modal” con un formulario de registro.
3. Ingresar datos en el formulario y da clic en el botón registrar.	1. El sistema lo registra en la base de datos. Y muestra una ventana indicando que el registro ha sido exitoso.
4. Da clic en “ok”	1. vuelve al módulo ACCESOS – TIPO DE DOCUMENTO
Flujo secundario 1	
1. Ingresar un nombre del tipo de documento ya existente	1. Muestra ventana de alerta indicando que el nombre del tipo de documento ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Tipo de documento registrado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso editar tipo de documento.

Nombres:	Editar tipo de documento
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán editar el tipo de documento.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Tipo de documento registrado.
Flujo principal	

Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo ACCESOS – TIPO DE DOCUMENTO	1. Se muestra en el panel la lista de los tipos de documentos creados por el Gerente o Asistente.
2. Da clic en el botón editar	1. Muestra una ventana “modal” con un formulario con los datos del tipo de documento.
3. Ingresar datos en el formulario y da en el botón modificar.	1. El sistema lo modifica en la base de datos y muestra una ventana indicando que se ha modificado correctamente.
4. Da clic en “ok”	1. vuelve al módulo ACCESOS – TIPO DE DOCUMENTO
Flujo secundario 1	
1. Ingresar un nombre de tipo de documento ya existente.	1. Muestra ventana de alerta indicando que el nombre del tipo de documento ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos.	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Tipo de documento modificado.

**Tabla:** Especificación de caso de uso listar tipo estado civil.

Nombres:	Listar tipo estado civil
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar la lista de tipos de estado civil.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Tipos de estado civil registradas.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo ACESOS – ESTADO CIVIL	1. Se muestra en el panel la lista de los tipos de estado civil creados por el Gerente o Asistente.
Post – condición:	Tipos de estado civil listado

**Tabla:** Especificación de caso de uso registrar tipo estado civil.

Nombres:	Registrar tipo de estado civil.
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán registrar un tipo de estado civil.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo ACESOS – ESTADO CIVIL	1. Se muestra en el panel la lista de los tipos de estado civil creados por el Gerente o Asistente.
2. Da clic en el botón registrar	1. Muestra una ventana “modal” con un formulario de registro.
3. Ingresar datos en el formulario y da en el botón registrar.	1. El sistema lo registra en la base de datos. Y muestra una ventana indicando que el registro ha sido exitoso.

4. Da clic en "ok"	1. vuelve al módulo ACESOS – ESTADO CIVIL
Flujo secundario 1	
1. Ingresar un nombre del tipo de estado civil ya existente	1. Muestra ventana de alerta indicando que el nombre del tipo de estado civil ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Tipo de estado civil registrado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso editar tipo de estado civil.

Nombres:	Editar tipo de estado civil
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán editar el tipo de estado civil.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Tipo de estado civil registrado.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo ACESOS – ESTADO CIVIL	1. Se muestra en el panel la lista de los tipos de estado civil creados por el Gerente o Asistente.
2. Da clic en el botón editar	1. Muestra una ventana "modal" con un formulario con los datos del tipo de estado civil.
3. Ingresar datos en el formulario y da clic en el botón modificar.	1. El sistema lo modifica en la base de datos y muestra una ventana indicando que se ha modificado correctamente.
4. Da clic en "ok"	1. vuelve al módulo ACESOS – ESTADO CIVIL
Flujo secundario 1	
1. Ingresar un nombre de tipo de estado civil ya existente.	1. Muestra ventana de alerta indicando que el nombre del tipo de estado civil ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos.	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Tipo de estado civil modificado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso listar tipo género.

Nombres:	Listar tipo género
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar la lista de tipos de género.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Tipos de género registradas.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo ACESOS – GENERO	1. Se muestra en el panel la lista de los tipos de género creados por el Gerente o Asistente.
Post – condición:	Tipos de género listado

*Tabla:* Especificación de caso de uso registrar tipo de género.

Nombres:	Registrar tipo de género
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán registrar un tipo de género.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresa al módulo ACESOS – GENERO	1. Se muestra en el panel la lista de los tipos de género creados por el Gerente o Asistente.
2. Da clic en el botón registrar	1. Muestra una ventana “modal” con un formulario de registro.
3. Ingresa datos en el formulario y da en el botón registrar.	1. El sistema lo registra en la base de datos. Y muestra una ventana indicando que el registro ha sido exitoso.
4. Da clic en “ok”	1. vuelve al módulo ACESOS – GENERO
Flujo secundario 1	
1. Ingresa un nombre del tipo de género ya existente	1. Muestra venta de alerta indicando que el nombre del tipo de género ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Tipo de género registrado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso editar tipo de género.

Nombres:	Editar tipo de género
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán editar el tipo de género.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Tipo de género registrado.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresa al módulo ACESOS – GENERO	1. Se muestra en el panel la lista de los tipos de género creados por el Gerente o Asistente.
2. Da clic en el botón editar	1. Muestra una ventana “modal” con un formulario con los datos del tipo de género.
3. Ingresa datos en el formulario y da en el botón modificar.	1. El sistema lo modifica en la base de datos y muestra una ventana indicando que se ha modificado correctamente.
4. Da clic en “ok”	1. vuelve al módulo ACESOS – GENERO
Flujo secundario 1	
1. Ingresa un nombre de tipo de género ya existente.	1. Muestra venta de alerta indicando que el nombre del tipo de género ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos.	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Tipo de género modificado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso Ver evaluaciones.

Nombres:	Ver evaluaciones
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar las evaluaciones predeterminadas en el sistema.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo PUESTO DE TRABAJO - TEST	1. Se muestra en el panel la lista de las evaluaciones predeterminadas en el sistema.
Post – condición:	Ver evaluaciones predeterminadas.

*Tabla:* Especificación de caso de uso listar empleados contratados.

Nombres:	Listar empleados contratados
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar la lista de empleados contratados.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Usuarios postulantes con estado de su proceso contratado.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo EMPLEADOS - CONTRATOS	1. Se muestra en el panel la lista de los empleados contratados creados por el Gerente o Asistente.
Post – condición:	Empleados contratados listado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso ver información de empleados.

Nombres:	Ver información de empleados
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar la información de empleados contratados.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Usuarios postulantes con estado de su proceso contratado.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo EMPLEADOS - CONTRATOS	1. Se muestra en el panel la lista de los empleados contratados creados por el Gerente o Asistente.
2. Dar clic en botón "información"	1. Muestra una ventana "modal" con la información del empleado.
Post – condición:	Vista de información del empleado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso retirar empleado.

Nombres:	Retirar empleado
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán retirar a los empleados contratados.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Usuarios postulantes con estado de su proceso contratado.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo EMPLEADOS - CONTRATOS	1. Se muestra en el panel la lista de los empleados contratados creados por el Gerente o Asistente.
2. Dar clic en botón "retirar"	1. Muestra una ventana de alerta para la confirmación de la acción.
Post – condición:	Empleado retirado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso listar reporte IRP.

Nombres:	Listar reporte IRP
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar la lista de reporte de IRP estratificado por días.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo REPORTEES – ROTACION DE PERSONAL	1. Se muestra en el panel la lista del índice de rotación de personal por días.
Post – condición:	Índice de rotación de personal listado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso listar reporte CS.

Nombres:	Listar reporte CS
Actores:	Gerente y Asistente
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Gerente y Asistente podrán visualizar la lista de reporte de CS estratificado por días.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al módulo REPORTEES – COCIENTE DE SELECCIÓN	1. Se muestra en el panel la lista cociente de selección por días.
Post – condición:	Cociente de selección listado.

*Tabla:* Especificación de caso de uso registrar postulante.

Nombres:	Registrar postulante
Actores:	Postulante
Descripción:	El postulante podrá registrarse con un usuario y clave para tener acceso a las ofertas laborales.
Pre - condición:	----
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresa al link de inicio de sesión	1. Se muestra un formulario de sesión y un link de nombre registrar
2. Da clic en el botón registrar	1. Muestra una ventana “modal” con un formulario de registro.
3. Ingresa datos en el formulario y da en el botón registrar.	1. El sistema lo registra en la base de datos. Y muestra una ventana indicando que el registro ha sido exitoso.
4. Da clic en “ok”	1. vuelve a la ventana de inicio de sesión
Flujo secundario 1	
1. Ingresa un nombre de usuario ya existente	1. Muestra venta de alerta indicando que el nombre de usuario ya existe.
Flujo secundario 2	
1. No completa todos los campos	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Usuario de rol POSTULANTE registrado

*Tabla:* Especificación de caso de uso editar información personal.

Nombres:	Editar informacion personal
Actores:	Postulante y Empleado
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Postulante y Empleado podrán editar su información personal.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresa al módulo MI INFORMACION	1. Se muestra en el panel un formulario para rellenar con información personal y de interés de la empresa.
2. Da clic en el botón “guardar cambios”	1. El sistema lo modifica en la base de datos. Y muestra una ventana indicando que se ha modificado correctamente.
3. Da clic en el botón “cargar cv”	1. El sistema carga la ruta un archivo en la base de datos. Y muestra una ventana indicando que se ha cargado correctamente.
4. Da clic en “ok”	1. vuelve al módulo ACESOS - USUARIOS
Flujo secundario 1	
1. No completa todos los campos.	1. Muestra ventana emergente indicando que es necesario ingresar todos los campos.
Post – condición:	Informacion de postulante guardada.



*Tabla:* Especificación de caso de uso listar oferta laboral disponible.

Nombres:	Listar oferta laboral disponible
Actores:	Postulante y Empleado
Descripción:	Por intermedio de un panel el usuario de rol Postulante y Empleado podrán visualizar la lista de oferta laboral disponibles.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresa al módulo OFERTA LABORAL	1. Se muestra en el panel la lista de las ofertas laborales disponibles.
Flujo secundario 1	
Post – condición:	Oferta laboral disponible listada.

*Tabla:* Especificación de caso de uso Ver información de puesto de trabajo.

Nombres:	Ver información de puesto de trabajo
Actores:	Gerente, Asistente, Postulante y Empleado
Descripción:	Por intermedio de un panel todos los usuarios podrán ver la información del puesto de trabajo.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Puesto de trabajo registrado.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresa al módulo OFERTA LABORAL	1. Se muestra en el panel la lista de las ofertas laborales disponibles.
2. Dar clic en el botón “información”	1. Muestra un “modal” con la información del puesto de trabajo.
Flujo secundario 1	
Post – condición:	Vista de la información del puesto de trabajo.

*Tabla:* Especificación de caso de uso Postular oferta laboral.

Nombres:	Postular oferta laboral
Actores:	Postulante y Empleado
Descripción:	Por intermedio de un panel los usuarios de rol Postulante y Empleado podrán postular a una oferta laboral.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos. Oferta laboral registrado y en estado activo.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresa al módulo OFERTA LABORAL	1. Se muestra en el panel la lista de las ofertas laborales disponibles.
2. Dar clic en el botón “postular”	1. Muestra un “modal” para ver las evaluaciones.
3. Dar clic en “ver evaluaciones”	1. Muestra las evaluaciones predeterminadas.
4. Dar clic en “enviar”	1. Califica la evaluación del postulante y registra su calificación.
Flujo secundario 1	
Post – condición:	Postulante y Empleado calificados.

Tabla: Especificación de caso de uso Cambiar clave de usuario.

Nombres:	Cambiar clave de usuario
Actores:	Gerente, Asistente, Postulante y Empleado
Descripción:	Por intermedio de un panel todos los usuarios podrán cambiar su clave de usuario.
Pre - condición:	Inicio de sesión validado en la base de datos.
Flujo principal	
Actor:	Sistema
1. Ingresar al sistema	1. Muestra panel del sistema
2. ubicarse en la parte superior derecha del panel del sistema y dar clic en el botón "cambiar contraseña"	1. Muestra un "modal" con un formulario de cambio de clave de usuario.
Flujo secundario 1	
Post – condición:	Clave de usuario modificada.

