

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ingeniería

Escuela Profesional de Ingeniería de Informática y Sistemas

**INFLUENCIA DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB
EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
TACNA, 2022**

TESIS

Presentada por:

Bach. Abel Jhano Maquera Sacaca

Para optar el Título Profesional de:

INGENIERO EN INFORMÁTICA Y SISTEMAS

TACNA – PERÚ

2024


UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

FACULTAD DE INGENIERÍA

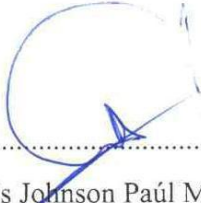
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EN INFORMÁTICA Y SISTEMAS

Influencia de un sistema de información web en el proceso de selección de personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, 2022

Tesis sustentada y aprobada el 16 de enero de 2024, estando el jurado calificador integrado por:

Presidente : 
.....
Dr. Edwin Antonio Hinojosa Ramos

Secretario : 
.....
Dra. Karin Yanet Supo Gavancho

Miembro : 
.....
Mag. Luis Johnson Paúl Mori Sosa

Asesor : 
.....
MSc. Hugo Manuel Barraza Vizcarra

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **Hugo Manuel Barraza Vizcarra**, en mi condición de asesor de tesis acreditado por la Resolución de Facultad N° 07330-2022-FAIN/UNJBG de la tesis titulada: **“Influencia de un sistema de información web en el proceso de selección de personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, 2022”**, presentada por el **Bach. Abel Jhano Maquera Sacaca**, para optar el **Título Profesional de Ingeniero en Informática y Sistemas**.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del **software de similitud textual Turnitin** cuenta con el **nivel de similitud permitido** cuyo porcentaje es **10%**, por lo que **certifico la similaridad** de la tesis está de acuerdo al nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.



MSc. Ing. Hugo Manuel Barraza Vizcarra
DNI N°46053783
Asesor



Bach. Abel Jhano Maquera Sacaca
DNI N°71247189
Tesista



DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mis padres, a mi madre Clara Sacaca Tapia por ser esa persona que nunca se rindió por ser profesional y crecer como persona, y a mi padre Nicolas Maquera Maras que siempre creyó en mí y fui su orgullo siempre.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por darme esa fuerza mental, a la Srta. Yudith Jiménez por ser mi primera guía profesional, a mis compañeros de trabajo por darme ese apoyo incondicional, y a mis hermanas Sandra y Andrea por darme esa alegría y convicción de no rendirme.

Finalmente agradezco a mis maestros y asesor por apoyarme y enseñarme sin interés alguno.

Pero a que costo.

ÍNDICE TEMÁTICO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. Antecedentes del problema a investigar	2
1.2. Descripción del problema	3
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Formulación del problema general	4
1.3.2. Formulación del problema específico	4
1.4. Objetivos de la investigación	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Justificación e importancia de la investigación	5
1.5.1. Justificación de la investigación	5
1.5.2. Importancia de la investigación	6
1.6. Limitaciones	6
1.7. Viabilidad del estudio	7
1.8. Formulación de hipótesis	7
1.8.1. Hipótesis general	7
1.8.2. Hipótesis derivadas	8
1.9. Variables	8
1.9.1. Identificación de variables	8
1.9.2. Caracterización de variables	9
1.10. Operacionalización de variables	10

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes del trabajo de investigación	11
2.1.1. Antecedentes nacionales	11
2.1.2. Antecedentes internacionales	13
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1. Sistema de información web	14
2.2.2. Proceso de selección de personal	17
2.3. Definiciones conceptuales	22
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	23
3.1. Planteamiento metodológico	23
3.1.1 Tipo de investigación	23
3.1.2 Nivel de investigación	23
3.1.3 Diseño de investigación	23
3.2. Población y muestra	24
3.2.1. Población	24
3.2.2. Muestra	25
3.3. Equipos y materiales	25
3.3.1. Materiales	25
3.3.2. Equipos	26
3.4. Procedimiento de las pruebas experimentales	26
3.5. Técnicas de recolección de datos	30
3.6. Técnicas para el procesamiento de datos	31
CAPÍTULO IV RESULTADOS	32
4.1. Descripción de las pruebas experimentales	32
4.2. Presentación y análisis de los resultados	32
4.3. Contratación de hipótesis	38
4.3.1. Análisis estadístico hipótesis específica 1	38
4.3.2. Análisis estadístico hipótesis específica 2	41

CAPÍTULO V DISCUSIÓN	48
5.1. Pruebas de validación del modelo experimental	48
5.1.1. Validez: Juicio de expertos	48
5.1.2. Validación de confiabilidad de fichas de registro por V de Aiken	49
5.2. Aplicación de la tecnología encontrada	52
5.2.1. Obtención de requerimiento.	52
5.2.2. Identificar los roles y tareas de los usuarios	52
5.2.3. Especificar los casos de uso.	53
5.2.4. Validar los requisitos.	60
5.2.5. Modelo conceptual.	61
5.2.6. Interfaz abstracta.	67
5.2.7. Implementación.	67
5.3. Contraste con trabajos de investigación similares	67
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	79

Índice de tablas

Tabla 1	Indicador de la variable independiente	9
Tabla 2	Indicador de la variable dependiente	9
Tabla 3	Operacionalización de la variable	10
Tabla 4	Cantidad total de la población	25
Tabla 5	Equipos para el sistema de información web	26
Tabla 6	Ficha de registro de pre y postest – nivel de eficacia	27
Tabla 7	Ficha de registro de pre y postest – cociente de selección.	28
Tabla 8	Ficha de registro para pretest – dimensión de control del proceso de selección.	29
Tabla 9	Ficha de registro para postest – dimensión de control del proceso de selección.	30
Tabla 10	Resultados de Nivel de eficacia	32
Tabla 11	Prueba de normalidad del indicador de cociente de selección	38
Tabla 12	Prueba de muestras emparejadas del indicador del cociente de selección	39
Tabla 13	Prueba de normalidad del indicador del nivel de eficacia	40
Tabla 14	Prueba de Wilcoxon para el nivel de eficacia	40
Tabla 15	Estadísticos de contraste	40
Tabla 16	Intervalos de confianza Z	41
Tabla 17	Prueba de normalidad del indicador de tiempo de evaluación curricular	42
Tabla 18	Prueba de Wilcoxon para el indicador de tiempo de evaluación curricular	43
Tabla 19	Estadísticos de contraste	43
Tabla 20	Intervalos de confianza Z	43
Tabla 21	Prueba de normalidad del indicador de tiempo en el cálculo de puntaje de entrevista	44
Tabla 22	Prueba de Wilcoxon para el indicador de tiempo en cálculo de puntaje de entrevista	45
Tabla 23	Estadísticos de contraste	45
Tabla 24	Intervalos de confianza Z	45
Tabla 25	Prueba de normalidad del indicador de tiempo de generación de reportes	46
Tabla 26	Prueba de Wilcoxon para el indicador de tiempo de generación de reportes	47
Tabla 27	Estadísticos de contraste	47
Tabla 28	Intervalos de confianza Z	47
Tabla 29	Evaluación de expertos del indicador cociente de selección	48
Tabla 30	Evaluación de expertos del indicador nivel de eficacia	48
Tabla 31	Evaluación de expertos del indicador tiempo de evaluación curricular	49
Tabla 32	Evaluación de expertos del indicador tiempo en cálculo de puntaje de entrevista	49
Tabla 33	Evaluación de expertos del indicador tiempo de generación de reportes	49
Tabla 34	Validación de la confiabilidad de los 5 instrumentos aplicados.	51
Tabla 35	Definición de tareas.	52
Tabla 36	Especificación de caso de uso.	53
Tabla 37	Listado de requerimientos funcionales	60
Tabla 38	Listado de requerimientos no funcionales	61
Tabla 39	Matriz de consistencia	80

Índice de figuras

Figura 1	Diseño pre experimental	24
Figura 2	Gráfica de resultados de cada oficina requirente	33
Figura 3	Gráfica promedio de resultados de cada oficina requirente	33
Figura 4	Resultados de cociente de selección	34
Figura 5	Gráfica promedio de resultados de cada oficina requirente	34
Figura 6	Resultados de tiempo de evaluación curricular	35
Figura 7	Gráfica promedio de resultados un antes y un después	35
Figura 8	Resultados de Tiempo en cálculo de puntaje de entrevista	36
Figura 9	Gráfica promedio de resultados un antes y un después	36
Figura 10	Resultados de Tiempo de generación de reportes	37
Figura 11	Gráfica promedio de resultados un antes y un después	37
Figura 12	Imagen referencial del programa para calcular el coeficiente V de Aiken	50
Figura 13	Diagrama de caso de uso global.	58
Figura 14	Diagrama de componentes.	59
Figura 15	Diagrama de clase del módulo de registro	62
Figura 16	Módulo de registro de datos personales.	62
Figura 17	Módulo de registro de datos profesionales.	63
Figura 18	Módulo de postulación	64
Figura 19	Módulo de creación de la convocatoria	65
Figura 20	Módulo de agregar puntaje de entrevista.	66
Figura 21	Módulo para reportar ganador.	66
Figura 22	Inicio de sesión	93
Figura 23	Ventana inicial del usuario de desarrollo.	93
Figura 24	Módulo para crear una nueva convocatoria.	94
Figura 25	Módulo para agregar practicante requerido.	94
Figura 26	Módulo para agregar comisión.	95
Figura 27	Módulo para evaluar a los postulantes - elegir practicante requerido.	95
Figura 28	Módulo para evaluar a los postulantes – listado de postulantes.	96
Figura 29	Módulo para evaluar postulantes - evaluación curricular.	96
Figura 30	Módulo de evaluación de postulantes - editar estado de validación.	97
Figura 31	Módulo de evaluación de postulantes - editar estado total (apto / no apto)	97
Figura 32	Módulo de evaluación de postulantes - reportes de relación de postulantes.	98
Figura 33	Módulo de evaluación de postulantes - reportes de relación de postulantes aptos/no aptos.	98
Figura 34	Módulo de evaluación de postulantes - reportes de ficha de evaluación de entrevista.	99
Figura 35	Módulo de evaluación de postulantes - reporte de resultado final.	99
Figura 36	Módulo para reportar ganadores y accesorios.	100
Figura 37	Módulo de inicio de sesión.	100
Figura 38	Módulo de ingreso datos personales – datos personales complementarios.	101
Figura 39	Módulo de registro de datos personales - datos del domicilio.	101
Figura 40	Módulo de registro de datos personales - datos familiares.	102
Figura 41	Módulo de registro de datos personales - declaración jurada.	102
Figura 42	Módulo de postulación - elegir convocatoria a postular.	103
Figura 43	Módulo de postulación - ingreso de datos profesionales.	103
Figura 44	Módulo de postulación - registrar postulación.	104
Figura 45	Módulo de postulación - mis postulaciones.	104
Figura 46	Módulo de inicio de sesión del usuario entrevistador.	105
Figura 47	Módulo para elegir practicante requerido a evaluar.	105
Figura 48	Elegir postulante a evaluar.	106
Figura 49	Agregar puntaje de entrevista por cada ítem señalado.	106

RESUMEN

La siguiente investigación se realizó en la Dirección Regional de Salud de Tacna, donde se observaron problemas en el proceso de selección de personal, estando más aún en tiempos de pandemia por el COVID-19, generando que se aumente las convocatorias de personal de salud y administrativo. Es así que se observó que las evaluaciones curriculares y generación de reportes tomaban más tiempo por la falta de personal. A su vez muchas otras convocatorias quedaban desiertas por la falta de postulantes, ya que escaseaban profesionales, y los que postulaban se encontraban en otras ciudades. Es así que esta investigación busca resolver estos problemas mediante la implementación de un sistema de información web utilizando la metodología RUP para su análisis y desarrollo.

El instrumento usado para validar la confiabilidad de las fichas de registro de datos fue por V de Aiken: Estimación de intervalos de confianza, obteniendo como resultado promedio con una confiabilidad del 0,945 superando el límite inferior de 0,736.

Se formuló el objetivo de “Determinar en qué medida mejora el proceso de selección de personal con la influencia de un sistema de información web”.

Se concluyó que, la implementación del sistema de información aumenta el cociente de selección pasando de un pretest donde se obtuvo un 48,89% a un posttest que se obtuvo un 53,63%, así mismo resultó en un aumento significativo en el Nivel de eficacia en un pretest con 20,83% paso a 95,29% en un posttest luego de haberse implementado el sistema de información web. Del mismo modo se tuvo una disminución en los tiempos de evaluación curricular pasando de un promedio de 13,46 min a 1,12 min en un pretest y posttest respectivamente, también se disminuyó significativamente los tiempos en el cálculo de puntaje de entrevista de un pretest se obtuvo 5,15 min a 0,26 min en un posttest, y por último en el tiempo de generación de reportes se obtuvo antes de la implementación 6,77 min y posterior a ella 0,21 min en promedio. Los resultados obtenidos permitieron determinar que la influencia de un sistema de información web mejora el proceso de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna.

Palabras clave: sistema de información web, proceso de selección

ABSTRACT

The following investigation was carried out in the Tacna Regional Health Directorate, where problems were observed in the personnel selection process, even more so in times of the COVID-19 pandemic, generating an increase in the calls for health personnel and administrative. Thus, it was observed that the curricular evaluations and generation of reports took more time due to the lack of personnel. In turn, many other calls were deserted due to the lack of applicants, since there were few professionals, and those who applied were in other cities. Thus, this research seeks to solve these problems by implementing a web information system using the RUP methodology for its analysis and development.

The instrument used to validate the reliability of the data record sheets was Aiken's V: Estimation of confidence intervals, obtaining an average result with a reliability of 0.945, exceeding the lower limit of 0.736.

The objective of "Determining to what extent the personnel selection process improves with the influence of a web information system in the Regional Health Directorate of Tacna, 2022" was formulated.

It was concluded that the implementation of the information system increases the selection quotient, going from a pretest where 48.89% was obtained to a posttest where 53.63% was obtained, likewise resulting in a significant increase in the Level of efficiency in a pretest with 20.83% went to 95.29% in a posttest after having implemented the web information system. In the same way, there was a decrease in the curricular evaluation times, going from an average of 13.46 min to 1.12 min in a pretest and posttest respectively, the times in the calculation of the interview score of a pretest were also significantly reduced. 5.15 min to 0.26 min were obtained in a posttest, and finally, in the report generation time, 6.77 min was obtained before implementation and 0.21 min after it on average. The results obtained allowed us to determine that the influence of a web information system improves the personnel selection process of the Regional Health Directorate of Tacna.

Keywords: web information system, selection process

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es más común ver instituciones del Estado aplicando tecnologías web para el desarrollo de sistemas informáticos que mejore un proceso interno, ya que se ha logrado incrementar la eficiencia operacional y también mejorar el tiempo de reportes.

El uso de las tecnologías web para los procesos de selección de personal es cada vez más visto en instituciones públicas, porque dan un aspecto de más credibilidad, ya que los procesos de cálculo de puntaje son automatizados, y se tiene una data de postulantes, de donde se puede elegir mejores profesionales.

Esta investigación evaluará la influencia de un sistema de información web en el proceso de selección de personal, con respecto al cociente de selección y eficacia a la hora del filtro de reclutamiento, y en los tiempos en el proceso de evaluación y reportes. Para esta investigación se ha desarrollado un software con la metodología RUP orientado a las tecnologías web, pero que a su vez será posible abrirlo en cualquier dispositivo al ser responsive.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema a investigar

De acuerdo a los problemas suscitados, como apoyo al marco de la investigación, se buscó una selección de investigaciones que concordaban con la problemática acontecida en la institución de la presente investigación.

En el ámbito nacional, Joo (2019) en el sector salud del Perú, donde se concentra aproximadamente el 10,8% de todo el establecimiento de salud, de los principales están los servicios de apoyo al diagnóstico, centros médicos, policlínicos, clínicas, consultorios privados, etc. Manejan un sistema enfocadas al cumplimiento de perfil, indicado por una política de requerimientos del cual no se tiene la certeza del personal a contratar, ya sea el idóneo a cumplir las funciones requeridas. Uno de los principales motivos es que no posee un eficaz control desde la fecha de la creación en el 2006 el observatorio nacional de recursos humanos en salud (ONRHUS) según Gamero y Pérez (2020) la cual esta institución vigila y propone un trabajo de rasgos inherente en competencia de identificar la temática de selección de personal tanto para el sector privado como para el sector público a nivel nacional. Otro problema identificado es justamente por la coyuntura de la COVID 19 y la poca oferta de profesionales que se evidenció la precarización y flexibilización del proceso de selección de personal en todo el país y el mundo.

En el ámbito internacional, Chicaiza et al. (2018) describió que, en los hospitales públicos del Ecuador, la selección de personal ha permanecido bajo las normas en el artículo 325 expuesta en la constitución de la república del Ecuador, donde se identifican que se deben de realizar una serie de fases donde se denote la igualdad de género, la mixtura de las culturas y políticas del proceso de selección. Por otro lado, el mecanismo de selección está basado en normas internas y no se basa en las funciones que garantizan la satisfacción de los postulantes, por motivos de las características del servicio y por la plataforma tecnológica indexada al ministerio de relaciones laborales, ya que es el único medio que es validado para la ejecución de este proceso.

1.2. Descripción del problema

Hoy en día es muy importante y uno de los mayores retos que las empresas enfrentan, que es saber que profesionales captar, seleccionar e incorporar en el futuro con una dotación de acuerdo al requerimiento de lo que debe de afrontar y generar productividad (Amo, 2019).

De acuerdo a Martínez y Vargas (2019) refiere que la contratación y selección de personal es de mucha importancia y más aún en la gestión pública, por los diferentes criterios a cumplir y que de cierta manera las tareas no logran con los objetivos establecidos. Este proceso se sigue realizando de manera manual en la mayoría de sectores públicos provocando ineficiencia, costos de operación y recurso humano, que en su mayoría no está capacitado, y a su vez esto provoca que se pueda vulnerar los procesos de convocatoria de personal para ayudar a ciertos postulantes.

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la Dirección Regional de Salud Tacna, que es la Autoridad Sanitaria Regional que dirige, implementa y evalúa las políticas de atención de salud en condiciones de calidad y oportunidad asignados al área de competencia del Ministerio de Salud y Gobierno Regional de Tacna, en el marco de los derechos en salud de todos los habitantes de la región de Tacna.

De acuerdo a lo requerido por el jefe de Equipo de Trabajo de Administración de RR.HH. de **sistematizar** el proceso de selección de personal, debido a que todos los años se realizan convocatorias de personal de prácticas y este proceso se seguía realizando de manera manual, ocasionando una acumulación de files de los postulantes, demora en la entrega de resultados curriculares por falta de personal capacitado, proceso de selección no óptimo en cuestión de tiempo, resultados y reportes, falta de conexión e interacción rápida con las demás áreas (como remuneraciones, asistencia y legajo); ya que en base a los reportes de los ganadores, que genera el Equipo de Trabajo de Desarrollo de Recursos Humanos, estos entran en planilla y, a su vez se debe hacer seguimiento de su ingreso y salida de cada practicante, y también su file ya en físico y digital debe ser reportado al Sistema de Escalafón, Registro y Legajo. Y todo este proceso se complica más con la llegada del virus del COVID-19 a inicios del año 2020 aquí en el Perú que hizo que la postulación, recepción de files y entrevistas presenciales ya no se realicen.

Luego de haber detectado esa problemática se entrevistó al jefe encargado del área de Sistema de Selección, Normas y Desarrollo, el Sr. Jhon Mejía señaló que la principal

problemática es la falta de personal capacitado para la evaluación curricular, ya que este cálculo se realiza de manera manual y se tiene que estar capacitando al personal que viene apoyar de cada área requirente ocupando tiempo de enseñanza. Otro problema que se identificó es la acumulación de files, ya que para cada convocatoria nueva los postulantes que no ganaron vuelven a dejar sus files, provocando una acumulación de papel y falta de espacio en el área. También se identificó el paso a paso del proceso de selección, desde la creación de la convocatoria (número de convocatoria, cargo requerido, meta, fuente de financiamiento, remuneración, tiempo de contrato y dirección ejecutora que lo requiere), difusión, registro de postulación, evaluación curricular, entrevista, reporte de ganadores y suscripción de contrato.

Es así que se propuso realizar un sistema de información web para todo el proceso de selección de personal en convocatorias de prácticas desde la creación de la convocatoria, el registro de datos de los postulantes, postulación, evaluación curricular, examen psicotécnico, entrevista personal, cálculo del puntaje final y módulo para declarar ganadores; así consiguiendo agilizar, optimizar y brindar confiabilidad en el cálculo de puntaje curricular y final, para estos tiempos de pandemia por el COVID-19, que provocó que muchos entes estatales se adapten a convocatorias virtuales.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Formulación del problema general

¿De qué manera influye un sistema de información web en el proceso de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna?

1.3.2. Formulación del problema específico

- ¿De qué manera influye un sistema de información web en el filtro de reclutamiento de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna?
- ¿De qué manera influye un sistema de información web en el control del proceso de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar en qué medida mejora el proceso de selección de personal con la influencia de un sistema de información web en la Dirección Regional de Salud de Tacna.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida mejora el filtro de reclutamiento de personal con la influencia de un sistema de información web en la Dirección Regional de Salud de Tacna.
- Determinar en qué medida mejora el control del proceso de selección de personal con la influencia de un sistema de información web en la Dirección Regional de Salud de Tacna.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación de la investigación

- **Práctica**

De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), una investigación se justifica de manera práctica cuando contribuye a resolver algún problema general o específico. Es así que, la presente investigación ayudó a incrementar el nivel de eficacia y cociente de selección en el filtro de reclutamiento de personal, y disminuir los tiempos de evaluación curricular, cálculo de puntaje de entrevista y generación de reportes en el control del proceso de selección.

- **Teórica**

Gallardo (2017), indica que una investigación se justifica teóricamente cuando radica en generar una contrastación respecto al conocimiento obtenido, es por ello, que esta investigación es importante, debido a que se puede contrastar en qué medida la influencia de

un sistema de información web mejora el proceso de selección del personal de prácticas en la Dirección Regional de Salud de Tacna.

1.5.2. Importancia de la investigación

Habiendo identificado los principales problemas de la institución a la hora de realizar convocatorias de personal de prácticas y que estos se dificultan más por el tiempo de la pandemia lo que ocasionó los siguientes problemas: bajo control de las postulaciones, tiempos de evaluaciones, falta de recurso humano capacitado, demora en la obtención de reportes y falta de comunicación entre las áreas de la institución.

Es así que con la implementación del sistema informático web se optimizaron los filtros en el reclutamiento y se realizó una adecuada selección del personal de prácticas a contratar. En el sistema se registran los datos personales del postulante tales como: datos personales, formación académica, capacitaciones y experiencia laboral.

Con esta aplicación, orientada totalmente a ser una herramienta web, no tan solo se podrá realizar el proceso de manera eficiente, al contrario, será posible que los postulantes puedan ingresar al sistema tan solo con tener un computador e internet en sus casas o cualquier otro dispositivo móvil. Se terminaron los viajes largos de los aspirantes, recordando que la institución recluta y selecciona personal de diferentes partes del país. También se llevará un mejor control de evaluación curricular, examen psicotécnico, entrevista personal y puntaje final; brindando reportes e informes de idoneidad de los aspirantes y personal contratado.

1.6. Limitaciones

De la siguiente investigación se definieron las siguientes limitaciones de tiempo y población:

a) Limitación del tiempo:

Para el presente trabajo de investigación, se tuvo que considerar convocatorias pasadas, y la única información que se tiene de ellas son los registros de los resultados por cada fase. Por tal razón, en cuestión de medición de tiempos, se sacará un promedio de tiempo en base a la

información que brindo el personal encargado y los tiempos que el personal encargado asigne a su criterio.

b) Limitación de la población:

Tal como lo define Otzen y Manterola (2017), la población es un grupo o un conjunto de unidades o seres que la componen o poseen la característica o evento a estudiar y que se basan dentro de los criterios de inclusión.

Para la presente investigación, es imposible coincidir la cantidad de postulantes por cada convocatoria, es así que se armó grupos de una manera lógica y racional para que coincidan en base a la oficina requirente y diferenciando los postulantes antes y después de la implementación del sistema de información.

1.7. Viabilidad del estudio

El equipo de desarrollo web cuenta con habilidades, capacidades y conocimiento en tecnologías web necesarias para llevar a cabo el desarrollo e implementación del sistema de información web, así mismo se contó con recursos determinados de la Dirección Regional de Salud de Tacna, que cubrirán los gastos del desarrollo del sistema de información web, hosting para el levantamiento y equipos de cómputo necesarios para la investigación. También se cuenta con los permisos correspondientes, para el desarrollo de la investigación, de la DIRESA Tacna, así como el apoyo directo de la Oficina de Recursos Humanos y el Sistema de Capacitación y Desarrollo.

1.8. Formulación de hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

La influencia de un sistema de información web mejora el proceso de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna.

1.8.2. Hipótesis derivadas

- **H₁**: El sistema de información web **mejora significativamente** el filtro de reclutamiento de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna.
- **H₀**: El sistema de información web **no mejora significativamente** el filtro de reclutamiento de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna.
- **H₁**: El Sistema de información web **mejora significativamente** el control del proceso de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna.
- **H₀**: El Sistema de información web **no mejora significativamente** el control del proceso de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna.

1.9. Variables

1.9.1. Identificación de variables

a) Variable independiente

Sistema de información web:

Un sistema de información web es un conjunto de elementos orientados al tratamiento y administración de datos e información, organizados y listos para su uso posterior, generados para cubrir una necesidad u objetivo; y todo esto se implementa haciendo uso de tecnologías web y accesible para todo aquel que tenga internet (Rodríguez J. , 2021).

b) Variable dependiente

Proceso de selección de personal

Según define Martínez y Vargas (2019) “Un proceso compuesto de varias etapas o fases consecutivas por las que pasa el candidato. En las etapas iniciales se emplean las técnicas más sencillas y económicas, por lo que se dejan las técnicas más caras y complejas para el final.”

1.9.2. Caracterización de variables

Variable independiente: Sistema de Información web

Tabla 1
Indicador de la variable independiente

Indicador	Característica	Métrica
Funcionalidad	Cumplimiento de los requerimientos funcionales y no funcionales.	Solo se verificó la implementación.

Fuente: Elaborado según Rodríguez (2021).

Variable dependiente: Proceso de selección de personal.

Tabla 2
Indicador de la variable dependiente

Indicador	Característica	Métrica
Nivel de eficacia	Cumplimiento del personal idóneo	<ul style="list-style-type: none">• Cumplimiento de los requerimientos al puesto
Cociente de selección	Precisión en candidatos	<ul style="list-style-type: none">• Candidatos admitidos• Candidatos examinados
Tiempo de evaluación curricular	Análisis Evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Duración estimada (min.)
Tiempo en cálculo de puntaje de entrevista	Cálculo Entrevista	<ul style="list-style-type: none">• Duración estimada (Min.)
Tiempo en generación de reportes	Reportes	<ul style="list-style-type: none">• Duración estimada (Min)

1.10. Operacionalización de variables

Tabla 3
Operacionalización de la variable

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Variable independiente: Sistema de información web	Viene ser el sistema informático que soporta el proceso de selección del personal de la cual se medirá la funcionalidad, confiabilidad, eficiencia y portabilidad del sistema web.	Sistema informático	Solo se verificó la implementación.	Ninguno.
Variable dependiente: Proceso de selección de personal	El proceso de selección de personal de prácticas , comprende desde la creación de la convocatoria, registro de datos personales y profesionales de los postulantes, cálculo de puntaje curricular, agregar puntaje de entrevista de los postulantes, cálculo del puntaje final en base a distintas variables y la emisión de reportes de las calificaciones obtenidas.	Filtro de reclutamiento de personal Control del proceso de selección	<ul style="list-style-type: none"> ● Nivel de eficacia ● Cociente de selección ● Tiempo de evaluación curricular ● Tiempo en cálculo de puntaje de entrevista ● Tiempo de generación de reportes. 	Ficha de registro

Fuente: Medición en selección de personal validado según (Rodas, 2020)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del trabajo de investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Según Rodas (2020) en su investigación “Sistema web para el proceso de selección de personal de la Empresa AJ Solutions S.A.C.” – Lima, tuvo como objetivo determinar la influencia de un sistema web para el proceso de selección de personal. La metodología de investigación fue pre experimental, aplicado con un enfoque cuantitativo, la población ha sido de 25 postulantes y para su recolección de datos aplicaron observación y la entrevista, con los instrumentos de ficha de registro y para el desarrollo de la investigación utilizó metodología SCRUM, herramienta PHP y gestor de BD en MySQL. Resultados fueron que el indicador de cociente de selección se redujo a un 38,61% y un aumento de nivel de cumplimiento de 71,17%. En conclusión, con la implementación del sistema web mejoro el proceso de selección en la empresa AJ Solutions S.A.C.

Banda y García (2019) en su investigación “Sistema web para mejorar el proceso de selección de personal en la empresa Pro Outsourcing S.A.C.” – Lima, el objetivo fue determinar en qué medida un sistema web, mejoro el proceso de selección de personal de la empresa Pro Outsourcing S.A.C. La metodología fue aplicada y de diseño pre – experimental, para el desarrollo de investigación se utilizó la metodología SCRUM para una muestra de 60 flujos del proceso de selección de personal. Los resultados demostraron la reducción del tiempo para realizar la búsqueda del postulante en un 80,44% y mejoró la generación de reportes en un 84,21%. En conclusión, el nivel de satisfacción mejoró significativamente para el proceso de selección de personal en la empresa Pro Outsourcing S.A.C.

Mantilla y Ventura (2020) en su investigación “Sistema Web para la selección de personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” – Lima, tuvo como objetivo determinar en qué medida un sistema web influye en la mejora para la

selección del personal en el MTPE. La metodología de investigación fue del tipo aplicada, del diseño experimental – pre experimental, para una muestra de 144 postulantes y 118 solicitudes, empleando fichas de registros como instrumentos y desarrolló la metodología XP. Los resultados en el pretest arrojan un 60,13% del cociente de selección, posterior se reduce un a 41,32% en su posttest. En conclusión, el sistema web ha mejorado el nivel de eficacia en la selección de personal de la MTPE de 0,40% a 0,61%.

Manco (2017) en su investigación “Sistema informático para el proceso de selección de personal en la empresa O&S Consultores S.A.C.” – Lima, tuvo como objetivo determinar la influencia de un sistema informático para el proceso de selección de personal de la empresa O&S Consultores S.A.C. La metodología fue de tipo aplicada y de diseño pre experimental, para medir el indicador cociente de selección utilizaron la muestra de tres procesos de selección en 18 fichas de registros y para el nivel de eficacia la muestra de 3 procesos en 6 fichas de registros. Los resultados obtenidos en su indicador de cociente de selección aumentaron de 61,50% a 80,50%, igual para el nivel de eficacia de 65,83% a 83,50%. En conclusión, con la implementación del sistema web permitió incrementar el cociente de selección y el nivel de eficacia en el proceso de selección de personal de la empresa.

Por otro lado, Coronel (2021) en su investigación “Machine learning en la mejora del proceso de selección del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020” – Lima, tuvo como objetivo determinar mediante una tecnología de vanguardia el proceso de selección del personal administrativo. La metodología empleada es de tipo aplicada con el enfoque cuantitativo y de diseño cuasi experimental, utilizaron la herramienta de fichas de registro para una muestra de 300 observaciones del proceso de selección de personal. Los resultados arrojaron en un pre y posttest el mejoramiento en el índice de personal en un 35%, un 17% en la evaluación curricular y un 2% para el índice de contratación. En conclusión, un sistema de información con la aplicación de Machine learning mejoró significativamente proceso de selección y mejoró la seguridad en su procedimiento.

De este antecedente, se ha tomado en cuenta el indicador de nivel de eficacia en la implementación del sistema de información en el proceso de selección del personal.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Según Kanagavalli et al. (2019) en su artículo. “*A Systematic review of literature on recruitment and selection process*” – India, tuvo como objetivo desarrollar un modelo estratégico a nivel macro para los sistemas de reclutamiento y selección. La metodología empleada fue de diseño cuasi experimental por poseer más de dos variables de investigación, aplicaron técnicas como entrevistas y una muestra de 40 artículos para el análisis y posterior modelado. Los resultados arrojaron una diversidad de opciones para la calidad de reclutamiento y selección. En conclusión, con la implementación del modelo a los sistemas de reclutamiento genera una forma más rápida, eficaces y eficientes de encontrar al mejor candidato ideal.

De acuerdo a Ramil (2019) en su artículo “*Decision support system for personnel selection*” – Filipinas, tuvo como objetivo desarrollar un modelo de apoyo a la decisión de selección de personal mediante una aplicación del algoritmo de árbol de decisiones C4.5. La metodología empleada es de tipo aplicada y de diseño experimental, para el desarrollo utilizaron el algoritmo C4.5 en minería de datos como clasificador en una muestra de 126 registros. Los resultados de la simulación de 110 registros, 103 arrojaron un promedio de 93,63% de datos clasificados como correctos y en 7 registros arrojaron 6,37% de datos clasificadas como incorrectas y con la implementación aumento el nivel de precisión a 98,4% y una tasa de error de 1,4%. En conclusión, el sistema de soporte de decisiones proporciona un resultado preciso y confiable para la selección de candidatos.

Con respecto a Araque et al. (2020) en su investigación “*Diseño del proceso de selección y atracción del personal para el departamento de operaciones online de la empresa ImagiQ S.A.C. de la ciudad de Bogotá*” – Colombia, tuvo como objetivo diseñar un proceso de selección y atracción de personal en el departamento de operaciones online de la empresa ImagiQ S.A.C. La metodología empleada es de enfoque mixto y de diseño concurrente, de tipo descriptivo, aplicando los instrumentos de la entrevista y la encuesta en una muestra de 19 colaboradores de la empresa. Los resultados arrojan que el 50% del personal no contaban con un proceso estructurado y con el diseño un 90% lo determinan como necesario. En conclusión, con el diseño del proceso de selección es adecuado para el perfil que necesita la empresa y evita insatisfacción de los clientes y empleados.

Por consiguiente, Estrada (2018) en su artículo “Aplicación web para la selección de personal por medio de intervalos difusos de evaluación” – Colombia, tuvo como objetivo diseñar aplicación web para la selección de personal mediante un mecanismo de evaluación difusos. La metodología empleada es de tipo aplicada del diseño experimental, aplicaron la metodología ágil SCRUM y las herramientas utilizadas fueron programación PHP, Java y el algoritmo para lógica difusa, en una muestra de 3 aspirantes y en 5 escenarios diferentes. Los resultados arrojaron que, de los 3 aspirantes con la implementación del algoritmo difuso en los 5 escenarios, solo 3 escenarios fueron determinantes en el proceso de selección. En conclusión, con la implementación del algoritmo del modelo difuso, se precisa el proceso de selección del personal y generar un reporte mediante una aplicación web.

Por su parte, Domínguez et al. (2018) en su investigación “La influencia de la tecnología en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Premium Restaurant of América de la zona metropolitana de San Salvador” – El Salvador, tuvo como objetivo determinar la influencia de la tecnología en el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa. La metodología empleada es de tipo mixto de enfoque cuantitativo exploratorio y cualitativa, de investigación diagnóstica, guía de entrevista y la guía de observación en la una muestra de 77 empleados. Los resultados obtenidos fueron que en la evaluación de desempeño fue el 82% como bueno, el 18% como medio y 0% como malo. En conclusión, un buen sistema influye notablemente en los procesos de contratación y selección, aumentando la fiabilidad y precisión.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Sistema de información web

a) Sistema de información (SI)

Según Moreno y Dueñas (2018), describe que un sistema de información consiste en contribuir a la correcta comunicación de las computadoras con los usuarios. Ya que el software como son los programas de cómputo, el hardware como son las computadoras, impresoras, etc. Y los usuarios posean un funcionamiento de manera coordinada, generando

soporte y un amplio manejo de tareas, incluyendo la toma de decisiones y el análisis organizacional.

b) Objetivos de un sistema de información

Entre los principales objetivos del sistema de información se especifica a continuación (Ramírez & Perusquia, 2019):

- ✓ Permite la automatización en los procesos del negocio operativo, con la finalidad de asegurar que la información obtenida sea confiable cuando se lo requiera, exacta ante los cálculos estadísticos y de manera ágil para el aprovechamiento de la información.
- ✓ Permite el soporte a la toma de decisiones, generando la optimización con respecto a los recursos de la organización.
- ✓ Permite obtener ventajas competentes en base a la implementación, incrementado la productividad de las operaciones.

c) Aplicaciones web

La mejora del producto se ha desarrollado mucho últimamente, dando una tendencia hacia la promoción de las aplicaciones web, estas aplicaciones están hechas mediante un programa y están limitadas por un similar esto permite la asociación de la organización desde cualquier lugar, este aparato es excepcionalmente valioso ya que muy bien puede ser conseguido desde cualquier punto que tenga asociación de red, este aparato es el más utilizado hoy en día en los negocios, legislativo y diferentes niveles, ya que en la aplicación web hay la comunicación de varias páginas entre sí y con los activos presentados por el servidor web (Valarezo, Honores, Gómez, & Vincés, 2018).

d) Metodología RUP

Según Vera et al. (2019), RUP es un curso de reconocimiento o desarrollo de programación completamente fundado en UML y está compuesto por un conjunto de mandatos que permiten entregar la programación a partir de los particulares (prerrequisitos).

Cada mandato caracteriza quién hace qué y cuándo. Un ciclo permite, así, estructurar las diversas fases de un proyecto de producto.

- **RUP tiene dos dimensiones:**

- ❖ Un pivote de nivel que aborda el tiempo y muestra partes del ciclo de vida de la interacción a medida que se desarrolla.
- ❖ Un eje ascendente que aborda las disciplinas, que agrupan los ejercicios de forma coherente según su tendencia.

- **Características de RUP**

- ✓ Inteligente. Perfeccionamiento progresivo.
- ✓ Controlado. Prerrequisitos los ejecutivos y el control de cambios.
- ✓ Estructura del modelo.
- ✓ Impulsado por la ingeniería.
- ✓ Mejora de la programación basada en partes.
- ✓ Impulsado por los casos de uso.
- ✓ Defiende las estrategias OO (orientadas a objetos) utilizando UML.
- ✓ Configurable.
- ✓ Energiza el control de calidad de la programación.
- ✓ Sostenido por instrumentos.
- ✓ Percibe que las necesidades del cliente y las necesidades no se pueden caracterizar completamente al principio.
- ✓ Permite la evaluación temprana de los peligros frente a la revelación.
- ✓ Cuestiones en la última coordinación del marco. Disminuye el gasto de los peligros a los gastos únicos constantes.
- ✓ Acelera la velocidad del esfuerzo de mejora en general ya que los diseñadores persiguen resultados claros temporalmente.
- ✓ Distribuye la responsabilidad a lo largo del tiempo de la empresa ya que todas las disciplinas trabajan juntas en cada énfasis. Trabaja con la reutilización del código

pensando en que las encuestas se actúan en los primeros ciclos, lo que además permite que se valoren las puertas abiertas para las actualizaciones del plan.

- ✓ El ciclo de mejora se separa en fases a largo plazo cada una de las cuales tiene objetivos explícitos y un montón de "reliquias" caracterizadas que deben cumplirse. La duración de cada etapa depende del grupo y del elemento que se vaya a crear. Así, cada etapa puede tener al menos un ciclo y cada énfasis sigue el modelo de flujo a través de las distintas disciplinas. Cada énfasis se cierra con una descarga del artículo.

2.2.2. Proceso de selección de personal

a) Procesos

Según Proaño et al (2018), muestran que según la norma NTP-ISO 9000:2001 Sistemas de Gestión de la Calidad - fundamentos y vocabulario, un ciclo se caracteriza como un conjunto de ejercicios comúnmente relacionados o cooperantes que cambian las entradas en rendimientos, y a cuenta de un artículo, una norma similar lo caracteriza como la consecuencia de un conjunto de ejercicios comúnmente relacionados o cooperantes que cambian las entradas en rendimientos. Los insumos y los artículos terminados pueden ser inconfundibles y teóricos.

Como indica Vargas et al. (2019), caracteriza los procesos como un ejercicio clave que se espera que supervisen, así como que sean inmediatos a una asociación; actividad que describe un conjunto de pasos a seguir para lograr una actividad específica; conjunto de ejercicios que convierten los insumos en resultados de incentivo más prominente para el cliente.

Los procesos tienen una progresión ordenada: procesos a gran escala, procesos, tareas, actividades y sub procesos, cada uno de los cuales puede separarse por tamaño, tanto los procesos a gran escala como los subprocesos están formados por ejercicios, cada acción comprende un número determinado de empresas.

b) Características de un proceso:

- Son libres del área o reunión que la ejecuta.
- Retratan el "qué" se hace, no el "cómo" se termina.

- Son inseparables de los ejercicios o recados.

Se separan en una progresión ordenada, donde las partes del ciclo son desarrolladas por componentes adicionales de la interacción (Bravo, Valdivieso, & Arregui, 2018).

c) **Mejoramiento de procesos**

Como indica Alarcón et al. (2020), la mejora de procesos es una encuesta que impulsa la mejora constante (tanto gradual como extremista) de los ciclos de un establecimiento, sostenida por las mejores prácticas y la utilización de la innovación de datos.

Según Lizarbe & Aguilar (2019) eso es lo que muestra según NTP ISO 9000-2001 y NTP ISO 9004:2000. Las normas de valor son:

Directriz 1: Asociación centrada en el cliente.

Directriz 2: Liderazgo

Directriz 3: Interés del personal

Directriz 4: Enfoque por procesos

Directriz 5: Sistema de trato con los directivos

Directriz 6: Mejora continúa

Directriz 7: Forma de tratar la navegación basada en los hechos.

Directriz 8: Conexiones de proveedores mutuamente útiles.

d) **Principio 4: Enfoque basado en procesos:**

Según Jean et al. (2020) un resultado ideal se logra más eficazmente cuando los ejercicios y los activos relacionados se supervisan como una interacción y las ventajas clave son:

- Disminución de los gastos y del tiempo mediante la utilización productiva de los activos.
- Resultados mejorados, constantes y sin sorpresas.

- Permite que las oportunidades de mejora sean asombrosas y estén enfocadas.

La utilización de la regla de enfoque de la interacción normalmente provoca:

- La caracterización deliberada de los ejercicios esperados para lograr el resultado ideal.
- Establecer responsabilidades claras y rendición de cuentas para supervisar los ejercicios clave.
- Investigar y cuantificar la capacidad de los ejercicios clave.
- Reconocer los puntos de conexión de los ejercicios clave dentro y entre las capacidades jerárquicas.
- Centrarse en los elementos, por ejemplo, activos, técnicas y materiales, que trabajarán en los ejercicios clave de la asociación.
- Evaluar los peligros, los resultados y los efectos de los ejercicios en los clientes, los proveedores y los diferentes socios.

e) Selección de personal

Chiavenato sostiene que la determinación del personal es un canal que sólo permite la entrada de determinadas personas en la asociación, las que tienen las cualidades ideales". Una vieja y famosa idea expresa que la determinación comprende la decisión exacta del individuo perfecto para la ocupación ideal en el momento ideal. La elección busca, entre los postulantes, a las personas que generalmente son apropiadas para los lugares que existen, entonces el proceso por lo general trata de aumentar el desempeño y la eficiencia.

f) Procesos de selección

Según el autor Melo (2018) el proceso funciona como un mecanismo de varias etapas que pasa una secuencia donde pasa el postulante. En la secuencia primera, utilizan mecanismos prácticos, fáciles y de bajo recurso económico, para así dejar las complicadas y de recurso económico más alto para las secuencias finales.

- **Filtro de reclutamiento de personal**

Es indispensable determinar indicadores para la medición del filtro de reclutamiento de personal.

- **Indicador: Nivel de eficacia**

Chiavenato (2018), manifiesta que “comprensión de la eficacia a través de la manipulación de la eficiencia del desarrollo. La eficiencia implica producir resultados y ser capaz de lograr metas. Se pueden identificar las habilidades más excepcionales, especialmente si se pueden elegir empleados calificados.”

Mejía (2018), nos dice que eficacia “es el que consiste en concentrar los esfuerzos en las actividades y desarrollos que ineludiblemente deben llevarse a cabo para cumplir con los objetivos señalados [...] en común se sigue aplicando la fórmula para proceder en la evolución que se lleva a cabo: $E = (RS/RE) * 100$ se define E: Eficacia, RA: Resultado Alcanzado y RE: Resultado Esperado” (2012, p.161).

- **Indicador: Cociente de selección**

Chiavenato (2017), nos dice que “La relación entre los postulantes y los que se sometieron a los procedimientos de selección se conoce como cociente de selección.” Los profesionales de recursos humanos (RR. HH.) empresariales utilizan el coeficiente de selección como un concepto para ayudar a tomar decisiones sobre la contratación de solicitantes de empleo.

$$CS = \frac{\text{Número de Documentos de Postulantes Admitidos}}{\text{Número de Documentos de Postulantes Examinados}} * 100$$

El cálculo del cociente de selección es dividir el número de candidatos que la empresa planea contratar entre el número total de aspirantes examinados para las posiciones abiertas y para determinar el porcentaje se multiplica por 100.

g) Etapas o fases del proceso de selección

Según el numeral 3 del artículo 3 del reglamento del decreto legislativo 1057, refrendado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y sus alteraciones establece que la elección del profesional en la estructura de empleo autorizada de las administraciones se requiere simplemente para desempeñar la fase de:

- Evaluación curricular.
- Etapa de la última reunión.

Según Saldaña et al. (2021) el pensamiento de las etapas adicionales dependerá de la accesibilidad monetaria y el límite funcional de cada elemento.

Según la Guía para la virtualización de los concursos públicos del decreto legislativo N° 1057" propuesta por el Informe Técnico N° 000086-2020-SERVIR-GDSRH de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, se prescribe suplir los enfoques habituales para realizar las evaluaciones con:

- a) Evaluación curricular
- b) Evaluación de conocimiento
- c) Evaluación psicométrica y/o psicológica
- d) Entrevista final

h) Control del proceso de selección

La verificación del proceso de selección durante este paso final puede describirse como algo que se lleva a cabo a través de revisiones periódicas de la nueva contratación en tiempos. Verificar si el proceso de selección fue exitoso y logró su objetivo es el objetivo para determinar si fue exitoso (Torres, Godoy, & Gallardo, 2019).

Corremos el peligro de no lograr el objetivo del proceso de selección y adoptar erróneamente la idea del proceso de selección si nos saltamos uno de estos pasos.

2.3. Definiciones conceptuales

Sistema: En un conjunto o módulo de elementos que están ordenados y relacionados para que interactúen en conjunto unos con otros con la finalidad de un objetivo en común, de la cuales existen sistemas conceptuales, reales, operativos y de control (Lorenzon, 2020).

Web: Se refiere a una red de transporte de datos, ejerciendo posible comunicación por medio de la internet, ya que gracias al lenguaje de un protocolo en común como la TCP/IP permite llegar al destino y viceversa, generando varios sitios de web como se fuese en un ejemplo un libro y las hojas del libro vendrían ser como las páginas web (Sevilla, 2020).

Reclutamiento: Es el proceso de selección en donde las organizaciones por medio de una serie de requisitos identifican a las personas más idóneas para capacitarlos y cumplan una función importante, en la cual refuerza el objetivo común de la organización (Rodríguez & Calcerrada, 2020).

DIRESA: Es la Dirección Regional de Salud, la cual está situada en 25 establecimientos a nivel nacional por los 24 departamentos y el Callao, es la encargada de dirigir, implementa y también evalúa las situaciones de oportunidad y calidad de todos los habitantes de la ciudad (GRT, 2021).

Prácticas: Es un régimen laboral aprobada para el sector público y privado en la cual estipula y reconoce las prácticas pre profesionales y prácticas profesionales como la experiencia laboral, en lo cual lo realizan estudiantes y egresados de instituciones de educación superior universitaria y técnicos (Alva & Camones, 2022).