# MODELO DE ANÁLISIS

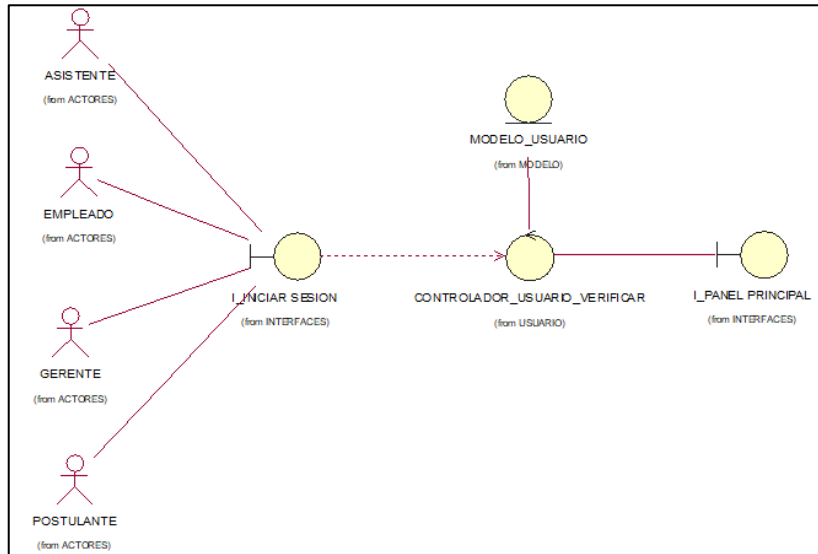
## ➤ REALIZACIÓN DE CASOS DE USO



Fuente: Elaboración propia

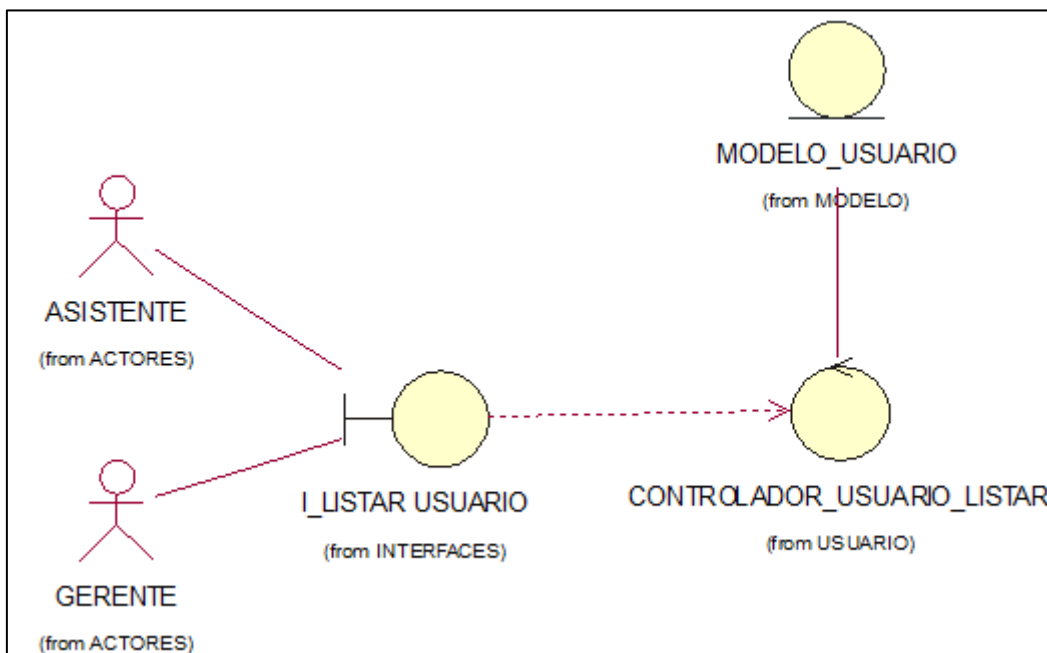
## ➤ DIAGRAMA DE CLASES DE ANÁLISIS

### CUS01: INICIAR SESIÓN



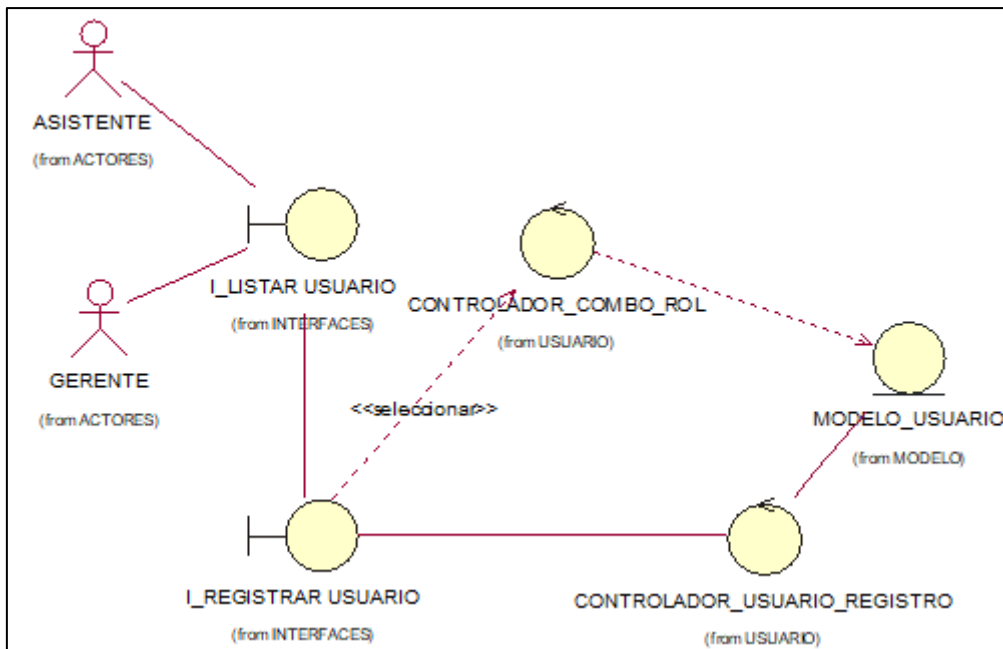
Fuente: Elaboración propia

### CUS02: LISTAR USUARIO



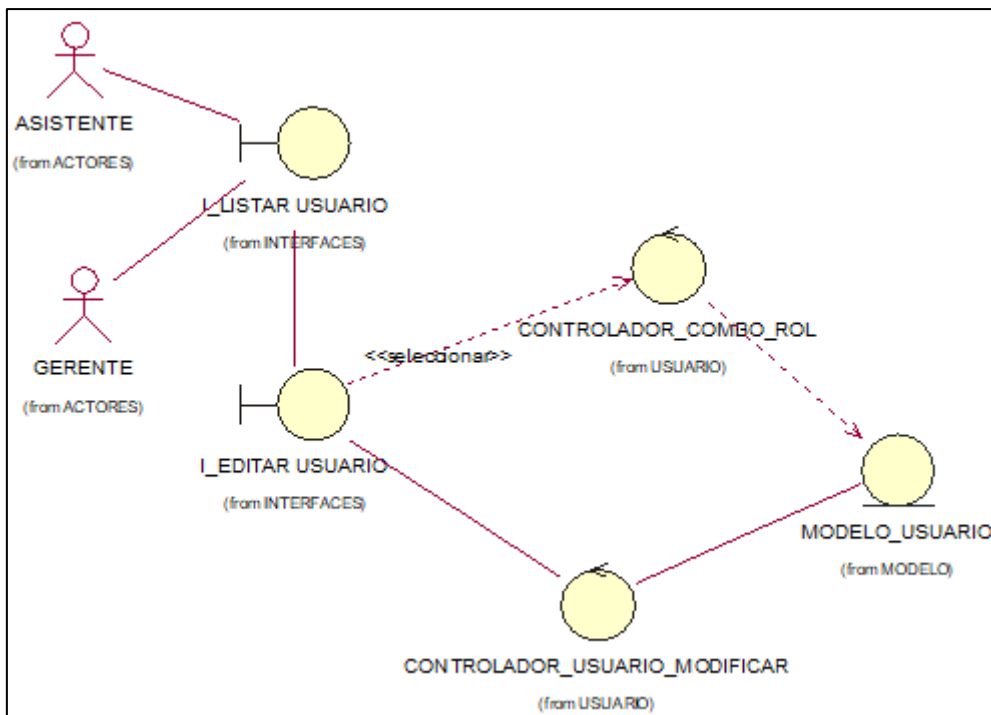
Fuente: Elaboración propia

### CUS03: REGISTRAR USUARIO

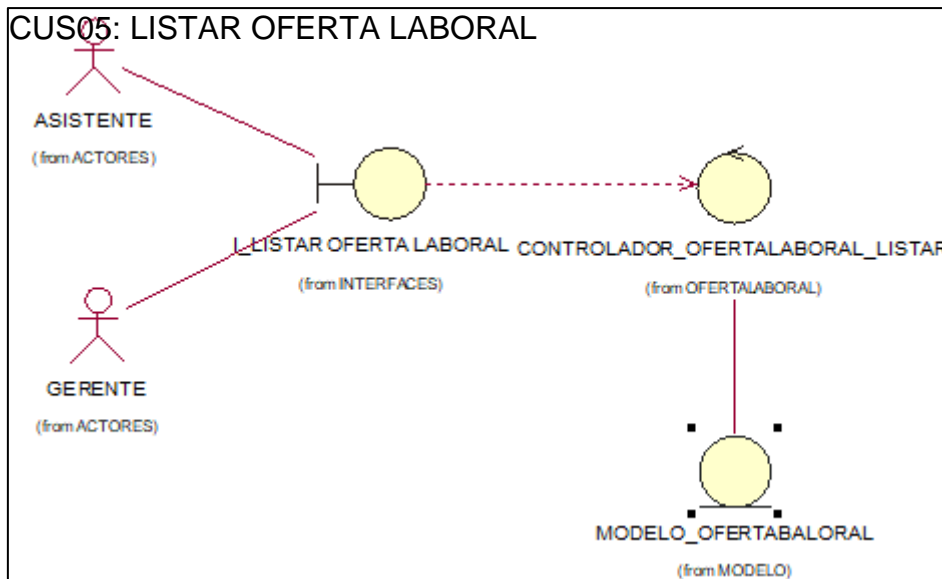


Fuente: Elaboración propia

### CUS04: EDITAR USUARIO

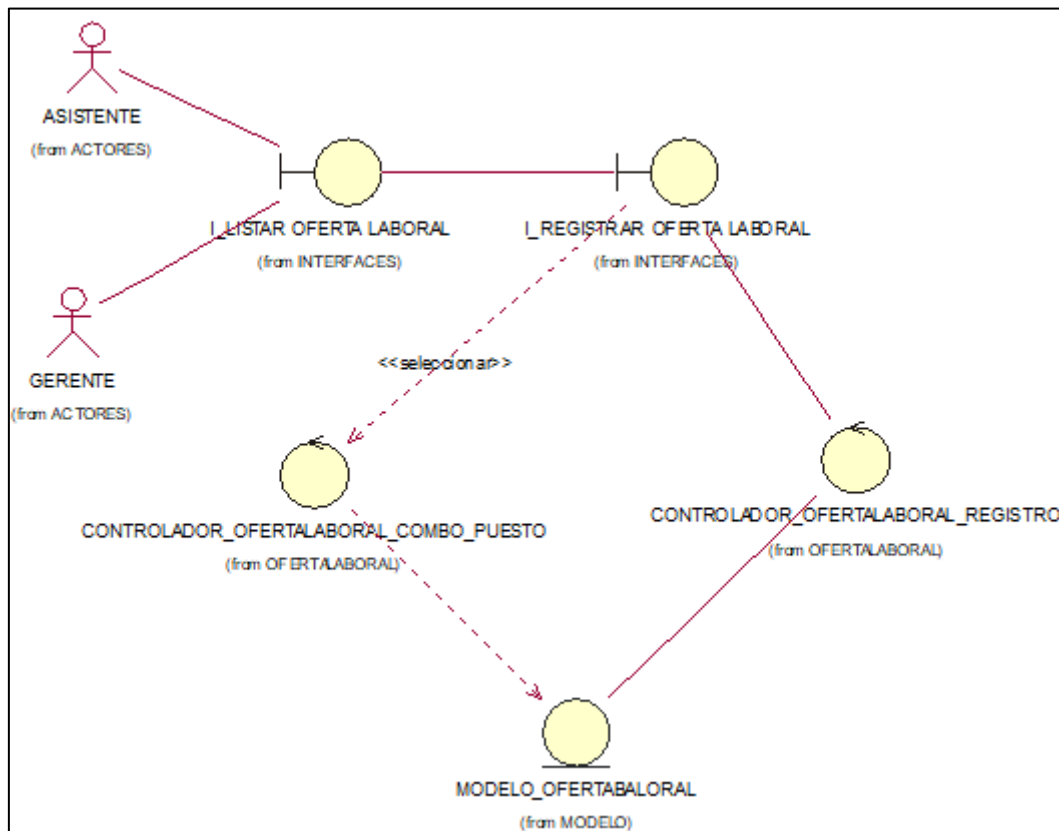


Fuente: Elaboración propia



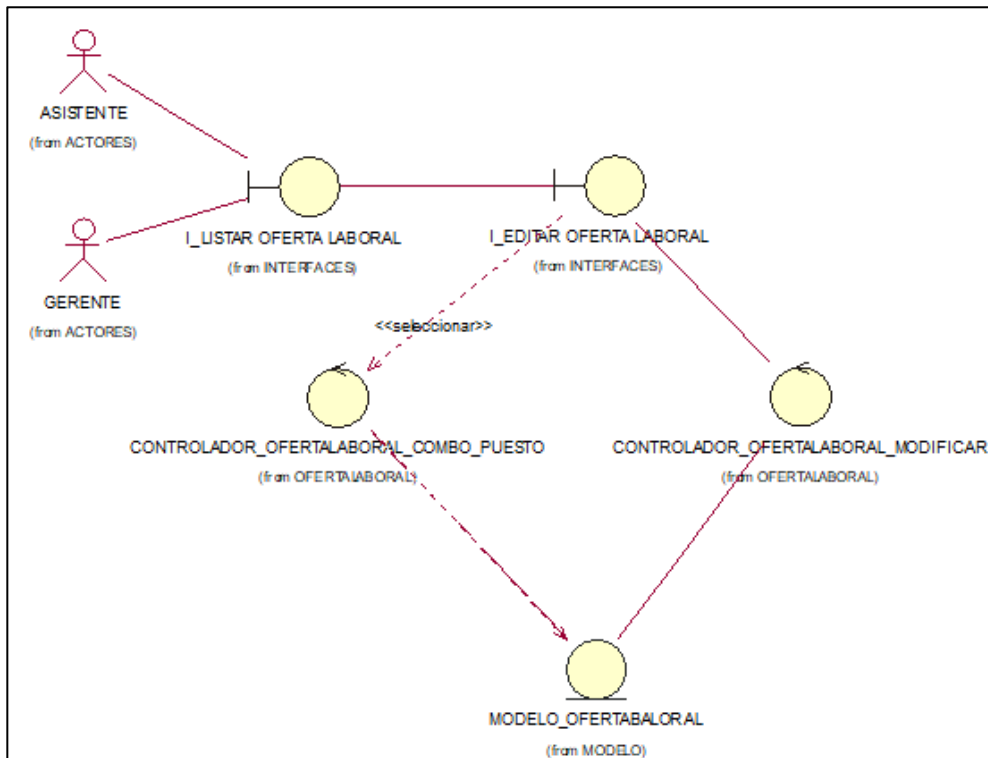
Fuente: Elaboración propia

### CUS06: REGISTRAR OFERTA LABORAL



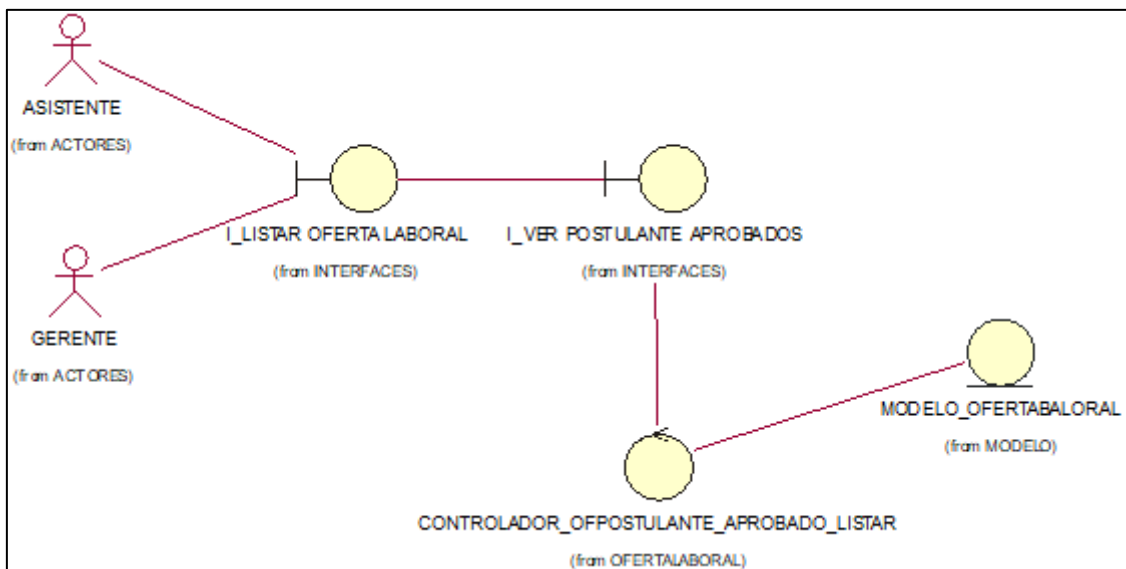
Fuente: Elaboración propia

## CUS07: EDITAR OFERTA LABORAL

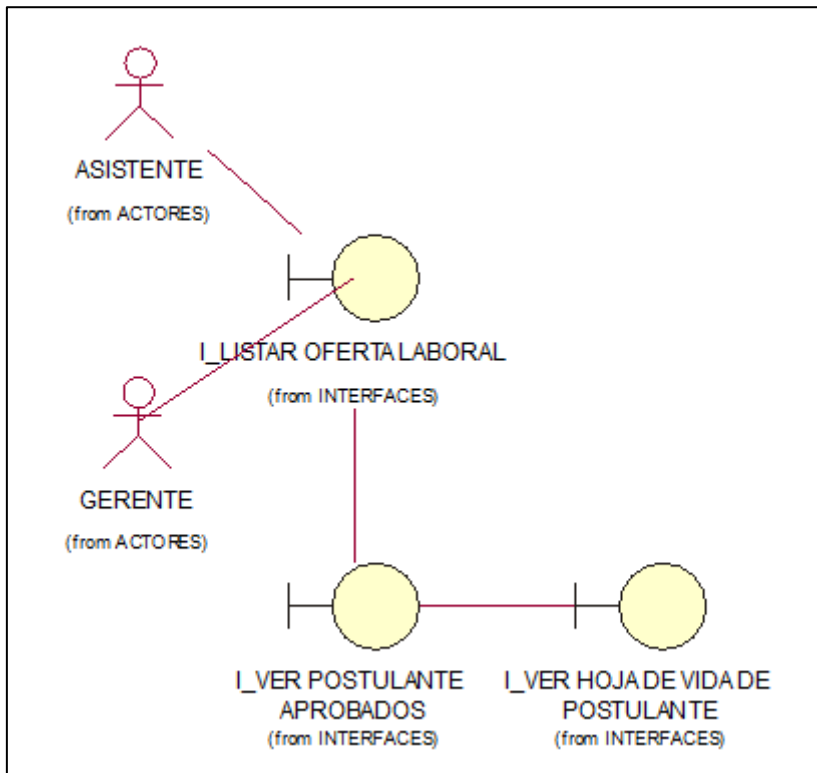


Fuente: Elaboración propia

## CUS08: EDITAR OFERTA LABORAL

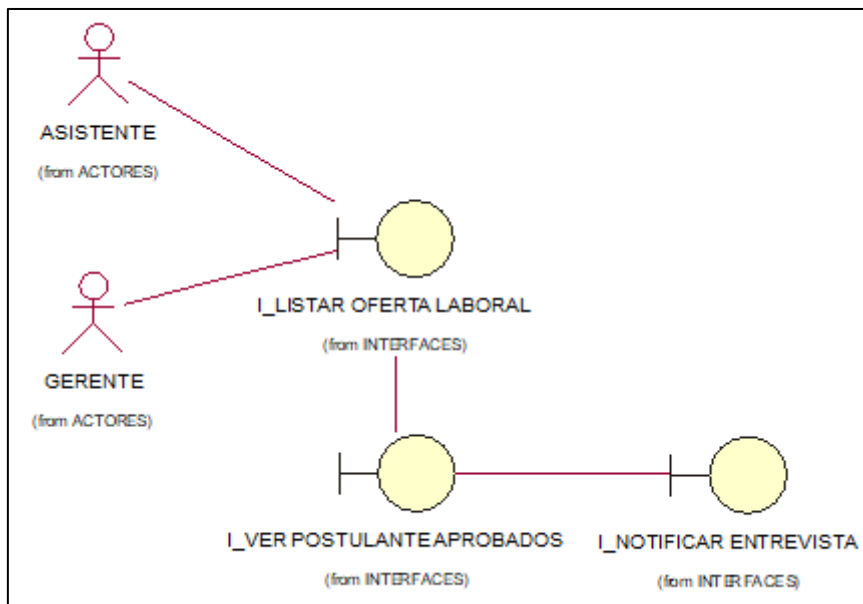


### CUS09: VER HOJA DE VIDA DE POSTULANTE



Fuente: Elaboración propia

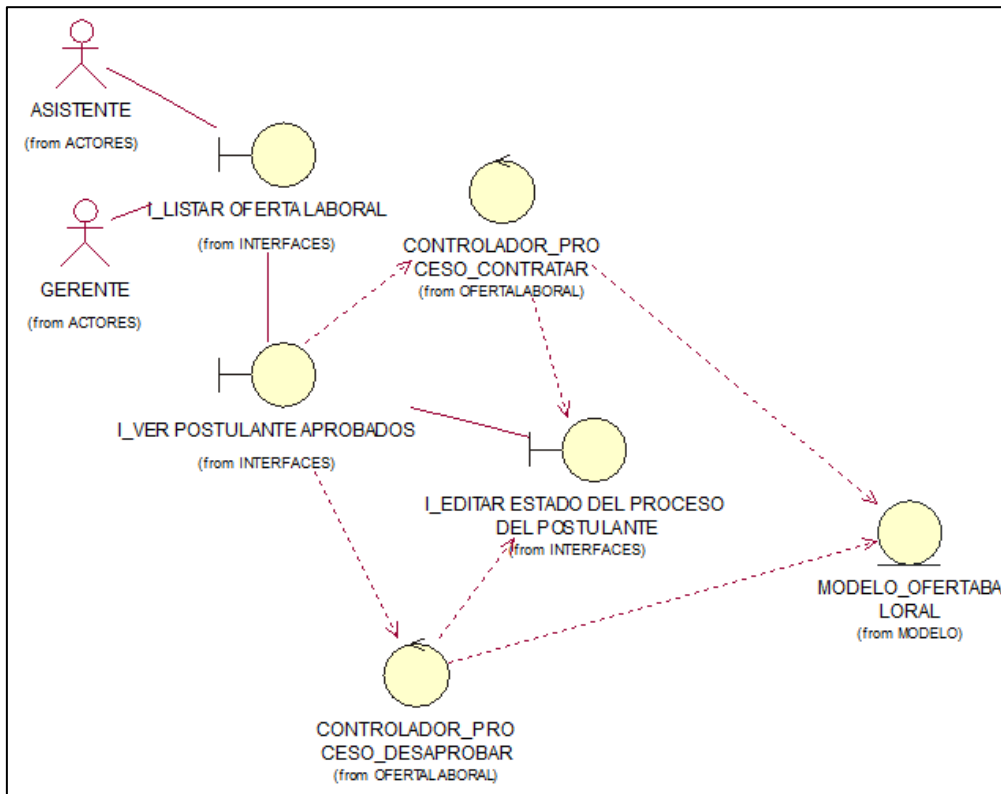
### CUS10: NOTIFIAR ENTREVISTA



Fuente: Elaboración propia

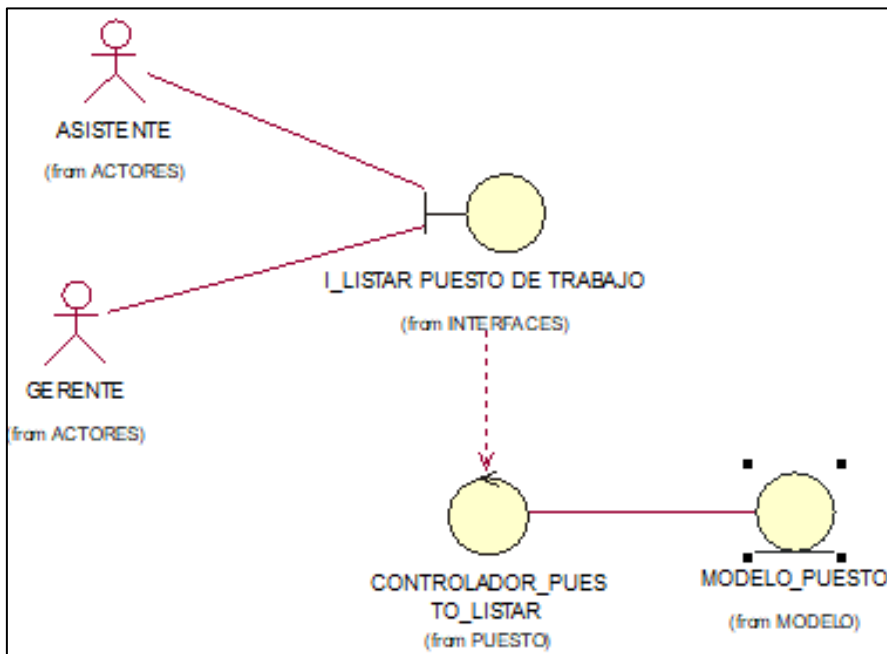


## CUS11: EDITAR ESTADO DEL PROCESO DEL POSTULANTE



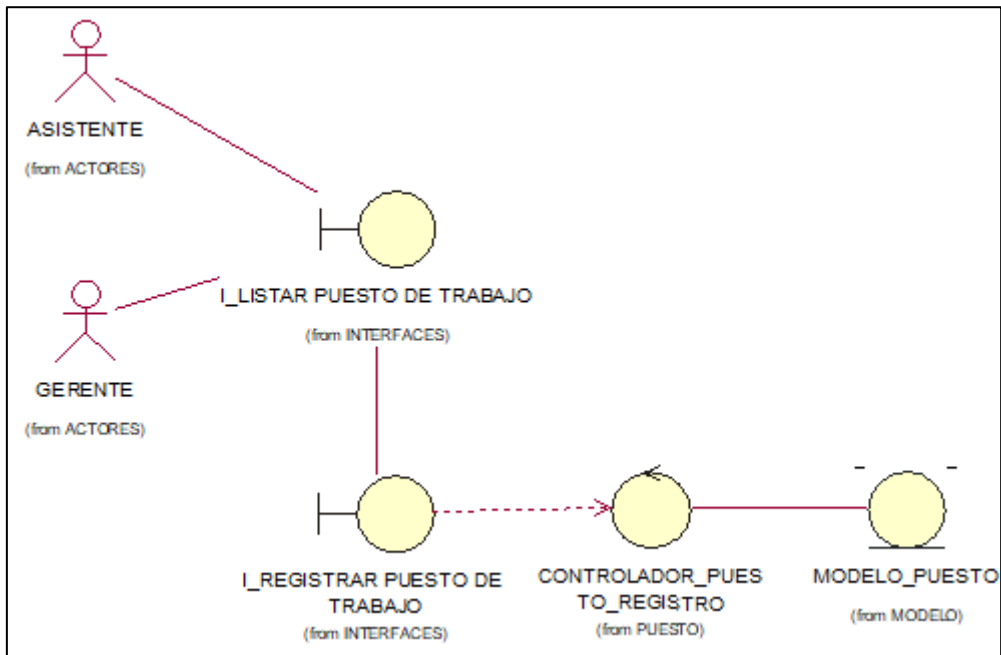
Fuente: Elaboración propia

## CUS12: LISTAR PUESTO DE TRABAJO



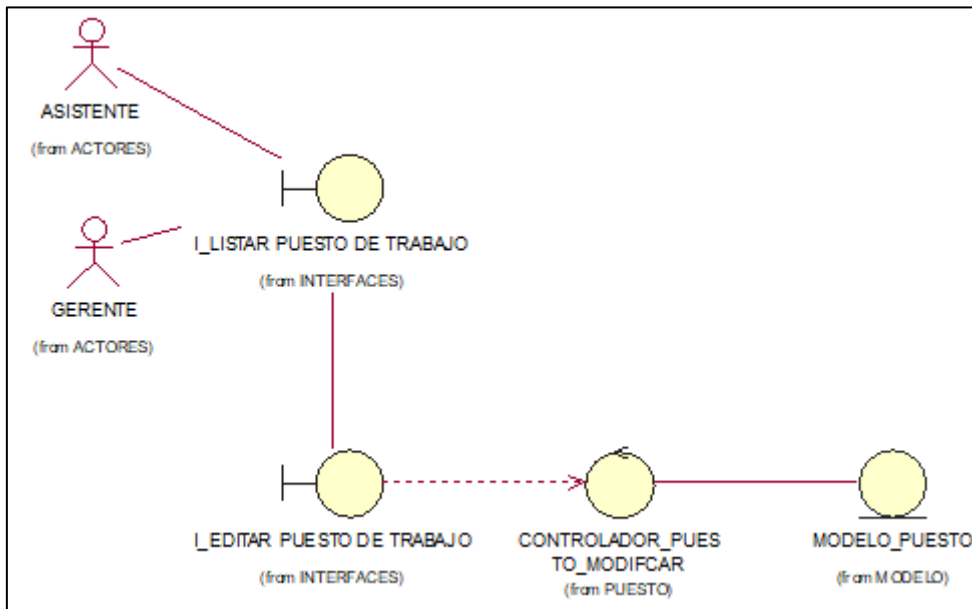
Fuente: Elaboración propia

### CUS13: REGISTRAR PUESTO DE TRABAJO



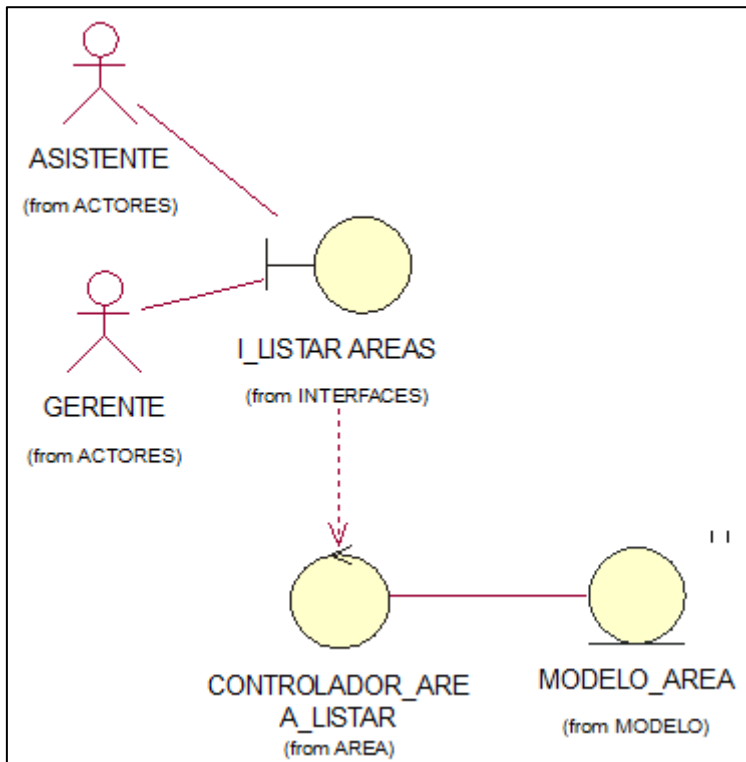
Fuente: Elaboración propia

### CUS14: EDITAR PUESTO DE TRABAJO



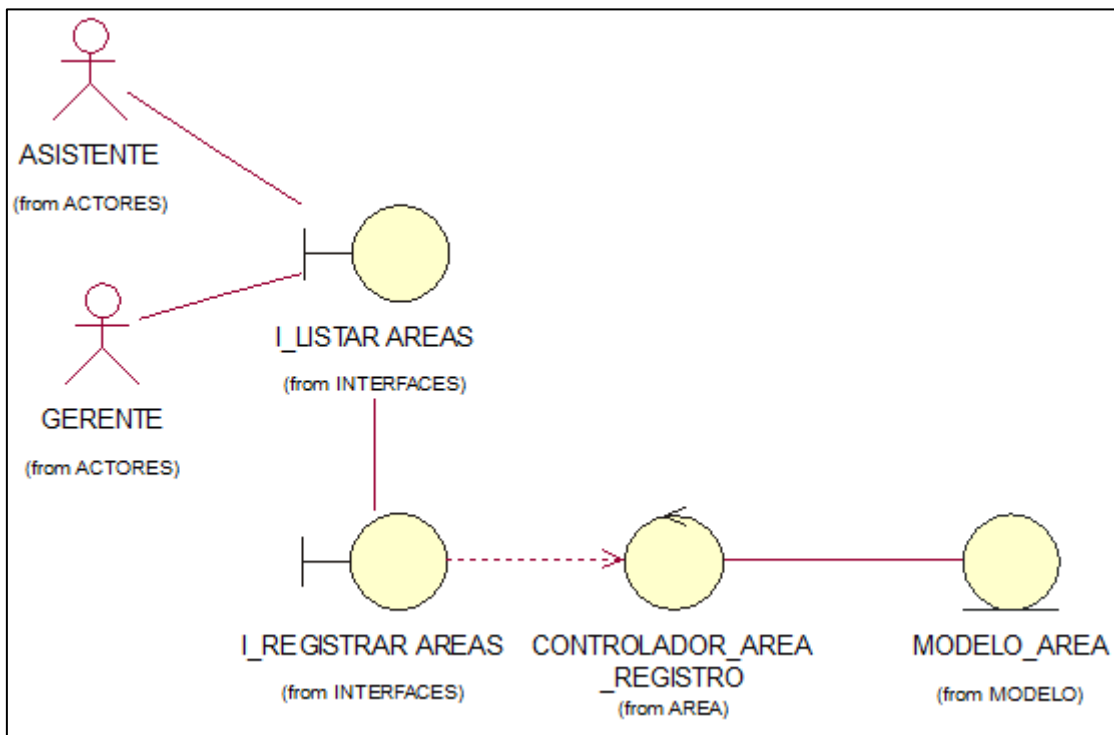
Fuente: Elaboración propia

### CUS15: LISTAR ÁREA



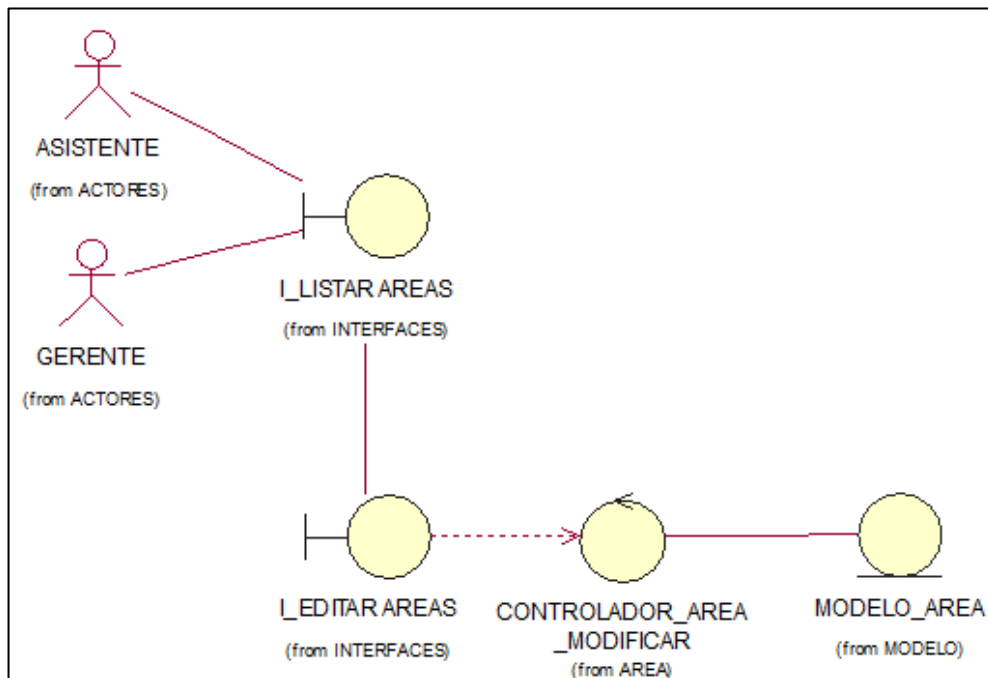
Fuente: Elaboración propia

### CUS16: REGISTRAR ÁREA



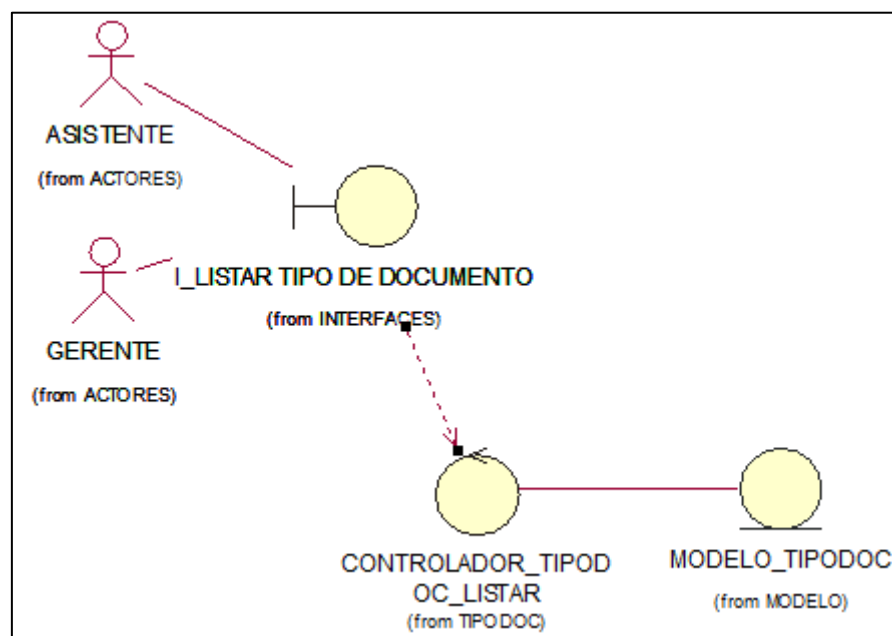
Fuente: Elaboración propia

## CUS17: EDITAR ÁREA



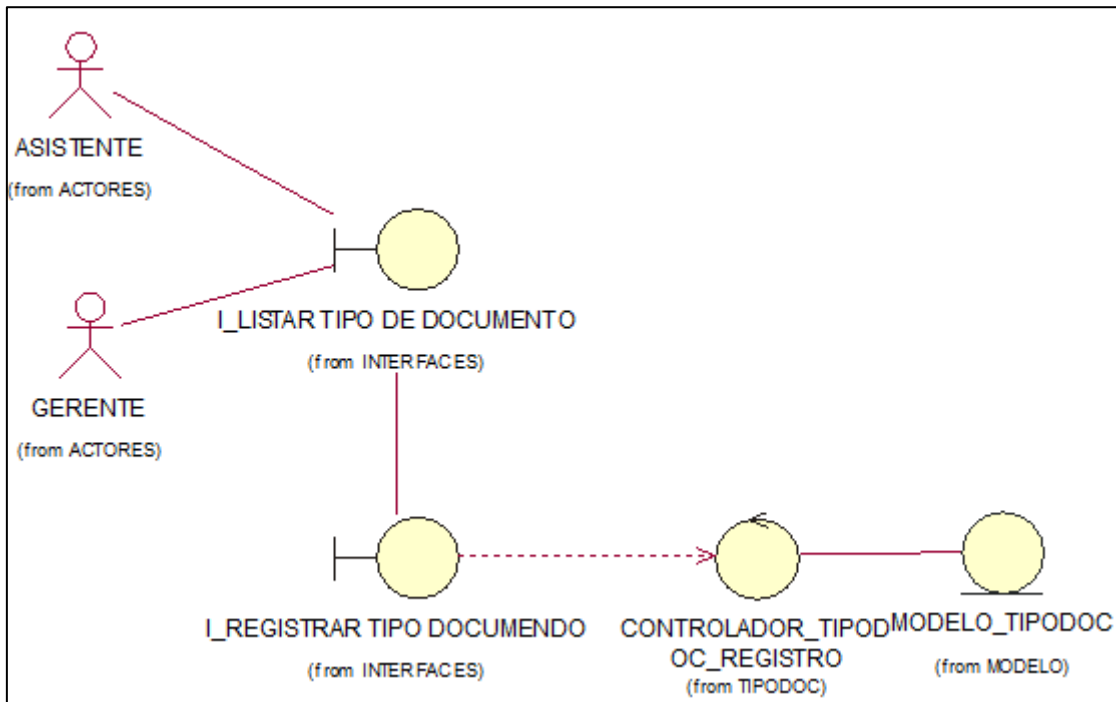
Fuente: Elaboración propia

## CUS18: LISTAR TIPO DOCUMENTO



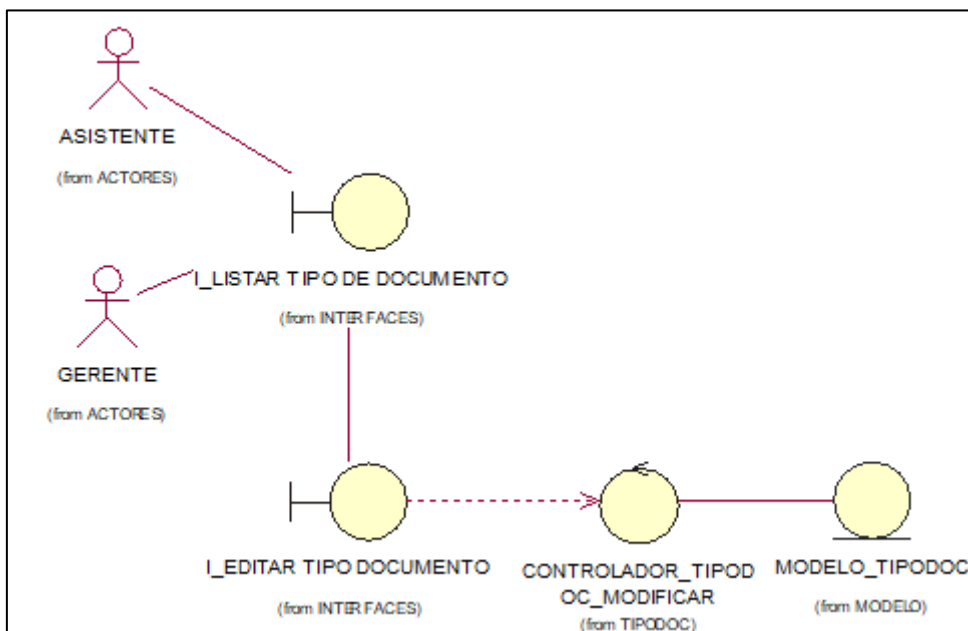
Fuente: Elaboración propia

## CUS19: REGISTRAR TIPO DOCUMENTO



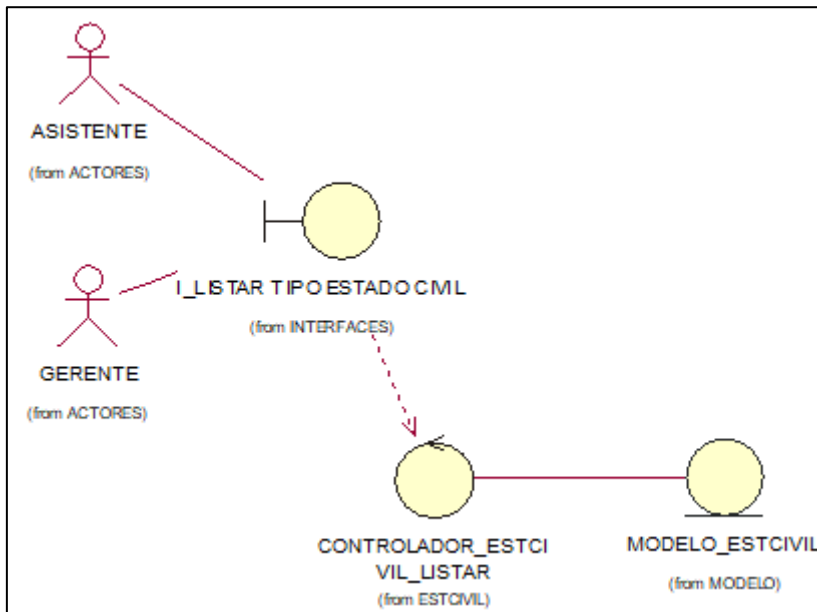
Fuente: Elaboración propia

## CUS20: EDITAR TIPO DOCUMENTO



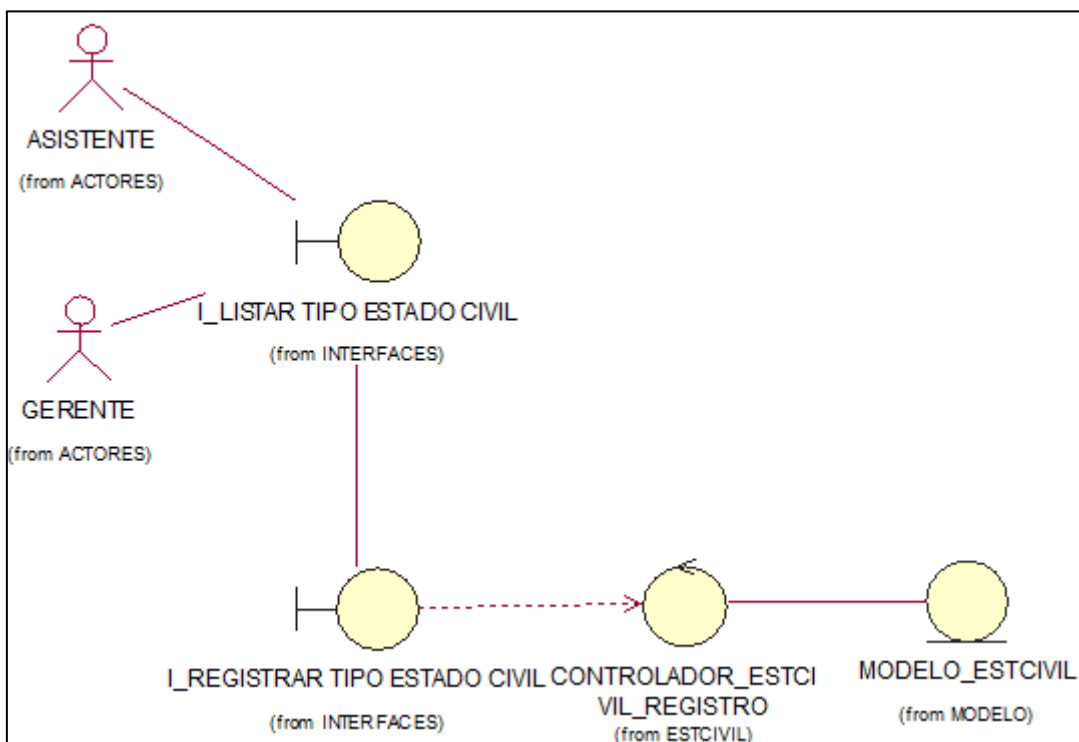
Fuente: Elaboración propia

## CUS21: LISTAR TIPO ESTADO CIVIL



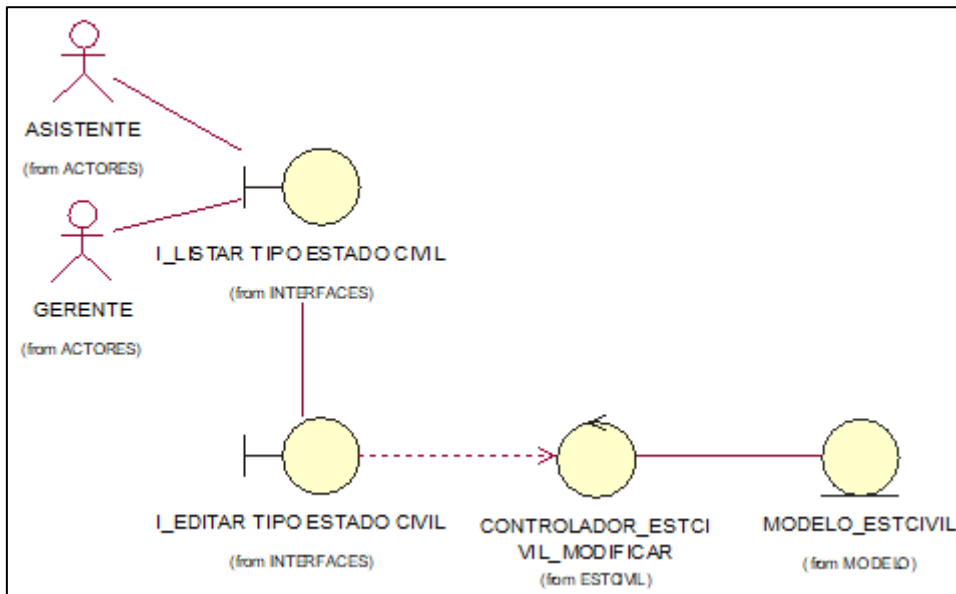
Fuente: Elaboración propia

## CUS22: REGISTRAR TIPO ESTADO CIVIL



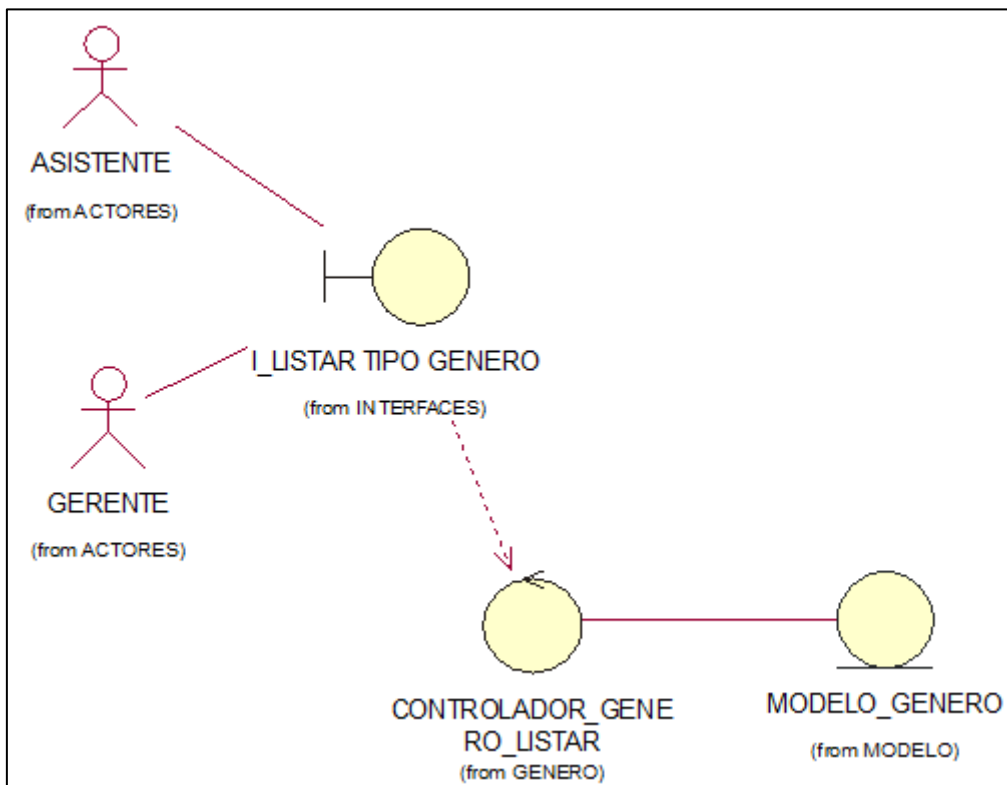
Fuente: Elaboración propia

## CUS23: EDITAR TIPO ESTADO CIVIL



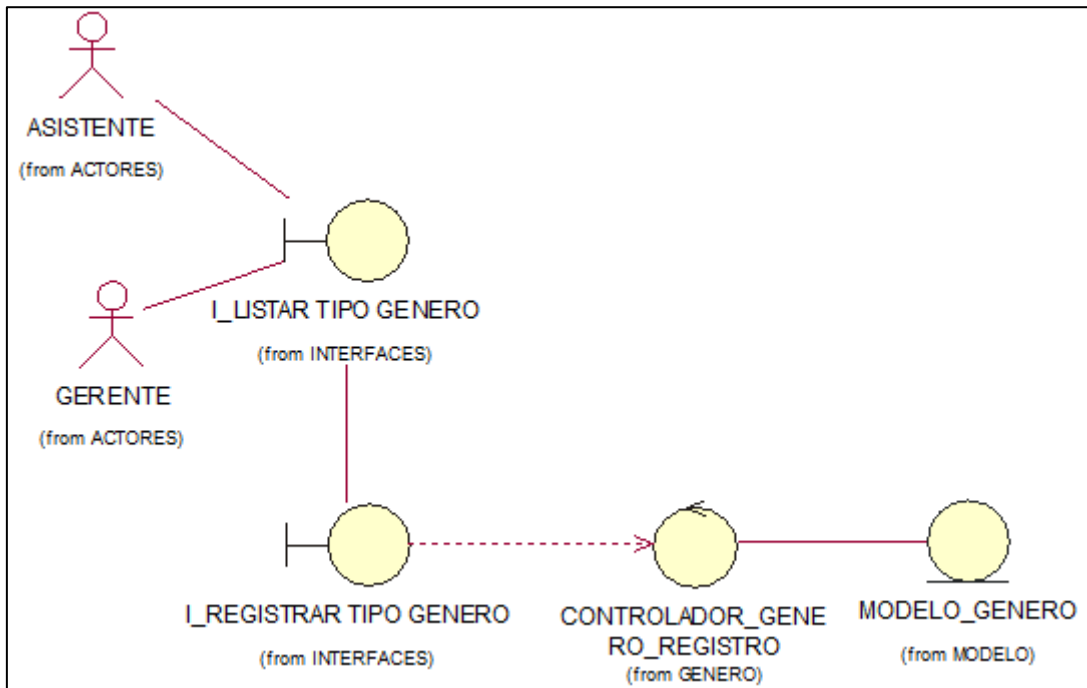
Fuente: Elaboración propia

## CUS24: LISTAR TIPO GENERO



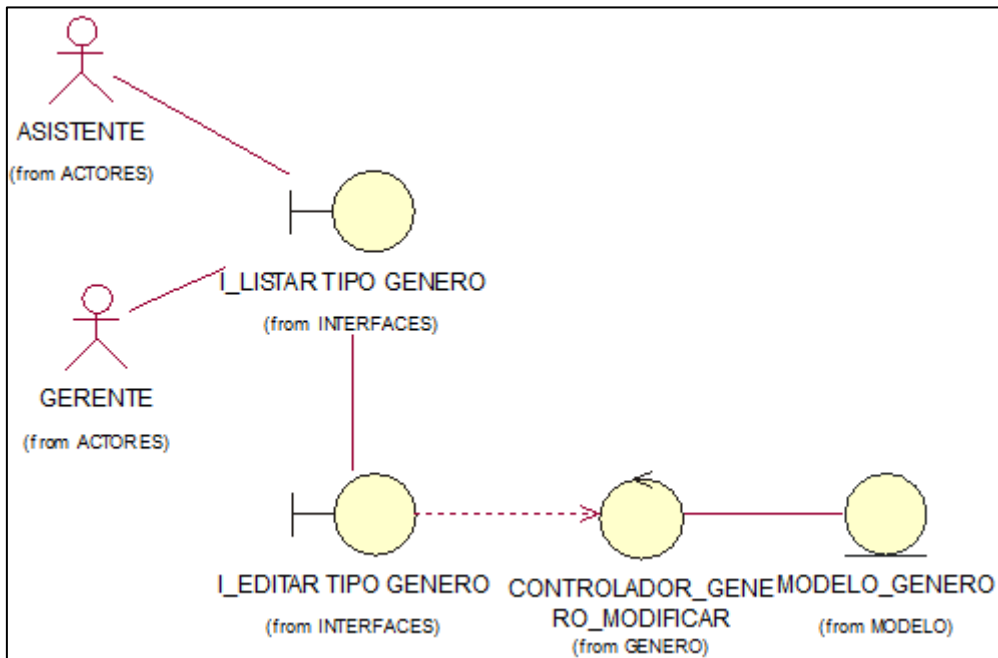
Fuente: Elaboración propia

## CUS25: REGISTRAR TIPO GENERO



Fuente: Elaboración propia

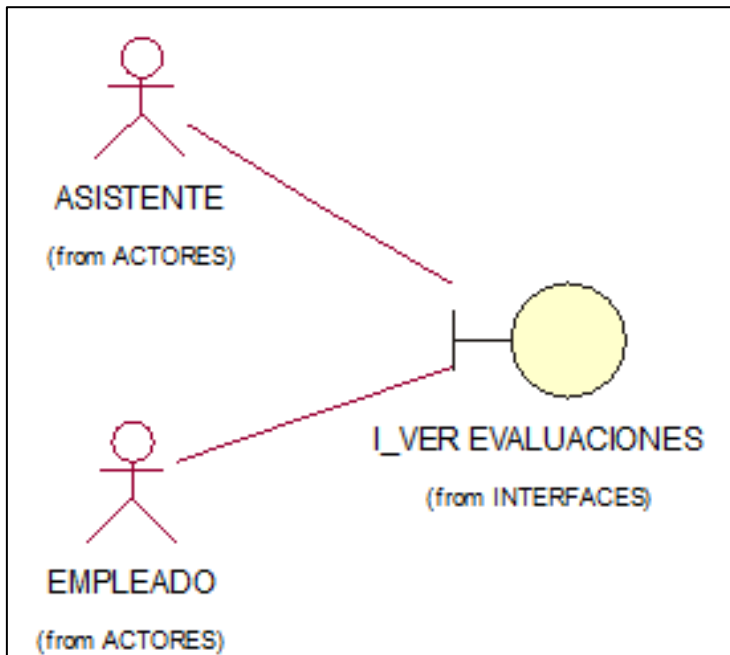
## CUS26: EDITAR TIPO GENERO



Fuente: Elaboración propia

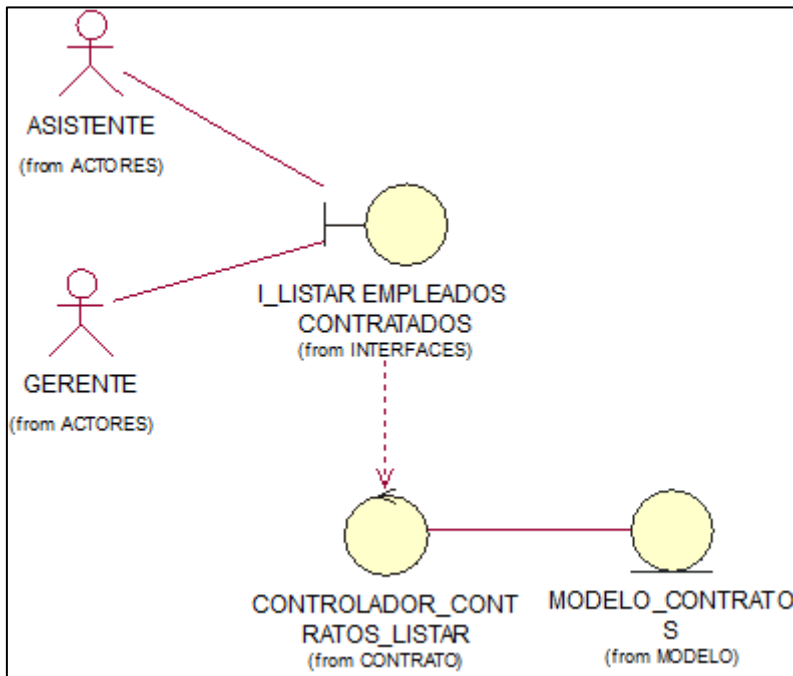


### CUS27: VER EVALUACIONES



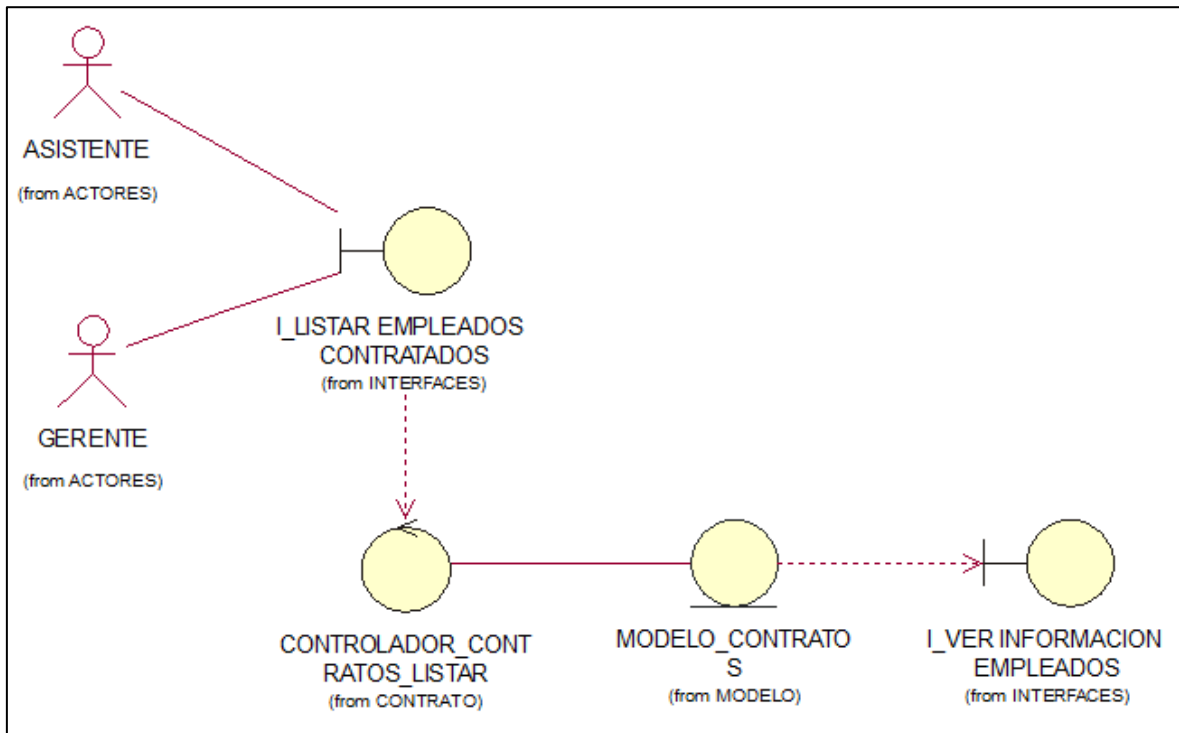
Fuente: Elaboración propia

### CUS28: LISTAR EMPLEADOS CONTRATADOS



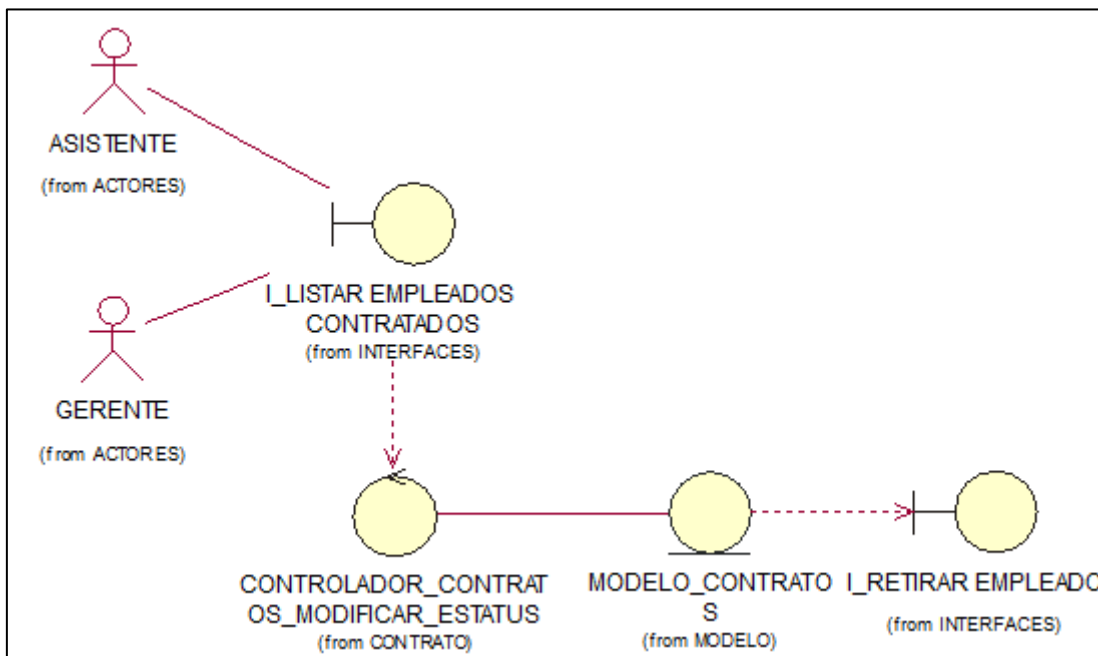
Fuente: Elaboración propia

## CUS29: VER INFORMACION DEL EMPLEADO



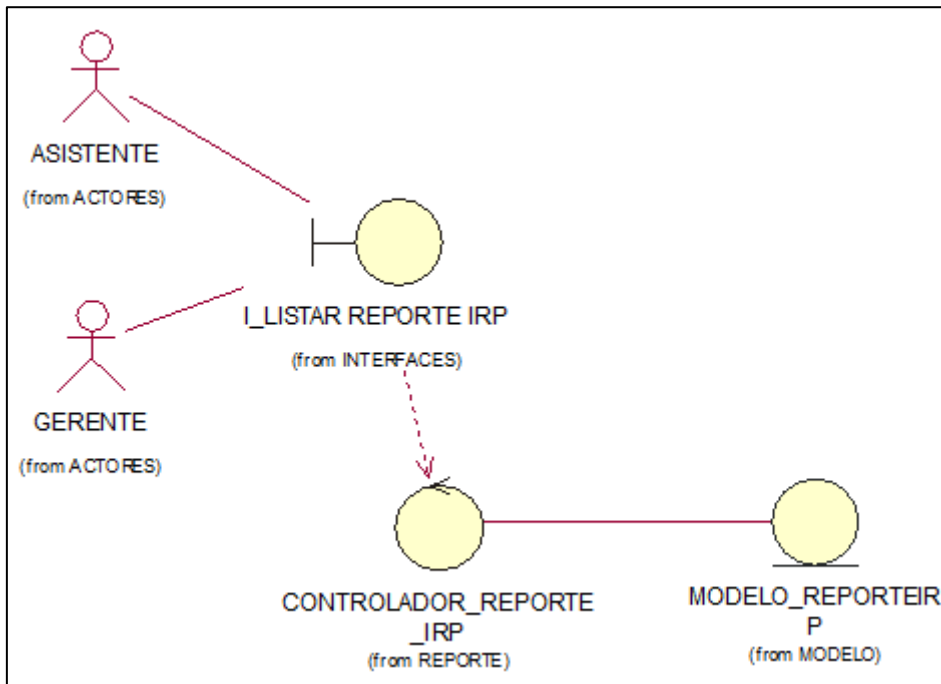
Fuente: Elaboración propia

## CUS30: RETIRAR EMPLEADO



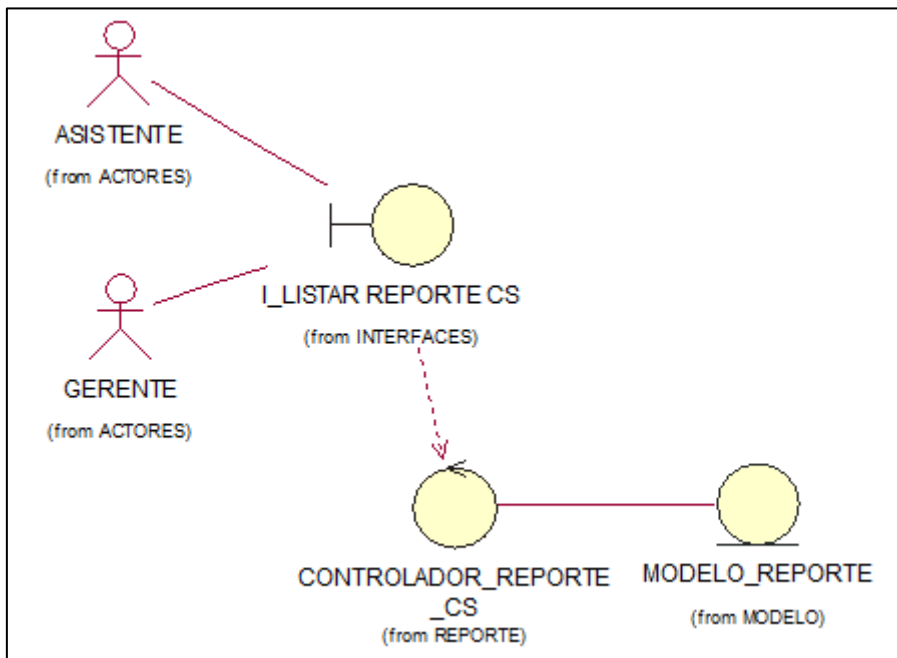
Fuente: Elaboración propia

### CUS31: LISTAR REPORTE DE IRP



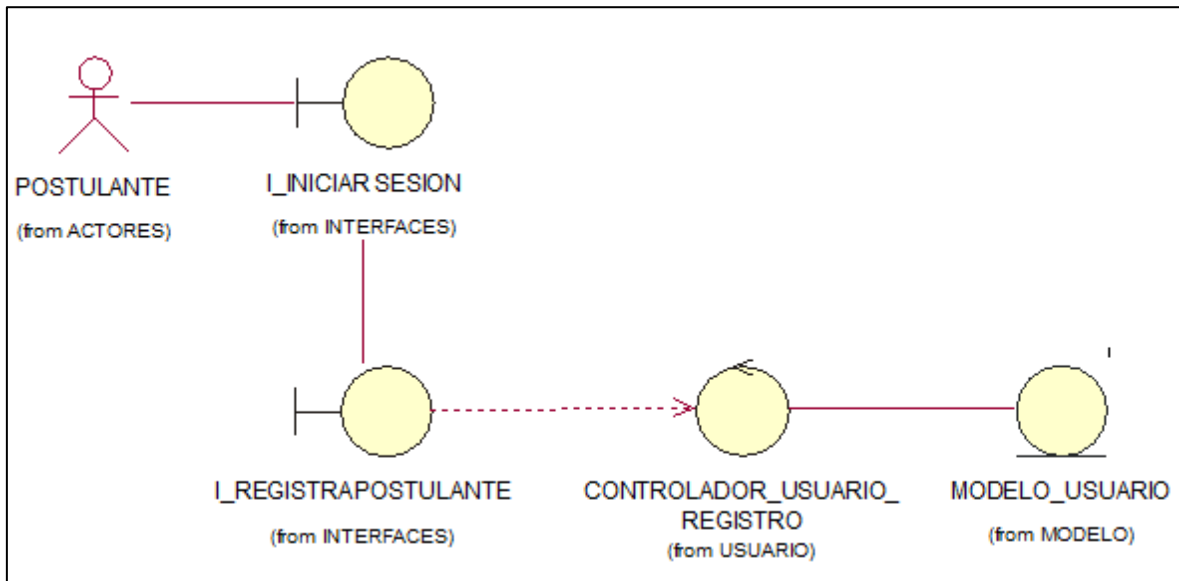
Fuente: Elaboración propia

### CUS32: LISTAR REPORTE DE CS



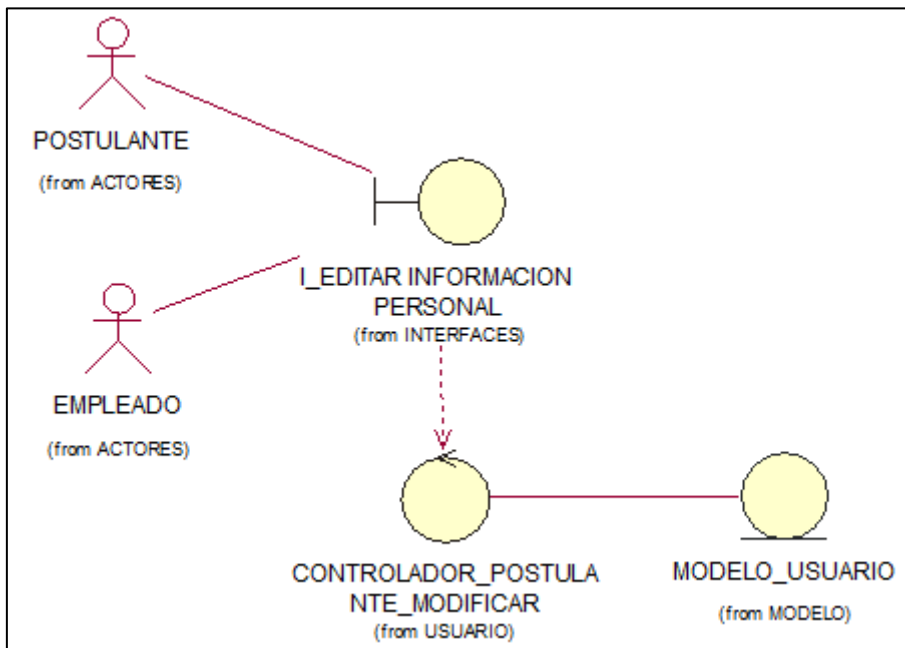
Fuente: Elaboración propia

### CUS33: REGISTRAR POSTULANTE



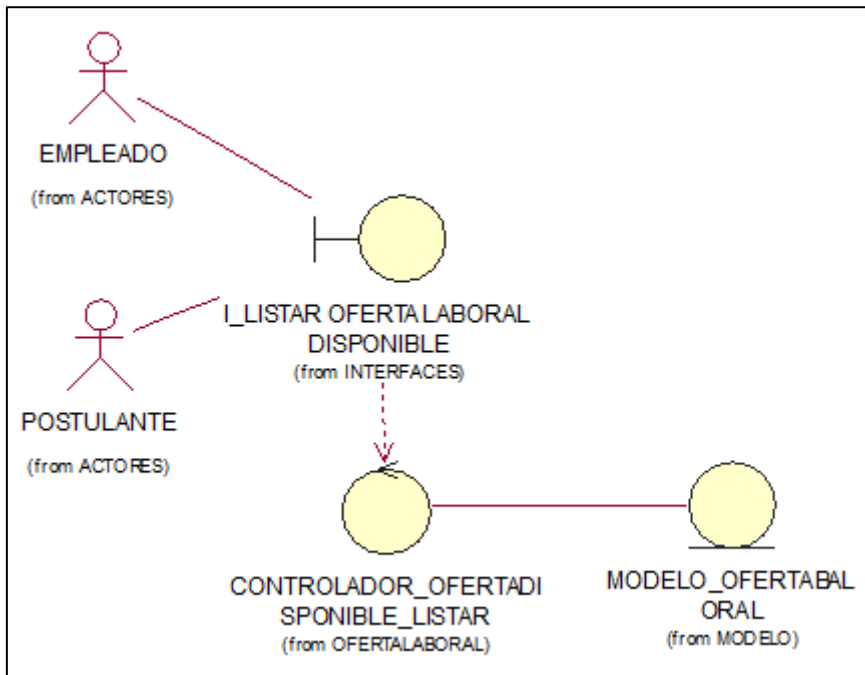
Fuente: Elaboración propia

### CUS34: EDITAR INFORMACION PERSONAL



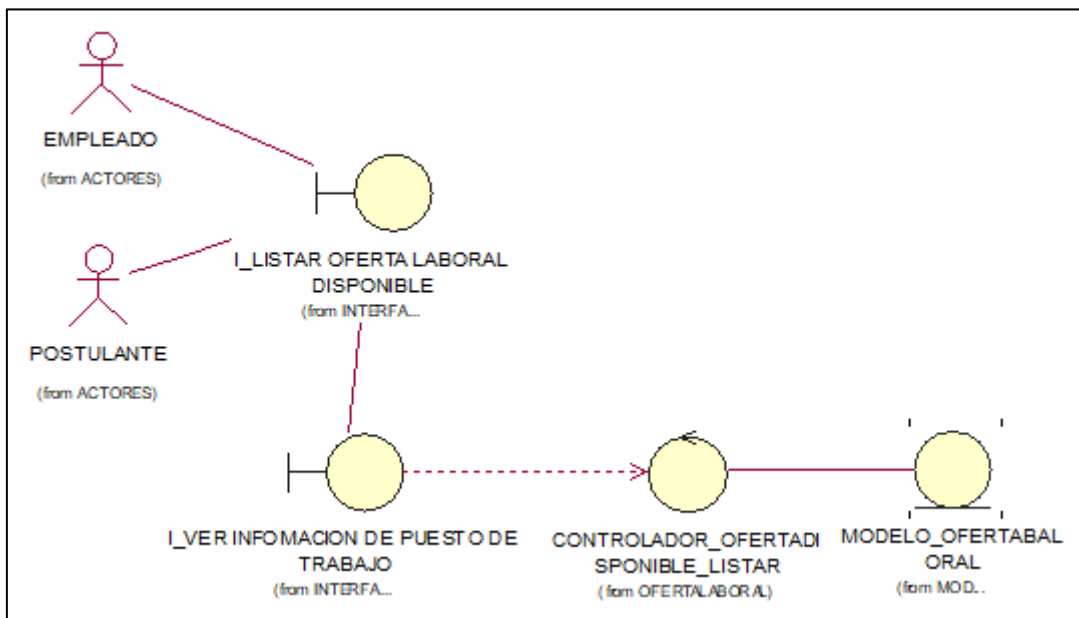
Fuente: Elaboración propia

### CUS35: LISTAR OFERTA LABORAL DISPONIBLE



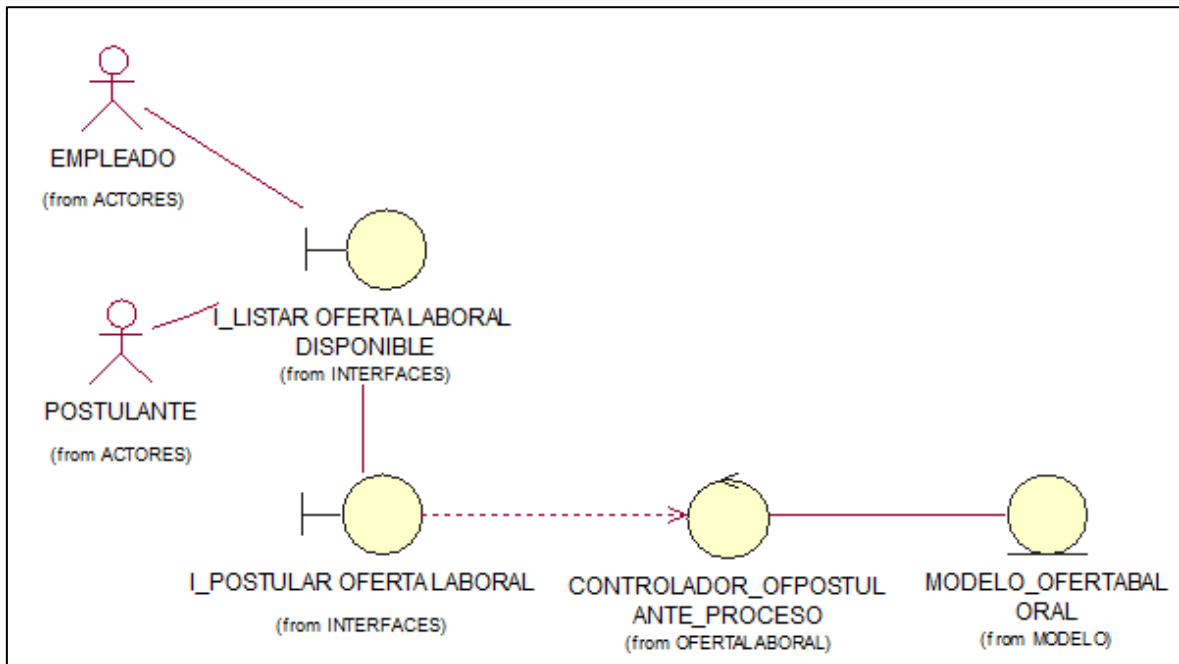
Fuente: Elaboración propia

### CUS36: VER INFORMACION PUESTO DE TRABAJO



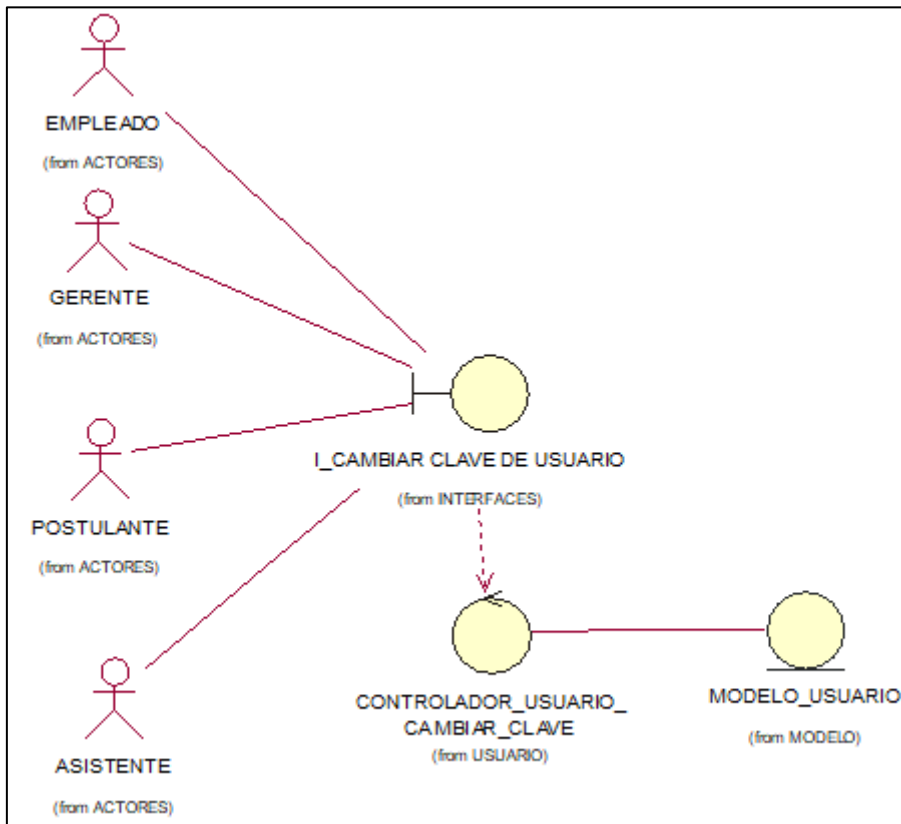
Fuente: Elaboración propia