Convocatoria: Es el documento oficializado para requerir las funcionalidades de un personal o personales dotados con los requisitos básicos que se estipulan en el documento y posee unas bases bien definidas en la que servirá como guía en todo el proceso de la selección (JNE, 2022).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Planteamiento metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo a Gallardo (2017), una investigación cuya finalidad es aplicada se basa en identificar problemas concretos y darle solución. De acuerdo a la investigación del presente proyecto, es de tipo aplicada debido a que se busca dar soluciones a los problemas del proceso de selección de personal a través de un sistema de información web.

3.1.2 Nivel de investigación

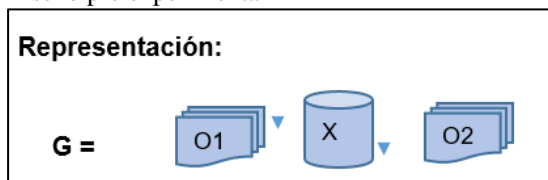
Según Vera, Castaño y Torres (2018), una investigación es de nivel explicativa cuando se busca el porqué de los hechos basados en la relación causa – efecto. En ese sentido, el nivel de la siguiente investigación es explicativo, ya que se basa en los efectos que repercuten en el proceso de selección de personal con la aplicación de un sistema de información web.

3.1.3 Diseño de investigación

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), refiere que la investigación es pre experimental cuando se trabaja con un solo grupo de estudio presentando un margen mínimo del grado de control respecto a las variables.

En ese sentido el diseño de la investigación es pre - experimental, ya que el grupo de estudio, será el área de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Tacna y al aplicarle un sistema web se podrá medir como influye el proceso de selección de personal desde el ingreso de datos del postulante, postulación, cálculo de puntaje curricular, entrevista y puntaje final.

Figura 1
Diseño pre experimental



Donde:

G: Grupo pre experimental o muestra

O1: Proceso de selección de personal antes de la aplicación de un sistema de información web.

X: Sistema de información web

O2: Proceso de selección de personal después de la aplicación de un sistema de información web.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Tal como lo define Otzen y Manterola (2017), la población es un conjunto de unidades o seres que la componen o poseen la característica o evento a estudiar y que se basan dentro de los criterios de inclusión.

Para la presente investigación, se determinó la población de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión para los procesos de selección de los años 2019, 2020, 2021 y 2022, en las convocatorias I para todos los casos y II para algunos.

Criterios de inclusión

- Documentación de los postulantes a la convocatoria en la Dirección Regional de Salud de Tacna.
- Documentación de los postulantes rezagados o denegados en convocatorias pasadas
- Documentación de los postulantes de forma presencial.
- Documentación de los postulantes de forma virtual.

Criterios de exclusión

- Documentación de los postulantes a la convocatoria con régimen especial CAS.
- Documentación del postulante a la convocatoria con régimen especial 276.

La población determinada de los criterios de inclusión y exclusión se basa a la documentación de los postulantes de régimen especial prácticos, de las cuales se describen la cantidad total en la tabla siguiente:

Tabla 4
Cantidad total de la población

TIPO DE POBLACIÓN	CANTIDAD DE POBLACIÓN	DIMENSIONES
Documentación de los postulantes	152 documentos de los postulantes, agrupados en 5 categorías (oficinas requirentes)	- Filtro de reclutamiento de personal - Control del proceso de selección.

3.2.2. Muestra

Según Cabrera (2021) la muestra como una parte representativa del total de la población de estudio.

En base a lo acontecido de la presente investigación, se eligió la categoría de muestreo no probabilístico, y se definió el tipo de muestreo intencional donde obtuvimos un máximo de 125 postulantes que fueron agrupados en base al proceso de selección que postularon.

3.3. Equipos y materiales

3.3.1. Materiales

Son todos los materiales de escritorio que se requieren como:

- Para las fichas de registro hojas de papel bond.
- Para registrar los datos se requiere lapiceros.

- Para guardar información de las convocatorias pasadas se requirió de una memoria USB de 30 GB.
- Para la medición de tiempos se requirió de un cronómetro.

3.3.2. Equipos

Para el desarrollo e implementación del sistema de información web, los equipos y servicios utilizados se detallan a continuación:

Tabla 5
Equipos para el sistema de información web

ELEMENTOS	DESCRIPCIÓN
Hosting	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hostinglabs, Hosting & servicios Cloud. ✓ Servidor en la nube.
Servidores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Servidor web (Brindado por el servicio de hosting adquirido).
Equipo de computo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Laptop con 8 GB de RAM, microprocesador i5 y con Google Chrome (como navegador predeterminado).
Software	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistema web de Dirección Regional de Salud Tacna. ✓ Sistema de información de selección de personal.

3.4. Procedimiento de las pruebas experimentales

Para esta investigación se realizaron las recolecciones de datos en 2 momentos, el primero cuando el sistema de información web no ha sido implementado (pretest) y otra cuando el sistema de información web ha sido aplicado y puesto en ejecución (postest).

Se aplicó una ficha pretest y postest por cada indicador, donde en una misma ficha se añadió un pretest y postest para los indicadores de nivel de eficacia y cociente de selección, y en una ficha de pretest contiene los tres indicadores de tiempo de evaluación curricular, cálculo

de puntaje de entrevista y generación de reportes y en otra ficha de postest contiene los mismos indicadores. Se detalla a continuación:

- **Indicador de nivel de eficacia (pretest – postest)**

Tabla 6

Ficha de registro de pre y postest – nivel de eficacia

FICHA DE REGISTRO DE PRETEST - POSTEST							
Convocatoria Pretest							
Año convocatoria:	2020	Nro.:	I-II	F. Inicio	22/04/21	F. Final	04/05/21
Convocatoria Postest							
Año convocatoria:	2022	Nro.:	I-II	F. Inicio	29/03/22	F. Final	02/05/22
Investigador	Bach. Abel Maquera Sacaca		Unidad de estudio		Oficina requirente		
Institución	Dirección Regional de Salud de Tacna						
Variable	Indicador	Fórmula				U. de medida	
Procesos de selección de personal	Nivel de eficacia	$NE = \frac{NDP}{NDS} \times 100$		Donde: NE: Nivel de eficacia NDP: Número de Documentos de Postulantes NDS: Número de Documentos Solicitados		Unidad	
Ítem	Descripción (Oficina requirente)	Número de documentos de postulantes NDP		Número de Documentos Solicitados NDS		Nivel de Eficacia NE	
		Pre	Post	Pre	Post	Pre	Post
1	OCI – CONV I	0	8	10	10	0%	80%
2	SALUD AMBIENTAL – CONV I	0	45	8	8	0%	100%
3	PLANEAMIENTO – CONV I	1	40	8	8	12,5%	100%
4	RRHH – CONV I	1	9	6	6	16,67%	100%
5	RRHH – CONV II	3	12	8	8	37,5%	100%
6	OCI – CONV II	7	11	12	12	58,33%	91,67%
Total		12	125	52	52	20,83%	95,29%

- **Indicador de cociente de selección (pretest – postest)**

Tabla 7

Ficha de registro de pre y postest – cociente de selección.

FICHA DE REGISTRO PRETEST - POSTEST							
Convocatoria Pretest							
Año convocatoria:	2019	Nro.:	I	F. Inicio	22/04/21	F. Final	04/05/21
Convocatoria Postest							
Año convocatoria:	2022	Nro.:	I-II	F. Inicio	29/03/22	F. Final	02/05/22
Investigador	Bach. Abel Maquera Sacaca			Unidad de estudio	Oficina requirente		
Institución	Dirección Regional de Salud de Tacna						
Variable	Indicador	Fórmula				U. de medida	
Procesos de selección de personal	Cociente de selección	$CS = \frac{NDPA}{NDSE} * 100$		Donde: CS: Cociente de Selección NDPA: Número de Documentos de Postulantes Admitidos. NDSE: Número de Documentos de Postulantes Examinados.		Unidad	
Ítem	Descripción	NDPA Número de Documentos de Postulantes Admitidos		NDSA Número de Documentos de Postulantes Examinados		CS Cociente de Selección	
		Pre	Post	Pre	Post	Pre	Post
1	OCI	15	7	27	8	55.56%	87.5%
2	SALUD AMBIENTAL	2	20	5	57	40%	35.09%
3	PLANEAMIENTO	2	19	3	40	66.67%	47.5%
4	RRHH	1	4	3	9	33.34%	44.44%
Total		22	50	14	114	48,89%	53,63%

- **Indicadores de tiempo de evaluación curricular, cálculo de puntaje de entrevista y generación de reportes. (pretest)**

Tabla 8

Ficha de registro para pretest – dimensión de control del proceso de selección.

FICHA DE REGISTRO PRETEST							
Año convocatoria:	2019	Nro:	I	F. Inicio	22/04/21	F. Final	04/05/21
Investigador	Bach. Abel Maquera Sacaca			Unidad de estudio	Exp. postulante		
Institución	Dirección Regional de Salud Tacna						
Variable	Indicador		Fórmula			U. de medida	
Procesos de selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de Evaluación curricular - Tiempo en Cálculo de Puntaje de Entrevista - Tiempo de Generación de Reportes 		Donde: TEC: Tiempo de Evaluación Curricular TCPE: Tiempo en Cálculo de Puntaje de Entrevista TCPE: Tiempo de Generación de Reportes			Minutos	
Ítem	Descripción	TEC	TCPE	TCPE			
		Tiempo de Evaluación Curricular	Tiempo en cálculo de puntaje de entrevista	Tiempo de generación de reportes			
		Pretest	Pretest	Pretest			
1	ADMINISTRACION	11	5	7			
2	ADMINISTRACION	15	6	8			
3	ADMINISTRACION	13	5	6			
4	ADMINISTRACION	12	7	5			
5	ADMINISTRACION	14	4	6			
6	RRHH	15	5	7			
7	SALUD AMBIENTAL	16	7	6			
8	SALUD AMBIENTAL	15	4	8			
9	PLANEAMIENTO	12	4	8			
10	PLANEAMIENTO	13	5	6			
11	OCI	12	5	7			
12	OCI	14	4	6			
13	OCI	13	6	8			
Total		13,46	5,15	6,77			

- **Indicadores de tiempo de evaluación curricular, cálculo de puntaje de entrevista y generación de reportes. (postest)**

Tabla 9

Ficha de registro para postest – dimensión de control del proceso de selección.

FICHA DE REGISTRO POSTEST							
Año convocatoria:	2021	Nro:	I-II	F. Inicio	29/03/22	F. Final	02/05/22
Investigador	Bach. Abel Maquera Sacaca		Unidad de estudio		Exp. postulante		
Institución	Dirección Regional de Salud Tacna						
Variable	Indicador		Fórmula		U. de medida		
Procesos de selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de Evaluación curricular - Tiempo en Cálculo de Puntaje de Entrevista - Tiempo de Generación de Reportes 		Donde: TEC: Tiempo de Evaluación Curricular TCPE: Tiempo en Cálculo de Puntaje de Entrevista TCPE: Tiempo de Generación de Reportes		Minutos		
Ítem	Descripción	TEC	TCPE	TCPE			
		Tiempo de Evaluación Curricular	Tiempo en cálculo de puntaje de entrevista	Tiempo de generación de reportes			
		Postest	Postest	Postest			
1	OCI	1	0,2	0,1			
2	RRHH	1	0,3	0,2			
3	RRHH	1,2	0,3	0,2			
4	RRHH	1,1	0,3	0,2			
5	RRHH	1,3	0,3	0,2			
6	ADMINISTRACIÓN	1	0,2	0,1			
7	ADMINISTRACIÓN	1,1	0,2	0,1			
8	SALUD AMBIENTAL	1,2	0,3	0,3			
9	SALUD AMBIENTAL	1,1	0,3	0,3			
10	SALUD AMBIENTAL	1,3	0,3	0,3			
11	SALUD AMBIENTAL	1	0,3	0,3			
12	PLANEAMIENTO	1,2	0,2	0,2			
13	PLANEAMIENTO	1	0,2	0,2			
Total		1,12	0,26	0,21			

3.5. Técnicas de recolección de datos

Observación

Espinoza (2019) indica que la observación es utilizada por la mayoría de investigadores e importante ya que utiliza como medio la vista. Importante también porque permite registrar las actividades y sus tiempos.

La técnica a emplear para la presente investigación es la observación en los tiempos que se dan la selección de personal de prácticas.

Análisis documental

Según Maldonado (2018) el análisis documental, es la búsqueda de información ya sea en documentos que esté relacionada con el objetivo del estudio, para dar alternativas de solución y contrastar las teorías para su desarrollo de la investigación.

La técnica a emplear en la presente investigación es el análisis documental por los registros manuales que se dieron en la selección de personal de prácticas.

3.6. Técnicas para el procesamiento de datos

Para verificar la distribución de los datos obtenidos se aplicó la prueba de normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk, ya que la muestra no superaba más de 50 ítems.

Para realizar el contraste de hipótesis se hizo la prueba de rangos de Wilcoxon, para los datos con distribución no normal, y para los datos con distribución normal se aplicó la prueba de T – Student.

Se utilizó el software SPSS, para hallar las pruebas antes mencionadas. Asimismo, se utilizó el Excel para generar gráficos de barras.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Descripción de las pruebas experimentales

Para poder medir nuestros indicadores se elaboraron 4 instrumentos que combinan un pre y postest, donde se hizo el levantamiento de información de los expedientes de las convocatorias 2019, 2020, 2021 y 2022.

Seguidamente para la prueba de confiabilidad se realizó por el Coeficiente V de Aiken a los distintos instrumentos que se elaboraron.

Mayuri (2015) indica que, “como la investigación es de tipo pre experimental, se tienen etapas para la recolección de datos, donde el sistema no ha sido implementado (pretest) y otra donde el sistema ha sido implementado y puesto en ejecución (postest).”

Para esta investigación se realizó la prueba de normalidad para verificar que los datos sean normales, la cual se utilizó Shapiro-Wilk ya que se utiliza una muestra menor a 50 ($n < 50$). A su vez se utilizó la prueba paramétrica de **T-STUDENT** para muestras relacionadas y la prueba no paramétrica de **WILCOXON** en caso que los datos no sean normales.

4.2. Presentación y análisis de los resultados

4.2.1. Indicador 1: Nivel de eficacia

Tabla 10
Resultados de Nivel de eficacia

OFICINA REQUERIENTE	PRE	POST
OCI	100%	100%
SALUD AMBIENTAL	50%	100%
PLANEAMIENTO	30%	100%
RRHH	30%	90%
Total	52,5%	97,50%

Figura 2
Gráfica de resultados de cada oficina requirente

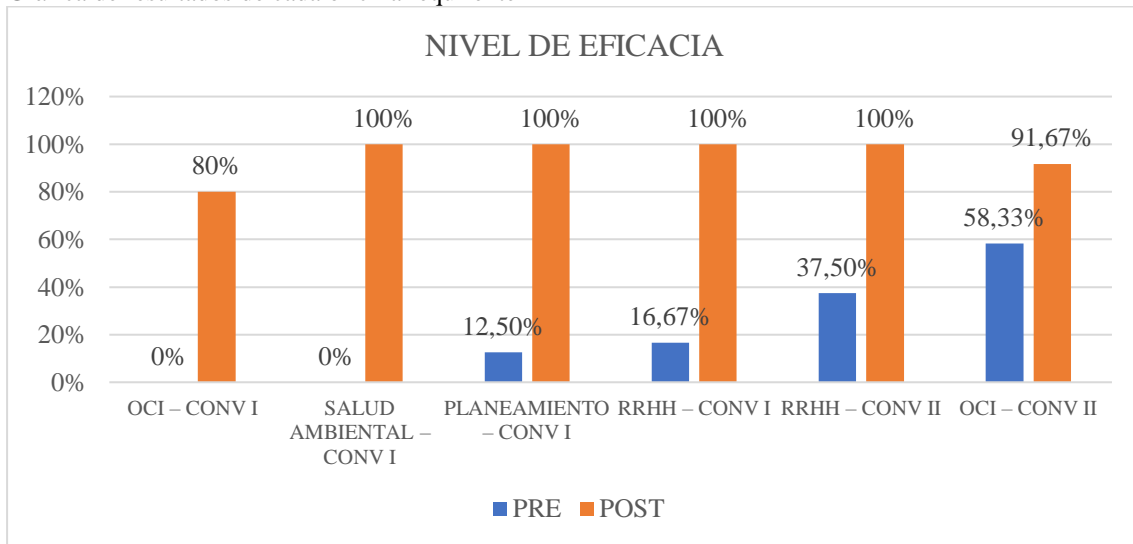
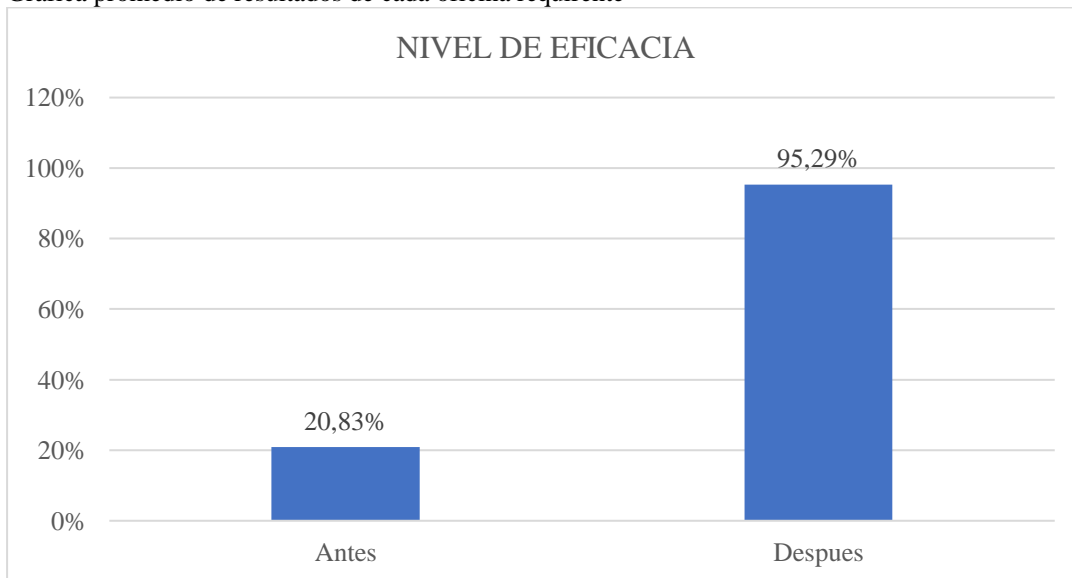


Figura 3
Gráfica promedio de resultados de cada oficina requirente



Interpretación

De la figura 3, en el caso de Nivel de eficacia para el filtro de reclutamiento de personal, se obtuvieron como promedios en el pretest un 20,83% y el postest un 95,29%, lo que demuestra que mejora el filtro de reclutamiento de personal mejora con la aplicación de un sistema de información web.

4.2.2. Indicador 2: Cociente de selección

Figura 4
Resultados de cociente de selección

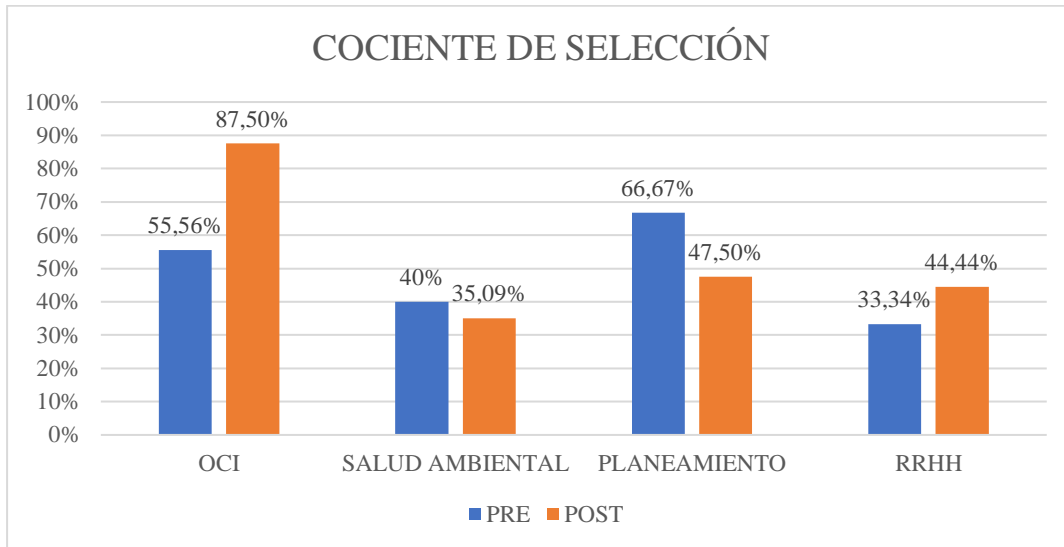
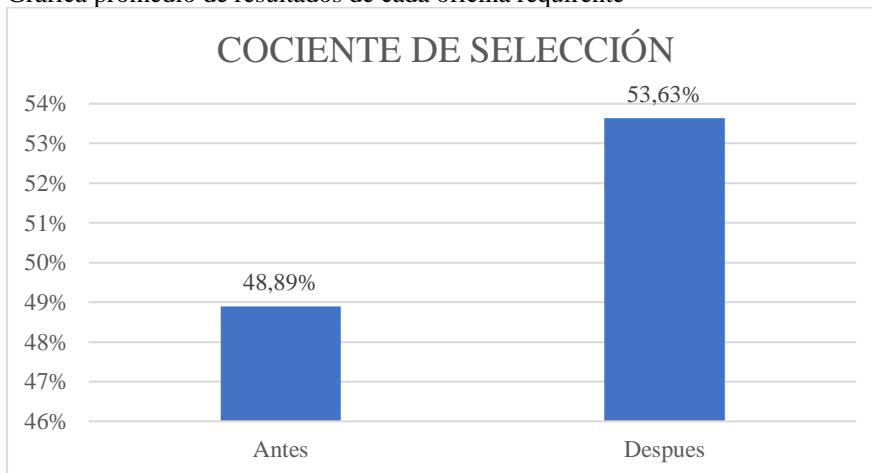


Figura 5
Gráfica promedio de resultados de cada oficina requirente



Interpretación

De la figura 5, en el caso de Cociente de selección para el filtro de reclutamiento de personal, se obtuvo un promedio de 48,89% y 53,63% en un pretest y postest respectivamente, se obtuvo un incremento mínimo y lo que se deseaba es una disminución, entonces se demuestra que el indicador de cociente de selección no cumple lo esperado.

4.2.3. Indicador 3: Tiempo de evaluación de curricular

Figura 6
Resultados de tiempo de evaluación curricular

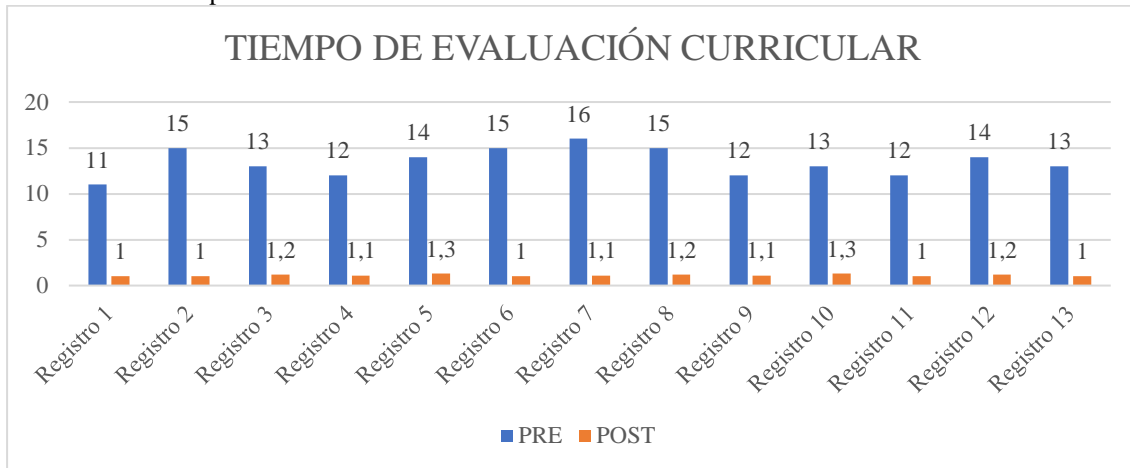
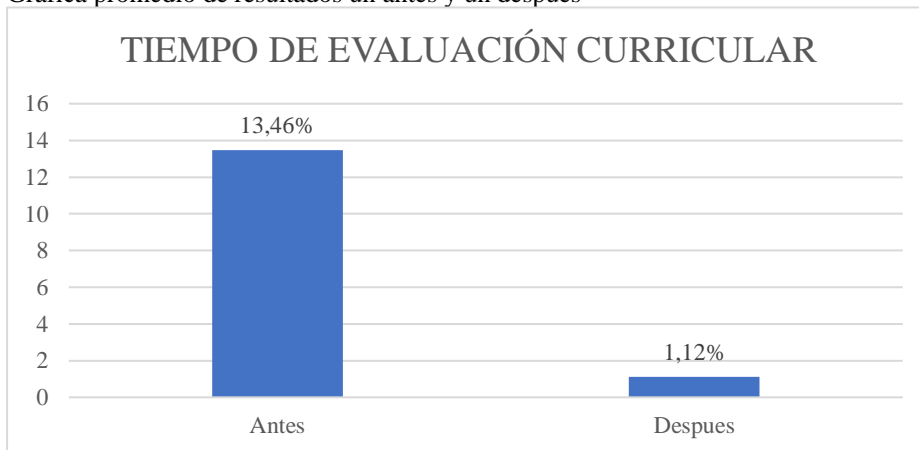


Figura 7
Gráfica promedio de resultados un antes y un después



Interpretación

De la figura 7, en el caso de tiempo de evaluación curricular para el control de proceso de selección, se obtuvo un promedio en el pretest de 13,46 min y 1,12 min en el posttest, observando una clara diferencia en tiempos de lo que ocupaba antes evaluar un expediente de un postulante sin la aplicación de un sistema a comparación de tener ya aplicado un sistema web, esto demuestra que el control del proceso de selección mejora con la aplicación de un sistema de información web.