### CUS37: POSTULAR OFERTA LABORAL



Fuente: Elaboración propia

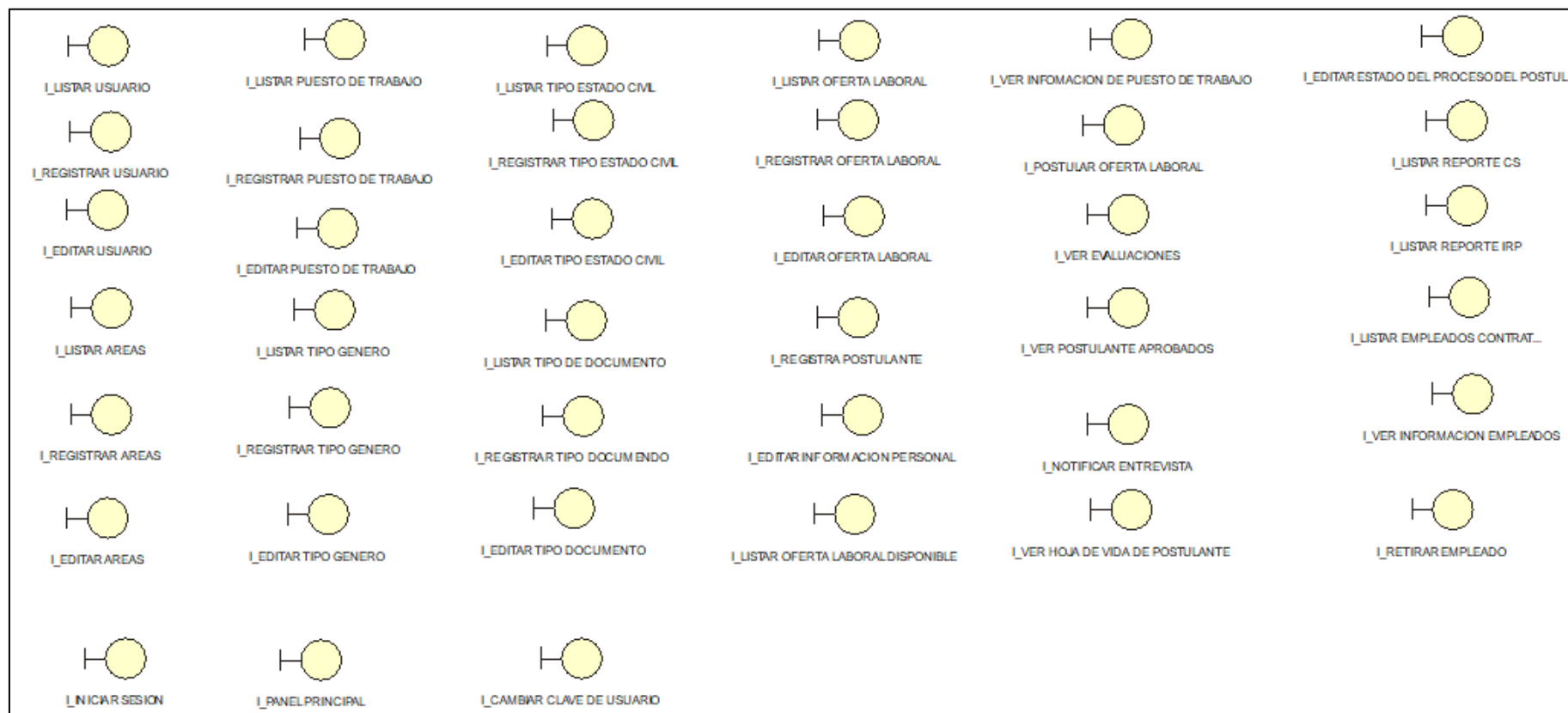
### CUS38: CAMBIAR CLAVE DE USUARIO



Fuente: Elaboración propia

## MODELO DE DISEÑO

### ➤ LISTADO DE INTERFACES



Fuente: Elaboración propia

## ➤ DISEÑO DE INTERFACES

### INTERFAZ 01: INICIO SESIÓN

**INICIAR SESIÓN**

Email  
Escriba el usuario

Contraseña  
Escriba la contraseña

**ENTRAR**

[Registrarse](#)

### INTERFAZ 02: PANEL PRINCIPAL

**QUIROS** INICIO

BIENVENIDO AL PANEL PRINCIPAL

- OFERTA LABORAL
- PUESTOS DE TRABAJO
- EMPLEADOS
- ACCESOS
- REPORTES

COCIENTE DE SELECCIÓN GENERAL [MÁS INFORMACIÓN](#)

INDICE ROTACIÓN DE PERSONAL [MÁS INFORMACIÓN](#)

**80** TOTAL DE CONTRATADOS [MÁS INFORMACIÓN](#)

### INTERFAZ 03: LISTAR USUARIO

**QUIROS** INICIO

GESTIÓN DE USUARIOS ADMINISTRATIVOS

[Registrar](#)

Buscar:

#	Nombre Usuario	Nombres	Apellidos	Fecha de Registro	Rol	Estado	Acción
1	ROOT	ROOT	ROOT	2020-05-24	ROOT	ACTIVO	<a href="#">Editar</a> <a href="#">Eliminar</a> <a href="#">Ver</a>
2	LQUIROS	LORENA	QUIROS BAZAN	2020-05-24	GERENTE	ACTIVO	<a href="#">Editar</a> <a href="#">Eliminar</a> <a href="#">Ver</a>
3	SCARDENAS	SOLANCH	CARDENAS PALACIOS	2020-05-24	ASISTENTE	ACTIVO	<a href="#">Editar</a> <a href="#">Eliminar</a> <a href="#">Ver</a>

Registros del (1 al 3) total de 3 registros 0 fila seleccionada

Anterior **1** Siguiente



## INTERFAZ 04: REGISTRAR USUARIO

### Registro de Usuario

**Acceso**  
ROOT

**Correo**  
Ingrese su correo

**Contraseña**  
Ingrese contraseña

**Repita la Contraseña**  
Repita contraseña

**Nombres**  
Ingrese sus nombre

**Apellidos**  
Ingrese sus apellidos

**Fecha de Registro**  
2019-07-15

✓ Registrar    ✕ Cerrar

## INTERFAZ 05: EDITAR USUARIO

### Editar de Usuario

**Acceso**  
ROOT

**Nickname**  
LQUIROS

**Nombres**  
LORENA

**Apellidos**  
QUIROS BAZAN

✓ Modificar    ✕ Cerrar

## INTERFAZ 06: LISTAR AREAS

QUIROS

OFERTA LABORAL

PUESTOS DE TRABAJO

PUESTO

AREA

TEST

EMPLEADOS

ACCESOS

USUARIOS

GÉNERO

ESTADO CIVIL

TIPO DE DOCUMENTO













REPORTES

INICIO

### ÁREAS

Registrar

Buscar:

#	Nombre	Fecha de Registro	Creado por	Estado	Acción
1	AREA DE OPERACIONES	2020-05-23	ROOT	ACTIVO	  
2	AREA MEDICA	2020-05-20	ROOT	ACTIVO	  
3	AREA COMERCIAL	2020-05-20	ROOT	ACTIVO	  
4	AREA DE CONTABILIDAD	2020-05-20	ROOT	ACTIVO	  

Registros del (1 al 4) total de 4 registros    0 fila seleccionada

Anterior    1    Siguiente

## INTERFAZ 07: REGISTRAR AREAS

### REGISTRO DE NUEVA ÁREA

**Nombre**

## INTERFAZ 08: EDITAR ÁREA

### MODIFICAR DATOS DEL ÁREA

**Nombre**

## INTERFAZ 09: LISTAR PUESTO DE TRABAJO

QUIROS

INICIO

### GESTIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Buscar:

#	Nombre	Fecha de Registro	Estado	Acción
1	MEDICO	2020-05-28	ACTIVO	<input type="button" value="🔍"/> <input type="button" value="✍️"/> <input type="button" value="🗑️"/> <input type="button" value="✅"/>
2	RADIOLOGO/A	2020-05-28	ACTIVO	<input type="button" value="🔍"/> <input type="button" value="✍️"/> <input type="button" value="🗑️"/> <input type="button" value="✅"/>
3	ENFERMERO/A	2020-05-28	ACTIVO	<input type="button" value="🔍"/> <input type="button" value="✍️"/> <input type="button" value="🗑️"/> <input type="button" value="✅"/>
4	ASESOR/A COMERCIAL	2020-05-28	ACTIVO	<input type="button" value="🔍"/> <input type="button" value="✍️"/> <input type="button" value="🗑️"/> <input type="button" value="✅"/>
5	GERENTE COMERCIAL	2020-06-30	INACTIVO	<input type="button" value="🔍"/> <input type="button" value="✍️"/> <input type="button" value="🗑️"/> <input type="button" value="✅"/>
6	ASISTENTE CONTABLE	2020-05-28	ACTIVO	<input type="button" value="🔍"/> <input type="button" value="✍️"/> <input type="button" value="🗑️"/> <input type="button" value="✅"/>
7	GERENTE CONTABILIDAD	2020-06-30	INACTIVO	<input type="button" value="🔍"/> <input type="button" value="✍️"/> <input type="button" value="🗑️"/> <input type="button" value="✅"/>