4.2.4. Indicador 4: tiempo en cálculo de puntaje de entrevista

Figura 8
Resultados de Tiempo en cálculo de puntaje de entrevista

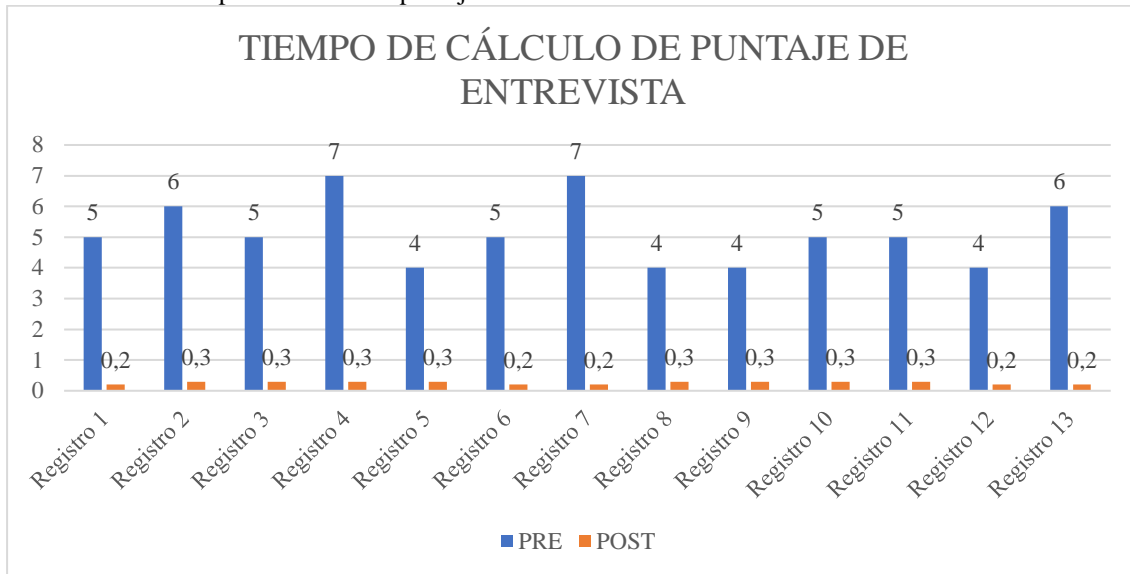
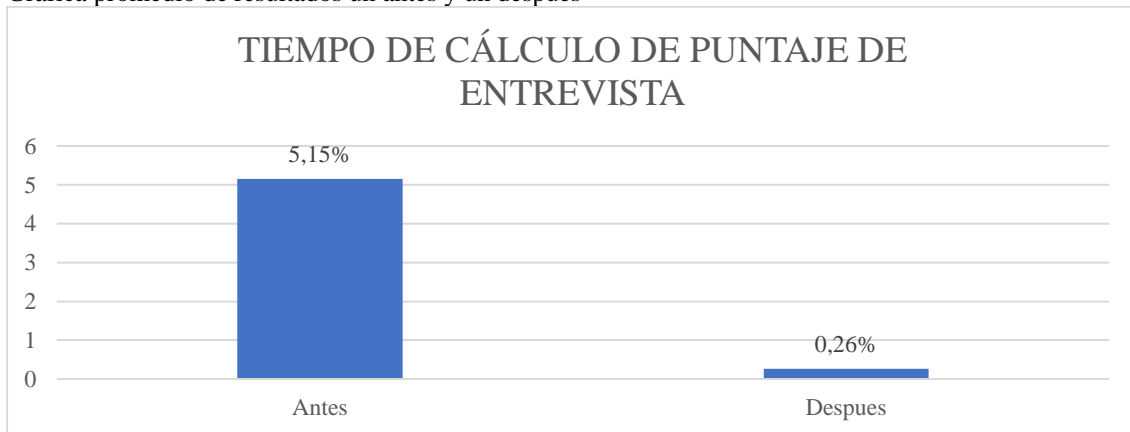


Figura 9
Gráfica promedio de resultados un antes y un después



Interpretación

De la figura 9, en el caso de tiempo de cálculo de puntaje de entrevista para el control de proceso de selección, se obtuvo un promedio en el pretest de 5,15 min y 0,26 min en un posttest, observando una clara diferencia en tiempos de lo que ocupaba antes calcular el puntaje de entrevista sin la aplicación de un sistema, esto demuestra que el control del proceso de selección mejora con la aplicación de un sistema de información web.

4.2.5. Indicador 5: tiempo de generación de reportes

Figura 10
Resultados de Tiempo de generación de reportes

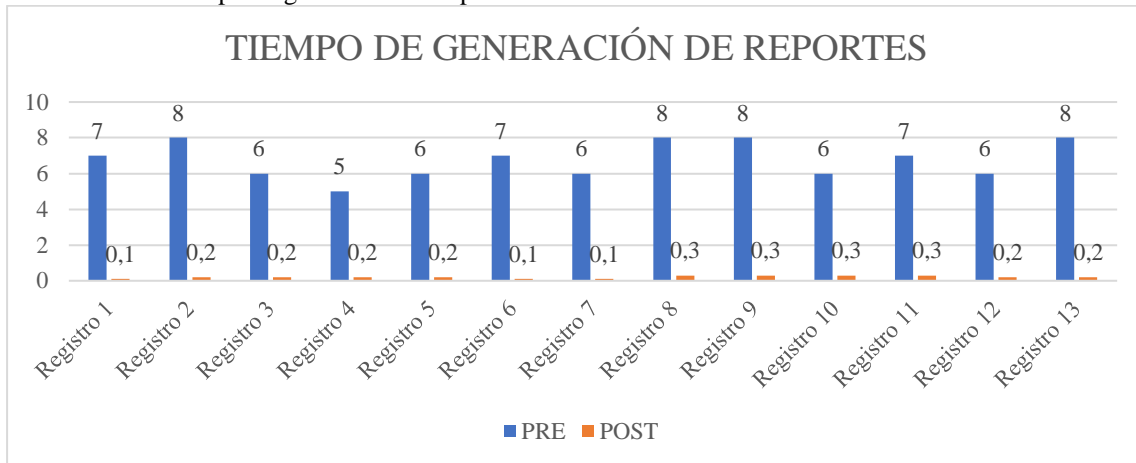
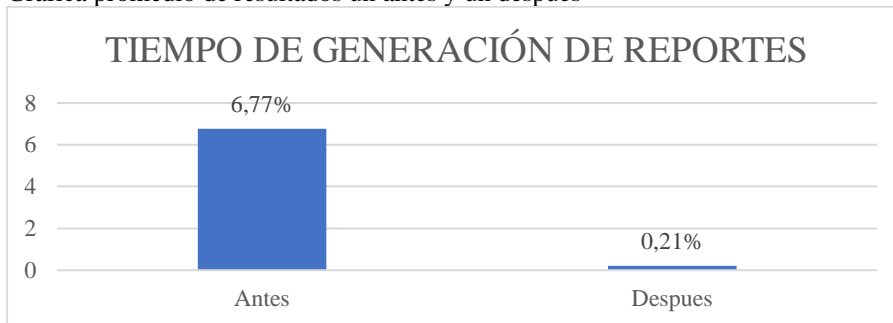


Figura 11
Gráfica promedio de resultados un antes y un después



Interpretación

De la figura 11, en el caso de tiempo de generación de reporte para el control de proceso de selección, se obtuvo un promedio de 6,77 min y 0,21 min en un pretest y postest respectivamente, observando una clara diferencia en tiempos de lo que ocupaba antes la generación de reportes de la forma manual a comparación de tener ya aplicado un sistema, esto demuestra que el control del proceso de selección mejora con la aplicación de un sistema de información web.

4.3. Contratación de hipótesis

4.3.1. Análisis estadístico hipótesis específica 1

El sistema de información web mejora significativamente el filtro de reclutamiento de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

Para el análisis estadístico de esta hipótesis se evaluará en base a los indicadores de cociente de selección y nivel de eficacia.

a) Indicador 1: Cociente de selección

Aplicación de la prueba de normalidad

Con el objetivo de seleccionar la prueba de hipótesis, los datos fueron sometidos a la comprobación de distribución. Para ello se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk a ambos indicadores porque las muestras son menores a 50.

H₀: La muestra sigue una distribución normal. ($\geq P = 0,05$)

H₁: La muestra no sigue una distribución normal. ($< P = 0,05$)

Tabla 11
Prueba de normalidad del indicador de cociente de selección

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PRE_TEST_COCIENTE_DE_SELECCION	0,222	4	.	0,954	4	0,740
POST_TEST_COCIENTE_DE_SELECCION	0,354	4	.	0,827	4	0,161

Fuente: Tabla generada por SPSS.

Los resultados de la prueba indican que ambos valores de Sig. son mayores que 0,05 entonces no se rechaza la hipótesis nula y afirmamos que la muestra sigue una distribución normal. Entonces se usa la prueba paramétrica T – Student para muestras relacionadas.

Aplicación prueba de hipótesis

H₀: El sistema de información web no mejora significativamente el filtro de reclutamiento de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

H₁: El sistema de información web mejora significativamente el filtro de reclutamiento de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

Tabla 12

Prueba de muestras emparejadas del indicador del cociente de selección

	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	t	gl	Sig. (bilateral)
PRE_TEST_COCIENT E_DE_SELECCION - POST_TEST_COCIEN TE_DE_SELECCION	-4,74000	21,94767	10,97383	-0,432	3	0,695

Fuente: Tabla generada por SPSS.

Decisión estadística

En base a los resultados se obtuvo un p-valor unilateral de $0,695 \geq 0,05$ se rechaza la hipótesis alternativa y se afirma que el sistema de información web **no mejora** significativamente el filtro de reclutamiento de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

b) Indicador 2: Nivel de eficacia

Aplicación de la prueba de normalidad

Con el objetivo de seleccionar la prueba de hipótesis, los datos fueron sometidos a la comprobación de distribución. Para ello se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk a ambos indicadores porque las muestras son menores a 50.

H₀: La muestra sigue una distribución normal. ($\geq P = 0,05$)

H₁: La muestra no sigue una distribución normal. ($< P = 0,05$)

Tabla 13

Prueba de normalidad del indicador del nivel de eficacia

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PRE_TEST_NIVEL_EFICAC	0,239	6	0,20	0,888	6	0,307
IA			0*			
POST_TEST_NIVEL_EFICA	0,384	6	0,00	0,688	6	0,005
CIA			6			

Fuente: Tabla generada por SPSS.

Los resultados de la prueba indican que como uno de los valores es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y afirmamos que la muestra sigue una distribución normal. Entonces se usa la prueba paramétrica Wilcoxon para muestras relacionadas.

Aplicación prueba de hipótesis

H₀: El sistema de información web no mejora significativamente el filtro de reclutamiento de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

H₁: El sistema de información web mejora significativamente el filtro de reclutamiento de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

Tabla 14

Prueba de Wilcoxon para el nivel de eficacia

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
POST_TEST_NIVEL_EFICAC	Rangos negativos	0 ^a	0,00	0,00
IA -	Rangos positivos	6 ^b	3,50	21,00
PRE_TEST_NIVEL_EFICACI	Empates	0 ^c		
A	Total	6		

Fuente: Tabla generada por SPSS

Tabla 15

Estadísticos de contraste

Estadísticos de contraste	
	POST_TEST_NIVEL_EFICACIA - PRE_TEST_NIVEL_EFICACIA
Z	-2,201 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	0,028

Fuente: Tabla generada por SPSS.

Para el resultado de contraste de hipótesis se aplicó la prueba de rangos de Wilcoxon debido a que los resultados obtenidos en la investigación (pretest y postest) muestran una distribución no normal.

Según San Segundo y Marvá (2016, p. 214), los valores críticos Z para los intervalos de confianza más utilizados se muestran en la Figura 12:

Tabla 16
Intervalos de confianza Z

Nivel de confianza	0,80	0,90	0,95	0,99
$Z^{\alpha/2}$	1,28	1,64	1,96	2,58

Fuente: Extraído de San Segundo y Marvá (2016)

Decisión estadística

El valor de contraste (z) es de -2,201, debido a que es mayor que z teórico (-1,96), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa planteada anteriormente con un 95% de confianza.

Por lo tanto, el sistema de información web **mejora** significativamente el filtro de reclutamiento de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

4.3.2. Análisis estadístico hipótesis específica 2

El sistema de información web mejora significativamente el control de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

Para el análisis estadístico de esta hipótesis se evaluará en base a los indicadores de tiempo de evaluación curricular, tiempo en cálculo de puntaje de entrevista y tiempo de generación de reportes.

a) Indicador 3: Tiempo de evaluación curricular

Aplicación de la prueba de normalidad

Con el objetivo de seleccionar la prueba de hipótesis, los datos fueron sometidos a la comprobación de distribución. Para ello se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk a ambos indicadores porque las muestras son menores a 50.

H₀: La muestra sigue una distribución normal. ($\geq P = 0,05$)

H₁: La muestra no sigue una distribución normal. ($< P = 0,05$)

Tabla 17

Prueba de normalidad del indicador de tiempo de evaluación curricular

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PRE_TIEMPO_EVA_ CURRICULAR	0,159	13	0,200*	0,946	13	0,544
POST_TIEMPO_EVA_ _CURRICULAR	0,228	13	0,063	0,849	13	0,027

Fuente: Tabla generada por SPSS.

Los resultados de la prueba indican que ambos valores de Sig. no son mayores que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y afirmamos que la muestra sigue una distribución no normal. Entonces se usa la prueba paramétrica Wilcoxon para muestras relacionadas.

Aplicación prueba de hipótesis

H₀: El sistema de información web no mejora significativamente el control de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

H₁: El sistema de información web mejora significativamente el control de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

Tabla 18
Prueba de Wilcoxon para el indicador de tiempo de evaluación curricular

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
POST_TIEMPO_EVA_C	Rangos negativos	13 ^a	7,00	91,00
URRICULAR -	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
PRE_TIEMPO_EVA_CU	Empates	0 ^c		
URRICULAR	Total	13		

Fuente: Tabla generada por SPSS

Tabla 19
Estadísticos de contraste

		Wilcoxon
Z		-3,182 ^b
Sig. asintótica(bilateral)		,001

Fuente: Tabla generada por SPSS.

Para el resultado de contraste de hipótesis se aplicó la prueba de rangos de Wilcoxon debido a que los resultados obtenidos en la investigación (pretest y posttest) muestran una distribución no normal.

Según San Segundo y Marvá (2016, p. 214), los valores críticos Z para los intervalos de confianza más utilizados se muestran en la Figura 13:

Tabla 20
Intervalos de confianza Z

Nivel de confianza	0,80	0,90	0,95	0,99
$Z^{\alpha/2}$	1,28	1,64	1,96	2,58

Fuente: Extraído de San Segundo y Marva (2016)

Decisión estadística

El valor de contraste (z) es de -3,182, debido a que es **mayor** que z teórico (-1,96), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna planteada anteriormente con un 95% de confianza.

Por lo tanto, el sistema de información web mejora significativamente el control de selección de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

b) Indicador 4: Tiempo en cálculo de puntaje de entrevista

Aplicación de la prueba de normalidad

Con el objetivo de seleccionar la prueba de hipótesis, los datos fueron sometidos a la comprobación de distribución. Para ello se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk a ambos indicadores porque las muestras son menores a 50.

H₀: La muestra sigue una distribución normal. ($\geq P = 0,05$)

H₁: La muestra no sigue una distribución normal. ($< P = 0,05$)

Tabla 21

Prueba de normalidad del indicador de tiempo en el cálculo de puntaje de entrevista

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PRE_TIEMPO_CAL_PU	0,250	13	0,026	0,859	13	0,037
NT_ENTREVISTA						
POST_TIEMPO_CAL_P	0,352	13	0,000	0,646	13	0,000
UNT_ENTREVISTA						

Fuente: Tabla generada por SPSS.

Los resultados de la prueba indican que ambos valores de Sig. no son mayores que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y afirmamos que la muestra sigue una distribución no normal. Entonces se usa la prueba paramétrica Wilcoxon para muestras relacionadas.

Aplicación prueba de hipótesis

H₀: El sistema de información web no mejora significativamente el control de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

H₁: El sistema de información web mejora significativamente el control de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

Tabla 22

Prueba de Wilcoxon para el indicador de tiempo en cálculo de puntaje de entrevista

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
POST_TIEMPO_CAL_P	Rangos negativos	13 ^a	7,00	91,00
UNT_ENTREVISTA -	Rangos positivos	0 ^b	0,00	0,00
PRE_TIEMPO_CAL_PU	Empates	0 ^c		
NT_ENTREVISTA	Total	13		

Fuente: Tabla generada por SPSS.

Tabla 23

Estadísticos de contraste

Wilcoxon	
Z	-3,187 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	0,001

Fuente: Tabla generada por SPSS.

Para el resultado de contraste de hipótesis se aplicó la prueba de rangos de Wilcoxon debido a que los resultados obtenidos en la investigación (pretest y posttest) muestran una distribución no normal.

Según San Segundo y Marvá (2016, p. 214), los valores críticos Z para los intervalos de confianza más utilizados se muestran en la Figura 14:

Tabla 24

Intervalos de confianza Z

Nivel de confianza	0,80	0,90	0,95	0,99
$Z^{\alpha/2}$	1,28	1,64	1,96	2,58

Fuente: Extraído de San Segundo y Marva (2016)

Decisión estadística

El valor de contraste (z) es de -3,187, debido a que es **mayor** que z teórico (-1,96), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna planteada anteriormente con un 95% de confianza.

Por lo tanto, el sistema de información web mejora significativamente el control de selección de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

c) **Indicador 5: Tiempo de generación de reportes**

Aplicación de la prueba de normalidad

Con el objetivo de seleccionar la prueba de hipótesis, los datos fueron sometidos a la comprobación de distribución. Para ello se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk a ambos indicadores porque las muestras son menores a 50.

H₀: La muestra sigue una distribución normal. ($\geq P = 0,05$)

H₁: La muestra no sigue una distribución normal. ($< P = 0,05$)

Tabla 25
Prueba de normalidad del indicador de tiempo de generación de reportes

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PRE_TIEMPO_GE NE_REPORTES	0,238	13	0,043	0,864	13	0,043
POST_TIEMPO_G ENE_REPORTES	0,233	13	0,053	0,825	13	0,014

Fuente: Tabla generada por SPSS.

Los resultados de la prueba indican que ambos valores de Sig. no son mayores que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y afirmamos que la muestra sigue una distribución no normal. Entonces se usa la prueba paramétrica Wilcoxon para muestras relacionadas.

Aplicación prueba de hipótesis

H₀: El sistema de información web no mejora significativamente el control de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

H₁: El sistema de información web mejora significativamente el control de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

Tabla 26
Prueba de Wilcoxon para el indicador de tiempo de generación de reportes

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
POST_TIEMPO_GENE_R	Rangos	13 ^a	7,00	91,00
EPORTES -	negativos			
PRE_TIEMPO_GENE_RE	Rangos	0 ^b	0,00	0,00
PORTES	positivos			
	Empates	0 ^c		
	Total	13		

Fuente: Tabla generada por SPSS.

Tabla 27
Estadísticos de contraste

Wilcoxon	
Z	-3,187 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	0,001

Fuente: Tabla generada por SPSS.

Para el resultado de contraste de hipótesis se aplicó la prueba de rangos de Wilcoxon debido a los resultados obtenidos en la investigación (pretest y postest) muestran una distribución no normal.

Según San Segundo y Marvá (2016, p. 214), los valores críticos Z para los intervalos de confianza más utilizados se muestran en la Figura 15:

Tabla 28
Intervalos de confianza Z

Nivel de confianza	0,80	0,90	0,95	0,99
$Z^{\alpha/2}$	1,28	1,64	1,96	2,58

Fuente: Extraído de San Segundo y Marva (2016).

Decisión estadística

El valor de contraste (z) es de -3,187, debido a que es **mayor** que z teórico (-1,96), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna planteada anteriormente con un 95% de confianza.

Por lo tanto, el sistema de información web mejora significativamente el control de selección de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2022.

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1. Pruebas de validación del modelo experimental

5.1.1. Validez: Juicio de expertos

La validez según Hernández (2014), nos dice que, “en aspectos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, mientras que la confiabilidad se refiere al grado en que se aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”.

En la presente investigación el instrumento utilizado fue sometido a juicio de expertos (ver anexos 2, 3 y 4), con la finalidad de forma objetiva si los instrumentos aplicados fueron diseñados de forma correcta para obtener resultados que busca la investigación.

A continuación, se muestran los resultados:

Tabla 29
Evaluación de expertos del indicador cociente de selección

Apellidos y nombres	Coherencia	Relevancia	Claridad
Catachura Quispe, Javier Virgilio	5	5	5
Condori Silis, Enrique Waldo	4	4	4
Ameri Villegas, Pablo Humberto	5	5	5
TOTAL	4,67	4,67	4,67

Tabla 30
Evaluación de expertos del indicador nivel de eficacia

Apellidos y nombres	Coherencia	Relevancia	Claridad
Catachura Quispe, Javier Virgilio	5	5	5
Condori Silis, Enrique Waldo	4	4	4
Ameri Villegas, Pablo Humberto	5	5	5
TOTAL	4,67	4,67	4,67

Tabla 31

Evaluación de expertos del indicador tiempo de evaluación curricular

Apellidos y nombres	Coherencia	Relevancia	Claridad
Catachura Quispe, Javier Virgilio	5	5	5
Condori Silis, Enrique Waldo	4	4	4
Ameri Villegas, Pablo Humberto	5	5	5
TOTAL	4,67	4,67	4,67

Tabla 32

Evaluación de expertos del indicador tiempo en cálculo de puntaje de entrevista

Apellidos y nombres	Coherencia	Relevancia	Claridad
Catachura Quispe, Javier Virgilio	5	5	5
Condori Silis, Enrique Waldo	4	4	4
Ameri Villegas, Pablo Humberto	5	5	5
TOTAL	4,67	4,67	4,67

Tabla 33

Evaluación de expertos del indicador tiempo de generación de reportes

Apellidos y nombres	Coherencia	Relevancia	Claridad
Catachura Quispe, Javier Virgilio	5	5	5
Condori Silis, Enrique Waldo	4	4	4
Ameri Villegas, Pablo Humberto	5	5	5
TOTAL	4,67	4,67	4,67

Por lo tanto, los expertos determinaron que los instrumentos fueron los adecuados para obtener la información y contribuir con la presente investigación.