Registros del (1 al 7) total de 14 registros 0 fila seleccionada

Anterior   Siguiete

## INTERFAZ 10: REGISTRAR PUESTO DE TRABAJO

### REGISTRO DE PUESTO DE TRABAJO

**Nombre**  **Área**

**Descripción**

**Exp. Años**  **Preferencia Salarial (s/.)**

## INTERFAZ 11: EDITAR PUESTO DE TRABAJO

### MODIFICAR DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

**Nombre**

**Área**

**Descripción**  
REQUISITOS:  
+Médico Cirujano colegiado y habilitado – CMP  
+Contar con 3 año de experiencia en asistencial. (deseable)  
+Disponibilidad de trabajar de Lunes a Sábado (6:30 AM a 4:00 PM)

**Exp. Años**  **Preferencia Salarial (s/.)**

## INTERFAZ 12: LISTAR TIPO GENERO

QUIROS

OFERTA LABORAL

PUESTOS DE TRABAJO

EMPLEADOS

ACCESOS

USUARIOS

GÉNERO

ESTADO CIVIL

TIPO DE DOCUMENTO

REPORTES

### TIPO DE GÉNERO

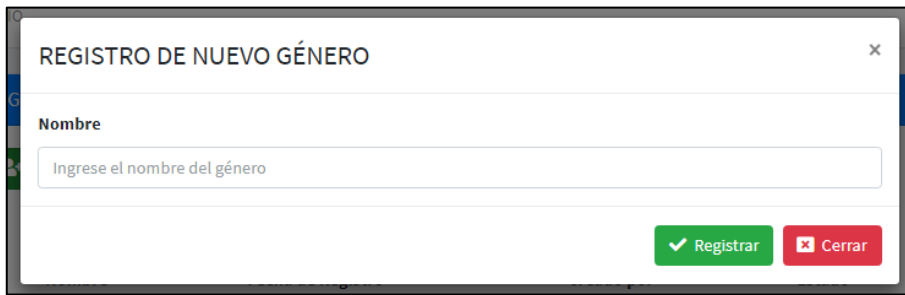
Buscar:

#	Nombre	Fecha de Registro	Creado por	Estado	Acción
1	MASCULINO	2020-05-18	ROOT	ACTIVO	<input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="✖"/> <input type="button" value="✓"/>
2	FEMENINO	2020-05-19	ROOT	ACTIVO	<input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="✖"/> <input type="button" value="✓"/>

Registros del (1 al 2) total de 2 registros 0 fila seleccionada

Anterior  Siguiente

## INTERFAZ 13: REGISTRAR TIPO GENERO



REGISTRO DE NUEVO GÉNERO

Nombre

Ingrese el nombre del género

Registrar Cerrar

## INTERFAZ 14: EDITAR TIPO GENERO



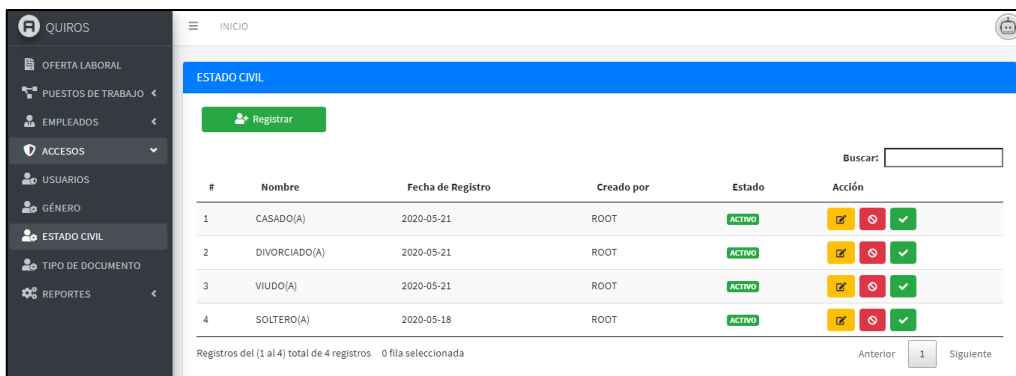
MODIFICAR DATOS DEL GÉNERO

Nombre

MASCULINO

Modificar Cerrar

## INTERFAZ 15: LISTAR TIPO ESTADO CIVIL



QUIROS

INICIO

ESTADO CIVIL

Registrar

Buscar:

#	Nombre	Fecha de Registro	Creado por	Estado	Acción
1	CASADO(A)	2020-05-21	ROOT	ACTIVO	[Editar] [Eliminar] [Activar]
2	DIVORCIADO(A)	2020-05-21	ROOT	ACTIVO	[Editar] [Eliminar] [Activar]
3	VIUDO(A)	2020-05-21	ROOT	ACTIVO	[Editar] [Eliminar] [Activar]
4	SOLTERO(A)	2020-05-18	ROOT	ACTIVO	[Editar] [Eliminar] [Activar]

Registros del (1 al 4) total de 4 registros 0 fila seleccionada

Anterior 1 Siguiente

## INTERFAZ 16: REGISTRAR TIPO ESTADO CIVIL



REGISTRO DE NUEVO ESTADO CIVIL

Nombre

Ingrese el nombre del estado civil

Registrar Cerrar

## INTERFAZ 17: EDITAR TIPO ESTADO CIVIL



MODIFICAR DATOS DEL ESTADO CIVIL

Nombre

CASADO(A)

✓ Modificar ✗ Cerrar

## INTERFAZ 18: LISTAR TIPO DE DOCUMENTO



QUIROS

INICIO

TIPOS DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD

Registrar

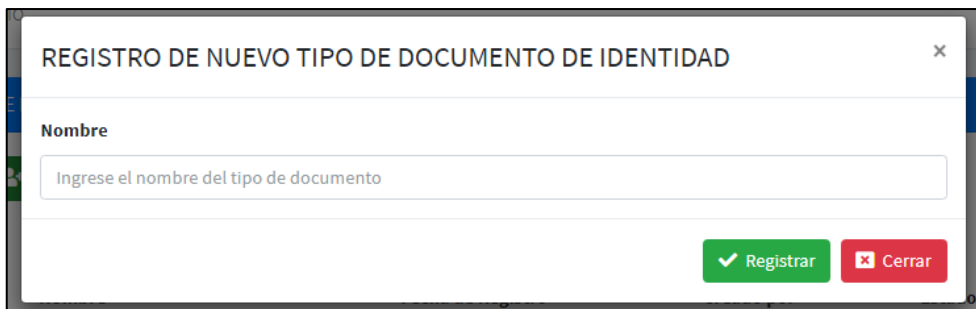
Buscar:

#	Nombre	Fecha de Registro	Creado por	Estado	Acción
1	CARNET DE EXTRANJERIA	2020-05-20	ROOT	ACTIVO	
2	DNI	2020-05-18	ROOT	ACTIVO	

Registros del (1 al 2) total de 2 registros 0 fila seleccionada

Anterior 1 Siguiente

## INTERFAZ 19: REGISTRAR TIPO DE DOCUMENTO



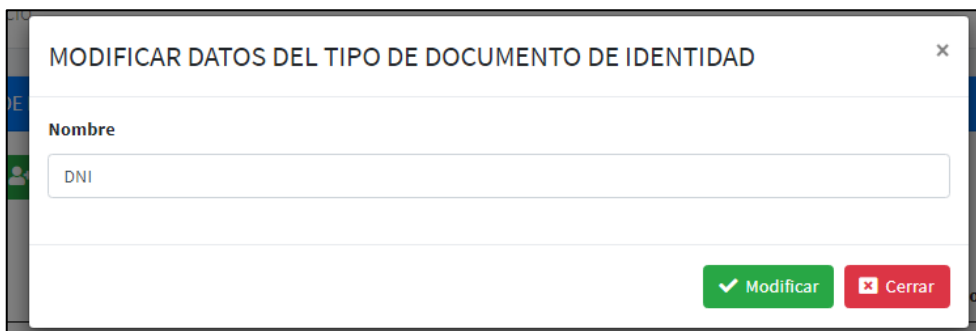
REGISTRO DE NUEVO TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD

Nombre

Ingrese el nombre del tipo de documento

✓ Registrar ✗ Cerrar

## INTERFAZ 20: EDITAR TIPO DE DOCUMENTO



MODIFICAR DATOS DEL TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD

Nombre

DNI

✓ Modificar ✗ Cerrar

## INTERFAZ 21: LISTAR OFERTA LABORAL

Quiros - INICIO

OFERTA LABORAL

PUESTOS DE TRABAJO

EMPLEADOS

ACCESOS

REPORTES

**GESTIÓN DE OFERTA LABORAL**

Nuevo Registro

Buscar:

Nombre	Fecha Inicio	Fecha Final	Puesto	Estado	Acción
FTLAB-PRUEBA0000	2020-06-01	2020-06-02	INFORMES MEDICOS	INACTIVO	
OFTLAB-JUNIO2020-02	2020-06-10	2020-06-19	RESPONSABLE DE CAJA	INACTIVO	
OFTLAB-JUNIO2020-06	2020-06-10	2020-06-19	MEDICO	INACTIVO	
OFTLAB-JUNIO2020-010	2020-06-10	2020-06-19	ASISTENTE CONTABLE	INACTIVO	
OFTLAB-JUNIO2020-014	2020-06-10	2020-06-19	GERENTE CONTABILIDAD	INACTIVO	
OFTLAB-JUNIO2020-01	2020-06-10	2020-06-19	INFORMES MEDICOS	INACTIVO	
OFTLAB-JUNIO2020-03	2020-06-10	2020-06-19	DIGITADORES	INACTIVO	
OFTLAB-JUNIO2020-07	2020-06-10	2020-06-19	RADIOLOGOJA	INACTIVO	
OFTLAB-JUNIO2020-011	2020-06-10	2020-06-19	GERENTE DE OPERACIONES	INACTIVO	
OFTLAB-JUNIO2020-04	2020-06-10	2020-06-19	MANTENIMIENTO	INACTIVO	

Registros del (1 al 10) total de 29 registros 0 Fila seleccionada

Anterior 1 2 3 Siguiente

## INTERFAZ 22: REGISTRAR OFERTA LABORAL

REGISTRO DE OFERTA LABORAL

Nombre

Puesto

Fecha de Inicio

Fecha Final

## INTERFAZ 23: EDITAR OFERTA LABORAL

EDITAR OFERTA LABORAL

Nombre

Puesto

Fecha de Inicio

Fecha Final

## INTERFAZ 24: REGISTRAR POSTULANTE

Registro de Postulante
✕

**Email**

**Contraseña**

**Repita la Contraseña**

**Nombres**

**Apellidos**

✓ Registrar
✕ Cerrar

[Registrarse](#)

## INTERFAZ 25: EDITAR INFORMACION PERSONAL

QUIROS
✓ Guardar Cambios

- MI INFORMACIÓN
- OFERTA LABORAL

**JUAN**

Naci el: 1991-10-24

Mi estado civil es: SOLTERO(A)

Mis años de experiencia es: 1

Mis pretenciones Salario(s) son: \$/1000

**Cv**

Seleccionar archivo | Ningún archivo seleccionado

✓ CARGAR CV

**Foto**

Seleccionar archivo | Ningún archivo seleccionado

**Nombres**  
JUAN

**Apellidos**  
PALMA

**Fecha de Nacimiento**  
24/10/1991

**Género**  
MASCULINO

**Estado Civil**  
SOLTERO(A)

**Tipo Documento**  
DNI

**Num. Documento**  
47604014

**Teléfono**  
988881244

**Dirección**  
# ELBORDOS 336 - SJL

**Experiencia**

Especialidad/Puesto RADIOLOGIA	Años 1	Preferencia Salarial (\$/.) 1000
-----------------------------------	-----------	-------------------------------------

## INTERFAZ 26: LISTAR OFERTA LABORAL DISPONIBLE

QUIROS
INICIO

GESTIÓN DE OFERTA LABORAL

Buscar:

#	Nombre	Fecha Inicio	Fecha Final	Puesto	Postular
1	OFTLAB-JUNIO2020-06	2020-06-10	2020-06-19	MEDICO	<span style="background-color: #007bff; color: white; padding: 2px 5px;">1</span> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px 5px;">2</span>
2	FTLAB-PRUEBA0000	2020-06-01	2020-06-02	INFORMES MEDICOS	<span style="background-color: #007bff; color: white; padding: 2px 5px;">1</span> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px 5px;">2</span>
3	OFTLAB-JUNIO2020-02	2020-06-10	2020-06-19	RESPONSABLE DE CAJA	<span style="background-color: #007bff; color: white; padding: 2px 5px;">1</span> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px 5px;">2</span>

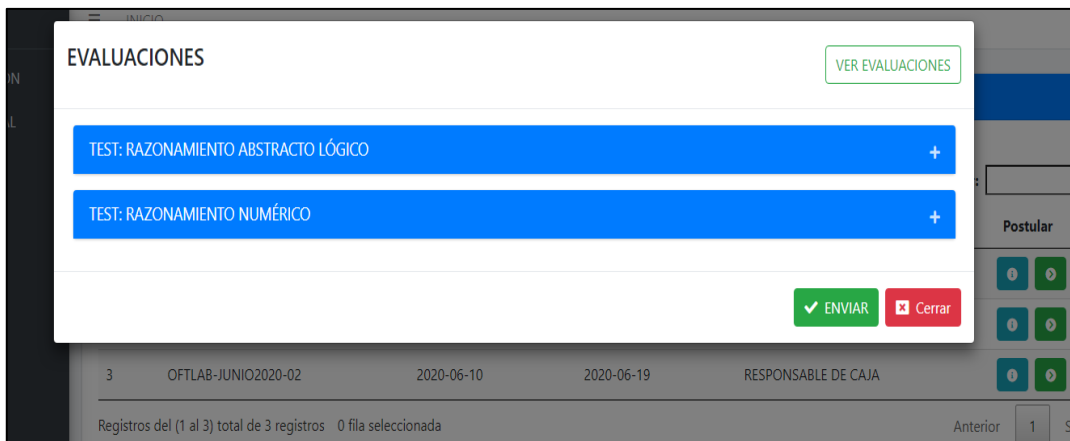
Registros del (1 al 3) total de 3 registros 0 fila seleccionada

Anterior 1 Siguiente

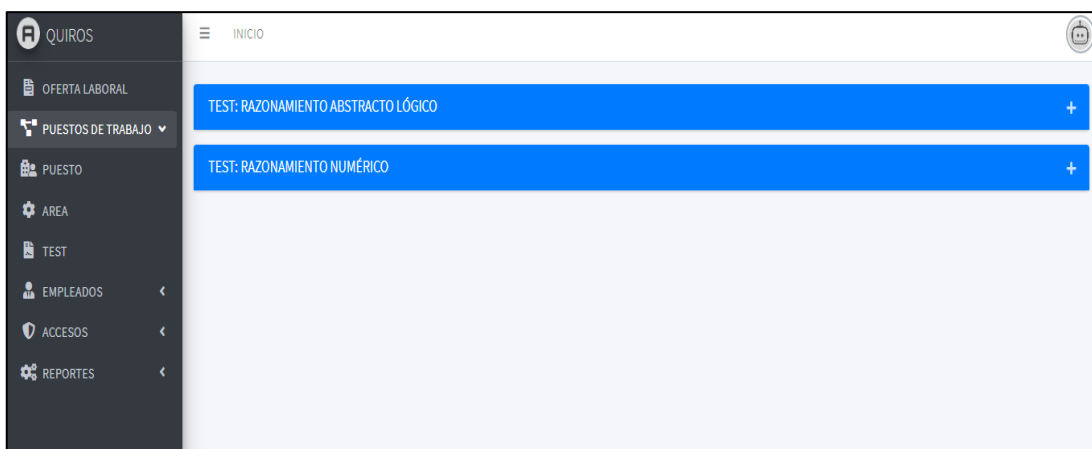
## INTERFAZ 27: VER INFORMACION DE PUESTO DE TRABAJO



## INTERFAZ 28: POSTULAR OFERTA LABORAL

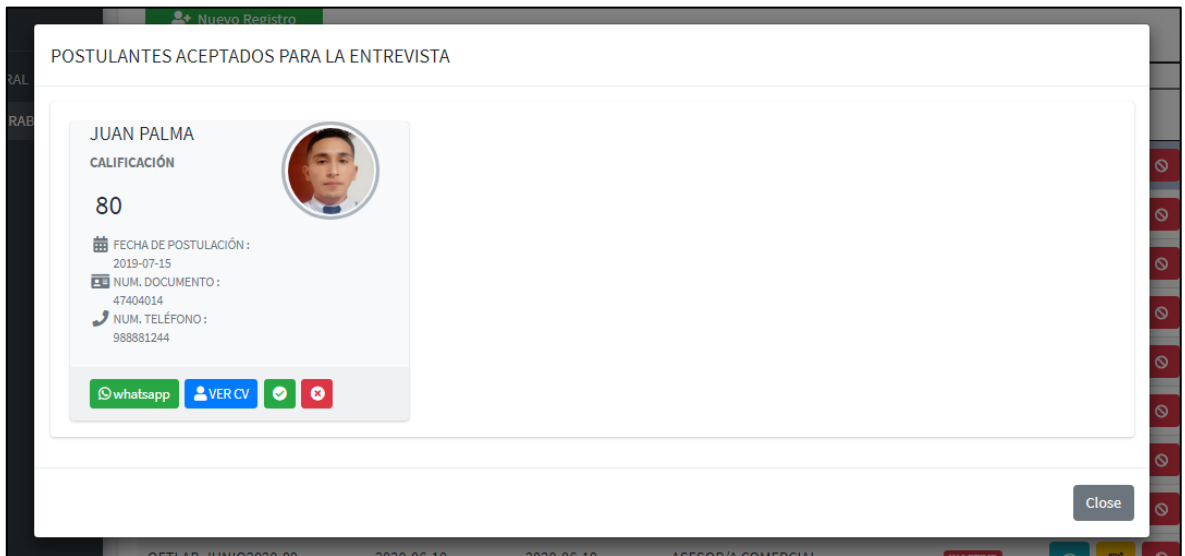


## INTERFAZ 29: VER EVALUACIONES

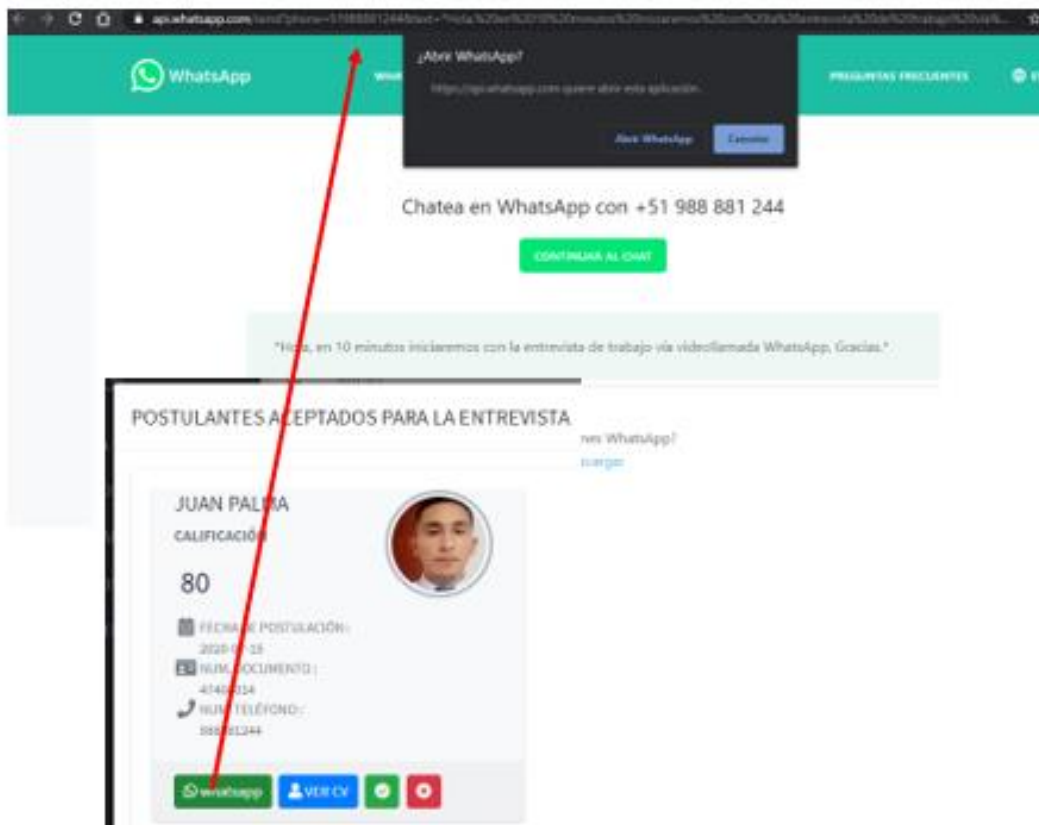




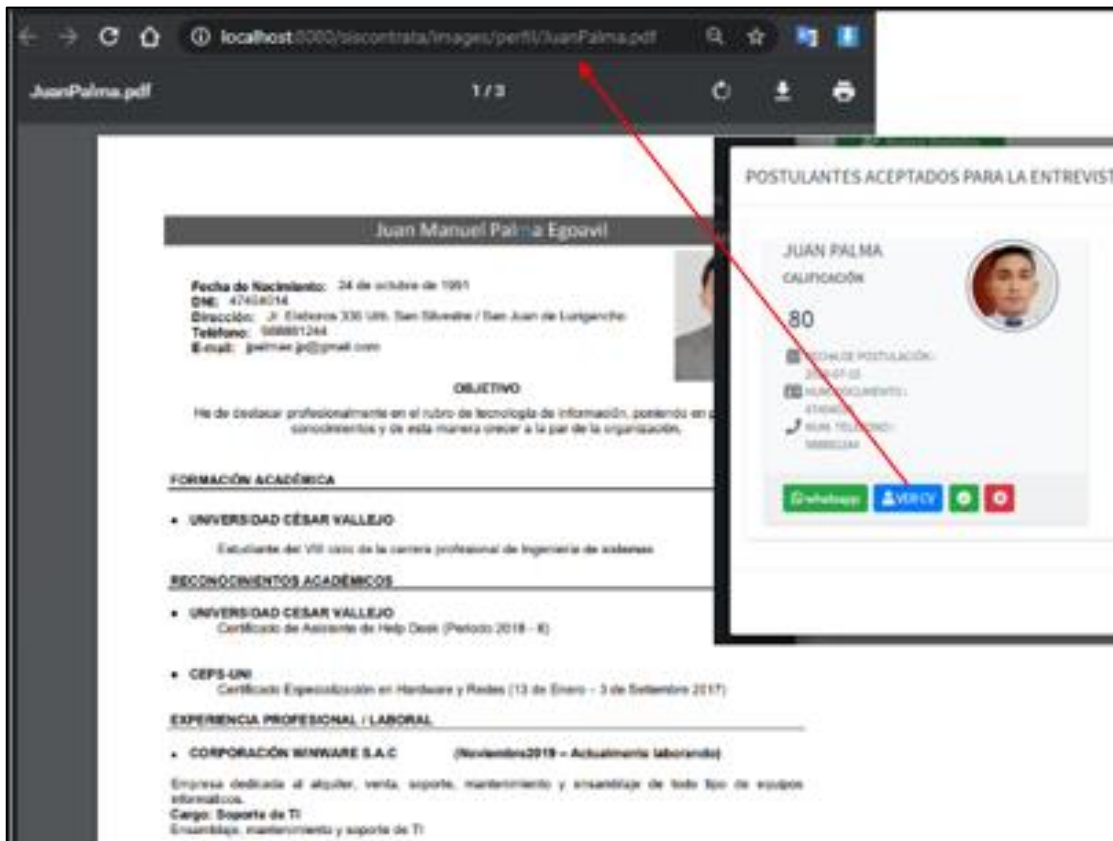
## INTERFAZ 30: POSTULANTE APROBADOS



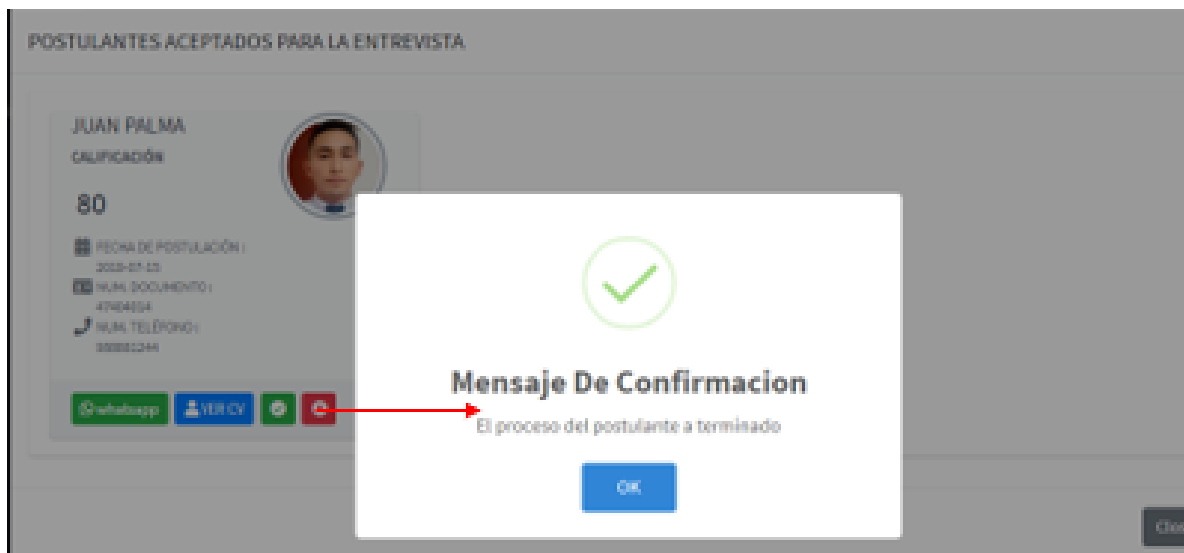
## INTERFAZ 31: NOTIFICAR ENTREVISTA

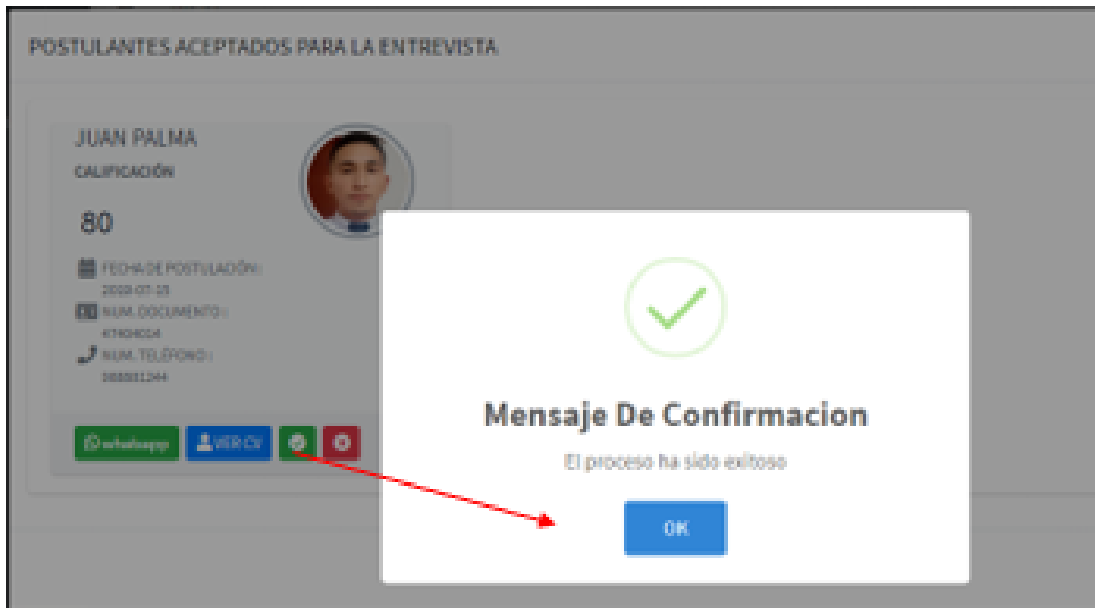


## INTERFAZ 32: VER HOJA DE VIDA DE POSTULANTE



## INTERFAZ 33: EDITAR ESTADO DEL PROCESO DEL POSTULANTE





## INTERFAZ 34: LISTAR REPORTE CS

QUIROS

INICIO

COCIENTE DE SELECCIÓN

Fechas:  
Elija un rango de fechas

Buscar:

Fecha	Candidatos Examinados	Candidatos Admitidos	Cociente de Selección
2020-06-07	21	21	100.00
2020-06-10	6	5	83.33
2020-06-11	6	4	66.67
2020-06-12	7	5	71.43
2020-06-13	9	8	88.89
2020-06-14	6	4	66.67
2020-06-15	9	7	77.78
2020-06-16	11	9	81.82
2020-06-17	9	7	77.78
2020-06-18	8	5	62.50
2020-06-19	5	5	100.00

Registros del (1 al 11) total de 11 registros 0 fila seleccionada

Anterior 1 Siguiente

## INTERFAZ 35: LISTAR REPORTE IRP

QUIROS INICIO

OFERTA LABORAL  
PUESTOS DE TRABAJO  
EMPLEADOS  
ACCESOS  
REPORTES  
COCIENTE DE SELECCIÓN  
ROTACIÓN DE PERSONAL

**ROTACIÓN DE PERSONAL**

Fechas:  
Elija un rango de fechas

Buscar:

Fecha	Admitidos	Retirados	P. Inicio Periodo	P. Fin Periodo	PE	IRP
2020-06-07	21	0	0	21	10.50	1.00
2020-06-10	5	0	21	26	23.50	0.11
2020-06-11	4	0	26	30	28.00	0.07
2020-06-12	5	0	30	35	32.50	0.08
2020-06-13	8	0	35	43	39.00	0.10
2020-06-14	4	0	43	47	45.00	0.04
2020-06-15	7	0	47	54	50.50	0.07
2020-06-16	9	0	54	63	58.50	0.08
2020-06-17	7	0	63	70	66.50	0.05
2020-06-18	5	0	70	75	72.50	0.03
2020-06-19	5	0	75	80	77.50	0.03

Registros del (1 al 11) total de 11 registros 0 fila seleccionada

Anterior 1 Siguiete





















## INTERFAZ 36: LISTAR EMPLEADOS CONTRATADOS

QUIROS INICIO

OFERTA LABORAL  
PUESTOS DE TRABAJO  
EMPLEADOS  
CONTRATOS  
ACCESOS  
REPORTES

**GESTIÓN DE CONTRATOS**

Buscar:

N° Documento	Nombres	Apellidos	Sexo	Puesto	Fecha Contrato	Estado	Acción
08032027	AMPARO GRACIELA	IBARRA NIZAMA	FEMENINO	ENFERMERO/A	2020-06-12	EMPLEADO	 
08131124	DAVID	PAJUELO CHAVEZ	MASCULINO	ENFERMERO/A	2020-06-12	EMPLEADO	 
08295695	VEATO	ARIAS ALVAREZ	MASCULINO	ENFERMERO/A	2020-06-12	EMPLEADO	 
08335323	JAVIER EDMUNDO	LUJAN ESPINOZA	MASCULINO	ENFERMERO/A	2020-06-12	EMPLEADO	 
08462896	TERESA NATIVIDAD AIDA	LEVANO BARRERA DE CABRERA	FEMENINO	ENFERMERO/A	2020-06-12	EMPLEADO	 
08467771	LILIA ROSARIO	MUÑOZ ANGULO	FEMENINO	ASESOR/A COMERCIAL	2020-06-10	EMPLEADO	 
08663916	OSCAR ALBERTO	GOMEZ TORVISCO	MASCULINO	ASESOR/A COMERCIAL	2020-06-10	EMPLEADO	 
09028521	MARIA FERMINA	NIMA TOMASTO	FEMENINO	ASISTENTE CONTABLE	2020-06-10	EMPLEADO	 
09101922	GERARDO	SUPO HAÑARI	MASCULINO	ASISTENTE CONTABLE	2020-06-10	EMPLEADO	 
09113831	ULISES JORGE	ACOSTA PERALDO	MASCULINO	ASISTENTE CONTABLE	2020-06-10	EMPLEADO	 

Registros del (71 al 80) total de 80 registros 0 fila seleccionada

Anterior 1 ... 4 5 6 7 8 Siguiete

## INTERFAZ 37: VER INFORMACION DE EMPLEADO

The screenshot shows a modal window displaying the profile of David Pajuelo Chavez. At the top is a circular profile picture of a man with glasses. Below the name, the following details are listed:

- N° Documento:** 08131124
- Fecha Nacimiento:** 1988-12-04
- N° Teléfono:** 993821487
- Estado Civil:** CASADO(A)
- Fecha Postulación:** 2020-06-12
- Fecha Contratación:** 2020-06-12
- Puesto:** ENFERMERO/A
- Area:** AREA MEDICA
- Remuneración Mensual:** s/.1800

A red "Close" button is located at the bottom left of the modal. The background shows a table with 80 records, 1 selected, and a "Anterior" button.