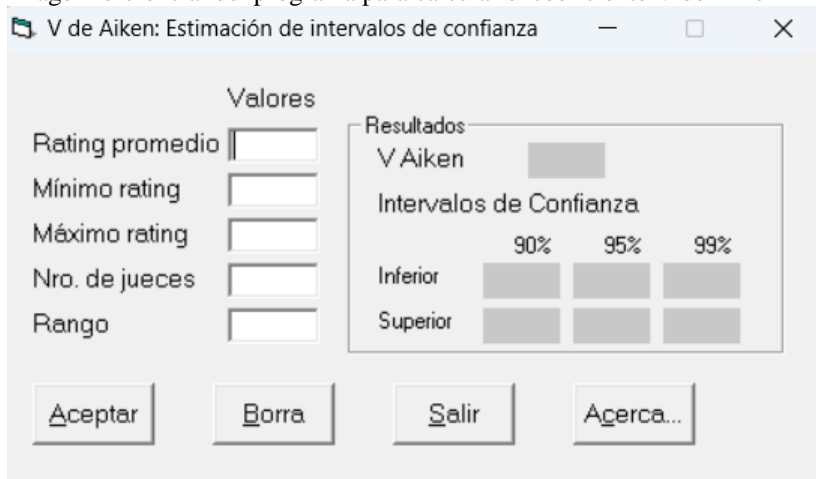
5.1.2. Validación de confiabilidad de fichas de registro por V de Aiken

Para esta investigación para la prueba de validación se utilizó al coeficiente V de Aiken, que permite estimar cuantitativamente la evidencia de validez basada en el contenido de los ítems que componen un test, en base a las calificaciones obtenidas mediante el método de criterio de expertos (3 jueces). Este coeficiente presenta valores entre 0 y 1, siendo los valores cercanos a la unidad aquellos que indican un mayor acuerdo entre jueces, que se traduce en una mayor evidencia de validez de contenido.

Para realizar el cálculo de este coeficiente V de Aiken se va a usar el siguiente programa:

Figura 12

Imagen referencial del programa para calcular el coeficiente V de Aiken



Fuente: Software V de Aiken

Donde:

Rating promedio: Es el promedio de los resultados de la fila por cada indicador.

Mínimo rating: Resultado mínimo

Máximo rating: Resultado máximo

Nro. de jueces: Es la cantidad de expertos que validaron tu instrumento.

Rango: Diferencia entre el mínimo rating y máximo rating.

Tabla 34

Validación de la confiabilidad de los 5 instrumentos aplicados.

Indicador	JURADO 1			JURADO 2			JURADO 3			PONDERADO	V DE AIKEN	LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	V DE AIKEN => 0.5
	A	B	C	A	B	C	A	B	C					
Nivel de eficacia	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,67	0,945	0,736	0,991	CUMPLE
Cociente de selección	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,67	0,945	0,736	0,991	CUMPLE
Tiempo de evaluación curricular	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,67	0,945	0,736	0,991	CUMPLE
Tiempo en cálculo de puntaje de entrevista	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,67	0,945	0,736	0,991	CUMPLE
Tiempo de generación de reportes	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,67	0,945	0,736	0,991	CUMPLE

Leyenda:

Coherencia = A,

Relevancia = B

Claridad = C.

Interpretación

En base a los resultados obtenidos (Tabla 34), se concluye que de los 5 indicadores medidos el valor de V de Aiken sobre pasa el 0,5 y resultan ser confiables.

5.2. Aplicación de la tecnología encontrada

La tecnología encontrada, fue desarrollada usando la metodología RUP, y esta fue aplicada a convocatorias reales. Donde actualmente sigue siendo ejecutada en las convocatorias de practicantes del 2023. El levantamiento de requerimientos, desarrollo e implementación se detalla a continuación:

5.2.1. Obtención de requerimiento.

Mamani (2007), indica que, “la obtención de requisitos o también denominado licitación de requisitos, trata de obtener una mayor cantidad de información posible sobre el dominio de la aplicación”.

Al final de esta subfase, se obtuvo una lista de requerimientos validados por el área de desarrollo de la Dirección Regional de Salud de Tacna.

5.2.2. Identificar los roles y tareas de los usuarios

Mamani (2007), indica que, “esta subfase tiene por objetivo identificar las necesidades reales de los usuarios”.

Tabla 35
Definición de tareas.

Rol	Tareas
Rol/actor: Usuario postulante	T1- Identificar convocatoria para postular. T2- Acceder al sistema (iniciar sesión) T3- Registrar datos de registro para crear cuenta. T4- Registrar datos personales T5- Registrar datos académicos (formación, capacitaciones y experiencia laboral). T6- Postular y generar declaraciones juradas.
Rol/actor: Usuario desarrollo	T7- Crear convocatorias. T8- Crear practicantes requeridos (carreras) T9- Asignar comisión para cada oficina requirente.

	T10- Evaluación curricular T11- Generar reportes de resultados para cada fase. T12- Declarar ganadores y accesitarios.
Rol/actor: Usuario entrevistador	T13- Iniciar sesión en el enlace de Entrevista personal T14- Elegir practicante requerido, para ver los postulantes. T13- Agregar puntaje para cada postulante.

5.2.3. Especificar los casos de uso.

Mamani (2007), indica que, un caso de uso es “un conjunto de secuencias de acciones, que un sistema efectúa, para producir un resultado observable de una determinada tarea”.

Tabla 36
Especificación de caso de uso.

Caso de uso (Registro de usuario postulante)	
Debe contener el registro de datos esenciales como los nombres, apellidos, tipo de DNI, DNI, correo electrónico y contraseña, para poder crearse una cuenta dentro del sistema.	
Rol/actor	Usuario postulante
Tareas	T3
Precondiciones	Ingresar al enlace selección.diresatacna.pe Dar clic a Crear cuenta.
Descripción	
Peticiones	Respuestas
1. El actor da clic al botón de Crear cuenta.	1. El sistema muestra una nueva ventana con un formulario, pidiendo los siguientes datos: - Nombres y apellidos - Tipo documento y número de DNI - Correo electrónico y contraseña
2. El actor da clic en el botón CREAR.	2. El sistema muestra un mensaje de confirmación y nos dirige al login.
Postcondiciones	Iniciar sesión
Caso de uso (Iniciar sesión – Usuario Postulante)	
Debe contener el formulario para iniciar sesión donde ingresara el DNI y contraseña, previamente definida.	
Rol/actor	Usuario postulante
Tareas	T2
Precondiciones	Tener una cuenta de usuario creada Tener permisos para realizar la acción
Descripción	
Peticiones	Respuestas
1. El actor ingresa al enlace selección.diresatacna.pe	1. El sistema mostrará un formulario, pidiendo los siguientes datos: - Número de documento de identidad - Contraseña del usuario
2. El actor da clic en el botón iniciar sesión	2. El sistema, depende si es la primera vez iniciando sesión nos mostrará una ficha de datos personales, o caso contrario nos dará elegir convocatorias CAS o de Prácticas.
Postcondiciones	Elegir convocatoria a postular

Caso de uso (Iniciar sesión – Usuario Desarrollo)

Debe contener el formulario para iniciar sesión donde ingresara el DNI y contraseña, previamente definida.

Rol/actor	Usuario desarrollo
Tareas	T2
Precondiciones	Tener una cuenta de usuario creada (esto lo hace el administrador) Tener permisos para realizar la acción

Descripción

Peticiones	Respuestas
1. El actor ingresa al enlace selección.diresatacna.pe	1. El sistema mostrará un formulario, pidiendo los siguientes datos: - Número de documento de identidad - Contraseña del usuario
2. El actor da clic en el botón iniciar sesión	2. El sistema mostrará una ventana inicial donde tendremos al lado izquierdo un menú de opciones.

Postcondiciones Elegir convocatoria a postular

Caso de uso (Creación de convocatoria – Usuario Desarrollo)

Debe contener un formulario de datos para poder crear la convocatoria, agregar practicantes requeridos y asignar comisión.

Rol/actor	Usuario desarrollo
Tareas	T7, T8, T9
Precondiciones	Tener una cuenta de usuario creada (esto lo hace el administrador) Tener permisos para realizar la acción

Descripción

Peticiones	Respuestas
1. El actor ingresa a nueva convocatoria.	1. El sistema mostrará un formulario, pidiendo los datos de la convocatoria y definir los porcentajes de evaluación.
1. El actor da clic en el botón Siguiente .	2. El sistema mostrará una nueva sección donde podremos agregar los practicantes requeridos. 3. El sistema mostrará una ventana flotante donde pedirá: - Tipo de practicante. - Cantidad requerida. - Carreras requeridas. - Remuneración, fuente finac. y meta. - Fecha de contrato. - Ubicación del practicante.
3. El actor da clic en Nuevo personal .	4. El sistema mostrará el elemento agregado y podremos agregar la comisión. 5. El sistema mostrará una ventana flotante con un formulario de los datos de la comisión evaluadora.
4. El actor da clic en Agregar .	
5. El actor dará clic en Comisión .	

Postcondiciones Elegir convocatoria a postular

Caso de uso (Ingreso de datos personales – Usuario postulante)

Debe contener una ficha tipo wizard, donde ingresaremos datos como: datos personales, domicilio, familiares que laboran en la institución y una declaración jurada.

Rol/actor	Usuario postulante
Tareas	T4
Precondiciones	Tener una cuenta de usuario creada Tener permisos para realizar la acción Ser la primera vez que ingresas a tu cuenta.

Descripción

Peticiones	Respuestas
------------	------------

1. El actor debe iniciar sesión.	1. El sistema mostrará un formulario, pidiendo los siguientes datos: - Datos personales - Domicilio actual. - Agregar familiares que laboren en la DIRESA (en caso tuviera). - Declaración jurada.
2. El actor luego de llenar cada formulario solicitado, dará clic a registrar datos.	2. El sistema nos dará un mensaje de confirmación y nos llevará a elegir entre convocatorias CAS o de Prácticas.

Postcondiciones Elegir convocatoria a postular

Caso de uso (Elegir postulación)

Debe mostrar dos opciones entre convocatorias CAS o de Prácticas, y dentro de cada una un listado de convocatorias Activas.

Rol/actor	Usuario postulante
Tareas	Elegir
Precondiciones	Tener en cuenta donde postular. Tener que haber ingresado sus datos personales.

Descripción	
Peticiones	Respuestas
1. El actor elige el tipo de convocatoria a postular: CAS o Prácticas.	1. El sistema mostrará una lista de convocatorias vigentes.
2. El actor ahora debe elegir la convocatoria a postular.	2. El sistema mostrara un listado de practicantes requeridos por oficina requirente.
3. El actor selecciona el puesto a postular.	3. El sistema mostrará una nueva ventana donde nos pedirá ingresar nuestros datos profesionales.

Postcondiciones Ingreso de datos profesionales.

Caso de uso (Ingreso de datos académicos)

Deberá contener múltiples secciones, que se dividen y avanzan de forma progresiva, inicia con: formación académica, capacitaciones, idioma y/o computación y experiencia laboral.

Rol/actor	Usuario postulante
Tareas	T5
Precondiciones	Tener en cuenta donde postular. Tener mis archivos comprobantes de los datos a ingresar.

Descripción	
Peticiones	Respuestas
1. El actor selecciona el puesto a postular, dando clic a ELEGIR .	1. El sistema mostrará la sección de formación académica.
2. El actor debe dar clic en Nuevo registro .	2. El sistema mostrar una ventana flotante donde tendremos un formulario.
3. El actor luego de ingresar los datos requeridos, da clic en subir archivo comprobante.	3. El sistema nos mostrará una ventana flotante para poder elegir un archivo de nuestra computadora (PDF).
3. El actor selecciona su archivo PDF comprobante y da clic en GUARDAR .	3. El sistema se actualizará y mostrará el registro ingresado.
4. El actor, una vez ingresado sus datos, da clic en AVANZAR .	4. El sistema mostrará la siguiente sección de Capacitaciones.
5. El actor repetirá los mismos pasos anteriores para las secciones de Capacitaciones, Idioma / Computación y Experiencias laborales, da clic en AVANZAR .	5. El sistema mostrará una sección para Registrar postulación, donde nos mostrará un resumen de la convocatoria y el botón POSTULAR .
6. El actor da clic en el botón POSTULAR .	6. El sistema nos dará un mensaje de confirmación y nos dirigirá a una ventana nueva de Mis postulaciones , donde tendremos una sub sección de documentos a entregar.

7. El actor tendrá acceso a Solicitud, Ficha de postulación y Declaración jurada, al dar en alguna de ellas.	7. El sistema nos abrirá una nueva pestaña con un archivo generado en PDF.
8. El actor debe llenar los datos faltantes y firmar dicho documento.	
Postcondiciones	Esperar resultados de evaluación curricular.
Caso de uso (Evaluación curricular)	
Deberá contener múltiples secciones, que se dividen y avanzan de forma progresiva, inicia con: formación académica, capacitaciones, idioma y/o computación y experiencia laboral.	
Rol/actor	Usuario desarrollo
Tareas	T5
Precondiciones	Tener en cuenta donde postular. Tener mis archivos comprobantes de los datos a ingresar.
Descripción	
Petición	Respuestas
1. El actor selecciona el puesto a postular, dando clic a ELEGIR .	1. El sistema mostrará la sección de formación académica.
2. El actor debe dar clic en Nuevo registro .	2. El sistema mostrar una ventana flotante donde tendremos un formulario.
3. El actor luego de ingresar los datos requeridos, da clic en subir archivo comprobante.	3. El sistema nos mostrará una ventana flotante para poder elegir un archivo de nuestra computadora (PDF).
3. El actor selecciona su archivo PDF comprobante y da clic en GUARDAR .	3. El sistema se actualizará y mostrará el registro ingresado.
4. El actor, una vez ingresado sus datos, da clic en AVANZAR .	4. El sistema mostrará la siguiente sección de Capacitaciones.
5. El actor repetirá los mismos pasos anteriores para las secciones de Capacitaciones, Idioma / Computación y Experiencias laborales, da clic en AVANZAR .	5. El sistema mostrará una sección para Registrar postulación, donde nos mostrará un resumen de la convocatoria y el botón POSTULAR .
6. El actor da clic en el botón POSTULAR .	6. El sistema nos dará un mensaje de confirmación y nos dirigirá a una ventana nueva de Mis postulaciones , donde tendremos una sub sección de documentos a entregar.
7. El actor tendrá acceso a Solicitud, Ficha de postulación y Declaración jurada, al dar en alguna de ellas.	7. El sistema nos abrirá una nueva pestaña con un archivo generado en PDF.
8. El actor debe llenar los datos faltantes y firmar dicho documento.	
Postcondiciones	Esperar resultados de evaluación curricular.
Caso de uso (Evaluación curricular – Usuario Desarrollo)	
Debe contener un formulario de datos para poder crear la convocatoria, agregar practicantes requeridos y asignar comisión.	
Rol/actor	Usuario desarrollo
Tareas	T10
Precondiciones	Tener una cuenta de usuario creada (esto lo hace el administrador) Tener permisos para realizar la acción
Descripción	
Petición	Respuestas
1. El actor ingresa a Evaluación postulantes – Elegir convocatoria.	1. El sistema mostrará un listado de practicantes requeridos agrupados por convocatoria.
2. El actor da clic en el botón Ver postulantes .	2. El sistema mostrará una ventana con múltiples secciones e iniciará con la Evaluación curricular.
3. El actor da clic en el botón Evaluar CV por cada postulante.	3. El sistema mostrará los datos ingresados y podrá cambiar si es Válido o no.

4. El actor da clic en el botón verde para cambiar si una capacitación, idioma / computación y experiencia es Válido .	4. El sistema mostrará el estado de la validación en rojo si pasa a No Válido.
5. El actor dará clic en Actualizar, en caso cambie el estado, y posteriormente a Calcular puntaje .	5. El sistema mostrará un mensaje de confirmación y volverá al listado de postulantes.
6. El actor da clic en el botón verde Reporte Eva Curricular Aptos .	6. El sistema abrirá otra pestaña y generará automáticamente un reporte de postulantes Aptos en PDF.
Postcondiciones	Retroceder al siguiente grupo de postulantes.
Caso de uso (Iniciar sesión / Elegir tipo de convocatoria – Usuario Entrevistador)	
Debe contener el formulario para iniciar sesión donde ingresara el DNI y contraseña, previamente definida.	
Rol/actor	Usuario entrevistador
Tareas	T13
Precondiciones	Tener una cuenta de usuario creada (esto lo hace el administrador) Tener permisos para realizar la acción
Descripción	
Peticiones	Respuestas
1. El actor ingresa al enlace ENTREVISTA PERSONAL .	1. El sistema mostrará un formulario, pidiendo los siguientes datos: - Número de documento de identidad - Contraseña del usuario
2. El actor da clic en el botón iniciar sesión.	2. El sistema mostrará una ventana para elegir el tipo de convocatoria.
3. El actor elige el tipo de convocatoria, dando clic.	3. El sistema mostrará el listado de convocatorias asignadas.
4. El actor da clic en la convocatoria asignada.	4. El sistema mostrará un listado de practicantes requeridos.
5. El actor da clic en ver postulantes.	5. El sistema mostrara un listado de postulantes aptos para esa etapa.
Postcondiciones	Asignar puntaje de entrevista personal.
Caso de uso (Evaluación de entrevista – Usuario Entrevistador)	
Debe contener un formulario conformado por 5 ítems a evaluar, donde se tiene asignado un máximo de puntaje para cada ítem.	
Rol/actor	Usuario entrevistador
Tareas	T15
Precondiciones	Tener una cuenta de usuario creada (esto lo hace el administrador) Tener permisos para realizar la acción
Descripción	
Peticiones	Respuestas
1. El actor ingresará el puntaje en cada ítem, y dará clic en Agregar puntaje .	1. El sistema mostrará un mensaje de confirmación, calculará el puntaje final y volverá a la lista de postulantes restantes.
2. El actor repetirá el mismo proceso por cada postulante.	2. El sistema calculará automáticamente los puntajes e irá definiendo al ganador según valla ingresando su puntaje.
Postcondiciones	Cerrar sesión.
Caso de uso (Generación de reportes – Usuario Desarrollo)	
En la página de evaluación de postulantes por cada sección existen reportes que se generan automáticamente en base a los cambios realizados.	
Rol/actor	Usuario desarrollo
Tareas	T11
Precondiciones	Tener una cuenta de usuario creada (esto lo hace el administrador) Tener permisos para realizar la acción

Descripción	
Peticiones	Respuestas
<p>1. El actor ingresa a Evaluación postulantes – Elegir convocatoria.</p> <p>2. El actor da clic en el botón Ver postulantes.</p> <p>6. El actor da clic en el botón de cada reporte mostrado en cada sección, hasta llegar a la sección Reporte final.</p>	<p>1. El sistema mostrará un listado de practicantes requeridos agrupados por convocatoria.</p> <p>2. El sistema mostrará una ventana con múltiples secciones e iniciará con la Evaluación curricular.</p> <p>3. El sistema abrirá otra pestaña y generará automáticamente un reporte de postulantes Aptos o ganadores en PDF.</p>
Postcondiciones	Retroceder al siguiente grupo de postulantes.
Caso de uso (Reportar ganador – Usuario Desarrollo)	
En la página de evaluación de postulantes en la última sección Reportar Ganador(es) se podrá reportar al ganador o declarar plaza desierta.	
Rol/actor	Usuario desarrollo
Tareas	T12
Precondiciones	Tener una cuenta de usuario creada (esto lo hace el administrador) Tener permisos para realizar la acción
Descripción	
Peticiones	Respuestas
<p>1. El actor ingresa a Evaluación postulantes – Elegir convocatoria.</p> <p>2. El actor da clic en el botón de Ver postulantes.</p> <p>3. El actor ingresará a la última sección de Reportar Ganador(es).</p> <p>4. El actor dará clic en Editar para actualizar ganador y accesitarios.</p> <p>5. El actor dará clic en Reportar al ganador o declarar plaza desierta.</p>	<p>1. El sistema mostrará un listado de practicantes requeridos agrupados por convocatoria.</p> <p>2. El sistema mostrará una ventana con múltiples secciones e iniciará con la Evaluación curricular.</p> <p>3. El sistema mostrará la lista de postulantes aptos y ordenados de mayor a menor puntaje.</p> <p>4. El sistema mostrará una ventana flotante para poder cambiar el estado de ganador y accesitario.</p> <p>5. El sistema mostrará un mensaje de confirmación para dar por ganador(es) a los postulantes seleccionados.</p>
Postcondiciones	Cerrar sesión

Figura 13
Diagrama de caso de uso global.

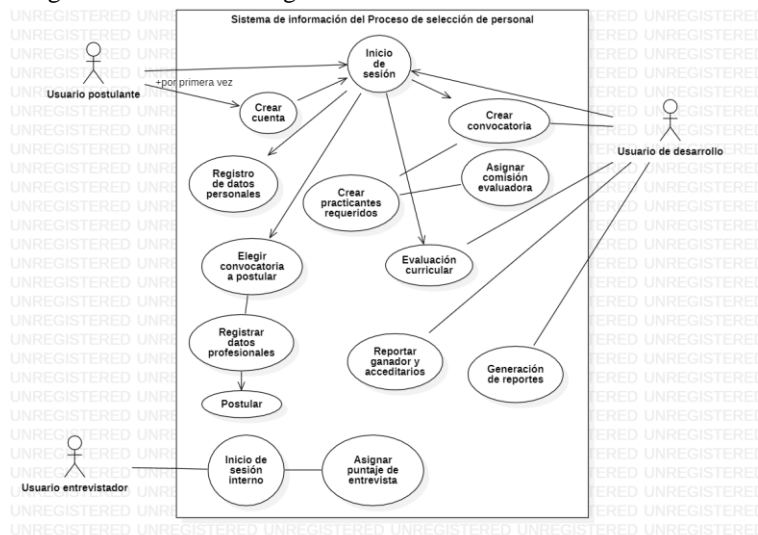
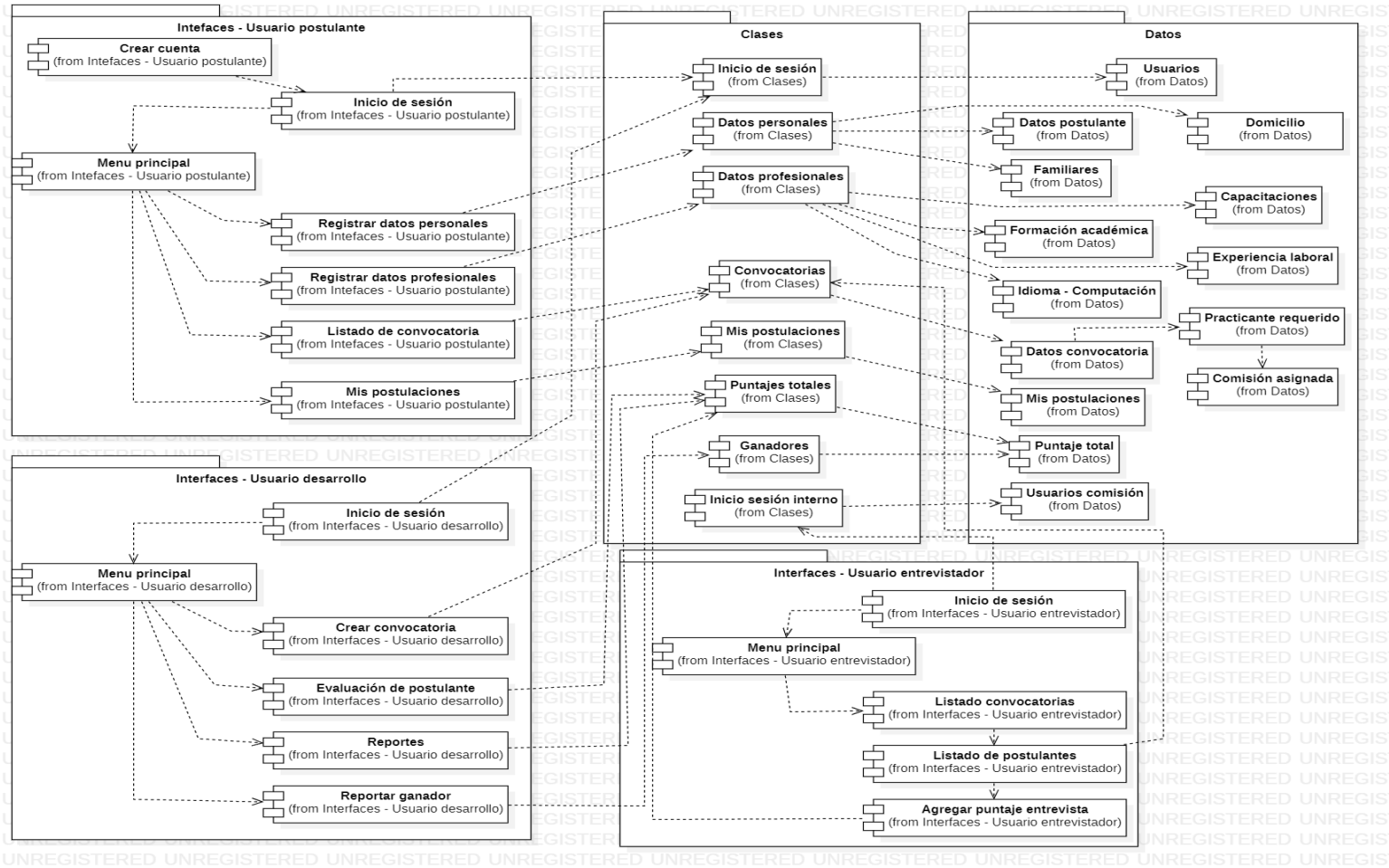


Figura 14
Diagrama de componentes.



5.2.4. Validar los requisitos.

Luego del análisis previo al proceso de selección se pudo definir los requerimientos funcionales y no funcionales, detallados a continuación.

Tabla 37

Listado de requerimientos funcionales

Código	Título de requerimiento
RF-001	El sistema debe permitir registrar una cuenta para el postulante.
RF-002	El sistema debe permitir poder recuperar su contraseña por medio de un correo electrónico.
RF-003	El sistema debe permitir iniciar sesión con el DNI y una contraseña definida al crear la cuenta.
RF-004	El sistema debe permitir ingresar datos personales que se encuentran en la ficha de postulación que antes se usaba. Como datos personales, domicilio actual, familiares que laboren en la institución y una declaración jurada.
RF-005	Se debe permitir para el postulante poder ingresar sus datos profesionales como la formación académica, capacitaciones y experiencia laboral. Estos datos se deben poder editar en caso de que haya algún error.
RF-006	El postulante debe elegir la convocatoria, el cargo requerido y postular en el rango de fechas asignadas.
RF-007	El sistema debe definir si cumple con los requerimientos mínimos y debe poder elegir entre aceptarlo o no en la convocatoria.
RF-008	El sistema, una vez postulado el candidato, deberá generar las fichas de postulación, solicitud y declaración jurada en formato PDF.
RF-009	El sistema debe permitir al usuario de desarrollo poder crear la convocatoria, asignar los practicantes requeridos y agregar la comisión evaluadora.
RF-010	El sistema debe permitir editar estos datos ingresados, en caso exista algún cambio en las fechas o datos de la convocatoria.
RF-011	El sistema debe permitir al usuario de desarrollo poder evaluar (conjuntamente con la comisión) cada ítem agregado por el postulante, desde la formación, capacitaciones y experiencia laboral, teniendo la opción de ver el archivo comprobante y poder cambiar el estado de Válido o no por cada ítem.
RF-012	Se debe permitir generar reportes para cada etapa de evaluación.
RF-013	Para la etapa de evaluación curricular, se debe tener un reporte de postulantes totales, y uno de postulantes APTOS y NO APTOS.
RF-014	Para la etapa de entrevista personal, se podrá generar un reporte por cada postulante de los puntajes ingresados por la comisión y su promedio.
RF-015	Para la etapa final se podrá generar un reporte, en base al orden demérito, sobre el resultado final.
RF-016	El sistema debe permitir al usuario desarrollo poder, una vez que termine el proceso, reportar al ganador y accesitarios.
RF-017	El sistema debe tener un inicio de sesión solo para el usuario entrevistador (comisión evaluadora).

RF-018	El sistema le debe mostrar al usuario entrevistador las convocatorias asignadas a él.
RF-019	El sistema le debe mostrar un formulario con los ítems a evaluar, y los puntajes máximos para cada uno de ellos.
RF-020	El sistema debe tener alertas de error y mensajes de confirmación para mejorar la usabilidad del usuario.
RF-021	El sistema debe tener la capacidad de crecer y poder agregar más módulos, convirtiéndolo 100% administrable.

Tabla 38

Listado de requerimientos no funcionales

Código	Título de requerimiento
RNF-001	El sistema deberá ser usando tecnologías web, ya que debe ser operativo en Windows o Linux.
RNF-002	Para el desarrollo del sistema se usará HTML, CSSS y JavaScript para el Frontend y PHP para el Backend.
RNF-003	El sistema usará una base de datos MYSQL.
RNF-004	El sistema deberá ser accesible para los principales navegadores web (Chrome, Edge y Firefox)
RNF-005	Se debe usar 100% de tecnologías libres.
RNF-006	Se debe adquirir un plan de hosting de almacenamiento ilimitado porque almacenará archivos de los postulantes.

5.2.5. Modelo conceptual.

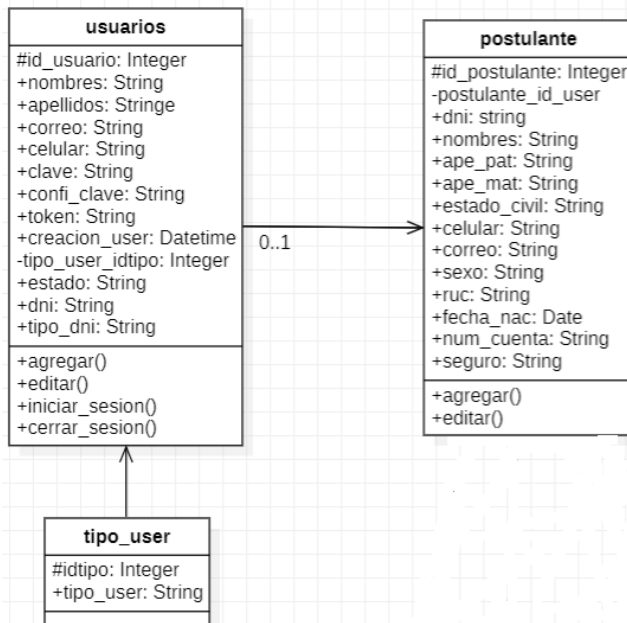
a) Especificar los diagramas de clases.

Sommerville (2011) indica que, “los diagramas de clase pueden usarse cuando se desarrolla un modelo de sistema orientado a objetos para mostrar las clases en un sistema y las asociaciones entre dichas clase”.

b) Módulo de registro de postulante

Figura 15

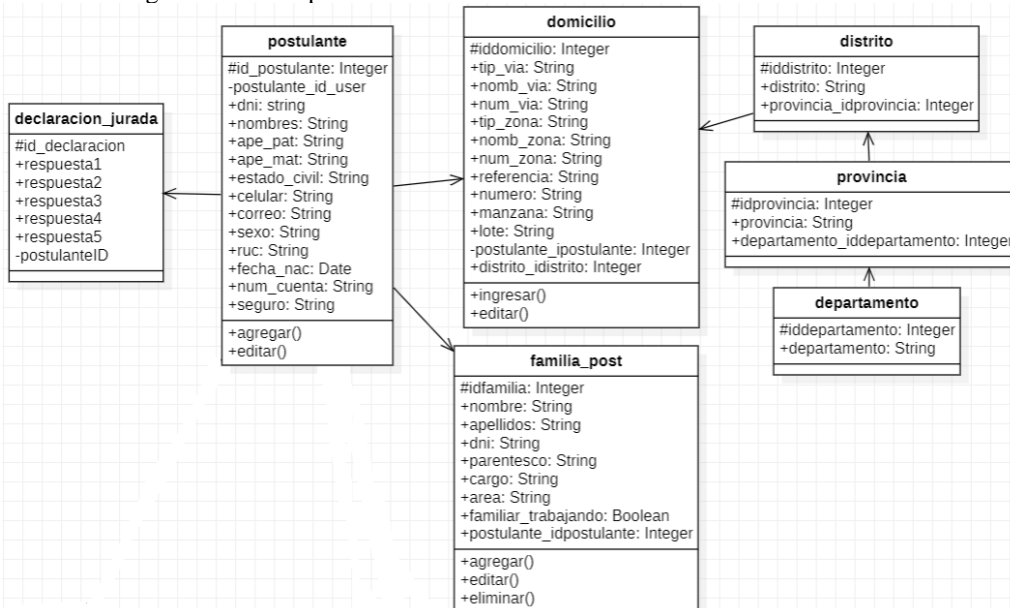
Diagrama de clase del módulo de registro



c) Módulo de registro de datos personales

Figura 16

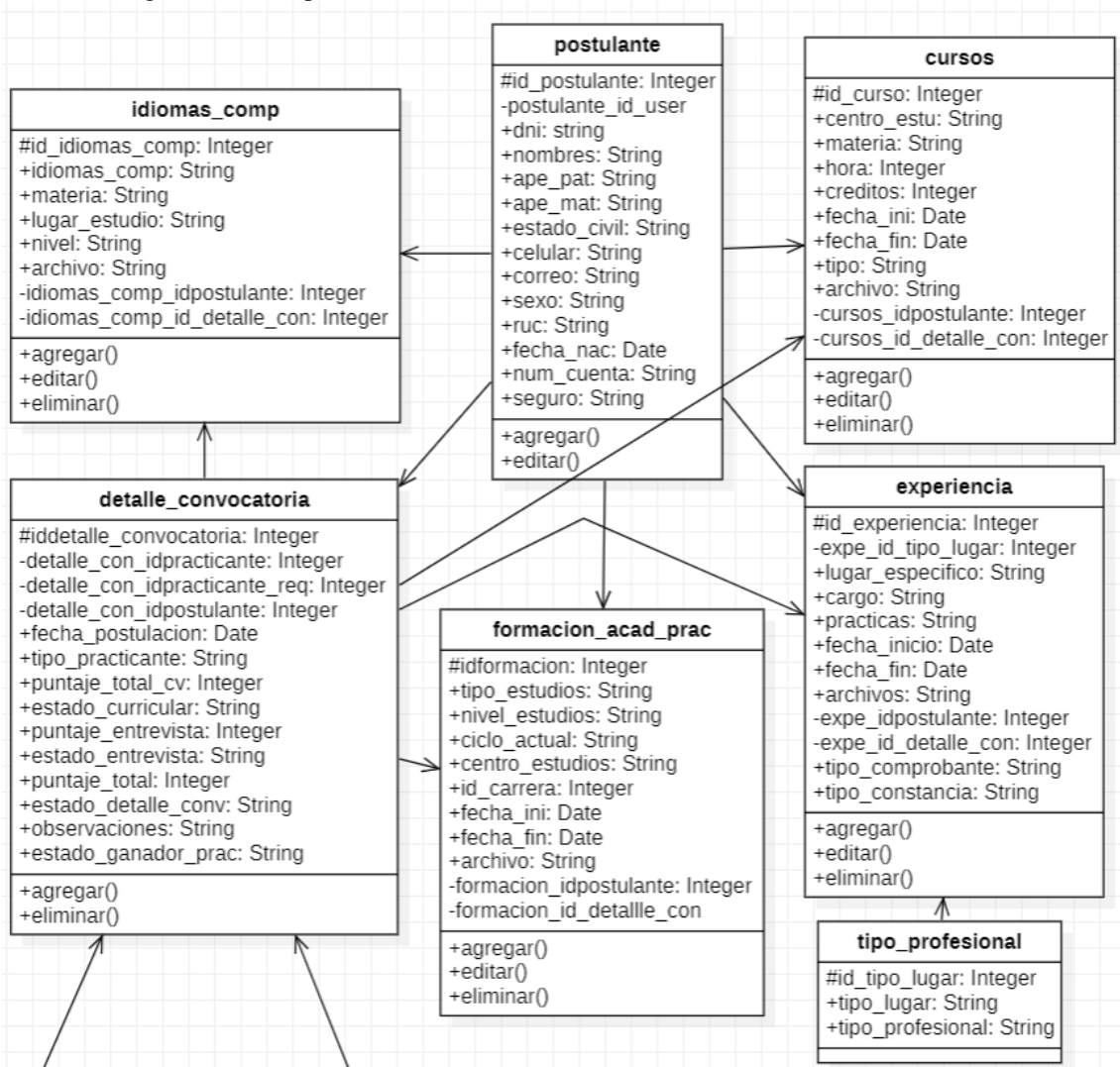
Módulo de registro de datos personales.



d) Módulo de registro de datos profesionales

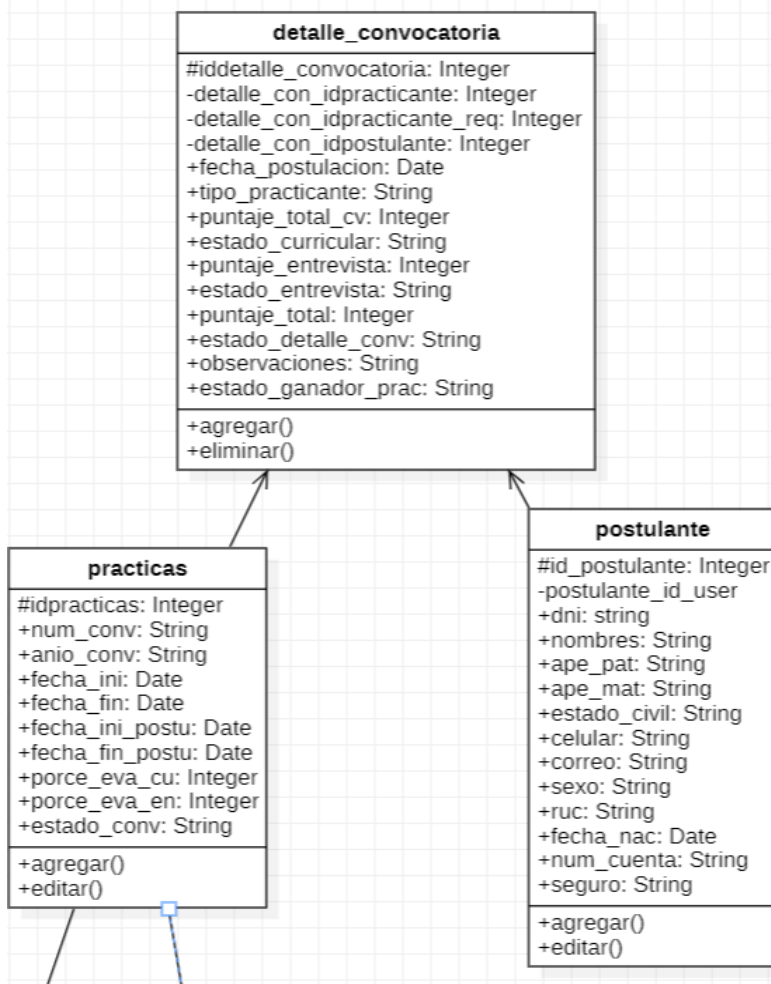
Figura 17

Módulo de registro de datos profesionales.



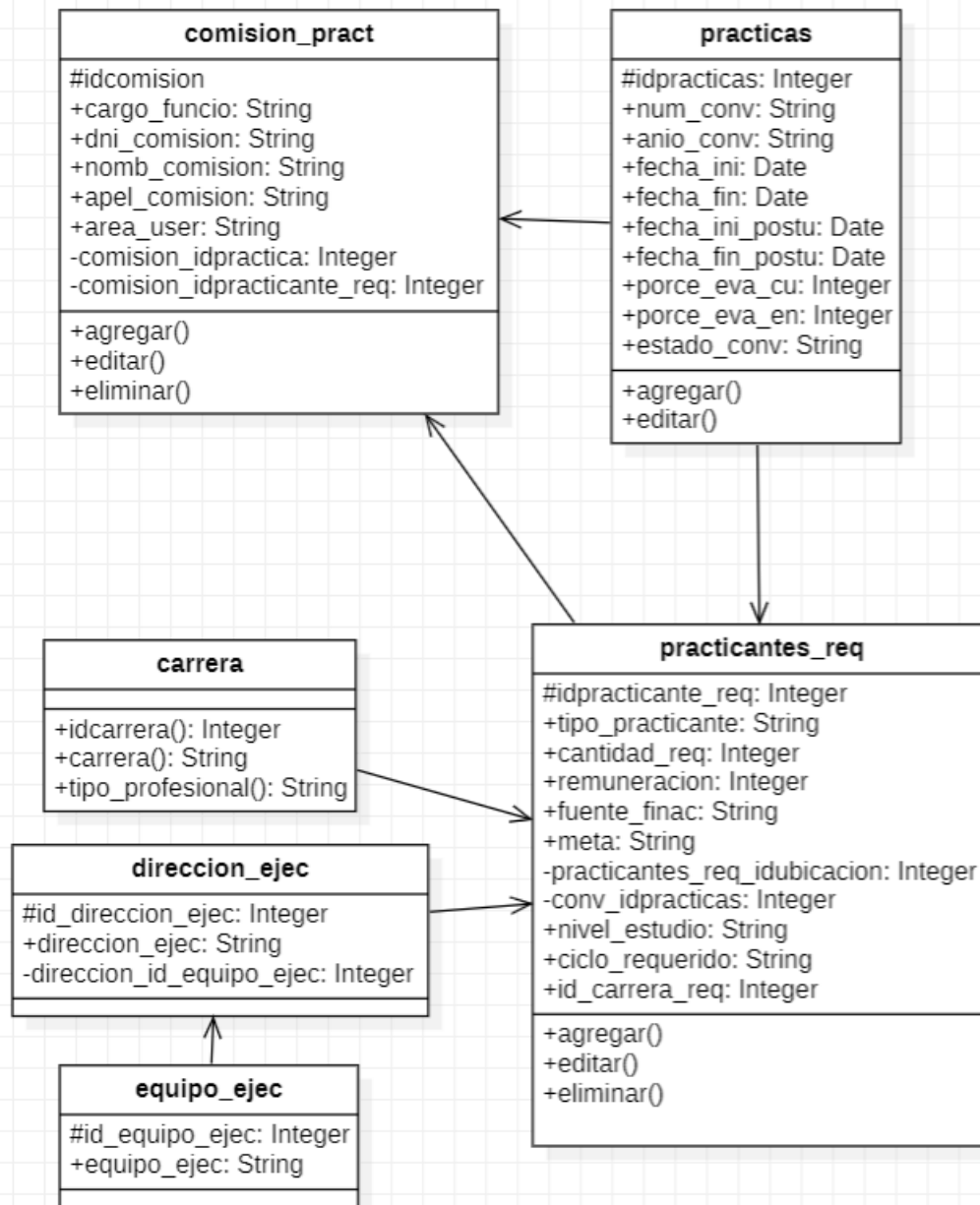
e) Módulo de postulación

Figura 18
Módulo de postulación



f) Módulo de creación de la convocatoria

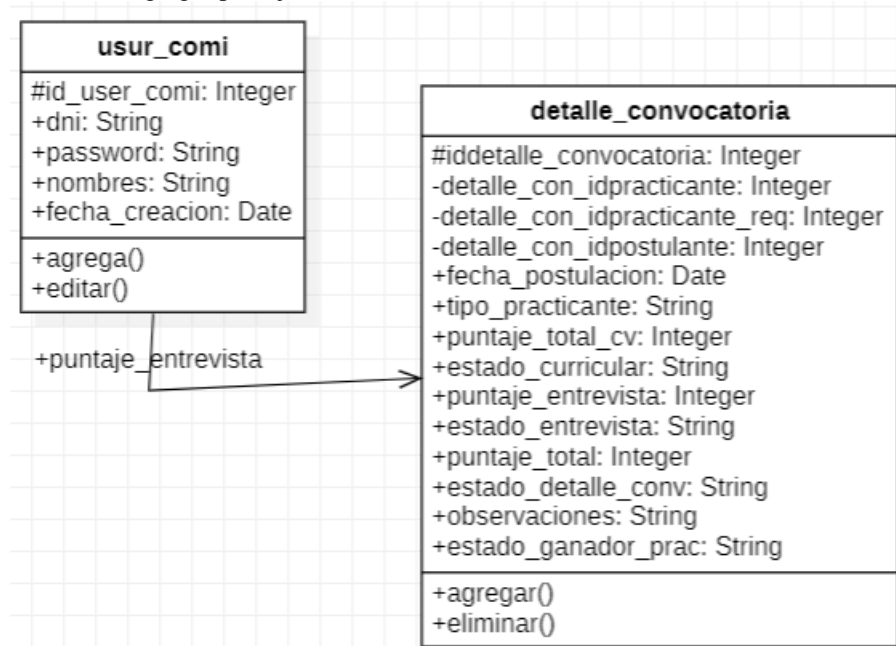
Figura 19
Módulo de creación de la convocatoria



g) Módulo de agregar puntaje de entrevista

Figura 20

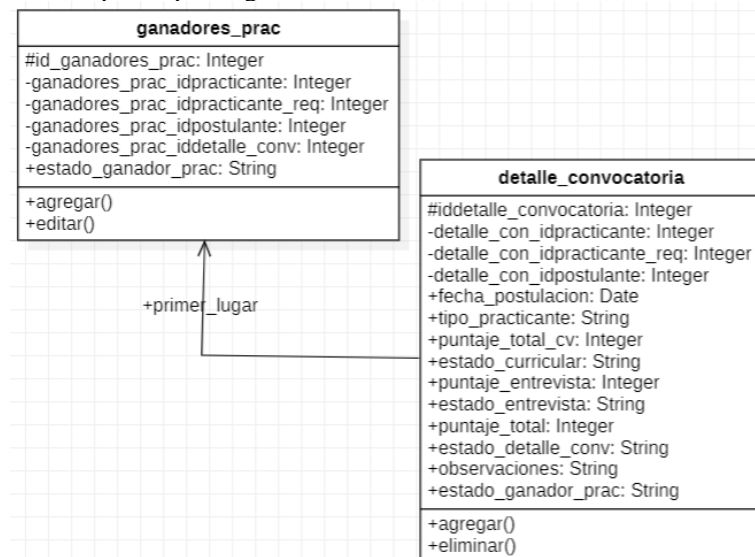
Módulo de agregar puntaje de entrevista.



h) Módulo para reportar ganador

Figura 21

Módulo para reportar ganador.



5.2.6. Interfaz abstracta.

Para el desarrollo de mockups no se hizo uso de un software externo, se implementó en papel y se usó como base las fichas desarrolladas en Excel, haciendo que se vaya directamente al desarrollo de las interfaces. Ya que estas fueron observada y aprobadas en reuniones con los jefes de área y personal encargado del área de desarrollo.

5.2.7. Implementación.

Luego de haber realizado el modelo conceptual (cuadros de caso de uso, diagrama de caso de uso, diagrama de componentes y diagrama relacional) y pudiendo definir los requerimientos funcionales y no funcionales, se define el lenguaje de programación la cual fue PHP del lado del servidor y, HTML, CSS y JavaScript del lado del cliente complementado con librerías externas como Bootstrap 4, DataTable y JQuery.

5.3. Contraste con trabajos de investigación similares

Para evaluar la efectividad del sistema de información web aplicado al proceso de selección, se definieron dos dimensiones para evaluar un pre y postest. Para la primera dimensión del filtro de reclutamiento de personal, se aplicaron dos indicadores que fueron el Nivel de eficacia, donde se obtuvo en un pretest un 20,83% y 95,29% en postest, y el Cociente de selección, donde se obtuvieron en un pretest un 48,89% y en un postest un 53,63%. Y para la segunda dimensión del control del proceso de selección se definieron tres indicadores para evaluar el tiempo de evaluación curricular, donde se obtuvo en un pretest un promedio de 13,46 min y en un postest 1,12 min; el tiempo en el cálculo de puntaje de entrevistado que se obtuvo en un pretest 5,15 min y en un postest 0,26 min; y en el tiempo de generación de reportes se obtuvo en un pretest 6,77 min y 0,21 min en un postest.