## INTERFAZ 38: RETIRAR EMPLEADO

The screenshot shows a table titled "SECCION DE CONTRATADOS" with columns: N° Documento, Nombre, Apellidos, Sexo, Puesto, Fecha Contrato, Estado, and Accion. A confirmation dialog is overlaid on the table, asking "Esta seguro de Terminar el contrato con el empleado?". The dialog has a blue "Si" button and a red "Cancel" button. A red arrow points from the "Accion" column of the row for David Pajuelo Chavez to the dialog. The table data is as follows:

N° Documento	Nombre	Apellidos	Sexo	Puesto	Fecha Contrato	Estado	Accion
0802227	ANAYO GRACIELA			ENFERMERO/A	2020-06-12	EMPLAZADO	[Iconos]
08131124	DAVID			ENFERMERO/A	2020-06-12	EMPLAZADO	[Iconos]
0820985	VERTE			ENFERMERO/A	2020-06-12	EMPLAZADO	[Iconos]
0833333	JAVIER ENRIQUE			ENFERMERO/A	2020-06-12	EMPLAZADO	[Iconos]
0846296	TERESA NATIVIDAD			ENFERMERO/A	2020-06-12	EMPLAZADO	[Iconos]
0846771	LILIA ROSARIO			ENFERMERO/A	2020-06-12	EMPLAZADO	[Iconos]
0848276	OSCAR ALBERTO			ENFERMERO/A	2020-06-12	EMPLAZADO	[Iconos]
0862221	MARIA FERMINA	MARIA TONANTZI	FEMENINO	ASISTENTE CONTABLE	2020-06-12	EMPLAZADO	[Iconos]
0861922	BERNARDO	SUFO NASARI	MASCULINO	ASISTENTE CONTABLE	2020-06-12	EMPLAZADO	[Iconos]
0871221	JUAN JORGE	ACOSTA PERALDO	MASCULINO	ASISTENTE CONTABLE	2020-06-12	EMPLAZADO	[Iconos]

At the bottom, it says "Registros del 11 al 20 total de 80 registros" and "1 fila seleccionada".

## INTERFAZ 39: CAMBIAR CLAVE DE USUARIO

**Editar Contraseña**

Contraseña Nueva Contraseña Repita la Contraseña




















Ingrese contraseña Ingrese contraseña nueva Repita contraseña

✓ Modificar ✗ Cerrar

DAVID PAJUELO CHAVEZ MASCULINO ENFERMERO/A

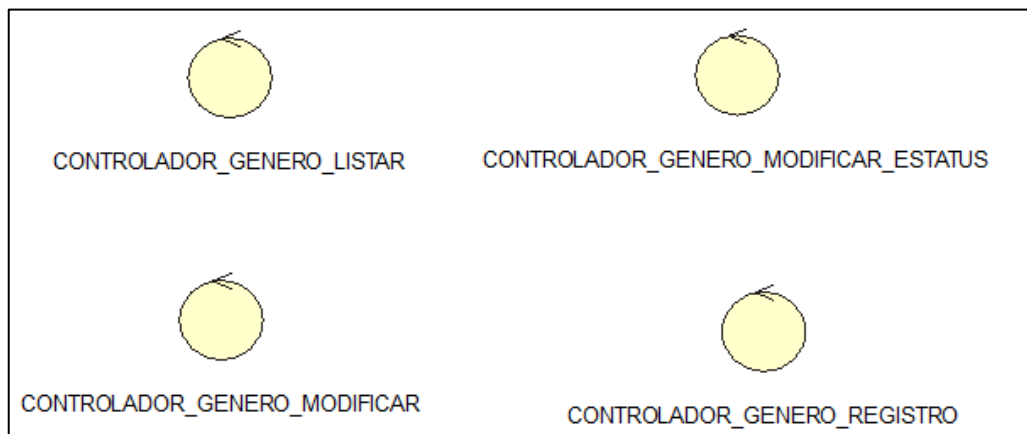
### ➤ LISTA DE CONTROLES

#### USUARIOS

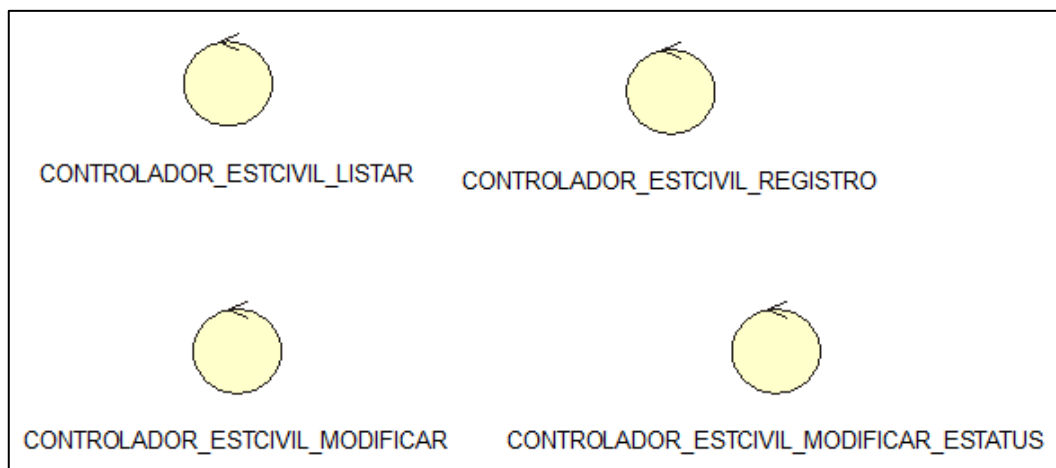
 CONTROLADOR_USUPOSTULANTE_REGISTRO	 CONTROLADOR_USUARIO_LISTAR	 CONTROLADOR_COMBO_TIPODOC
 CONTROLADOR_USUARIO_VERIFICAR	 CONTROLADOR_USUARIO_CAMBIAR_CLAVE	 CONTROLADOR_COMBO_ROLUSER
 CONTROLADOR_USUARIO_TRATER_POSTULANTE	 CONTROLADOR_SESION_CREAR	 CONTROLADOR_COMBO_ROL
 CONTROLADOR_USUARIO_TRAER_DATOS	 CONTROLADOR_SESION_CERRAR	 CONTROLADOR_COMBO_GENERO
 CONTROLADOR_USUARIO_REGISTRO	 CONTROLADOR_POSTULANTE_MODIFICAR_CV	 CONTROLADOR_COMBI_ESTCIVIL
 CONTROLADOR_USUARIO_MODIFICAR_ESTATUS	 CONTROLADOR_COMBO_TIPODOC	 CONTROLADOR_USUARIO_MODIFICAR
 CONTROLADOR_USUARIO_MODIFICAR_ESTATUS		

Fuente: Elaboración propia

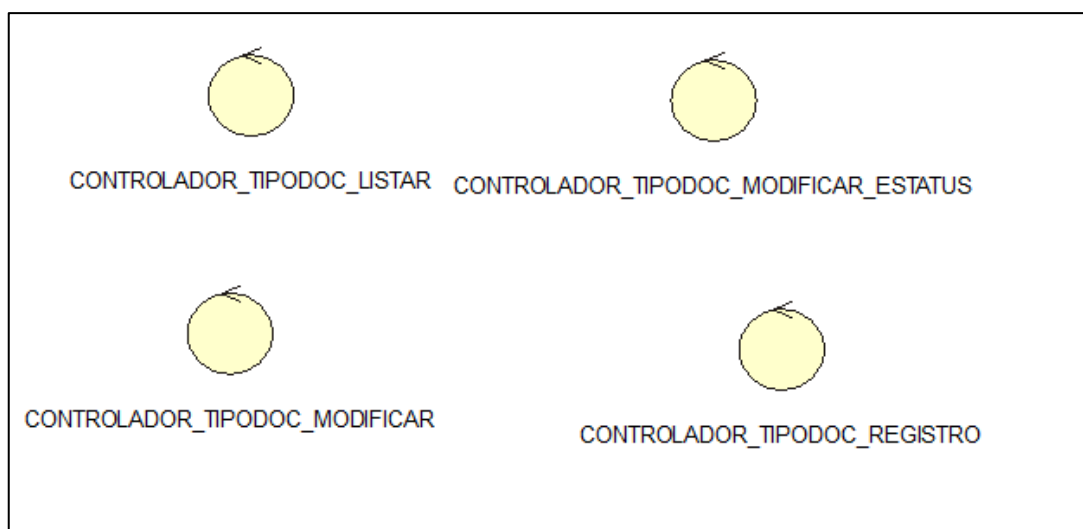
## GENERO



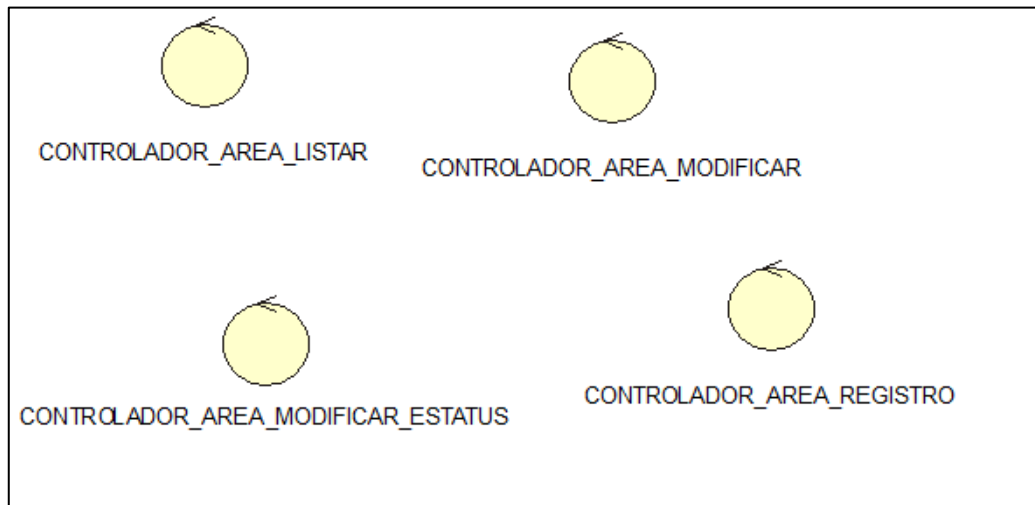
## ESTCIVIL



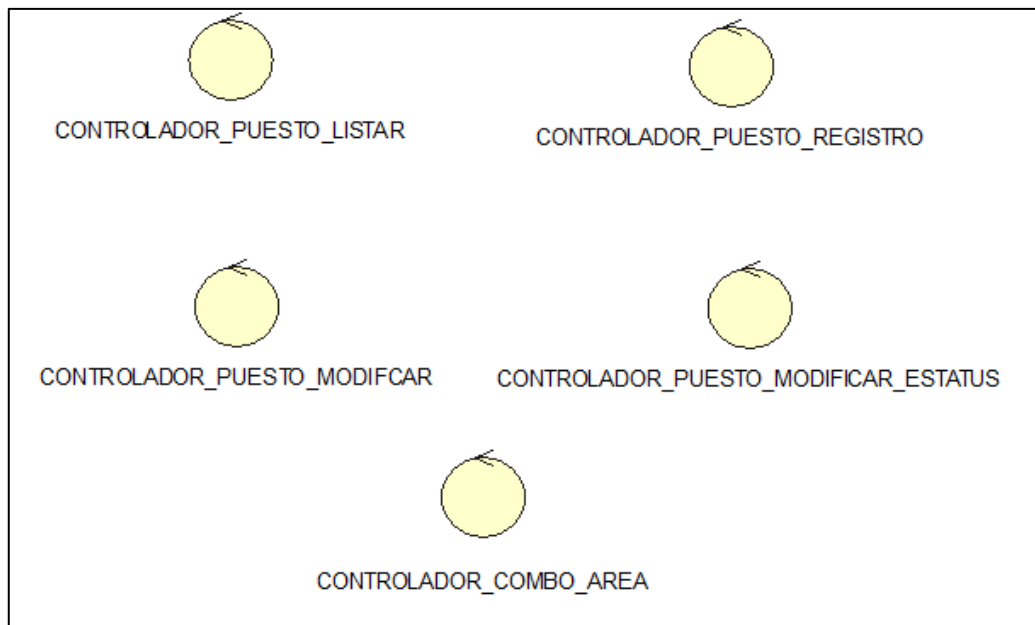
## TIPODOC



## ÁREA

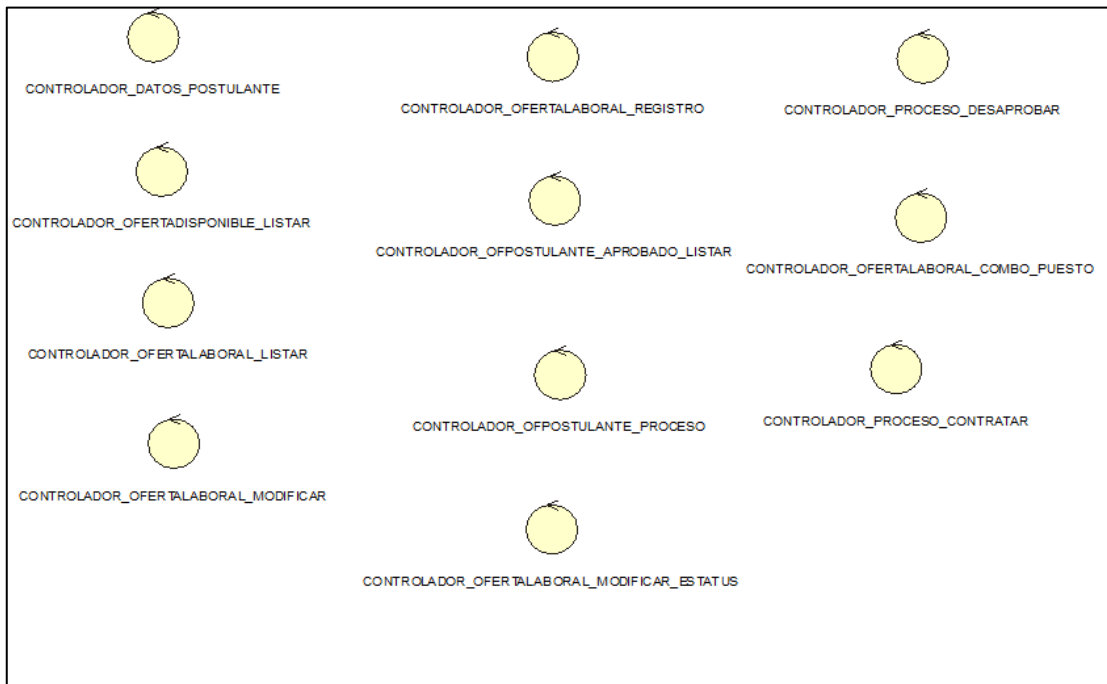


## PUESTO

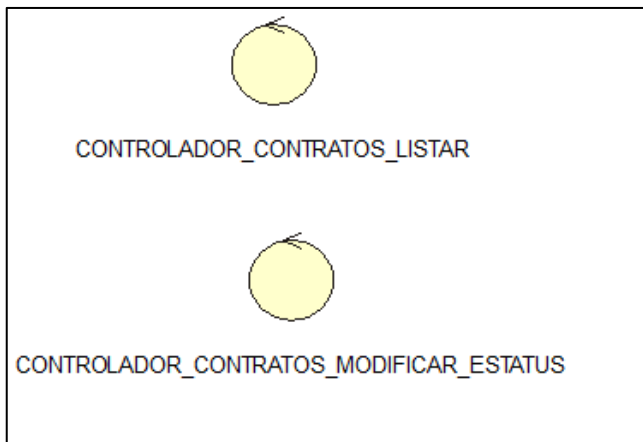




## OFERTALABORAL



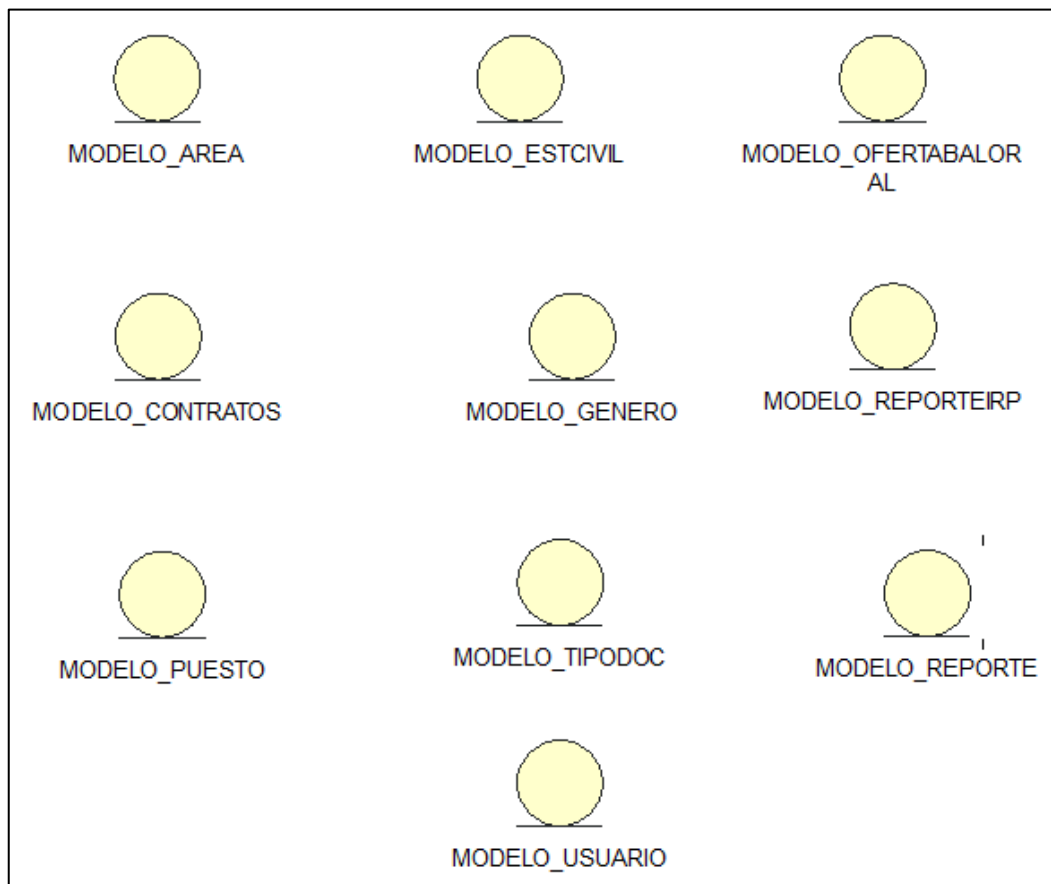
## CONTRATO



## REPORTE

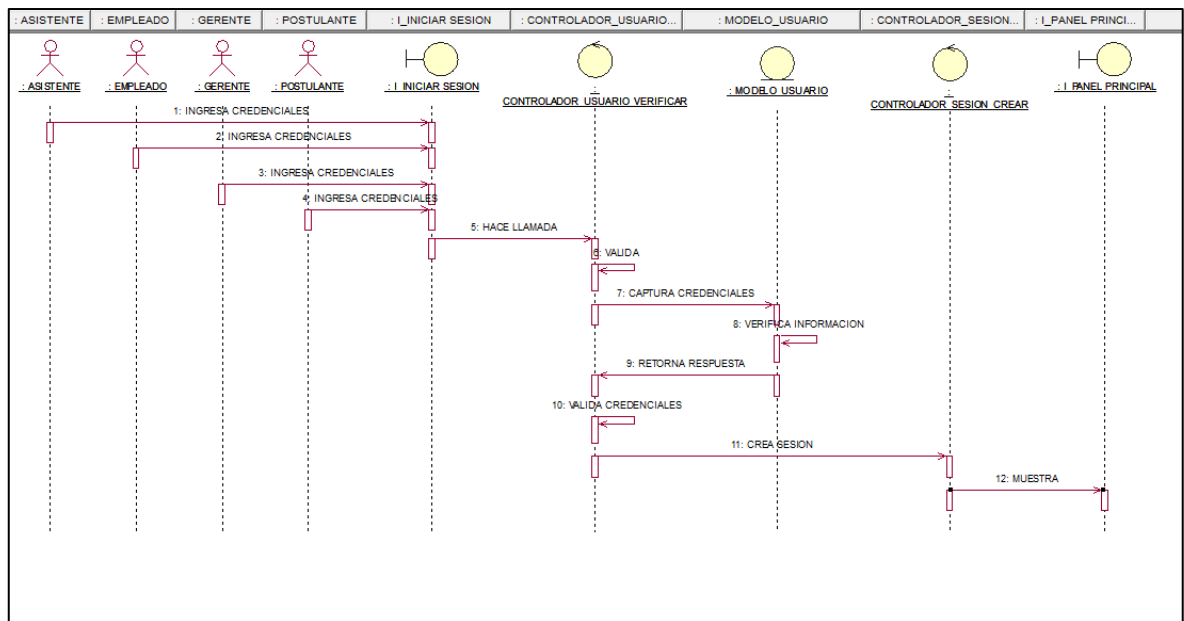


➤ LISTA DE ENTIDADES

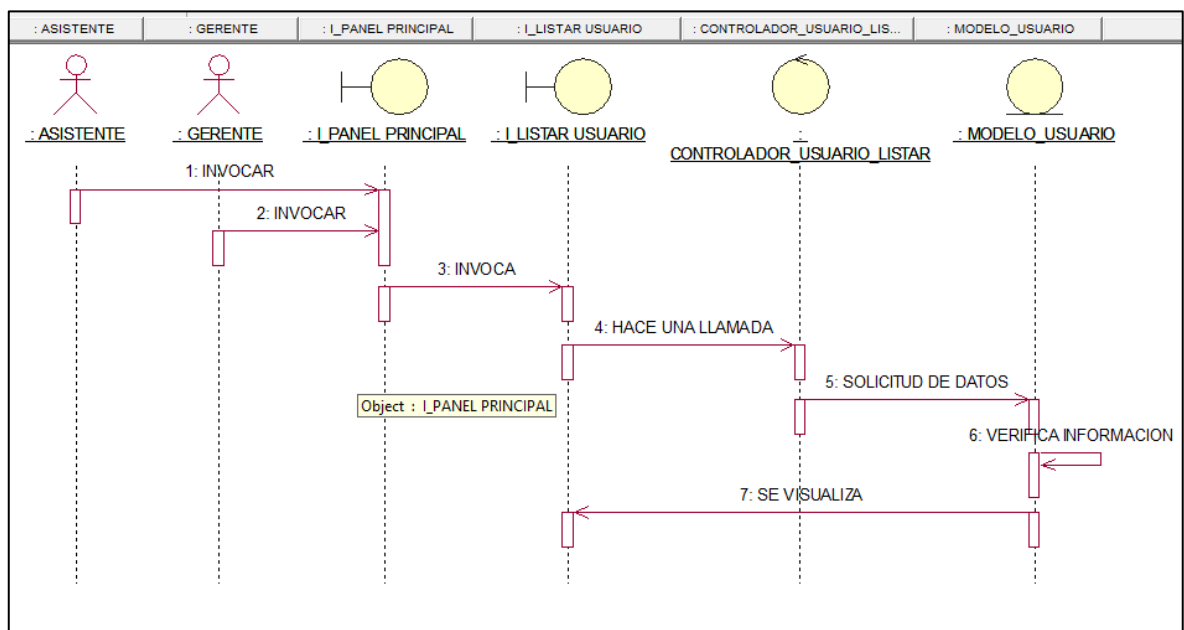


➤ DIAGRAMA DE SECUENCIA

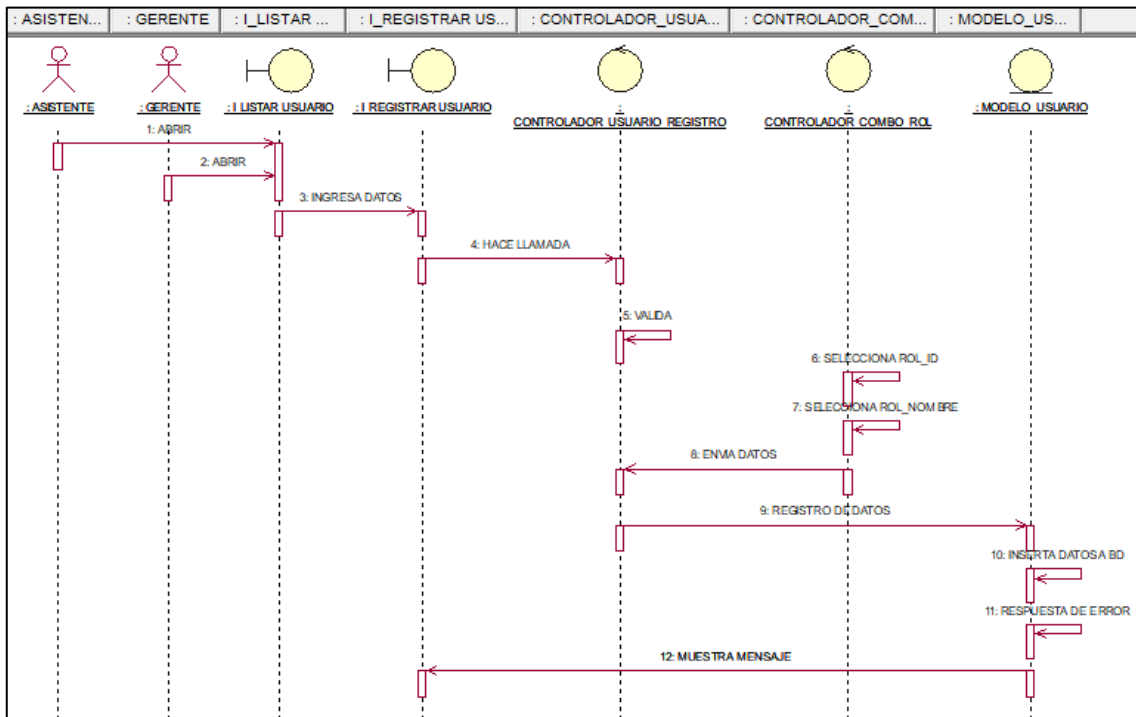
CUS01: INICIAR SESION



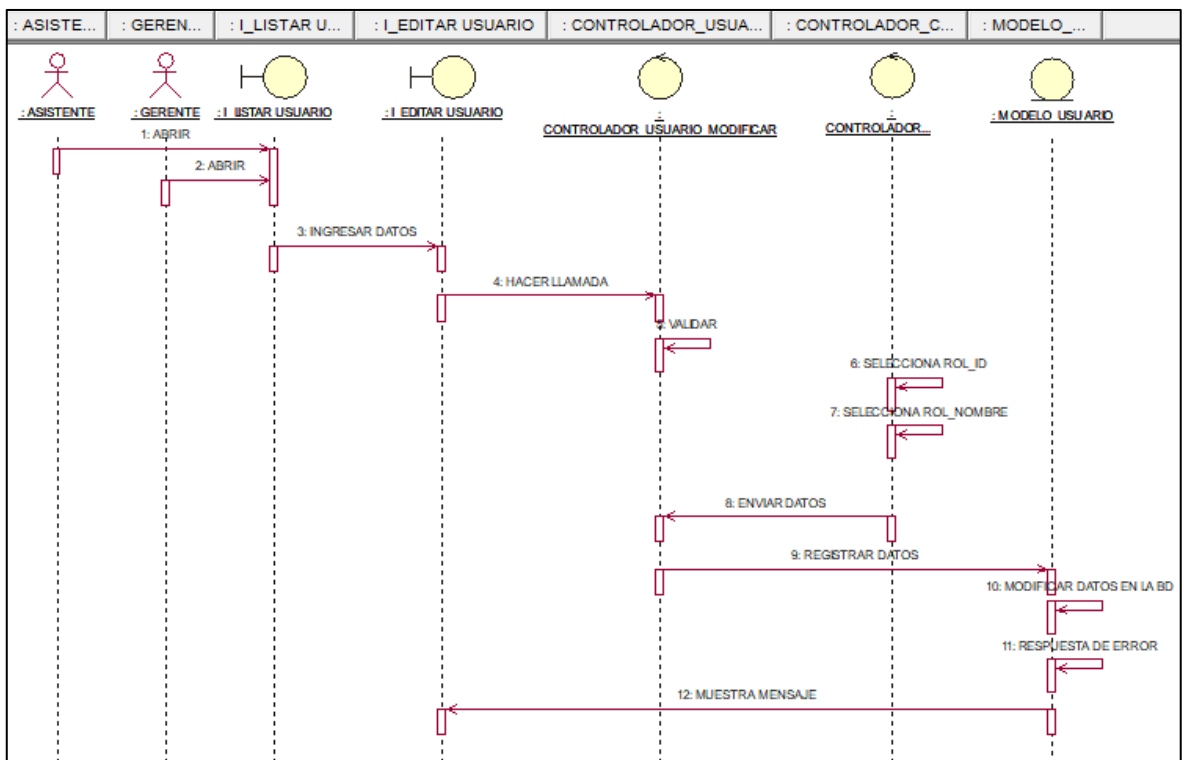
CUS02: LISTAR USUARIO



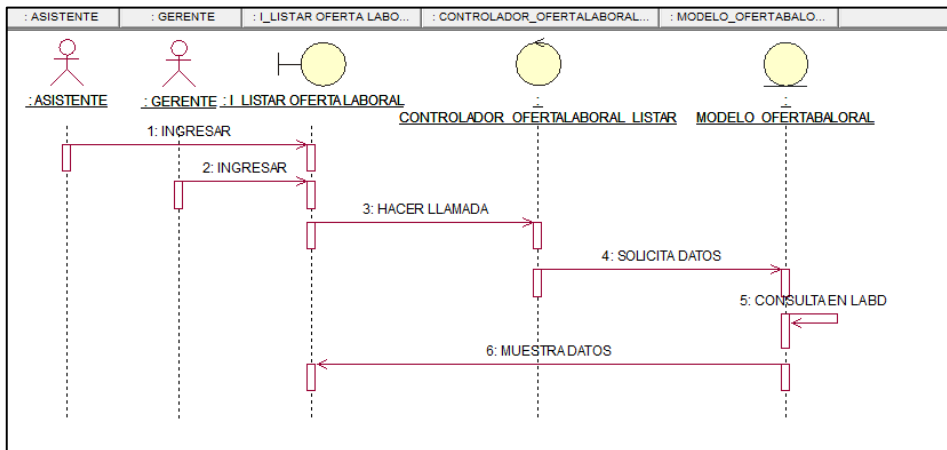
### CUS03: REGISTRAR USUARIO



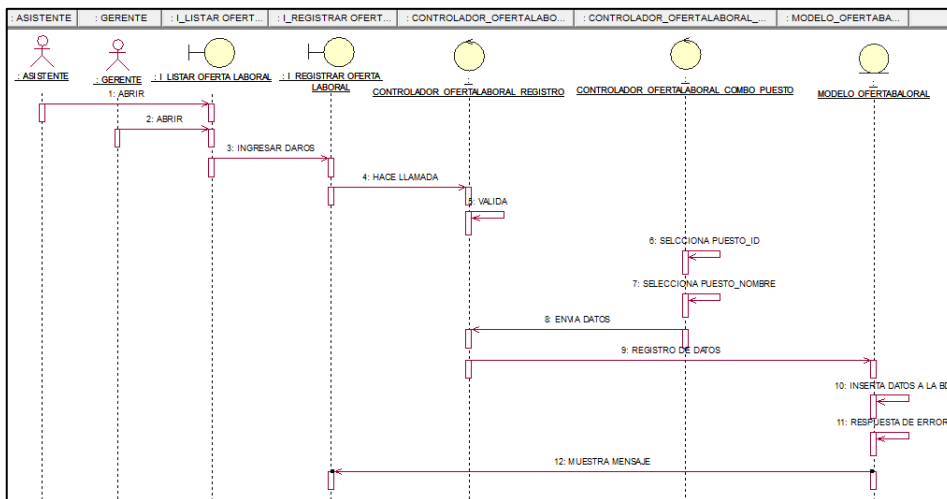
### CUS04: EDITAR USUARIO



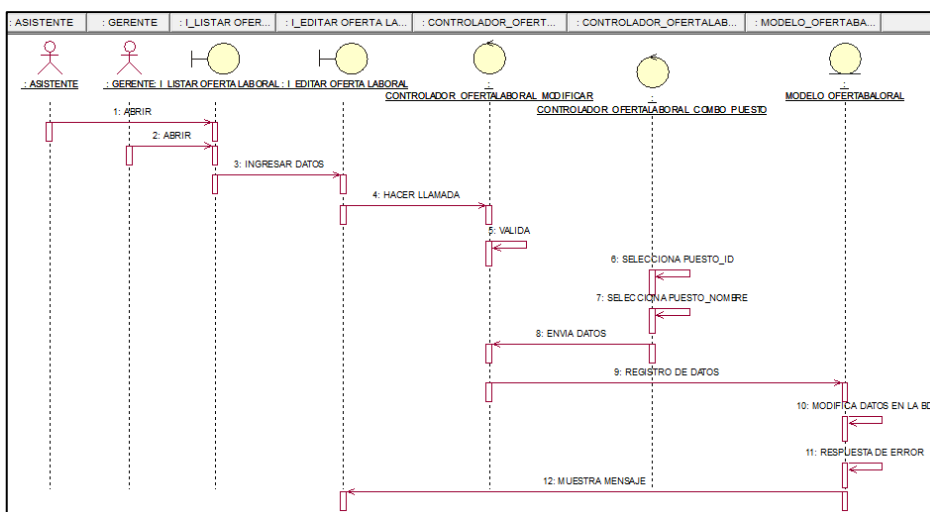
## CUS05: LISTAR OFERTA LABORAL



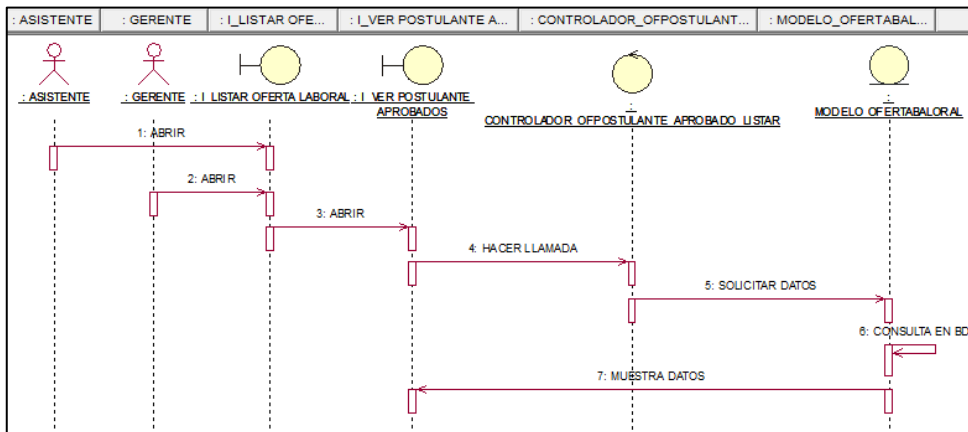
## CUS06: REGISTRAR OFERTA LABORAL



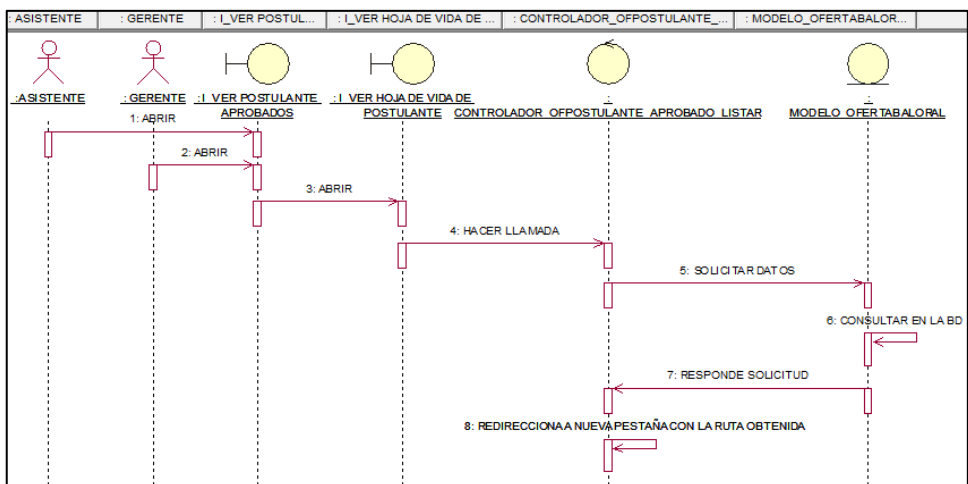
## CUS07: EDITAR OFERTA LABORAL



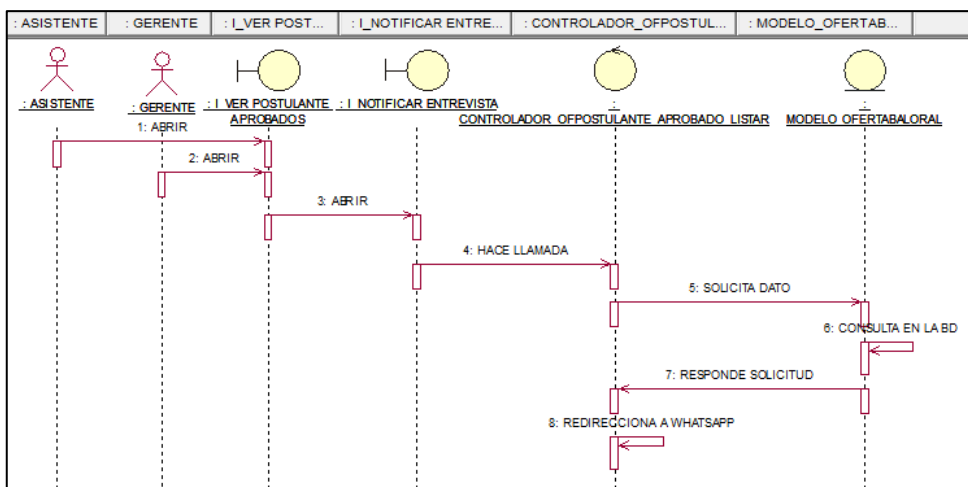
## CUS08: VER POSTULANTES APROBADOS



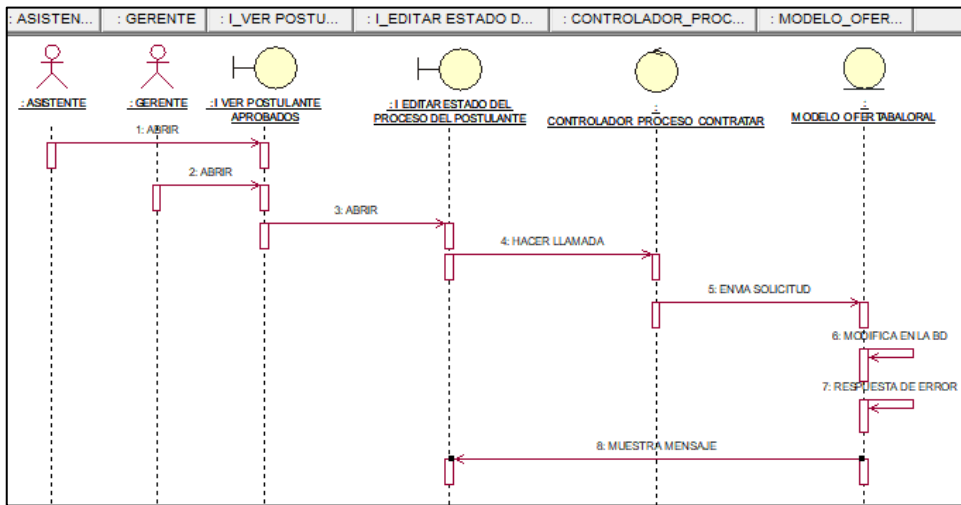
## CUS09: VER HOJA DE VIDA DE POSTULANTE