La implementación de un sistema de información web mejoró de manera significativa el filtro de reclutamiento de personal en el proceso de selección de personal en la Dirección Regional de Salud de Tacna, con un nivel de confiabilidad del 95%, en donde resulto un aumento para ambos indicadores viendo una diferencia del 45% para el nivel de eficacia y 4,74% en el cociente de selección. En este sentido, tuvo coincidencias con los resultados de

Mantilla y Ventura (2020), el cual concluye que el sistema web ha mejorado la selección de personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, permitiendo alcanzar las metas planteadas en la investigación, donde se obtuvo un aumento en el nivel de eficacia de un pretest de 0,40% a un postest de 0,61%. Pero se tuvo un contraste en el resultado del Cociente de selección donde resulto una disminución de un pretest de 60,13% a un postest de 41,32%. Así mismo, tuvo coincidencias con la investigación de Manco (2017), en donde concluye que la implementación de un Sistema informático mejoró el proceso de selección de personal en la empresa O&S Consultores S.A.C., que permitirá a la empresa obtener los resultados y agilizar el proceso de selección. Ya que se obtuvo coincidencias en el cociente de selección donde aumentó un 19%, y en el nivel de eficacia un aumento del 17,67%. También se pudo contrastar con la investigación de Rodas (2020), donde concluye que la implementación del Sistema web para el proceso de selección de personal de la empresa AJ Solutions S.A.C. tuvo una mejora en sus procesos alcanzados, los objetivos planteados y optimizando el tiempo de selección, donde se obtuvo una diferencia en el cociente de selección ya que en un postest tuvo un promedio de 67,77% y con la implementación de la web se obtuvo un valor de 38,61% el efecto obtenido muestran que existe un decline de un 29,16%, contrastando con el aumento que tuvo el cociente de selección para nuestro caso.

La implementación de un sistema de información web mejoró de manera significativa el control del proceso de selección de personal en la Dirección Regional de Salud de Tacna, con un nivel de confiabilidad del 95%, donde se observó una disminución clara en los tiempos de evaluación curricular de 12,34 min, en el tiempo de cálculo de puntaje de la entrevista de 4,89 min y en el tiempo de generación de reportes de 6,49 min. En este sentido, tuvo coincidencias con los resultados de Banda & García (2019), que concluye que los tiempos de búsqueda del postulante y la generación de reportes reducen luego de la implementación del Sistema web en PRO Outsourcing S.A.C. En esta investigación coincide en la disminución de tiempos que, aunque no sean los mismos indicadores, estos disminuyeron. Ya que en los tiempos de búsqueda de postulantes en un pretest nos da 14,67 min y en un postest un 2,87 min, así como en el tiempo de generación de reportes de un pretest donde se toma 12,63 min en promedio a un postest donde obtuvo 2 min.

CONCLUSIONES

PRIMERO

Luego de hacer las respectivas comparaciones para la dimensión de **filtro de reclutamiento de personal** existe un aumento positivo luego de usar el sistema de información web, ya que para el indicador de **Cociente de selección** se obtuvo como promedio un 48,89% y 53,63% en un pretest y posttest respectivamente, observando un aumento ligero del 4,74%, y para el indicador de **Nivel de eficacia** en un pretest se obtuvo 20,83% y en un posttest 95,29% observando un aumento significativo de 74,46%; comprobando así que la influencia de un sistema de información web mejora significativamente el filtro de reclutamiento de personal en la Dirección Regional de Salud de Tacna, con un nivel de confiabilidad del 95%.

SEGUNDO

Luego de hacer las respectivas comparaciones para la dimensión de **control del proceso de selección** existe un aumento positivo luego de usar el sistema de información web, ya que para el indicador del **Tiempo de evaluación curricular** se obtuvo un tiempo promedio de 13,46 min y 1,12 min en un pretest y posttest respectivamente observando una diferencia del 12,34 min significativa, para el indicador de **Tiempo de cálculo de puntaje de entrevista** durante un primer pretest se obtuvo un tiempo promedio de 5,15 min y con la implementación del sistema disminuyó a un promedio de 0,26 min en un posttest observando una diferencia del 4,89 min, y para el indicador de **Tiempo de generación de reportes** obtuvo un tiempo promedio de 6,77 min en un pretest y 0,21 min en un posttest comprobando así que la influencia de un sistema de información web mejora significativamente el control del proceso de selección personal en la Dirección Regional de Salud de Tacna, con un nivel de confiabilidad del 95%.

TERCERO

Finalmente, tras obtener 4 resultados satisfactorios de los 5 indicadores de la siguiente investigación se concluye que la influencia de un sistema de información web mejora significativamente el proceso de selección de la Dirección Regional de Salud de Tacna, logrando aumentar el filtro de reclutamiento de personal, y disminuir los tiempos en el control del proceso de selección.

RECOMENDACIONES

PRIMERO

Si bien el sistema de información web mejora significativamente los tiempos a la hora de la evaluación curricular, se recomienda que se reintegre el puntaje curricular que se quitó en las convocatorias del año 2022, ya que con la implementación del sistema de información agiliza esos tiempos significativamente y genera una evaluación más justa.

SEGUNDO

Si bien el sistema de información web mejora significativamente el filtro de reclutamiento de personal, aumentando la cantidad de postulantes para cada oficina requirente, se recomienda que las entrevistas sean de manera virtual, ya que la sistematización del proceso de selección hace que existan postulantes de otras ciudades, y que en la etapa de entrevista al ser presencial limitan su asistencia a este.

TERCERO

Al demostrar por medio de esta investigación que la influencia de un sistema de información web mejora significativamente el proceso de selección de la Dirección Regional de Salud de Tacna, se recomienda implementar también este sistema para los procesos CAS y de SUPLENCIA, que lo tiene a su cargo el Área de Selección de Personal, donde podrá agilizar la evaluación curricular, generación de reportes y ampliar el mapa de postulantes; para así poder obtener mejor profesionales para los cargos requeridos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, J., Carrillo, J., Saltos, W., Arguello, S., & Peñafiel, I. (2020). Modelo de mejora basado en procesos, orientado a empresas de servicios automotrices del Ecuador. Caso de estudio. *Revista Espacios*, XLI (31), 1-17. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n31/a20v41n31p01.pdf>
- Alva, M., & Camones, L. (18 de enero de 2022). Ley N° 31396. Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401(2031731-1), págs. 1-2. Obtenido de https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA%2031396_LA%20LEY.pdf
- Amable, M., & Millones, R. (diciembre de 2019). Uso de los modelos de calidad en las Mypes productoras de Software de Lima. *Ingeniería Industrial* (37), 81-99. doi:10.26439/ing.ind2019.n037.4543
- Amo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Málaga, Málaga, España: Elearning S.L. Obtenido de https://books.google.es/books?id=63flDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Aizprua, S., Ortega, A., & Von, L. (15 de Julio de 2019). Calidad del Software una Perspectiva Continua. *Revista Científica CENTROS*, VIII (2), 120-134. Obtenido de <https://revistas.up.ac.pa/index.php/centros>
- Araque, L., Camacho, D., & Silva, Y. (2020). *Diseño del proceso de selección y atracción del personal para el departamento de operaciones online de la empresa Imagiq S.A.C. de la ciudad de Bogotá*. Universidad EAN, Bogotá. Bogotá D. C.: Universidad EAN. Obtenido de https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10328/CamachoDenys_2020;jsessionid=D4346819490E52FD6EF2CD5BD213EB02?sequence=1
- Banda, P., & García, J. (2019). *Sistema web para mejorar el proceso de selección de personal en la empresa Pro Outsourcing S.A.C*. Universidad Autónoma del Perú,

- Lima. Lima: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/805/Banda%20Tarazona%2C%20Paul%20y%20Garcia%20Sanchez%2C%20Jenson%20Edin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, C., Valdivieso, P., & Arregui, R. (Julio de 2018). Los sistemas de información en la toma de decisiones gerenciales en las empresas comerciales de portoviejo. *Revista ECA Sinergia*, IX (2), 45-54. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6726423>
- Caballero, J. (2015). *Desarrollo de un sistema informático de selección de personal para la empresa pública Celec Enernorte utilizando herramienta de cuarta generación*. Universidad Tecnológica Israel, Quito. Quito: Universidad Tecnológica Israel. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/664>
- Coronel, E. (2021). *Machine Learning en la mejora del proceso de selección del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020*. Universidad César Vallejo, Lima. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61903/Coronel_CEG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chicaiza, O., Bastidas, M., Llano, A., Moreno, P., & Hernández, M. (enero de 2018). Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, XXXVII (1), 116-121. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v37n1/ibi12118.pdf>
- DEPOL. (2021). *Análisis examen psicotécnico. Oposición ingreso Escala Básica, 2-64*. Obtenido de https://de-pol.es/wp-content/uploads/2021/03/ANA%CC%81LISIS_EXAMEN_PSICOTECNICOS_ESCALA_BASICA_DEPOL_2021.pdf
- Domínguez, S., Orellana, R., & Sánchez, K. (2018). *La influencia de la tecnología en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Premium Restaurant of América de la zona metropolitana de San Salvador*. Universidad del Salvador, San Salvador. San Salvador: Universidad del Salvador. Obtenido de <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/18849/1/14103416.pdf>

- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. Revista conrado, 15(69). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000400171&script=sci_arttext&tlng=pt
- Flores, E. (febrero de 2018). Implementación de una base de datos heterogénea distribuida entre los SGBDs ORACLE, MySQL y PostgreSQL con replicación, mediante un script bash implementado en el sistema operativo CentOS usando software libre. INNOVA Research Journal, III (2.1), 59-66. doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n2.1.2018.668>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: Manual Autoformativo Interactivo*. Huancayo, Perú: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gallardo, E. (2017). (Hernández, Fernández, & Batista, 2010). Huancayo: Universidad Continental.
- Gamero, J., & Pérez, J. (septiembre de 2020). Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. Organización Internacional del Trabajo, 1-38. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- GRT. (2021). El consejo Regional del Gobierno Regional de Tacna. Ordenanza Regional, 1-166. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/373498/ROF.pdf.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Huayta, E. (2019). *El proceso de Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito Toquepala, del Departamento de Tacna. Periodo 2016 -2017*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Jean, R., Marlon, B., & Norman, S. (Noviembre de 2020). Enfoque basado en la teoría para la mejora administrativa: análisis del modelo y actividades en el desarrollo. Digital Publisher, V(2), 44-55. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.164>

- JNE. (2022). Convocatoria para la contratación administrativa de servicios CAS. Jurado Nacional de Elecciones, 1-10. Obtenido de https://portal.jne.gob.pe/portal_documentos/files/3ea1163d-3f88-43b3-a1f8-4fb5dedac453.pdf
- Joo, C. (Marzo de 2019). El mercado de Clínicas Privadas en el Perú. *Asociación de Clínicas Particulares (ACP)*, V(15), 1-54. Obtenido de <http://acp.org.pe/wp-content/uploads/2019/03/REVISTA-CLINICAS-SALUD-MARZO-2019.pdf>
- Kanagavalli, G., Seethalakshmi, R., & Sowdamini, T. (5 de marzo de 2019). A Systematic review of literature on Recruitment and Selection Process. *Reseñas de Humanidades y Ciencias Sociales*, VII (2), 1-10. doi: <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.721>
- Lizarbe, J., & Aguilar, M. (diciembre de 2019). Metodología aplicada a la mejora de procesos utilizando herramientas de innovación. Universidad de Lima, 165-186. doi: <https://doi.org/10.26439/ing.ind2020.n039.4920>
- Lorenzon, E. (2020). *Sistemas y organizaciones* (1a edición ed.). La Plata, La Plata, Argentina: Editorial de la UNLP. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/99629/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macías, Y., Miranda, J., & Tapia, V. (diciembre de 2021). Medición de usabilidad y portabilidad de una Aplicación Web desarrollada con tecnología PWA. *Conciencia Digital*, IV (4), 6-27. doi: <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i4.1882>
- Manco, Y. (2017). *Sistema informático para el proceso de selección de personal en la empresa O&S Consultores S.A.C.* Universidad César Vallejo, Lima. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1669>
- Mantilla, A., & Ventura, M. (2020). *Sistema Web para la selección de personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.* Universidad César Vallejo, Lima. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77257/Mantilla_HAP-Ventura_OMD-SD.pdf?sequence=1

- Martínez, O. L., & Vargas Fernández, T. (02 de Agosto de 2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, VII (2), 225-242. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Mesía, C. (10 de diciembre de 2020). Proyecto de Ley N° 6765/2020 - CR. Diario Peruano, págs. 1-24. Obtenido de https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06765-20201210.pdf
- Melo, L. (1 de enero de 2018). Modelo de proceso de selección de personal para la Cooperativa AGM Salud C.T.A. Universidad de la Salle Ciencia Unisalle, 1-19. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2550&context=administracion_de_empresas
- Moreno, J., & Dueñas, B. (enero de 2018). Sistemas de información empresarial: la información como recurso estratégico. *Revista científica, Dominio de la Ciencias*, IV (1), 141-154. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.núm.1.enero.141-154>
- Navarro, L. (2016). *Sistema web para la evaluación de desempeño del personal en la empresa Golden Investment*. Universidad César Vallejo, Lima. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2970/Navarro_SLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de Tesis (Quinta ed.)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Omonte, M. (28 de mayo de 2020). Proyecto de Ley N° 6508/2020. Ley que establece la eliminación del régimen del contrato administrativo de servicios y garantiza la igualdad de derechos en el empleo público. (5379), págs. 1-11. Obtenido de

https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05379-20200528.pdf

Proaño, M., Orellana, S., & Martillo, I. (Julio de 2018). Los sistemas de información y su importancia en la transformación digital de la empresa actual. *Revista Espacios*, XXXIX (45), 1-4. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n45/a18v39n45p03.pdf>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International journal of Morphology*, 35(1). Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext

Ramil G., L. (1 de mayo de 2019). Decision Support System for Personnel Selection. *Revista Internacional de Tecnología e Ingeniería Reciente (IJRTE)*, VIII (1), 177-179. Obtenido de <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i1/A2998058119.pdf>

Ramírez, M., & Perusquia, J. (2019). El Sistema de Información de Marketing como modelo de gestión basado en la comunicación organizacional. *Espacios*, XL (27), 1-6. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n27/a19v40n27p30.pdf>

Redrován, F., Loja, N., Correa, K., & Piña, J. (agosto de 2018). Comparación de métricas de calidad para el desarrollo de aplicaciones Web. *3C Tecnología*, VII (3), 94-113. doi: <http://dx.doi.org/10.17993/3ctecno.2018.v7n3e27.94-113/>

Rodas, J. (2020). *Sistema web para el proceso de selección de personal de la Empresa AJ Solutions S.A.C.* Universidad César Vallejo, Lima. Lima: Universidad César Vallejo. doi: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54918/Rodas_LJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, Y., & Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Transformación*, XXX (1), 51-64. doi: <https://doi.org/10.1590/2318-08892018000100005>

Rodríguez, J. (agosto de 2021). Los sistemas de información que utilizamos todos los días. *Universitarios Potosinos*, 30-35. Obtenido de <http://www.uaslp.mx/Comunicacion-Social/Documents/Divulgacion/Revista/Dieciocho/262/262-06.pdf>

- Rodríguez, J., & Calcerrada, S. (Febrero de 2020). La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús un caso de éxito. *Espacios*, XLI (03), 1-13. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>
- Normas Legales actualizadas. (11 de enero de 2018, 29 de julio). Reglamento del decreto legislativo N° 1057 - Decreto Supremo N° 075-2008-PCM - Modificatoria D.L. N° 1367. Lima, Provincia, Perú: El Peruano. Obtenido de https://diarioficial.elperuano.pe/pdf/0084/DL_REGULA_REGIMEN_ESPECIAL_CONTRATACION_ADMINISTRATIVA_SERVICIOSv02.pdf
- Saldaña, C., Saavedra, F., Alejandría, C., & Delgado, J. (Agosto de 2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, V (4), 1-29. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.727
- Sevilla, M. (2020). Resumen sobre internet. Universidad de Guadalajara, 1-59. Obtenido de <https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/3088/1/Resumen%20del%20Contenido%20de%20la%20Unidad.pdf>
- Valarezo, M., Honores, J., Gómez, A., & Vines, L. (marzo de 2018). Comparación de tendencias tecnológicas en aplicaciones Web. *3CTecnología Tecnología. Glosas de Innovación aplicadas a la*, VII (3), 28-49. doi: <http://dx.doi.org/10.17993/3ctecno.2018.v7n3e27.28-49>
- Vargas, E., Rengifo, R., Guizado, F., & Sánchez, F. (2019). Sistemas de información como herramienta para reorganizar procesos de manufactura. *Revista Venezolana de Gerencia*, XXIV (85), 1-12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864015/29058864015.pdf>
- Velásquez, S., Vahos, J., López, C., Gómez, E., Londoño, J., & Patiño, S. (2018). El rol de las normas en la acreditación y certificación de pruebas de software. *Revistas Espacios*, XXXIX (50), 1-13. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p17.pdf>
- Vera, D., Córdova, L., López, R., & Pacheco, S. (2019). Análisis de la metodología RUP en el desarrollo de software académico mediante la herramienta DJANGO. *Revista*

Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, III (2), 964-979.

doi:10.26820/recimundo/3. (2). abril.2019.964-979

Amaya, C. (9 de marzo de 2018, 11 de septiembre). Decreto legislativo N° 1401 art. 5. Lima, Lima, Perú: El Peruano. Obtenido de

https://busquedas.elperuano.pe/download/full/E5jA48P7qIe9_Jb4Fno59P

Xool, J., Buenfil, H., & Dzul, M. (marzo de 2018). Desarrollo e implementación de un sistema web para el proceso de estadía. *Revista de Tecnologías de la Información y Comunicaciones*, II (3), 8-19. Obtenido de

https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Tecnologias_de_la_Informacion_y_Comunicaciones/vol2num3/Revista_de_Tecnologia_de_la_Informacion_y_Comunicaciones_V2_N3_2.pdf

Mayuri Sandoval, R. M. (2015). Sistema Informático bajo plataforma web para el proceso de planificación de recursos de obra de la empresa Cormaza S.A.C. *Universidad César Vallejo*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26201>

ANEXOS

Anexo 01 – Matriz de consistencia.

Tabla 39

Matriz de consistencia

INFLUENCIA DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA, 2022.							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE				METODOLOGÍA
P. GENERAL	O. GENERAL	H. GENERAL	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO	
¿De qué manera influye un sistema de información web en el proceso de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna?	Determinar en qué medida mejora el proceso de selección de personal con la influencia de un sistema de información web en la Dirección Regional de Salud de Tacna.	La influencia de un sistema de información web mejora el proceso de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna.	Variable Independiente: Sistema de Información web	Sistema informático	Solo se verificó la implementación.	Ninguno	TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicada DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Pre – Experimental POBLACIÓN 152 documentos de los postulantes de prácticas
P. ESPECÍFICO	O. ESPECÍFICO	H. ESPECÍFICO					
¿De qué manera influye un sistema de información web en el filtro de reclutamiento de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna?	Determinar en qué medida mejora el filtro de reclutamiento de personal con la influencia de un sistema de información web en la Dirección Regional de Salud de Tacna.	El sistema de información web mejora significativamente el filtro de reclutamiento de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna.					
¿De qué manera influye un sistema de	Determinar en qué medida mejora el control	El Sistema de información web mejora		Tiempo de evaluación curricular			

información web en el control del proceso de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna?	del proceso de selección de personal con la influencia de un sistema de información web en la Dirección Regional de Salud de Tacna.	significativamente el control del proceso de selección de personal de la Dirección Regional de Salud de Tacna.		Control del proceso de selección	Tiempo en cálculo de puntaje de entrevista		
					Tiempo de generación de reportes		

Anexo 02 - Tabla de evaluación de expertos N° 01

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Catachura Quispe, Javier Virgilio

Título y/o Grado:

Magister (X)	Doctor ()	Ingeniero ()	Licenciado ()	Otro ()
--------------	------------	---------------	----------------	----------

Universidad o lugar que labora: Dirección Regional de Salud Tacna

Fecha de evaluación: 22-02-23

TÍTULO DE LA TESIS:

“INFLUENCIA DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA, 2022.”

Escala de LIKERT: Siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el más alto.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Mediante la escala de Likert mediremos la coherencia, relevancia y claridad del siguiente indicador (marcar con una X la opción elegida):

TIPO DE INSTRUMENTO: FICHA DE DATOS

Criterios	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	Está formulado con lenguaje claro y comprensible.
	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD
Nivel de eficacia	5	5	5
Cociente de selección	5	5	5
Tiempo de evaluación curricular	5	5	5
Tiempo en cálculo de puntaje de entrevista	5	5	5
Tiempo de generación de reportes	5	5	5

JAVIER VIRGILIO CATACHURA QUISPE
CIP 175642
Firma
SECRETO EN INFORMACIÓN Y SISTEMAS

DNI N°: 00443552
Celular: 952388185

Anexo 03 - Tabla de evaluación de expertos N° 02

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Condori Siles, Enrique Waldo

Título y/o Grado:

Magister (X)	Doctor ()	Ingeniero ()	Licenciado ()	Otro ()
--------------	------------	---------------	----------------	----------

Universidad o lugar que labora: U.N.J.B.G.

Fecha de evaluación: 01/04/2023

TÍTULO DE LA TESIS:

"INFLUENCIA DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA, 2022."

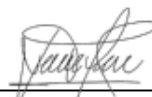
Escala de LIKERT: Siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el más alto.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Mediante la escala de Likert mediremos la coherencia, relevancia y claridad del siguiente indicador (marcar con una X la opción elegida):

TIPO DE INSTRUMENTO: FICHA DE DATOS

Criterios	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	Está formulado con lenguaje claro y comprensible.
	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD
INDICADOR			
Nivel de eficacia	4	4	4
Cociente de selección	4	4	4
Tiempo de evaluación curricular	4	4	4
Tiempo en cálculo de puntaje de entrevista	4	4	4
Tiempo de generación de reportes	4	4	4



Firma

DNI N°: 71818758
Celular: 930794724

Anexo 04 - Tabla de evaluación de expertos N° 03

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Pablo Humberto Ameri Villegas

Cargo y/o Grado: Jefe de la Oficina de Informática, Telecomunicaciones y estadística.

Universidad o lugar que labora: Dirección Regional de Salud Tacna

Fecha de evaluación: 22-02-23

TÍTULO DE LA TESIS:

“INFLUENCIA DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA, 2022.”

Escala de LIKERT: Siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el más alto.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Mediante la escala de Likert mediremos la coherencia, relevancia y claridad del siguiente indicador (marcar con una X la opción elegida):

TIPO DE INSTRUMENTO: FICHA DE DATOS

Criterios del ítem	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	Está formulado con lenguaje claro y comprensible.
	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD
Nivel de eficacia	5	5	5
Cociente de selección	5	5	5
Tiempo de evaluación curricular	5	5	5
Tiempo en cálculo de puntaje de entrevista	5	5	5
Tiempo de generación de reportes	5	5	5

Firma

DNI N°: 00512107
Celular: 999694000

Anexo 05 – Solicitud de autorización para realizar trabajo de investigación.

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

MÉD. OSCAR LENIN GALDOS RODRÍGUEZ
Director Regional de Salud Tacna
Presente. –

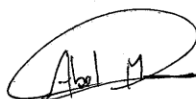
Yo, **ABEL JHANO MAQUERA SACACA**, personal CAS con cargo de Técnico Informático, identificado con DNI N° 71247189 con domicilio en C.P.M. Augusto B. Leguía – Ceccoavi Mz.35 Lt.23 cercado de Tacna. Ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de INGENIERÍA EN INFORMÁTICA Y SISTEMAS en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, recurro a su despacho para solicitar autorización y llevar a cabo el trabajo de investigación denominado: **“INFLUENCIA DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA, 2022”** para optar el título de Ingeniero en Informática y Sistemas, la cual se desarrollará en Sistema de Selección, Normas y Desarrollo conjuntamente con el Equipo de Trabajo de Desarrollo de Recursos Humanos.

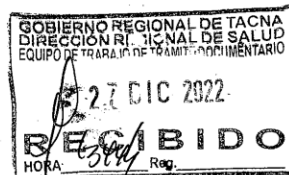
POR LO EXPUESTO:

Agradecimiento la gentil atención al presente, solicito acceder a mi petición.