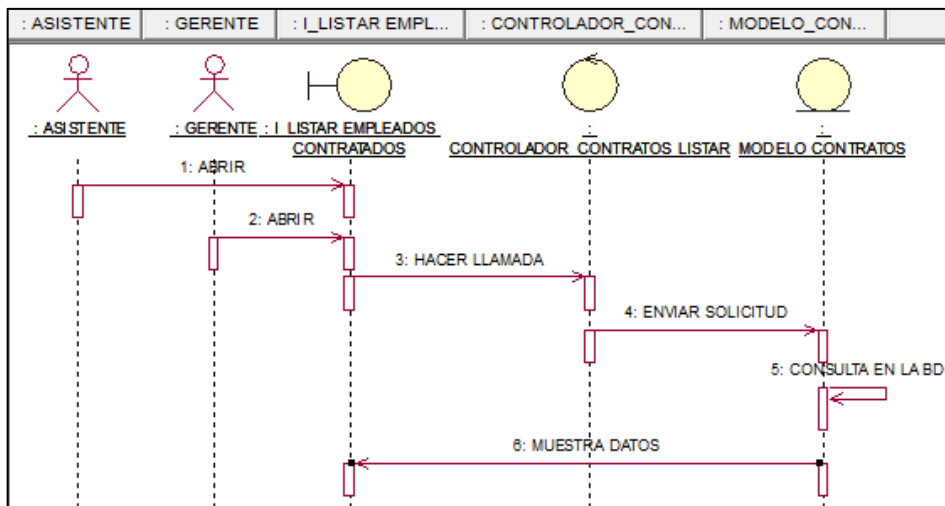
## CUS10: NOTIFICAR ENTREVISTA



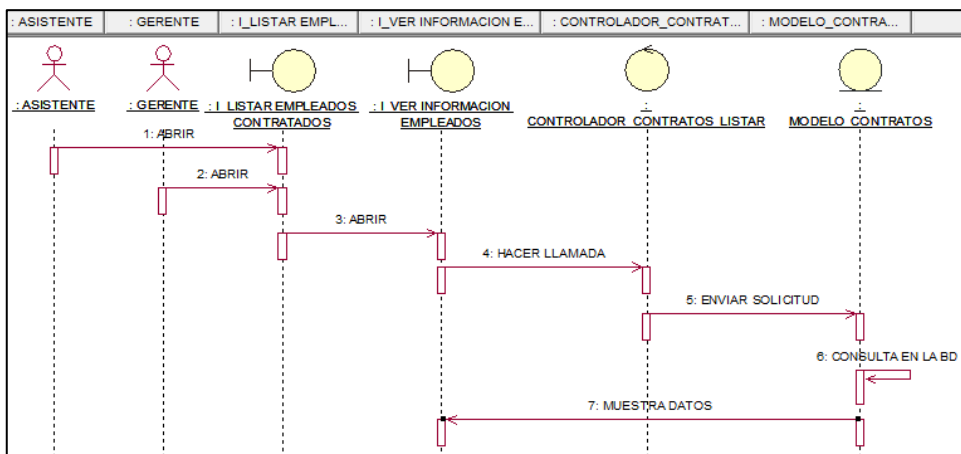
## CUS11: EDITAR ESTADO DEL POSTULANTE



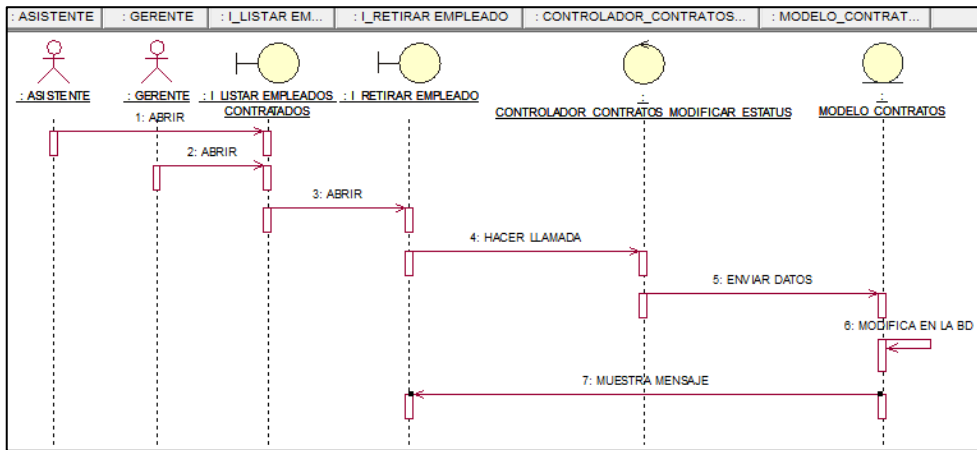
## CUS28: LISTAR EMPLEADOS CONTRATADOS



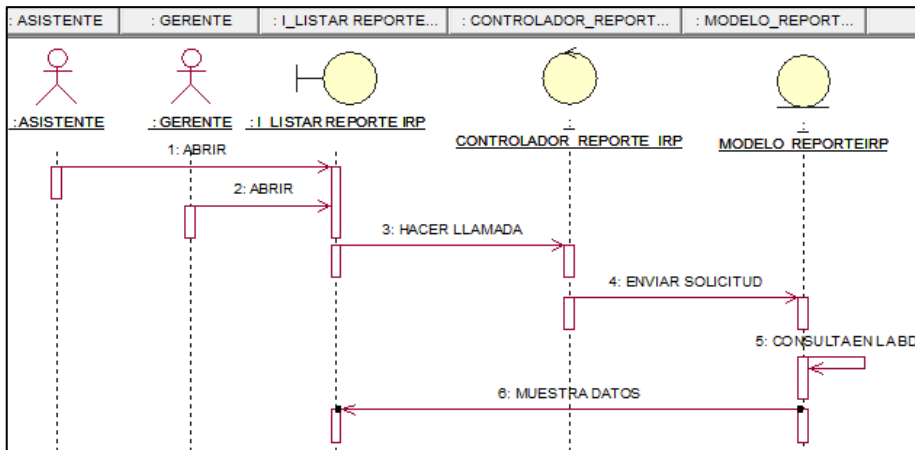
## CUS29: VER INFORMACION DEL EMPLEADO



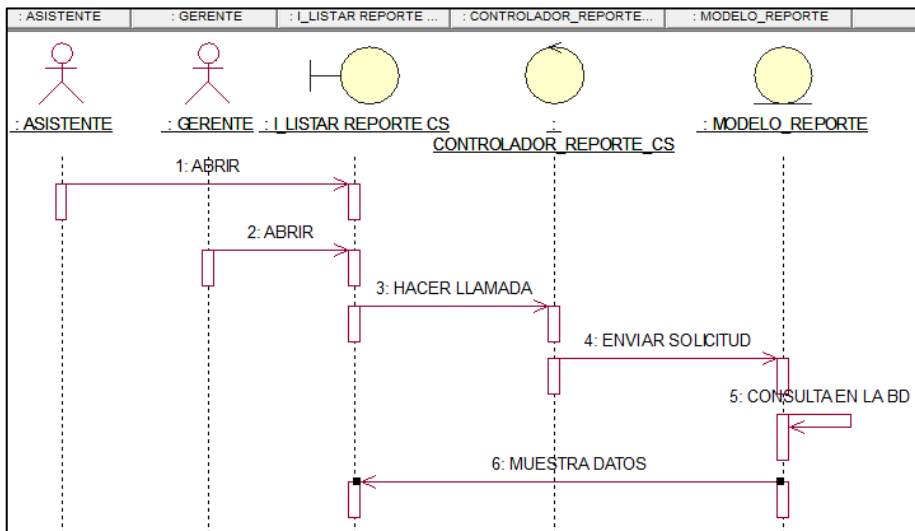
### CUS30: RETIRAR EMPLEADO



### CUS31: LISTAR REPORTE IRP

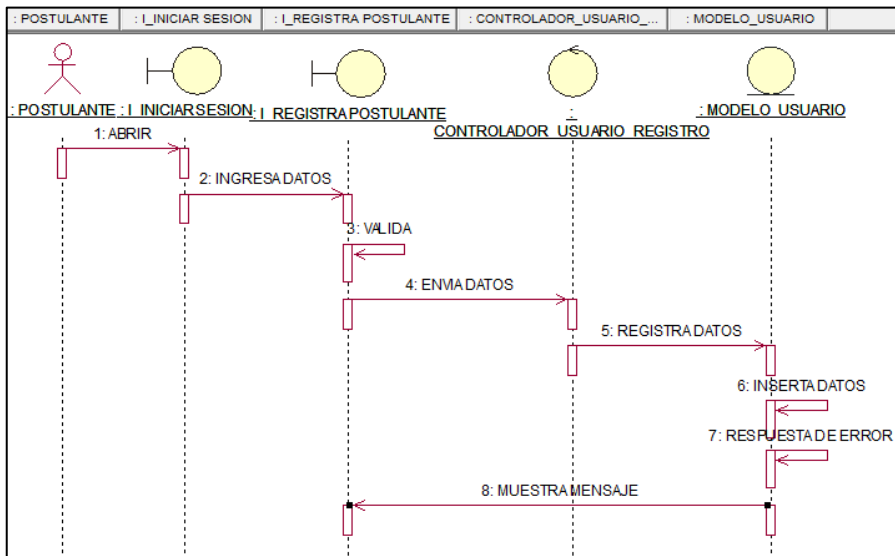


### CUS32: LISTAR REPORTE CS

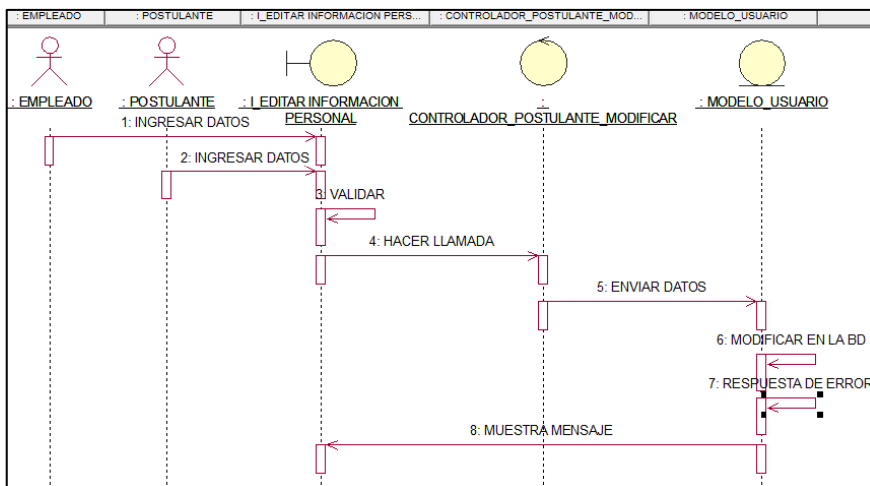




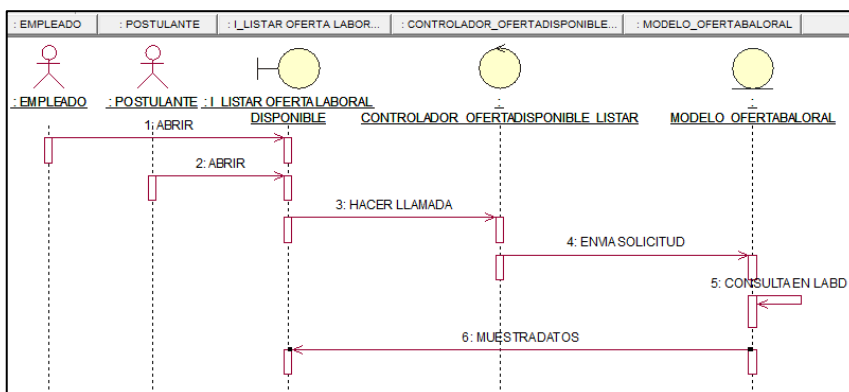
## CUS33: REGISTRAR POSTULANTE



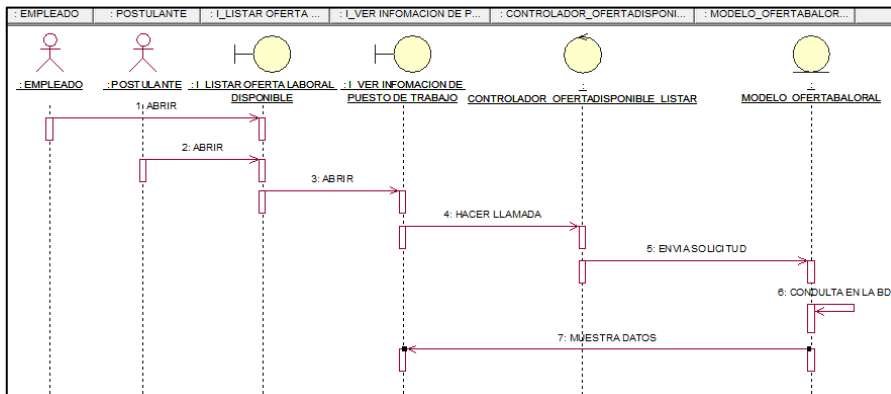
## CUS34: EDITAR INFORMACIÓN PERSONAL



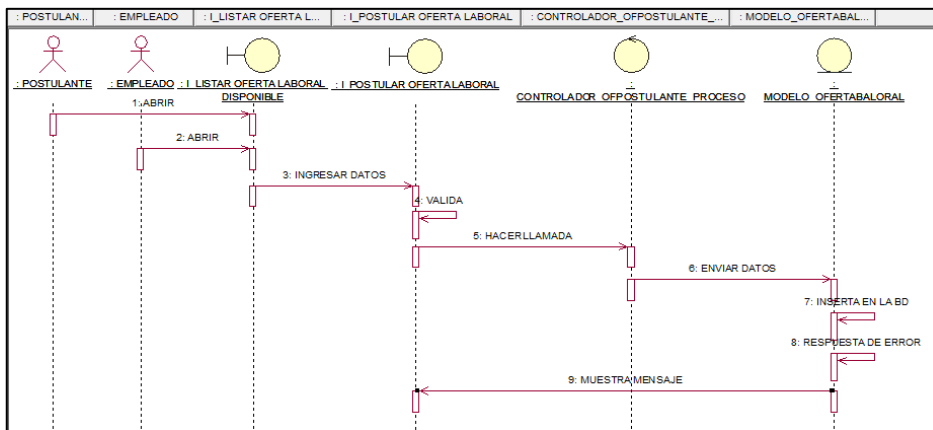
## CUS35: LISTAR OFERTA LABORAL DISPONIBLE



## CUS36: VER INFORMACION PUESTO DE TRABAJO

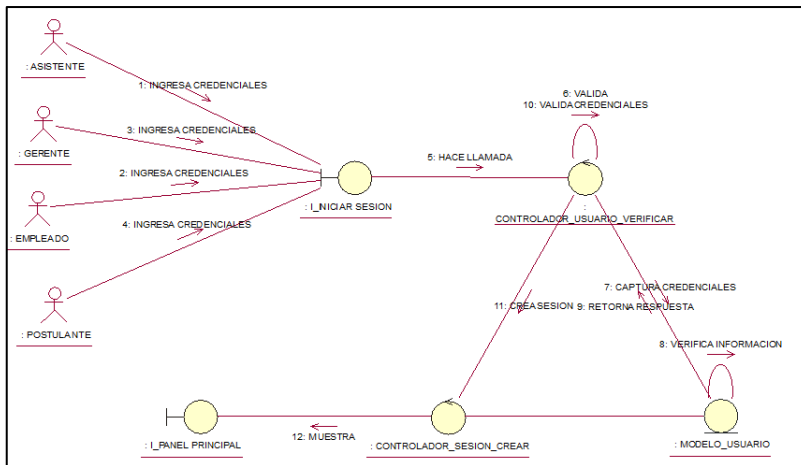


## CUS37: POSTULAR OFERTA LABORAL

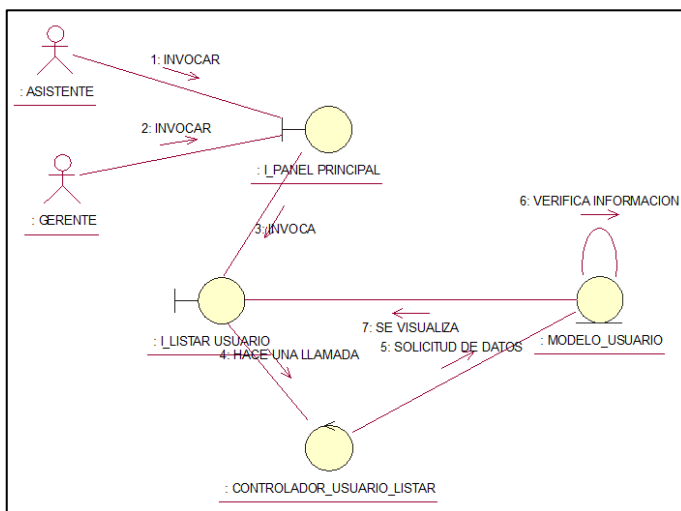


## ➤ DIAGRAMA DE COLABORACION

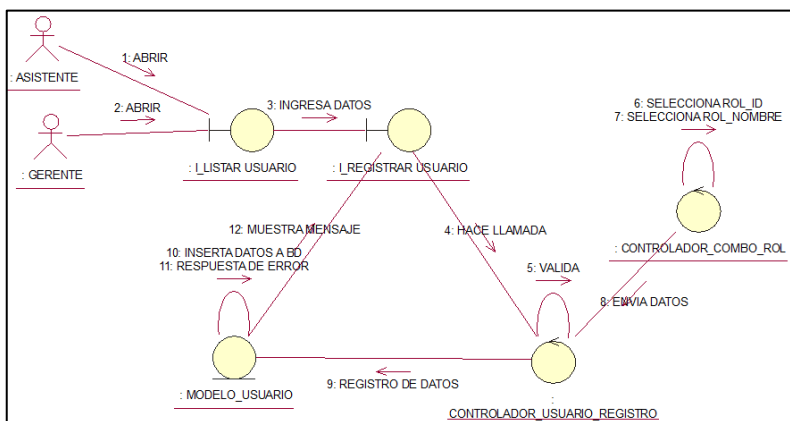
### CUS01: INICIAR SESIÓN



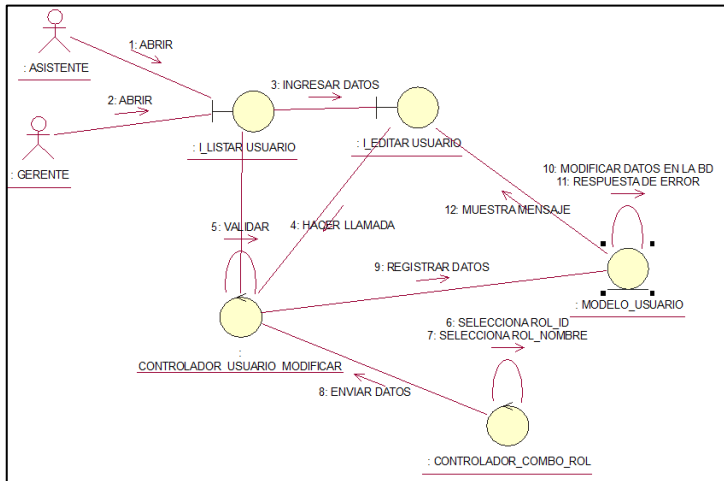
### CUS02: LISTAR USUARIO



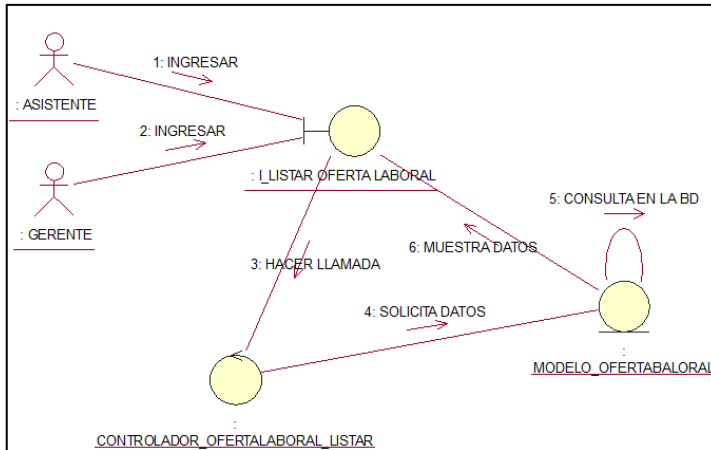
### CUS03: REGISTRAR USUARIO



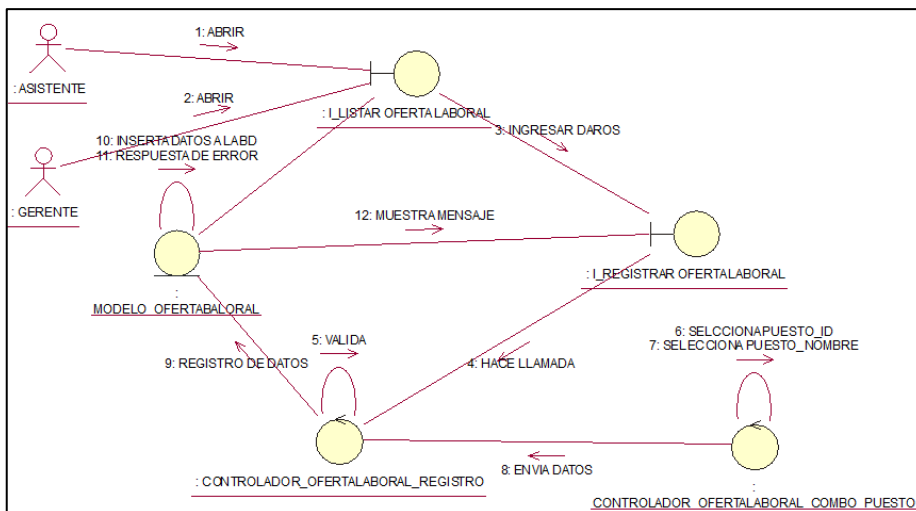
## CUS04: EDITAR USUARIO



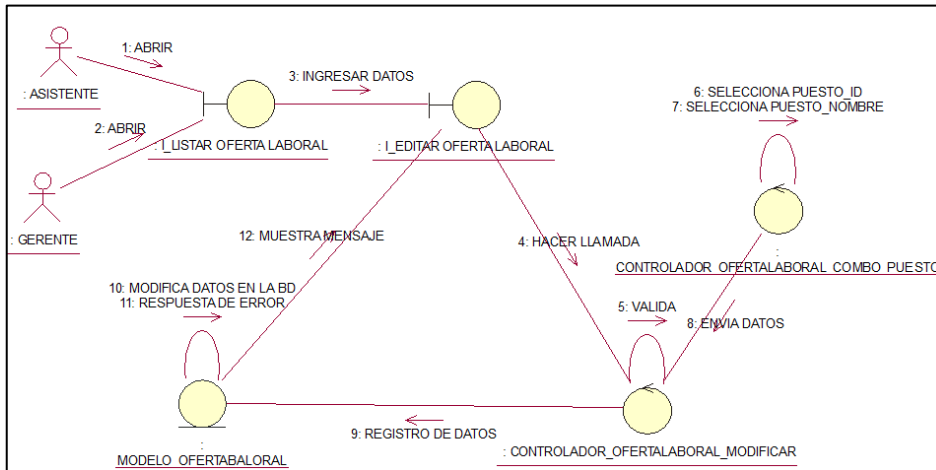
## CUS05: LISTAR OFERTA LABORAL



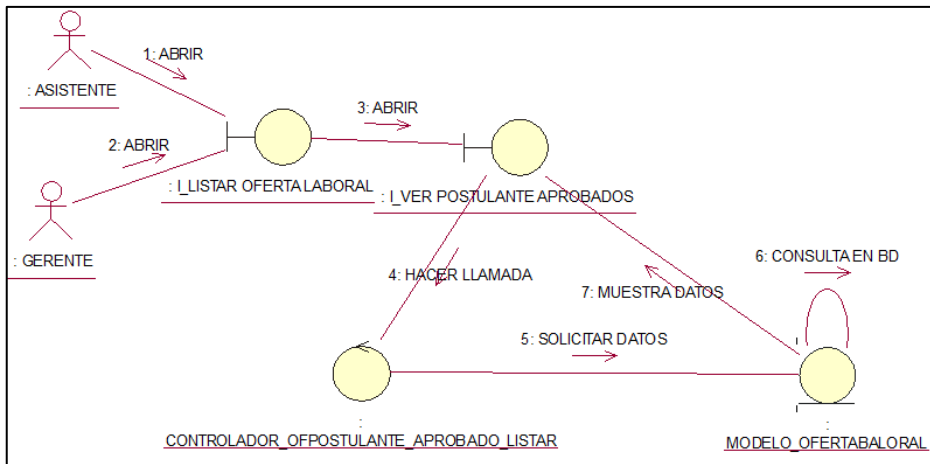
## CUS06: REGISTRAR OFERTA LABORAL



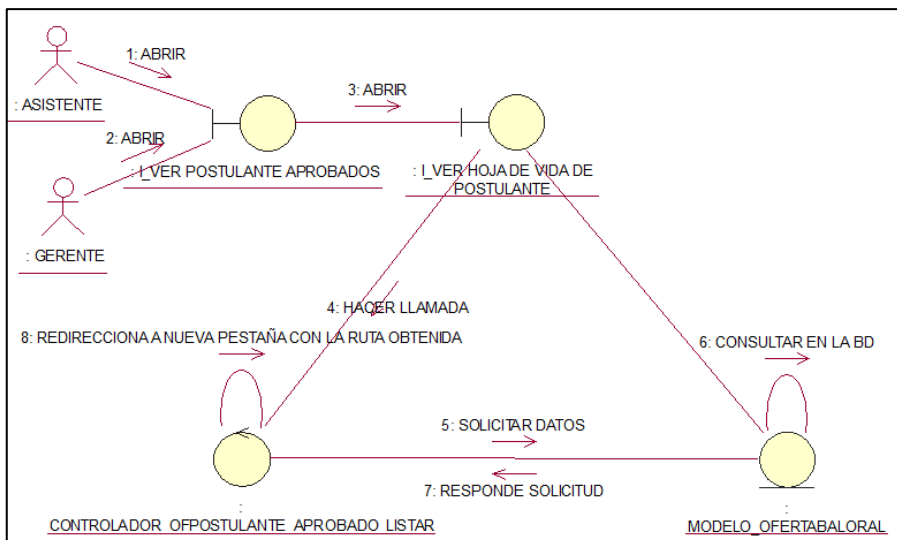
## CUS07: EDITAR OFERTA LABORAL



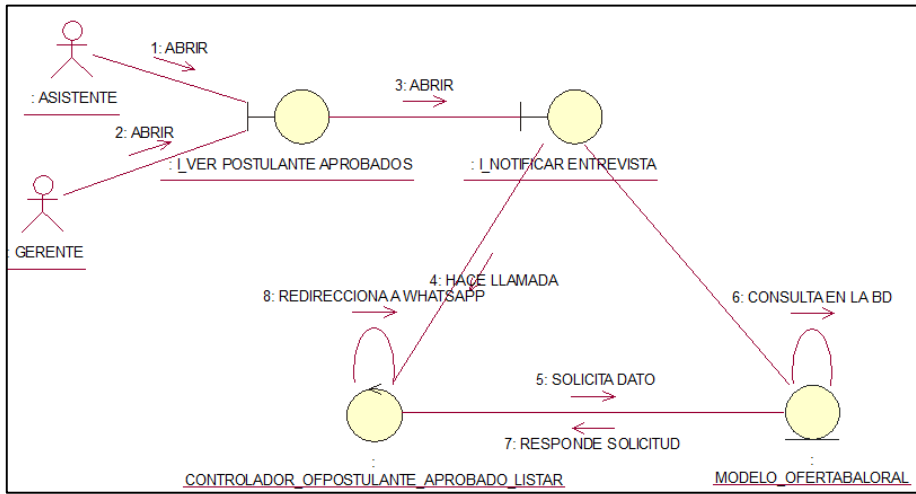
## CUS08: VER POSTULANTES APROBADOS



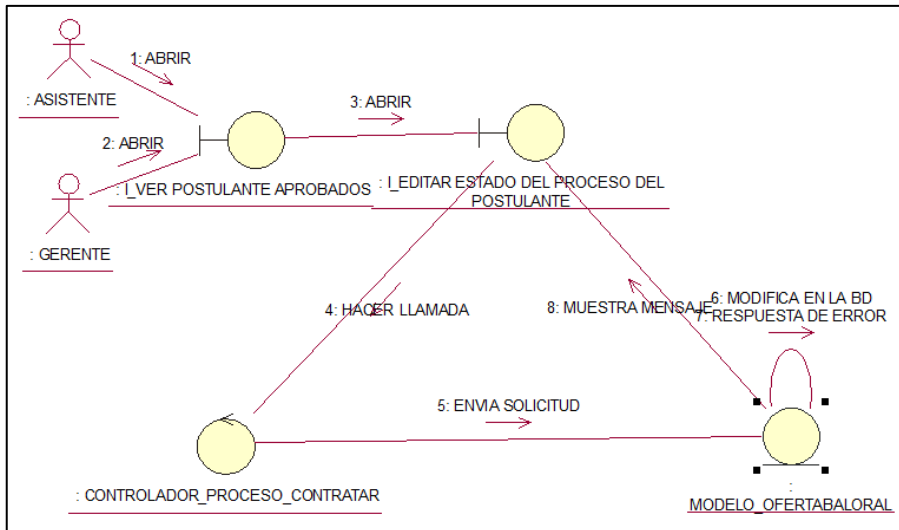
## CUS09: VER HOJA DE VIDA DE POSTULANTE



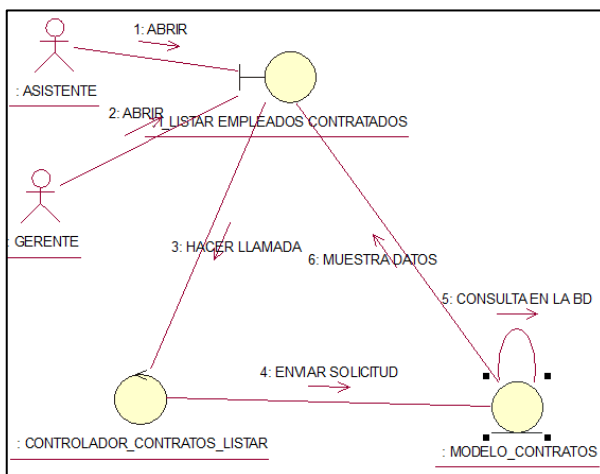
## CUS10: NOTIFICAR ENTREVISTA



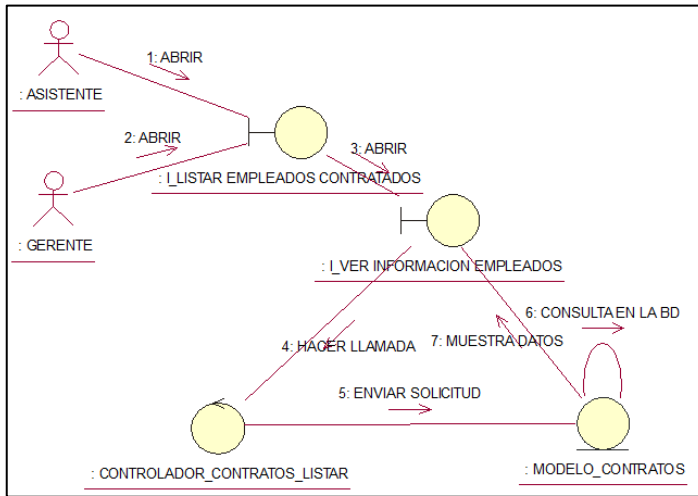
## CUS11: EDITAR ESTADO DEL PROCESO DEL POSTULANTE



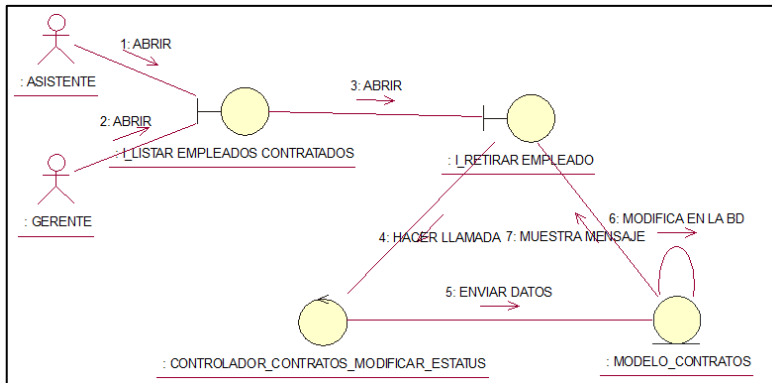
## CUS28: LISTAR EMPLEADOS CONTRATADOS



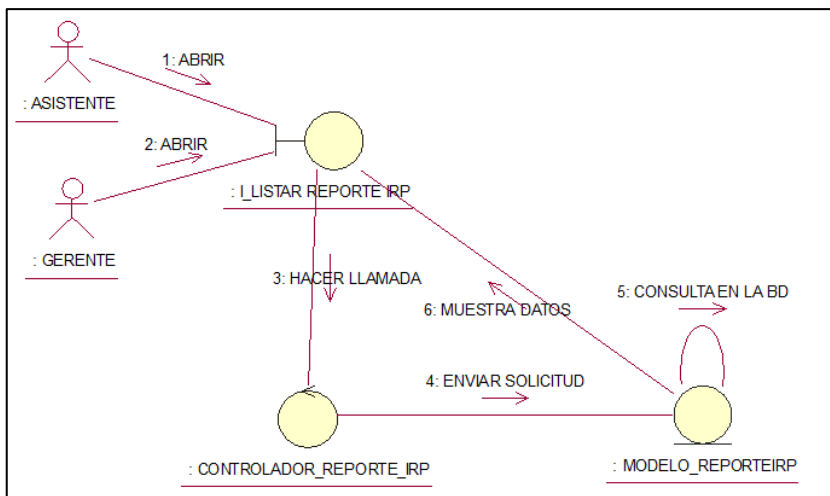
## CUS29: VER INFORMACION DE EMPLEADO



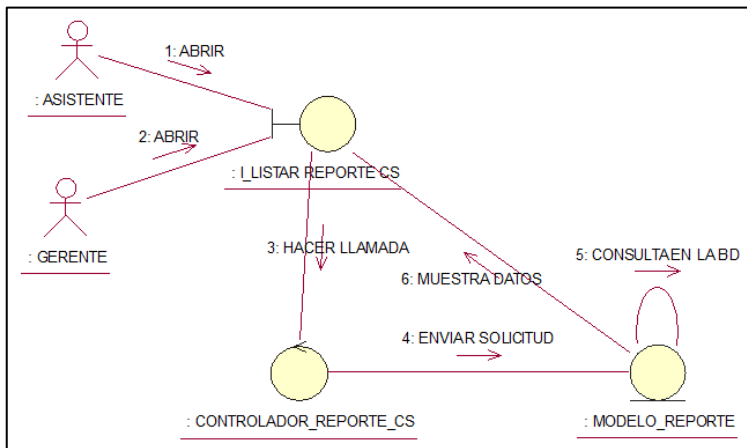
## CUS30: RETIAR EMPLEADO



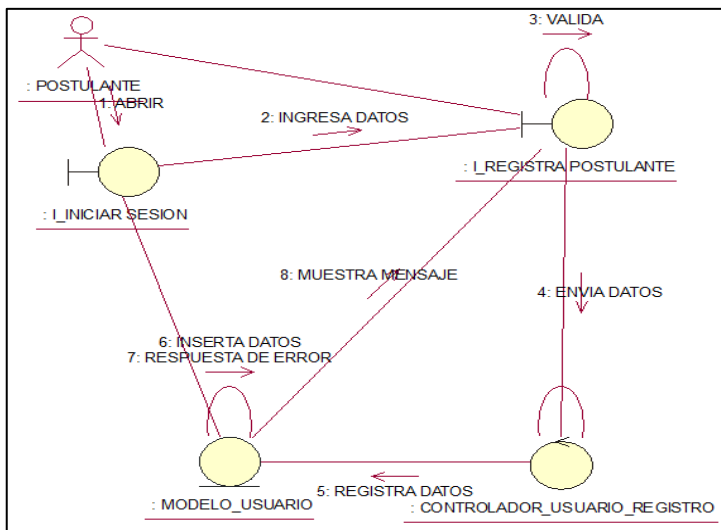
## CUS31: LISTAR REPORTE IRP



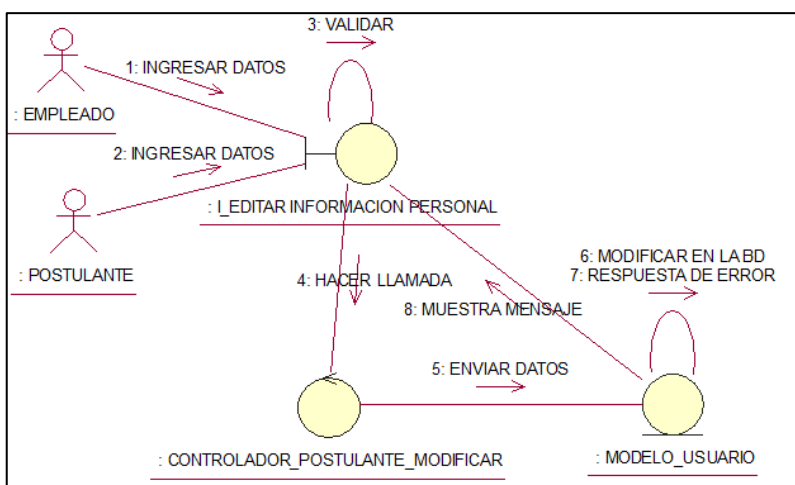
### CUS32: LISTAR REPORTE CS



### CUS33: REGISTRAR POSTULANTE

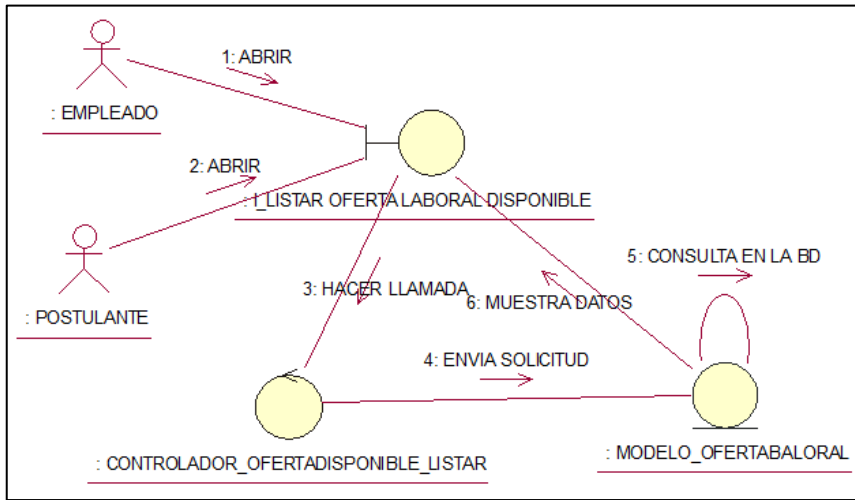


### CUS34: EDITAR INFORMACIÓN PERSONAL

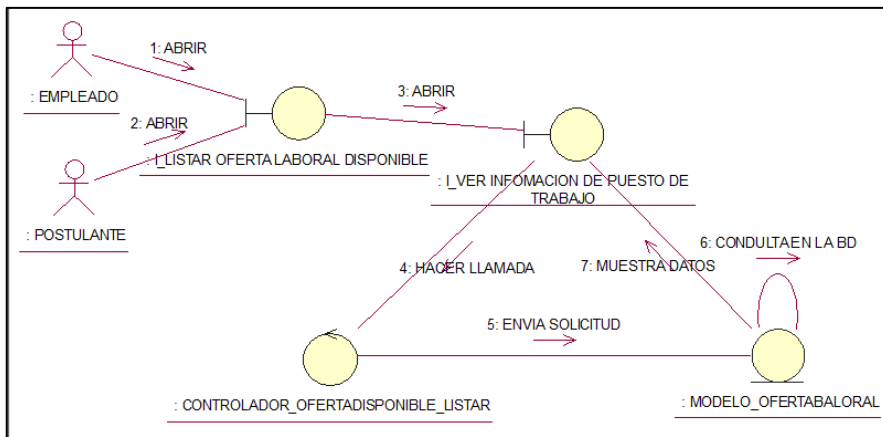




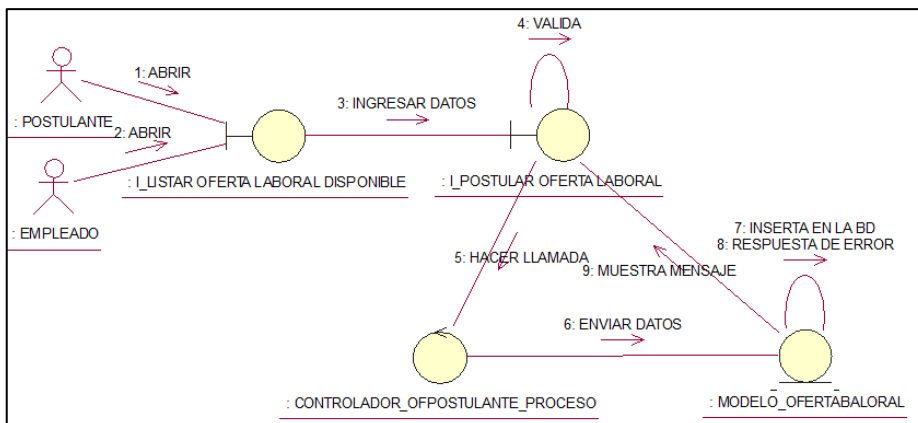
### CUS35: LISTAR OFERTA LABORAL DISPONIBLE



### CUS36: VER INFORMACION PUESTO DE TRABAJO

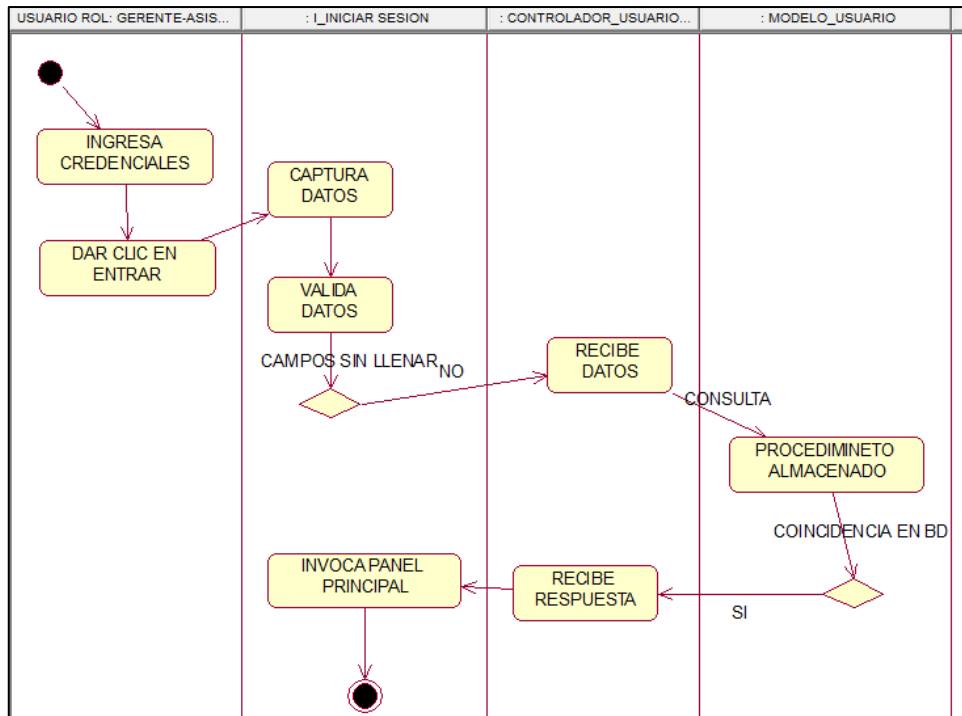


### CUS37: POSTULAR OFERTA LABORAL

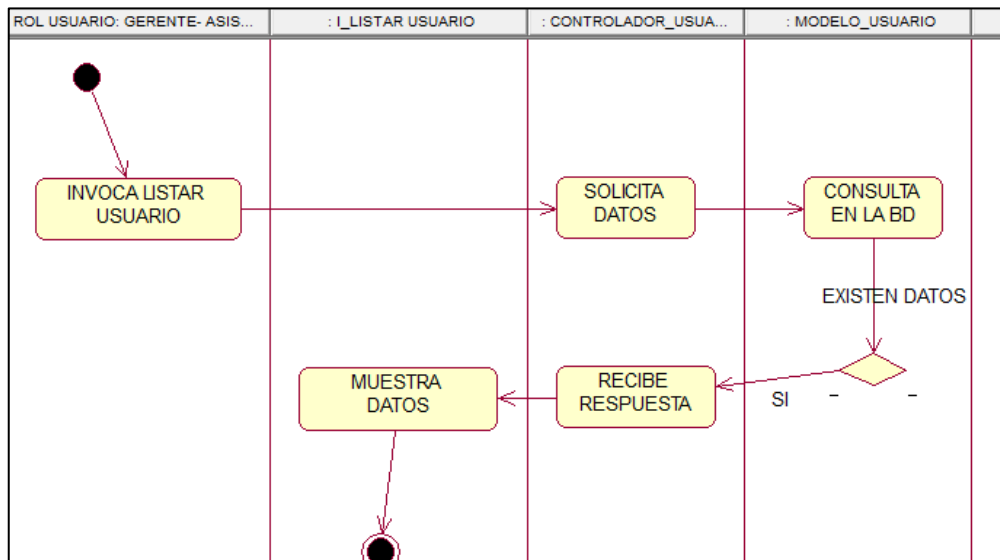


➤ DIAGRAMA DE ACTIVIDADES

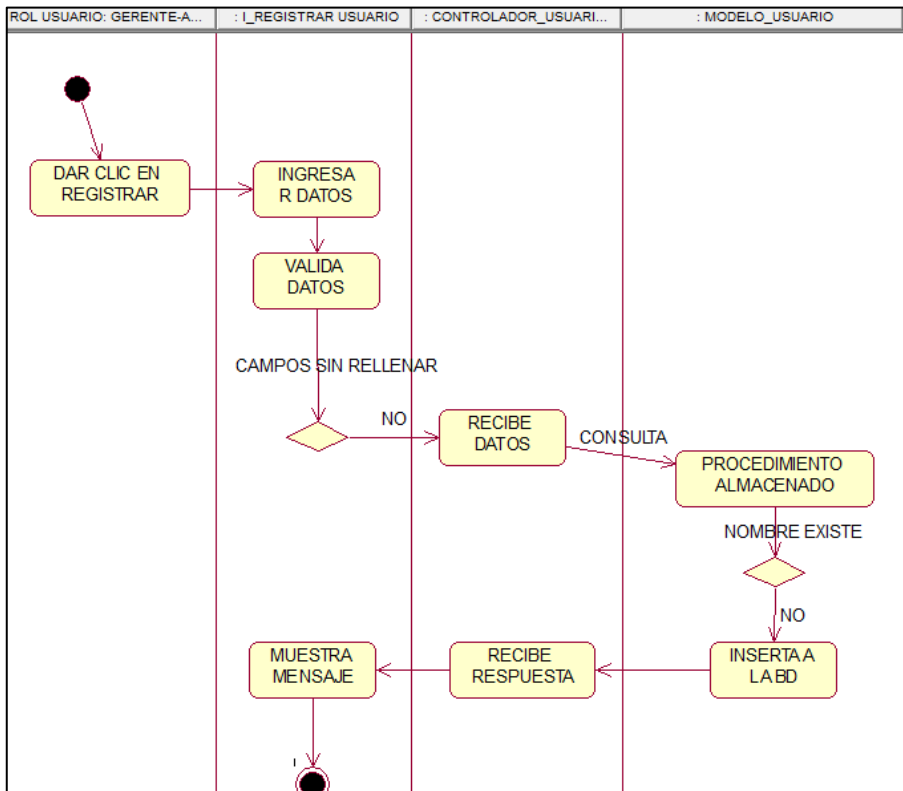
CUS01: INICIAR SESIÓN



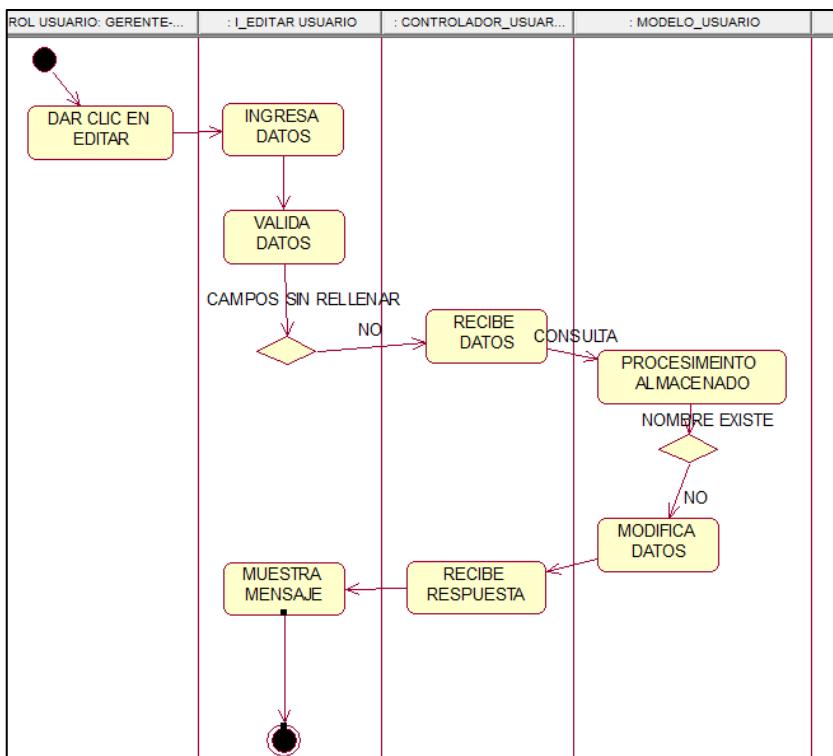
CUS02: LISTAR USUARIO



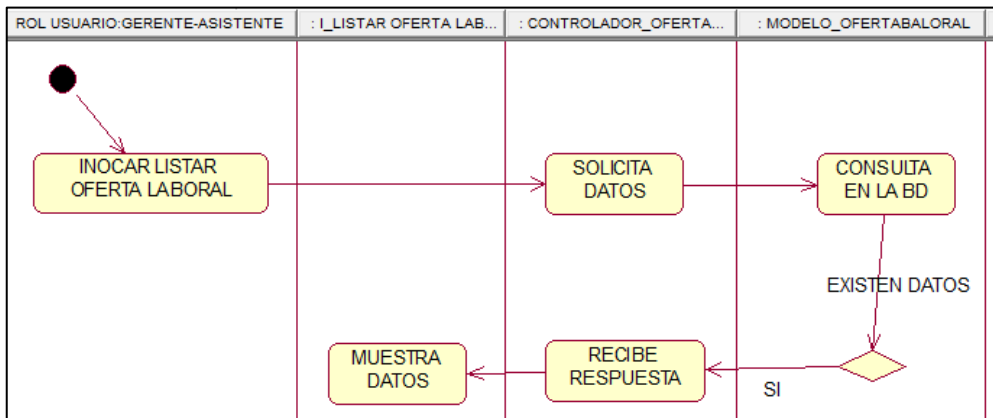
### CUS03: REGISTRAR USUARIO



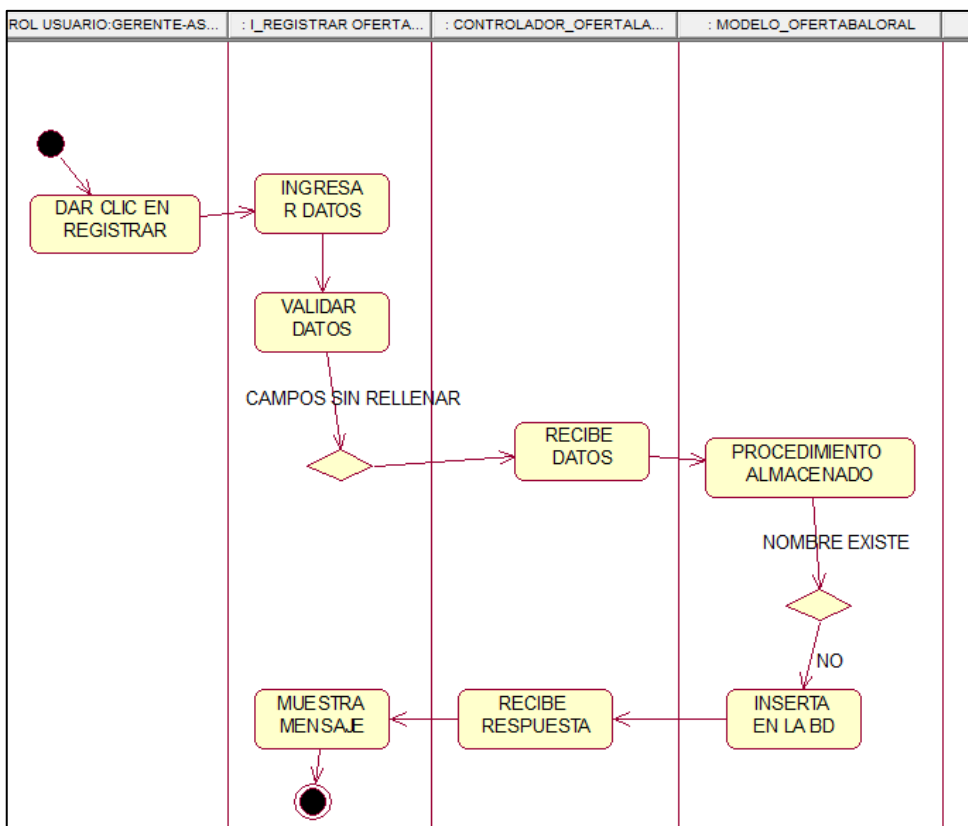
### CUS04: EDITAR USUARIO



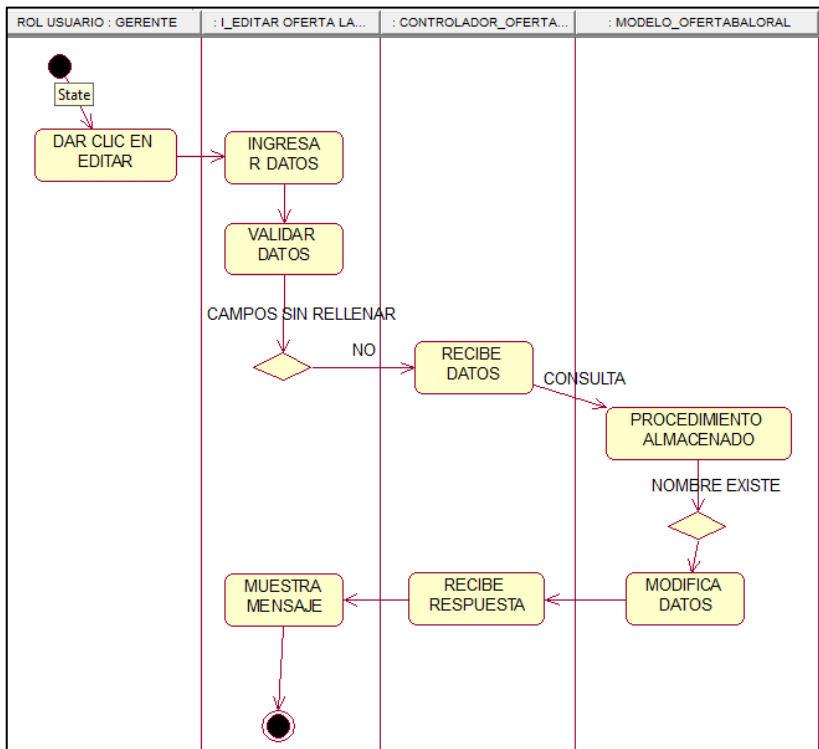
## CUS05: LISTAR OFERTA LABORAL



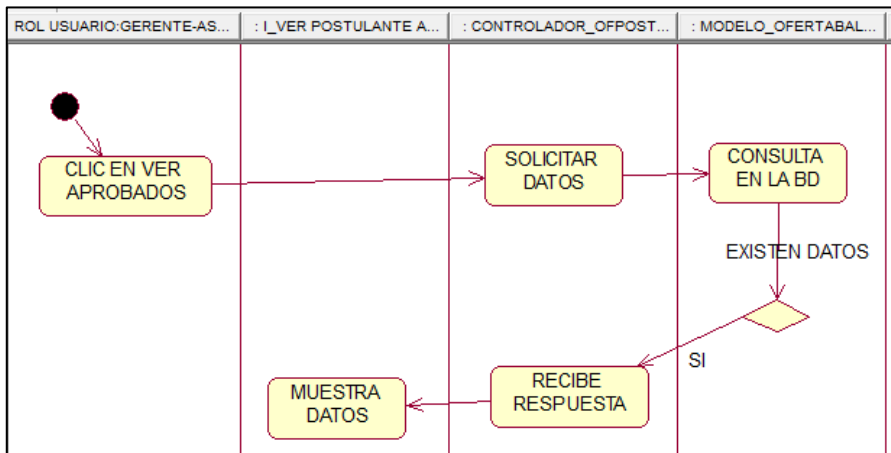
## CUS06: REGISTRAR OFERTA LABORAL



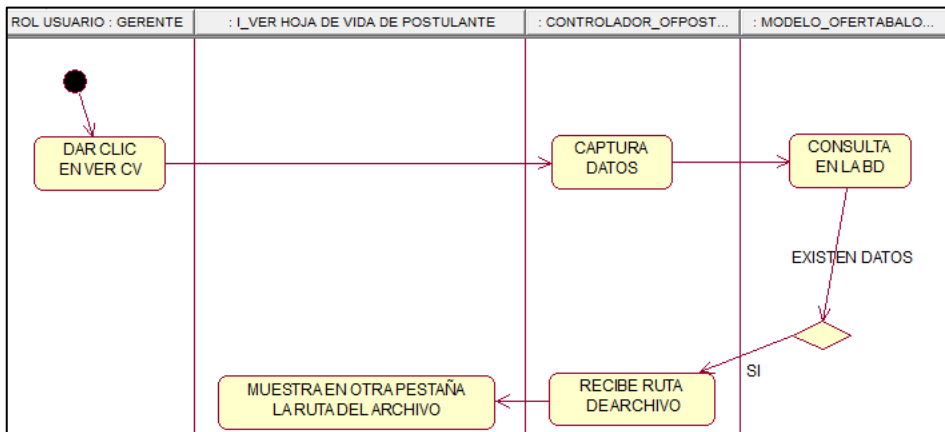
## CUS07: EDITAR OFERTA LABORAL



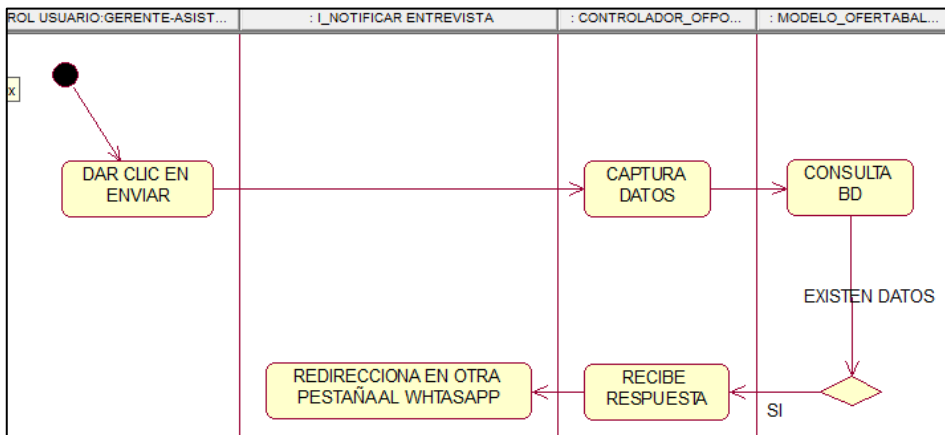
## CUS08: VER POSTULANTES APROBADOS



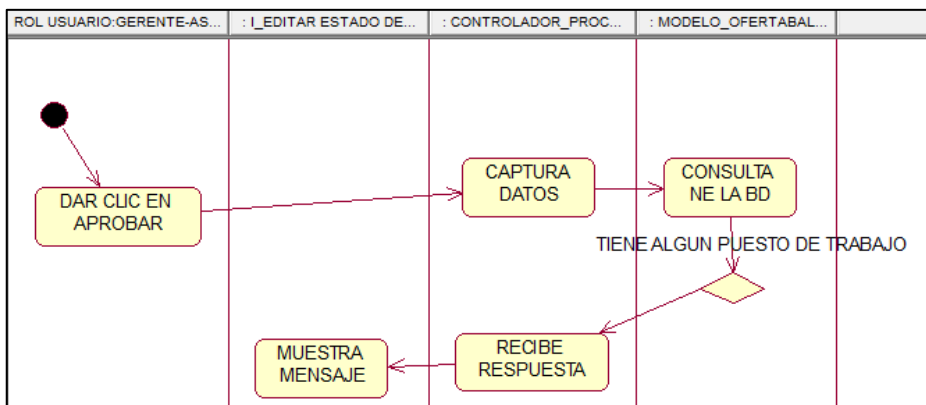
### CUS09: VER HOJA DE VIDA POSTULANTE



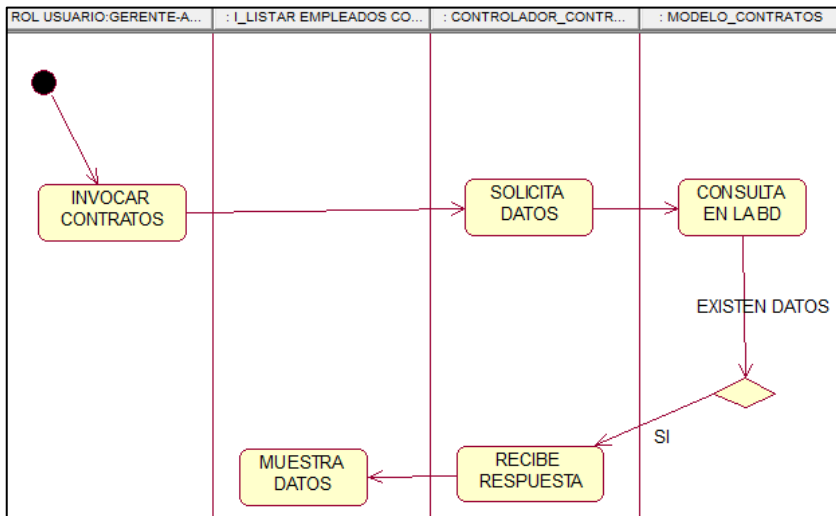
### CUS10: NOTIFICAR ENTREVISTA



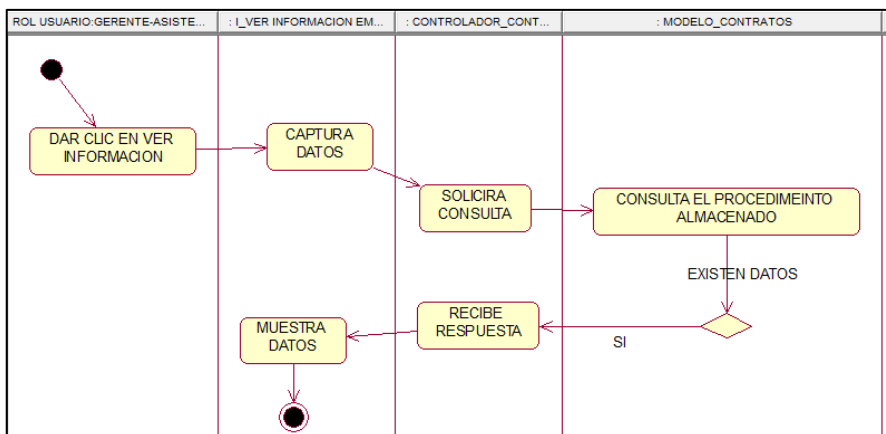
### CUS11: EDITAR ESTADO PROCESO DEL POSTULANTE



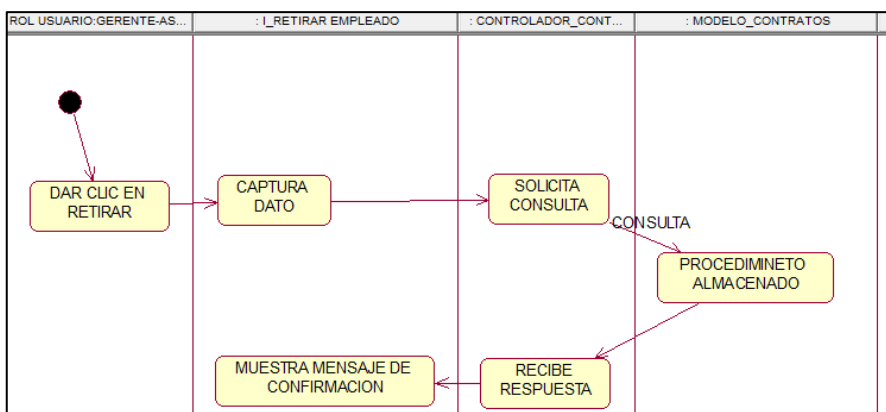
## CUS28: LISTAR EMPLEADOS CONTRATADOS



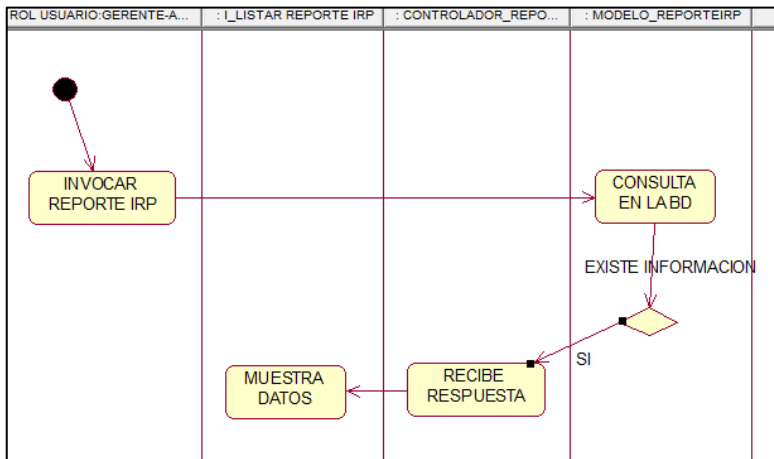
## CUS29: VER INFORMACION DEL EMPLEADO



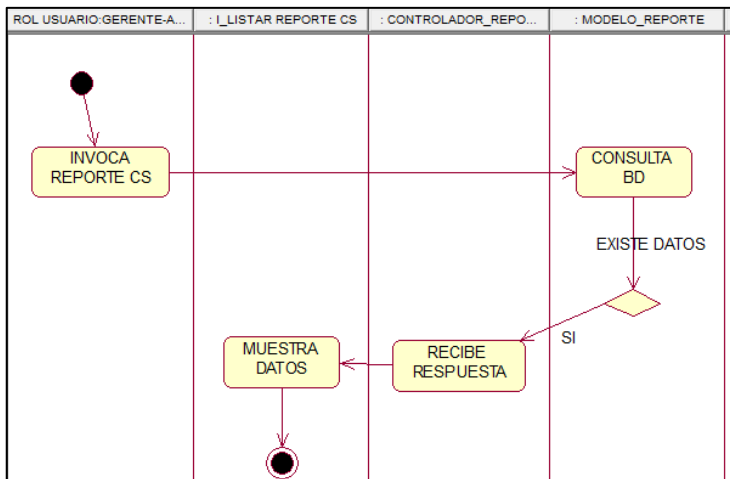
## CUS30: RETIRAR EMPLEADO



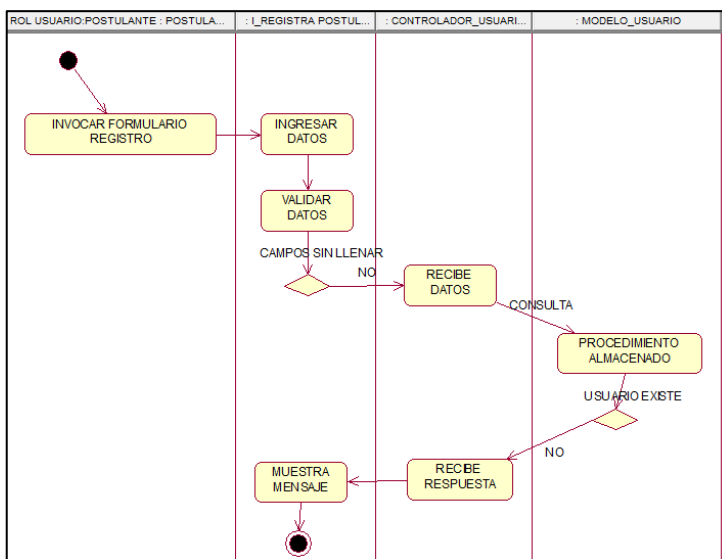
### CUS31: LISTAR REPORTE DE IRP



### CUS32: LISTAR REPORTE DE CS

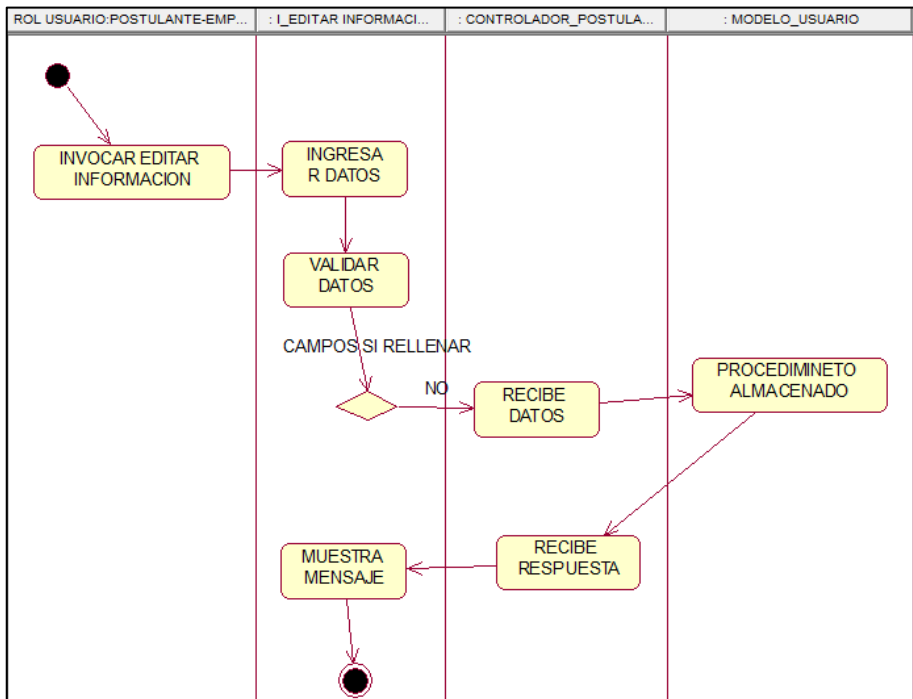


### CUS33: REGISTRAR POSTULANTE

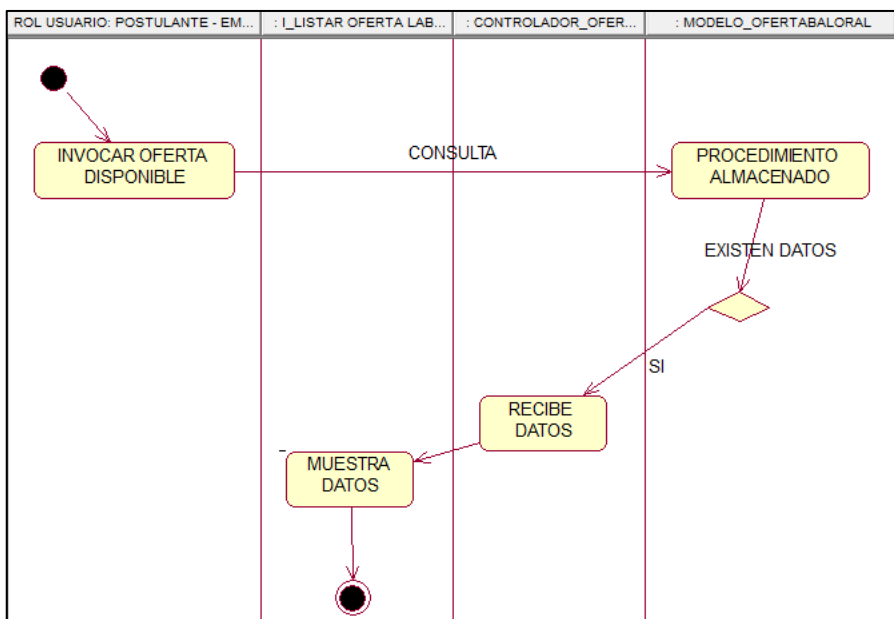




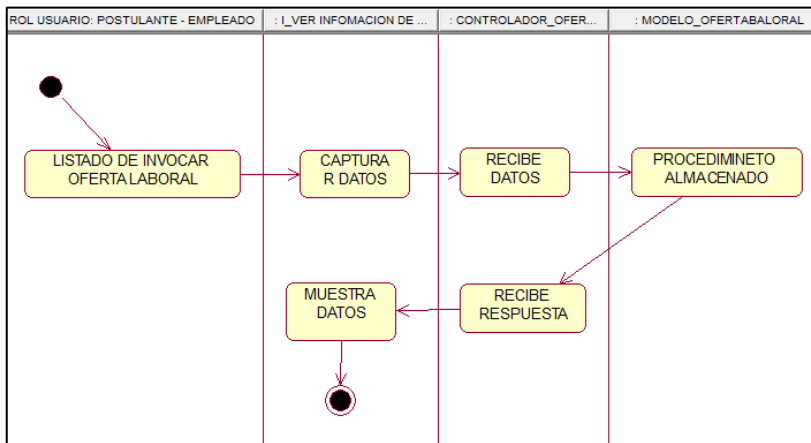
### CUS34: EDITAR INFORMACION PERSONAL



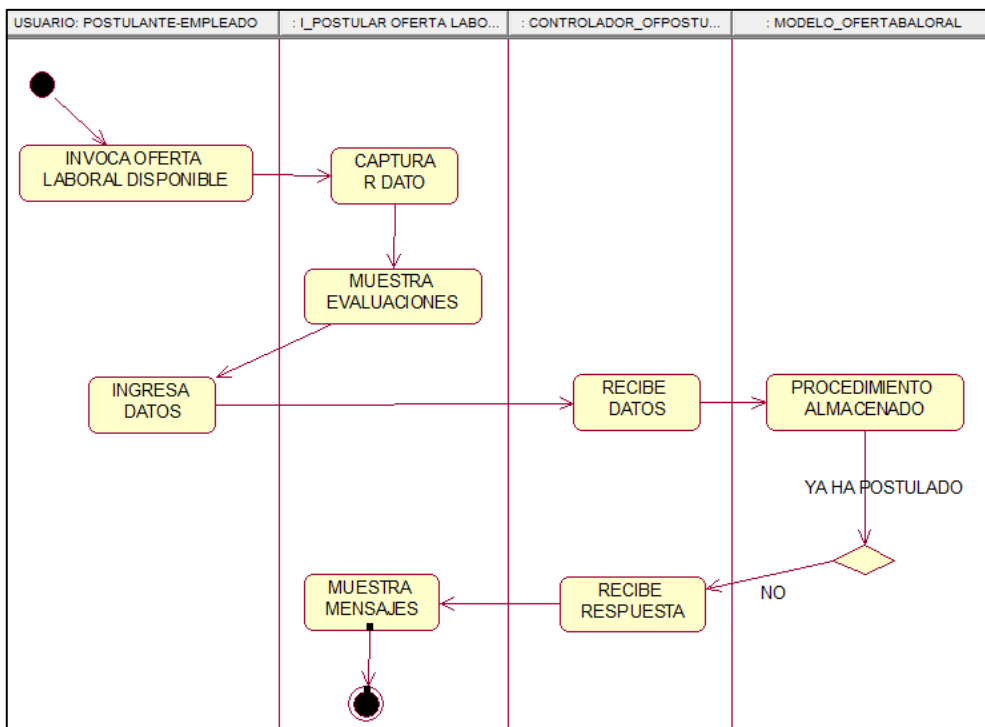
### CUS35: LISTAR OFERTA LABORAL DISPONIBLE



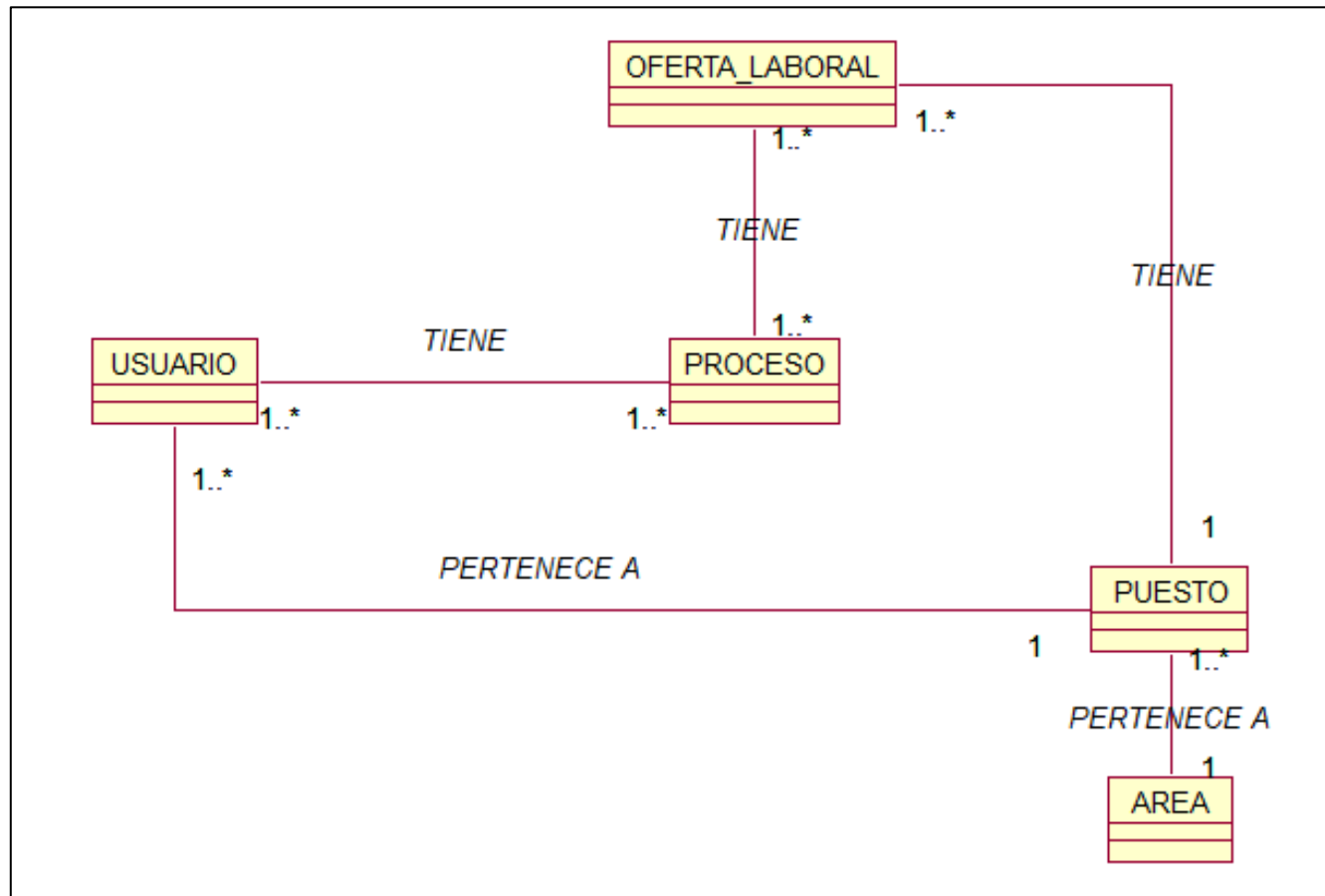
### CUS36: VER INFORMACIÓN DE PUESTO



### CUS37: POSTULAR OFERTA LABORAL

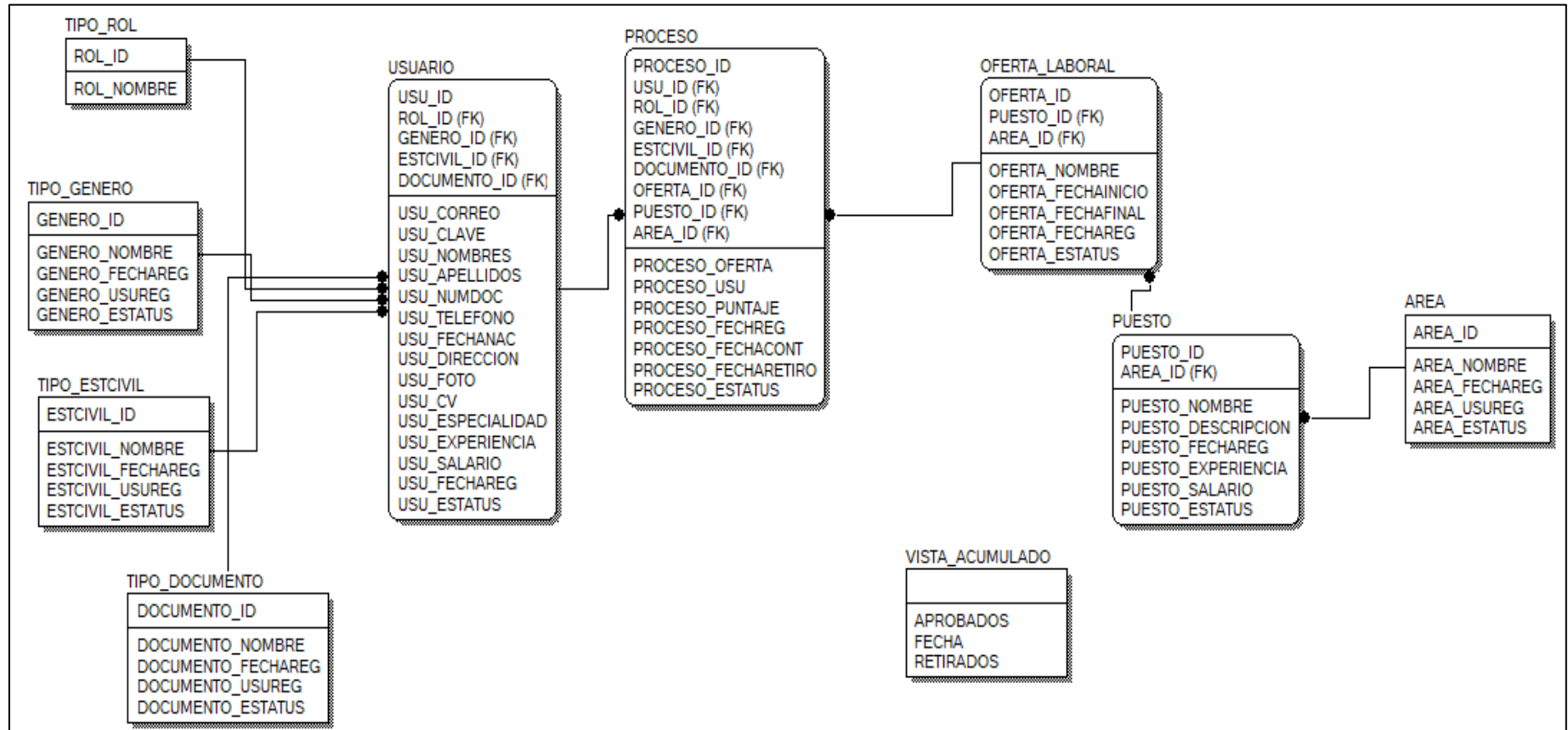


➤ MODELO CONCEPTUAL DE CLASES



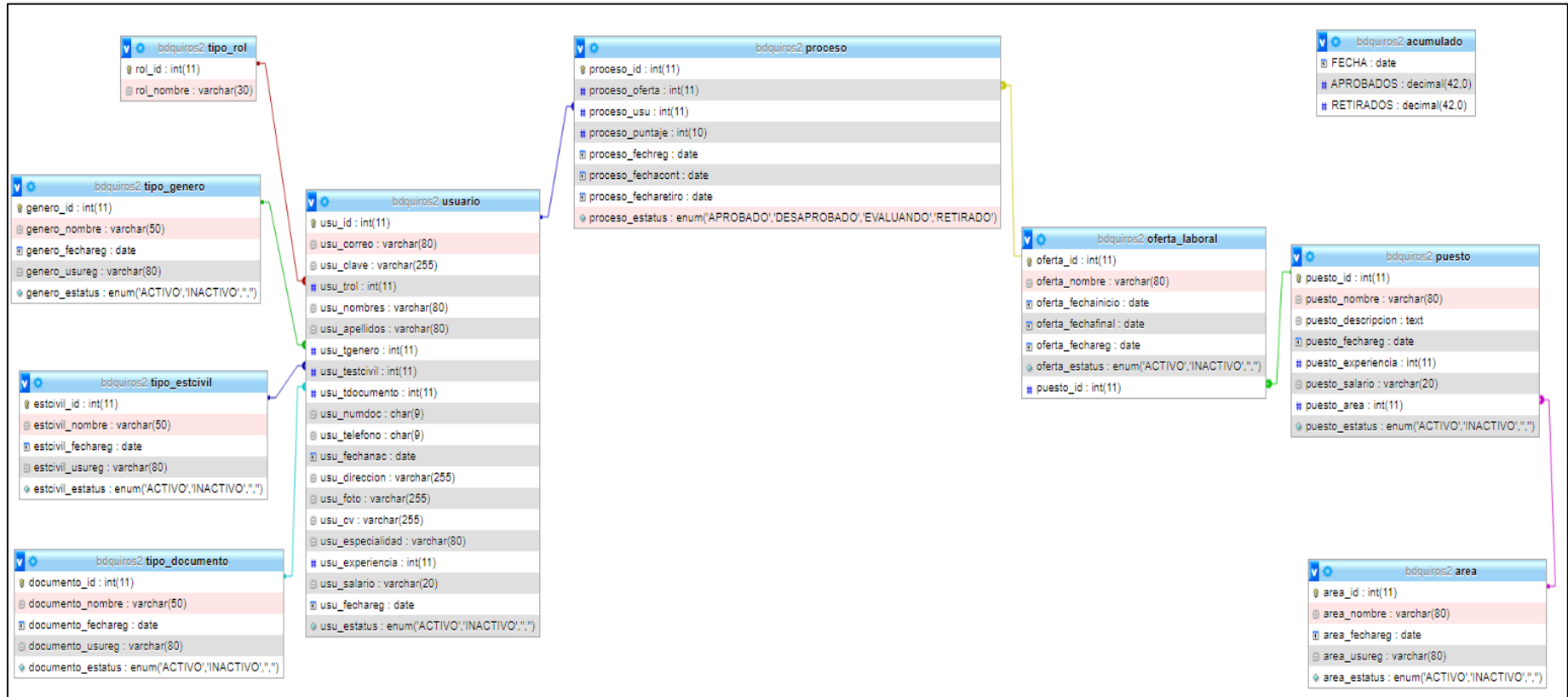
Fuente: Elaboración propia

➤ MODELO LÓGICO



Fuente: Elaboración propia

## ➤ MODELO FÍSICO



Fuente: Elaboración propia

➤ DICCIONARIO DE DATOS

## bdquiros2

### acumulado

Comentarios de la tabla: *VIEW*

Columna	Tipo	Nulo	Predeterminado	Enlaces a	Comentarios	Media (MIME) type
FECHA	date	No				
APROBADOS	decimal(42,0)	Si	NULL			
RETIRADOS	decimal(42,0)	Si	NULL			

### area

Columna	Tipo	Nulo	Predeterminado	Enlaces a	Comentarios	Media (MIME) type
area_id (Primaria)	int(11)	No				
area_nombre	varchar(80)	No				
area_fechareg	date	No				
area_usureg	varchar(80)	No				
area_estatus	enum('ACTIVO', 'INACTIVO', *, *)	No				

### Índices

Nombre de la clave	Tipo	Único	Empaquetado	Columna	Cardinalidad	Cotejamiento	Nulo	Comentario
PRIMARY	BTREE	Si	No	area_id	4	A	No	

### oferta\_laboral

Columna	Tipo	Nulo	Predeterminado	Enlaces a	Comentarios	Media (MIME) type
oferta_id (Primaria)	int(11)	No				
oferta_nombre	varchar(80)	No				
oferta_fechainicio	date	No				
oferta_fechafinal	date	No				
oferta_fechareg	date	No				
oferta_estatus	enum('ACTIVO', 'INACTIVO', *, *)	No				
puesto_id	int(11)	No		puesto -> puesto_id		

### Índices

Nombre de la clave	Tipo	Único	Empaquetado	Columna	Cardinalidad	Cotejamiento	Nulo	Comentario
PRIMARY	BTREE	Si	No	oferta_id	29	A	No	
puesto_id	BTREE	No	No	puesto_id	29	A	No	

## proceso

Columna	Tipo	Nulo	Predeterminado	Enlaces a	Comentarios	Media (MIME) type
proceso_id (Primaria)	int(11)	No				
proceso_oferta	int(11)	No		oferta_laboral -> oferta_id		
proceso_usu	int(11)	No		usuario -> usu_id		
proceso_puntaje	int(10)	No				
proceso_fechreg	date	No				
proceso_fechacont	date	No				
proceso_fechaaretiro	date	No				
proceso_estatus	enum('APROBADO', 'DESAPROBADO', 'EVALUANDO', 'RETIRADO')	No				

## Índices

Nombre de la clave	Tipo	Único	Empaquetado	Columna	Cardinalidad	Cotejamiento	Nulo	Comentario
PRIMARY	BTREE	Si	No	proceso_id	98	A	No	
proceso_oferta	BTREE	No	No	proceso_oferta	49	A	No	
proceso_usu	BTREE	No	No	proceso_usu	98	A	No	

## puesto

Columna	Tipo	Nulo	Predeterminado	Enlaces a	Comentarios	Media (MIME) type
puesto_id (Primaria)	int(11)	No				
puesto_nombre	varchar(80)	No				
puesto_descripcion	text	No				
puesto_fechareg	date	No				
puesto_experiencia	int(11)	No				
puesto_salario	varchar(20)	No				
puesto_area	int(11)	No		area -> area_id		
puesto_estatus	enum('ACTIVO', 'INACTIVO', ", ")	No				

## Índices

Nombre de la clave	Tipo	Único	Empaquetado	Columna	Cardinalidad	Cotejamiento	Nulo	Comentario
PRIMARY	BTREE	Si	No	puesto_id	14	A	No	
puesto_area	BTREE	No	No	puesto_area	14	A	No	

## tipo\_documento

Columna	Tipo	Nulo	Predeterminado	Enlaces a	Comentarios	Media (MIME) type
documento_id ( <i>Primaria</i> )	int(11)	No				
documento_nombre	varchar(50)	No				
documento_fechaereg	date	No				
documento_usureg	varchar(80)	No				
documento_estatus	enum('ACTIVO', 'INACTIVO', "", "")	No				

### Índices

Nombre de la clave	Tipo	Único	Empaquetado	Columna	Cardinalidad	Cotejamiento	Nulo	Comentario
PRIMARY	BTREE	Si	No	documento_id	2	A	No	

## tipo\_estcivil

Columna	Tipo	Nulo	Predeterminado	Enlaces a	Comentarios	Media (MIME) type
estcivil_id ( <i>Primaria</i> )	int(11)	No				
estcivil_nombre	varchar(50)	No				
estcivil_fechaereg	date	No				
estcivil_usureg	varchar(80)	No				
estcivil_estatus	enum('ACTIVO', 'INACTIVO', "", "")	No				

### Índices

Nombre de la clave	Tipo	Único	Empaquetado	Columna	Cardinalidad	Cotejamiento	Nulo	Comentario
PRIMARY	BTREE	Si	No	estcivil_id	4	A	No	

## tipo\_genero

Columna	Tipo	Nulo	Predeterminado	Enlaces a	Comentarios	Media (MIME) type
genero_id ( <i>Primaria</i> )	int(11)	No				
genero_nombre	varchar(50)	No				
genero_fechaereg	date	No				
genero_usureg	varchar(80)	No				
genero_estatus	enum('ACTIVO', 'INACTIVO', "", "")	No				

### Índices

Nombre de la clave	Tipo	Único	Empaquetado	Columna	Cardinalidad	Cotejamiento	Nulo	Comentario
--------------------	------	-------	-------------	---------	--------------	--------------	------	------------



Nombre de la clave	Tipo	Único	Empaquetado	Columna	Cardinalidad	Cotejamiento	Nulo	Comentario
PRIMARY	BTREE	Sí	No	genero_id	2	A	No	

## tipo\_rol

Columna	Tipo	Nulo	Predeterminado	Enlaces a	Comentarios	Media (MIME) type
rol_id (Primaria)	int(11)	No				
rol_nombre	varchar(30)	No				

## Índices

Nombre de la clave	Tipo	Único	Empaquetado	Columna	Cardinalidad	Cotejamiento	Nulo	Comentario
PRIMARY	BTREE	Sí	No	rol_id	5	A	No	

## usuario

Columna	Tipo	Nulo	Predeterminado	Enlaces a	Comentarios	Media (MIME) type
usu_id (Primaria)	int(11)	No				
usu_correo	varchar(80)	No				
usu_clave	varchar(255)	No				
usu_trol	int(11)	No		tipo_rol -> rol_id		
usu_nombres	varchar(80)	No				
usu_apellidos	varchar(80)	No				
usu_tgenero	int(11)	No		tipo_genero -> genero_id		
usu_testecivil	int(11)	No		tipo_estecivil -> estecivil_id		
usu_tdocumento	int(11)	No		tipo_documento -> documento_id		
usu_numdoc	char(9)	No				
usu_telefono	char(9)	No				
usu_fechanac	date	No				
usu_direccion	varchar(255)	No				
usu_foto	varchar(255)	No				
usu_cv	varchar(255)	No				
usu_especialidad	varchar(80)	No				
usu_experiencia	int(11)	No				
usu_salario	varchar(20)	No				
usu_fechareg	date	No				
usu_estatus	enum('ACTIVO', 'INACTIVO', ',')	No				

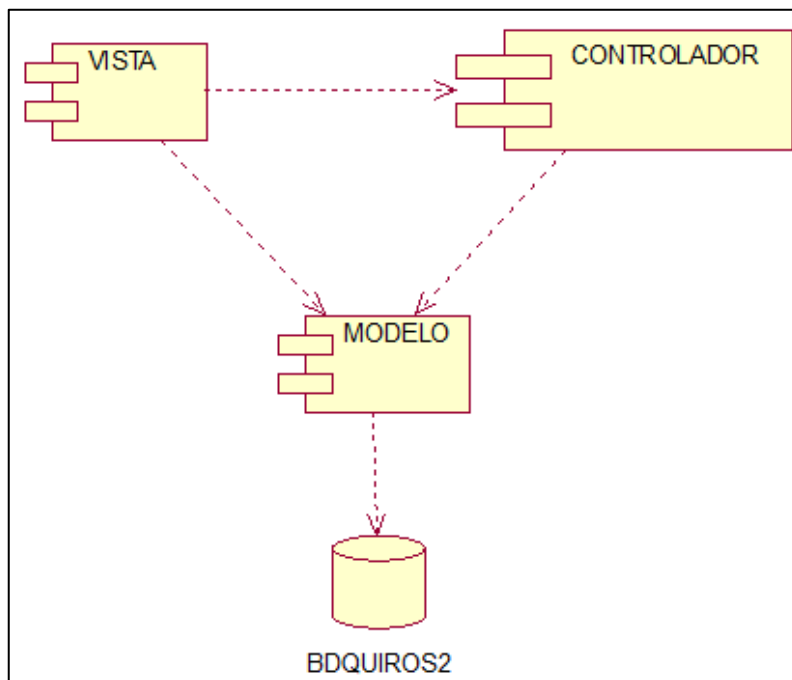
## Índices

Nombre de la clave	Tipo	Único	Empaquetado	Columna	Cardinalidad	Cotejamiento	Nulo	Comentario
PRIMARY	BTREE	Sí	No	usu_id	99	A	No	

Nombre de la clave	Tipo	Único	Empaquetado	Columna	Cardinalidad	Cotejamiento	Nulo	Comentario
usu_trol	BTREE	No	No	usu_trol	11	A	No	
usu_tdocumento	BTREE	No	No	usu_tdocumento	2	A	No	
usu_tgenero	BTREE	No	No	usu_tgenero	4	A	No	
usu_testcivil	BTREE	No	No	usu_testcivil	4	A	No	

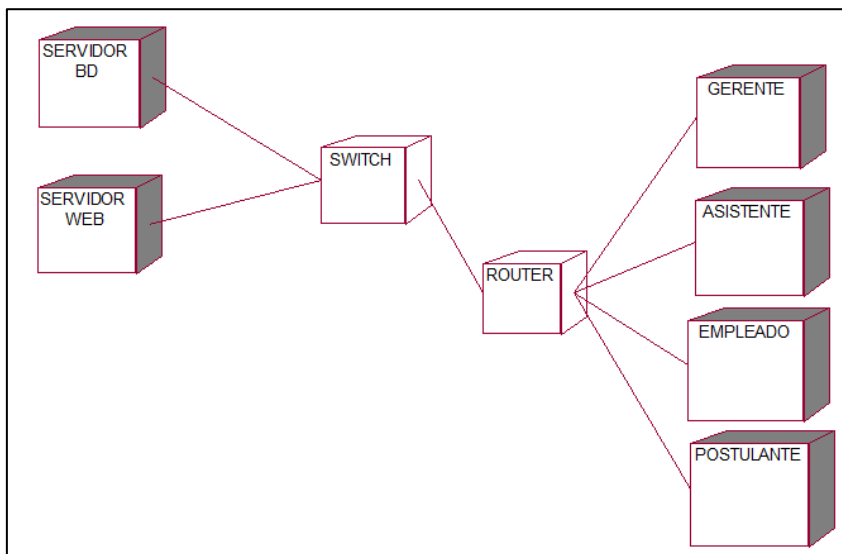
Fuente: Elaboración propia

➤ DIAGRAMA DE COMPONENTES



Fuente: Elaboración propia

➤ DIAGRAMA DE DESPLIEGUE



*Fuente:* Elaboración propia