Tacna, 27 de diciembre de 2022.



Abel Jhano Maquera Sacaca
DNI N° 71247189
Cel. 993481052



Anexo 6 – Capturas de listas de cada etapa de los procesos de convocatorias.

Listado de postulantes CONVOCATORIA 2019 – PROCESO I

POSTULANTES DIRECCION EJECUTIVA DE ADMINISTRACION									
Nº	Nº DE REGISTRO	TIPO DE DOCUMENTO	FECHA DE RECEPCION	APELLIDOS	NOMBRES	ENTIDAD FORMADORA	CELULAR	CORREO ELECTRONICO	INSTITUCION FORMADORA
1	7116-2019	Solicitud	18/07/2019	ANAHUA MENDOZA	Loyda Corina	Ciencias Administrativas	929116964	loydacorina20@gmail.com	UN"JBG" TACNA
2	6870-2019	Solicitud	15/07/2019	ARUCUTIPA MENDOZA	Rosa Julia	Ciencias Contables y Financieras	946303471	juliasweet881@gmail.com	UN"JBG" TACNA
3	7115-2019	Solicitud	18/07/2019	BENAVIDES MENDOZA	Fabiola Karina	Ciencias Contables y Financieras	985192639	fabibeme@hotmail.com	UN"JBG" TACNA
4	7049-2019	Solicitud	17/07/2019	CONDORI CUEVA	Willy David	Ciencias Contables y Financieras	964649958	willydavidcondoricueva@gmail.com	UN"JBG" TACNA
5	7109-2019	Solicitud	18/07/2019	CORI VARGAS	Edwin Leandro	Ciencias Administrativas	950504242	leandrocorii@gmail.com	UN"JBG" TACNA
6	7063-2019	Solicitud	17/07/2019	ESPINAL QUIÑONEZ	Keyko Lourdes	Ciencias Administrativas	913109177	espinalkeyko@gmail.com	UN"JBG" TACNA
7	6963-2019	Solicitud	17/07/2019	FLORES FLORES	Sofia Alejandra	Ingeniera Comercial	969757687	soflores100@gmail.com	UN"JBG" TACNA
8	7028-2019	Solicitud	18/07/2019	LEMA PACCO	Yeldy Marjhorie	Ciencias Contables y Financieras	949725169	yeldy.leva@gmail.com	UPT
9	7062-2019	Solicitud	17/07/2019	LIMA MAMANI	Ofelia Zenaida	Ingeniera Comercial	928018070	ofelia.lima15@gmail.com	UN"JBG" TACNA
10	7094-2019	Solicitud	18/07/2019	Limache Calizaya	Emiliana	Contabilidad y Gestión Tributaria	928922876	lisset_01_09@hotmail.com	Universidad Peruana Union (UPeU)
11	7051-2019	Solicitud	17/07/2019	MAMANI FLORES	Ivette Carolina	Ciencias Contables y Financieras	950811369	ivettecmf27@gmail.com	UPT
12	7112-2019	Solicitud	18/07/2019	ORTIZ DE ORUE LLANOS	Jhony Jorge	Ingeniera Comercial	954193521	jhonyortiz1699@gmail.com	UN"JBG" TACNA
13	6915-2019	Solicitud	17/07/2019	PARIA TORRES	Cleberth Diego	Ingeniera Comercial	940808503	cleberth.mdc@gmail.com	UN"JBG" TACNA
14	7066-2019	Solicitud	18/07/2019	PEREZ VELASQUEZ	Karen Agueda	Administración de negocios internacion	942484466	karepr84@gmail.com	UPT
15	6954-2019	Solicitud	17/07/2019	QUENTA CRUZ	Beatriz Jimena	Administración de negocios internacion	991466956	bea_quenta20@outlook.es	Universidad Alas Peruanas
16	6902-2019	Solicitud	17/07/2019	REYNOZO VALENZUELA	Carla Ayelen	Administración y Negocios Internaciona	929142329	carlireyva.17@gmail.com	Unversidad Particular "ALAS PERUANAS -FI
17	6854-2019	Solicitud	15/07/2019	RUIZ MAQUERA	Martha Militza	Ciencias Administrativas	970676140	ruiz.mhilitza@gmail.com	UN"JBG" TACNA
18	7015-2019	Solicitud	17/07/2019	SARAVIA TICONA	Telma Raquel	Ingeniera Comercial	949930118	biasedarmym@gmail.com	UN"JBG" TACNA
19	7011-2019	Solicitud	17/07/2019	VASQUEZ HUANCA	Edgardo Carlos	Ingeniera Comercial	972427315	edgardo.upt@gmail.com	UPT
20	6978-2019	Solicitud	17/07/2019	VICENTE VENTURA	Elvis Gabriel	Administración de negocios internacion	989207330	zk_agovia@yahoo.com	Universidad Alas Peruanas
21	7050-2019	Solicitud	17/07/2019	Zapana Paniagua	Karla Jimena	Ciencias Contables y Financieras	925921508	jimena.zapana@gmail.com	UN"JBG" TACNA

POSTULANTES DE LA DIRECCION EJECUTIVA SANEAMIENTO AMBIENTAL									
Nº	Nº DE REGISTRO	TIPO DE DOCUMENTO	FECHA DE RECEPCION	APELLIDOS	NOMBRES	ENTIDAD FORMADORA	CELULAR	CORREO ELECTRONICO	INSTITUCION FORMADORA
1	6907-2019	Solicitud	17/07/2019	ARIAS MENENDEZ	Pierina Fabiolla	Ingeniera Ambiental	998560688	pierina010294@gmail.com	UPT
2	7036-2019	Solicitud	18/07/2019	CABANA GIL	Karen Alexandra	Biología-Microbiología	922431907	karn.aleka@gmail.com	UN"JBG" TACNA
3	7020-2019	Solicitud	17/07/2019	ALFEREZ ALVAREZ	Merly Meddaly Alexandra	Biología-Microbiología	927439427	merly212121@gmail.com	UN"JBG" TACNA
4	7119-2019	Solicitud	18/07/2019	CHACHAQUE CALLO	Dina Mayumi	Biología-Microbiología	995754701	dmym14@gmail.com	UN"JBG" TACNA
5	7044-2019	Solicitud	18/07/2019	MAMANI CONDORI	Dayana Wendy	Biología-Microbiología	971953334	dayanawendy12@gmail.com	UN"JBG" TACNA

Listado de aptos CONVOCATORIA 201 – PROCESO I

DIRECCION REGIONAL DE SALUD TACNA
DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
EQUIPO DE TRABAJO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

RESULTADOS DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS DE SERVICIOS: PRACTICAS PROFESIONALES Y PRACTICAS PROFESIONALES

N° ORDEN	APELLIDOS	NOMBRES	CONDICION	CONDICION
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL				
1	ZEBALLOS COHAILA	Jose Miguel		
2	QUISPE AYHUASI	Elizabeth Angelica		
3	TANCARA MONTOYA	Yenny Rosalia		
4	CONDORI HUALLIPA	Sheyla Yohani		No apto
5	JUAREZ RAMOS	Jhonatan Waldo		No apta
6	FLORES AROCUTIPA	Jessica Pamela	Apta	No apta
7	MAMANI MAMANI	Nury Stephany	Apto	
8	MARIN FRANCO	Eufemia del Rosario	Apta	
9	MAMANI CCAJMA	Milagros del Rosario	Apta	
10	TICONA JOAQUIN	Vladimir Lautaro	Apta	
11	CASTILLO ESCOBAR	Cristhel Anthonella		
12	ARHUATA TUCO	Edy Rudy		No apta
13	CHURA CHURA	Yanira Alexandra	Apta	No apto
14	CHAMBILLA MAMANI	Evelin Lizbeth		
15	SACSI QUISPE	Luz Lucero		No apto
16	GRUNDY EYZAGUIRRE	Milagros Stephanye	Apta	No apta
17	TICONA APAZA	Lady Katherine Lucero	Apta	
18	CRUZ QUISPE	Huldia Irene		No apta
19	VIZCARRA CHOQUE	Juan Jose	Apta	No apta
20	MATTA LARA	Jordan	Apto	
21	TICONA SINA	Carlos Alexander	Apto	
22	FLORES TELLEZ	Marisol Yovana		No apto
23	ESPINAL QUINONEZ	Yaneth	Apta	
24	MORALES CUTIPA	Brian Rey Anddre	Apto	
25	MAMANI MAQUERA	Marilyn Soledad	Apto	
26	LPA QUELALE	Mariluz		No apta
27	POLO MORALES	Fary Alexandra	Apta	No apta
D E DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO				
1	ALAVE HUANCA	Milagros Danna	Apta	
2	LOZA YAPUCHURA	Yuman Jesus		No apto
3	MAMANI CCANTUTA	Daysi Rossmery	Apta	
4	HUAINASO CHIPANA	Jeyson Antoni		No apto
5	BALBOA MAMANI	Haleyda Vanesa		No apta
6	YANQUI MARCA	Alejandro Jhonatan		No apto
DIRECCION EJECUTIVA DE ADMINISTRACION				
1	ANAHUA MENDOZA	Loyda Corina	Apta	
2	ARUCUTIPA MENDOZA	Rosa Julia		No apta
3	BENAVIDES MENDOZA	Fabiola Karina		No apta
4	CONDORI CUEVA	Willy David		No apto
5	CORI VARGAS	Edwin Leandro		No apta
6	ESPINAL QUINONEZ	Keyko Lourdes		No apta
7	FLORES FLORES	Sofia Alejandra		No apta
8	LEMA PACCO	Yeldy Marjhorie		No apta
9	LIMA MAMANI	Ofelia Zenaida		No apta
10	Limache Calizaya	Emiliana		No apta
11	MAMANI FLORES	Ivette Carolina		No apta
12	ORTIZ DE ORUE LLANOS	Jhony Jorge		No apto
13	PARIA TORRES	Cleberth Diego		No apta
14	PEREZ VELASQUEZ	Karen Agueda		
15	QUENTA CRUZ	Beatriz Jimena	Apta	
16	REYNOSO VALENZUELA	Carla Ayelen	Apta	
17	RUIZ MAQUERA	Martha Militza		No apta
18	SARAVIA TICONA	Telma Raquel		No apto
19	VASQUEZ HUANCA	Edgardo Carlos		No apto
20	VICENTE VENTURA	Elvis Gabriel		No apta
21	Zapana Paniagua	Karla Jimena		
D E DE SALUD AMBIENTAL				
1	ARIAS MENEZDEZ	Pierina Fabiolla		No apta
2	CABANA GIL	Karen Alcxandra		No apta
3	ALFEREZ ALVAREZ	Meriy Meddaly Alexandra	Apta	No apta
4	CHACHAQUE CALLO	Dina Mayumi		
5	MAMANI CONDORI	Dayana Wendy	Apta	
D E DE GESTION Y DESARROLLO DE RR.HH				
1	ANAYA MERRMA	Gadita		No apta
2	GARCIA QUISE	Alexandra Luciana	Apta	No apta
3	MAMANI SANCHEZ	Luciana		

Equipo de Desarrollo de RR.HH.
Jefe







17 JUL 2014
IGNACIA DOMICIELLO
FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE RR.HH.

Listado ganadores CONVOCATORIA 2019 – PROCESO I

EQUIPO DE TRABAJO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

RESULTADOS DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS DE SERVICIOS


N° ORDEN	APELLIDOS	NOMBRES	C. VITAE	ENTREVIS.	IC. SOTOMAYO	MED. GARCIA	ECO.TORRES	P.FINAL	OBSERVACION
DIRECCION EJECUTIVA DE ADMINISTRACION									
1	QUENTA CRUZ	Beatriz Jimena	14	17.17	18.5	14.5	18.5	15.58	
2	ANAHUA MENDOZA	Loyda Corina	18	10.70	9	13	10.1	14.35	
3	MORALES CUTIPA	Brian Rey Anddre	13	12.03	10	12	14.1	12.52	
4	REYNOZO VALENZUELA	Carla Ayelen	13						NO SE PRESENTO
5	RUIZ MAQUERA	Martha Militza	13						NO SE PRESENTO
D.E. DE SALUD AMBIENTAL									
1	ALFEREZ ALVAREZ	Merly Meddaly Alexandra	16	16.17	15.50	15.50	17.50	16.08	
2	MAMANI CONDORI	Dayana Wendy	14	13.00	13	12	14	13.50	
D.E. DE GESTION Y DESARROLLO DE RR.HH									
1	GARCIA IQUISE	Alexandra Luciana	16	16.00	14	16	18	16.00	

Dr. J. J. J. J.
 Director General
 SISTEMA REGIONAL
 DE SERVICIOS
 HUMANOS

Listado de postulantes CONVOCATORIA 2019 – PROCESO II

LISTA DE INSCRITOS A LA SEGUNDA CONVOCATORIA DE PRACTICANTES								
N°	APELLIDOS	NOMBRES	FOLIO	MODALIDAD FORMATIVA	ENTIDAD FORMADORA	CELULAR	DOCUMENTO DE PRESENTACION	CARRERA PROFESIONAL
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL								
001	VILCA HUANCA	GLORIA JANETH	17	PRACTICAS PROFESIONALES	U.NAC. "JBG" TACNA	916363544	C.E.N° 079-2019-ESCF-FCIE/UNJBG	Ciencias Contables y Financieras
DIRECCION EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS								
001	CHACALIAZA SALAZAR	CESAR JEAN PIERRE	16	PRACTICAS PRE PROFESIONALES	U.NAC. "JBG" TACNA	931003308	Ficha de Matricula y D.Jurada	Ingeniería en Infor. y Sistemas
002	GOMEZ VELAZCO	ADRIAN MAURICIO	09	PRACTICAS PRE PROFESIONALES	Universidad Privada de Tacna	964767874	Record Academico	Ingeniería de Sistemas
003	LAQUI FLORES	ISAIAS YENCIN	08	PRACTICAS PRE PROFESIONALES	U.NAC. "JBG" TACNA	931994472	Ficha de Matricula y D.Jurada	Ingeniería en Infor. y Sistemas
004	MAQUERA SACACA	ABEL JHANO	17	PRACTICAS PRE PROFESIONALES	U.NAC. "JBG" TACNA	983766054	Ficha de Matricula	Ingeniería en Infor. y Sistemas


 Lic. Graciela Domínguez Aquino
 Sistema de Formación y Desarrollo de Recursos Humanos

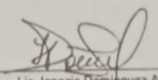
Listado postulantes CONVOCATORIA 2020 – PROCESO I

DIRECCION REGIONAL DE SALUD TACNA
DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
EQUIPO DE TRABAJO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

INSCRITOS: 1RA.CONVOCATORIA DE PRACTICAS PROFESIONALES - 2020

N°	APELLIDOS	NOMBRES	FOLIO	ENTIDAD FORMADORA	DNI	CELULAR	DOCUMENTO DE ACREDITACION	CARRERA PROFESIONAL	OBSERVACION
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL									
									NO SE PRESENTARON
DIRECCION EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS									
01	GARCIA IQUISE	ALEXANDRA LUCIANA	25	U.NAC. "JBG" TACNA	71062988	968747231	NO CUENTA CON CONSTANCIA	Ingeniería en Informatica	D.J. y Cert.Estudios
DIRECCION EJECUTIVA DE ADMINISTRACION									
01	CHIPANA HUANCA	JANETH JAKELINE	12	UPT	46839598	929942094	NO CUENTA CON CONSTANCIA	Ingenieria Comercial	D.J. y Cons. de culminacion de estudios.
02	VALDIVIA ANGULO	NAILEA EMILIA	26	UPT	46384878	965102612	NO CUENTA CON CONSTANCIA	Ingenieria Comercial	C.C. de estudios y cert.estudios
DIRECCION EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL									
									NO SE PRESENTARON
DIRECCION EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO									
01	CORDOVA ALBERCA	ASHLEY ELIZABETH	16	UPT	71585754	988998779	CONSTANCIA DE EGRESADO	ECONOMIA Y MICROFINA	GRADO DE BACHILLER

24/01/2020


 Lic. Ignacia Domínguez Aguirre
 Sistema de formación y Residentado Médico

Resultado final CONVOCATORIA 2020 – PROCESO I

DIRECCION REGIONAL DE SALUD TACNA
DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
EQUIPO DE TRABAJO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

RESULTADOS FINALES DE LA PRIMERA CONVOCATORIA DE MODALIDADES FORMATIVAS DE SERVICIOS: PRACTICAS PROFESIONALES - 2020

N°	APELLIDOS	NOMBRES	ORDEN MERITO	OBSERVACION
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL				
				NUEVA CONVOCATORIA MEDIADOS DE FEBRERO
DIRECCION EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS				
001	GARCIA IQUISE	ALEXANDRA LUCIANA	18.83	RENUNCIO
DIRECCION EJECUTIVA DE ADMINISTRACION				
001	VALDIVIA ANGULO	NAILEA EMILIA ✓	15.67	
002	CHIPANA HUANCA	JANETH JAKELINE	13.83	
DIRECCION EJECUTIVA DE SANEAMIENTO AMBIENTAL				
				NUEVA CONVOCATORIA MEDIADOS DE FEBRERO
DIRECCION EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO				
				NUEVA CONVOCATORIA MEDIADOS DE FEBRERO

29/01/2020

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
EQUIPO DE TRABAJO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
CLAD N° 11809

MAXIMO VENTURA CABANA
JEFE DE EQUIPO DE TRABAJO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
EQUIPO DE TRABAJO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
CLAD N° 11809

CPC. GONZALO SADIG ORDÓREZ BRAVO
JEFE DE EQUIPO DE TRABAJO DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
CLAD N° 13-1788

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
EQUIPO DE TRABAJO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
CLAD N° 11809

LIC. ADM. NESTOR D. TORRES PACHECO
DIRECTOR EJECUTIVO DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD TACNA

LIC. ADM. NESTOR D. TORRES PACHECO
DIRECTOR DE LOGISTICA
CLAD N° 613460

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD TACNA

LIC. ADM. IGNACIA DOMINGUEZ AGUIRRE
Sistema de formacion y Residentado Médico

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD TACNA

LIC. ADM. JAVIER SOTOMAYOR GONZALEZ
DIRECTOR EJECUTIVO DE ADMINISTRACION
CLAD N° 61829

Ficha de evaluación curricular, que se llenaba antes de la implementación del sistema.

(Anexo N° 05)

CONCURSO PUBLICO: MODALIDAD FORMATIVA DE SERVICIOS
(Decreto Legislativo N° 1401 y Decreto Supremo N° 083-2019-PCM)

**FICHA DE EVALUACION CURRICULAR – PRACTICAS PRE-
PROFESIONALES**

FECHA : 28 de octubre del 2019
 APELLIDOS Y NOMBRES : MAQUERA SACACA ABEL JHANO
 DIRECCION EJECUTIVA : GESTION Y DESARROLLO DE RRHH.
 DEPENDENCIA : DIRESA-UE400
 CONVOCATORIA : 002-2019

ASPECTOS	PUNTAJE
1.- ESTUDIANTE DE LOS DOS ULTIMOS AÑOS (8 PUNTOS) Constancia o certificado de estudio del año, ciclo o semestre académico, dentro de los 2 últimos años, según la carrera profesional.	8
2.- CAPACITACION DURANTE SUS ESTUDIOS (10 PUNTOS) a. Capacitación relacionada a su carrera 1p por c/curso, máximo 5puntos ✓ b. Curso de computo 1p por c/certificado, máximo 3 puntos ✓ c. Curso de idiomas 1p por c/certificado, máximo 1 punto ✓ d. Cursos adicionales: motivación, liderazgo, ética, otros máximo 1 punto ✓	9
3.- ORDEN DE MERITO DE UBICACIÓN DEL ESTUDIANTE (2 PUNTOS) Tercio superior 1p. Quinto superior 2p.	1
TOTAL	17

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
DIRECCION EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
CET 023

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
ECONOMISTA ALBERTO TORRES PACHECO
DIRECTOR EJECUTIVO DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
CET 023

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
ADM. JAVIER AUTOMAYOR GALINDO
DIRECTOR EJECUTIVO DE ADMINISTRACION
CIAD N. 01829

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
DIRECCION EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
LIC. MAXIMO VENTURA CABANA
JEFE DE EQUIPO DE TACNA DE TOME RECURSOS HUMANOS
CIAD N. 11094

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
DIRECCION EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
CPC. GONZALO RADIS ORDONEZ BRAVO
JEFE DE EQUIPO DE TACNA DE TOME RECURSOS HUMANOS
CPC 13-1766

... CIVIL / USTORR...
... CIVIL / USTORR...

PRINCIPALES FUNCIONALIDADES DEL SISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

1. Usuario de desarrollo

Figura 22
Inicio de sesión

Logo de la Región Tacna: **REGIÓN TACNA** Juntos por el desarrollo | DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

Nro. documento

Contraseña

Iniciar sesión

Recupera tu contraseña

[ENTREVISTA PERSONAL](#)

¿No tienes una cuenta? **Regístrate aquí**

Resultados totales

Iconos de redes sociales: Facebook, WhatsApp, Telegram, YouTube, Email, Perfil de usuario.

Fuente: Formulario para iniciar sesión dentro del sistema.

Figura 23
Ventana inicial del usuario de desarrollo.

USUARIO: IGNACIA DOMINGUEZ AGUIRRE

BIENVENIDO AL SISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA PRÁCTICAS DE LA DIRESA TACNA!

IGNACIA DOMINGUEZ
Como usuario del área de Desarrollo usted podrá crear, editar y eliminar convocatorias de prácticas. Así como evaluar y generar los reportes para cada fase.

Para iniciar a **EVALUAR** a los postulantes de las convocatorias activas en cada una de sus fases de clic al siguiente botón.

INICIAR

Menú lateral izquierdo:

- CONVOCATORIAS
 - Convocatoria
 - Reportar resultados
 - Ubicación
 - Carrera
 - Examen Psicotecnico
- EVALUACIÓN
 - Evaluación postulantes
 - Resultados totales

Fuente. Muestra un menú de opciones acorde al usuario de desarrollo.

Figura 24
Módulo para crear una nueva convocatoria.

NUEVA CONVOCATORIA PRACTICANTE

Datos de la convocatoria de prácticas

N° de convocatoria: Ejm: 001 Año de convocatoria: Ejm: 2020 Fecha de inicio convocatoria: dd/mm/aaaa Fecha de fin convocatoria: dd/mm/aaaa

Fecha de inicio postulación: dd/mm/aaaa Fecha de fin postulación: dd/mm/aaaa Estado convocatoria: ACTIVO Subir bases convocatoria: Seleccionar archivo | Ninguno archivo selec.

Datos del examen psicotécnico

¿Examen de conocimiento?: Elegir... Dia de examen: dd/mm/aaaa Hora inicio de examen: --:--:-- Hora termino de examen: --:--:--

Tiempo total examen (min): Cantidad de Preguntas:

Porcentajes de la convocatoria

% CONOCIMIENTO: 30 %
% ENTREVISTA: 70 %

Siguiente

Fuente: Formulario donde ingresamos los datos principales de la convocatoria.

Figura 25
Módulo para agregar practicante requerido.

Nuevo practicante requerido

(*) Indica un campo obligatorio.

Datos del practicante requerido

Tipo de practicante: Elegir... Cantidad requerida: Carrera requerida 1: Elegir...

Carrera requerida 2: Elegir... Carrera requerida 3: Elegir...

Carrera requerida 4: Elegir... (*) Remuneración: 930 (*) Fuente Financ.: R. ORDINARIOS

(*) Meta: Ejemplo: 002 (*) Fecha Inicio Contrato: dd/mm/aaaa (*) Fecha Fin Contrato: dd/mm/aaaa

(*) Ubicación del practicante requerido: Elige la ubicación del personal requerido

Definir la formación académica requerida:

Agregar

Fuente: Formulario donde ingresamos los datos del practicante requerido.

Figura 26
Módulo para agregar comisión.

Agregar datos de la comisión
✕

Cargo en la comisión (*) Nombres (*) Apellidos

Elegir ▼

(*) DNI Comisión Área usuaria de la Comisión:

Elegir... ▼

Salir
Guardar

Fuente: Formulario para agregar cada miembro de la comisión por practicante requerido.

Figura 27
Módulo para evaluar a los postulantes - elegir practicante requerido.

ELEGIR CONVOCATORIA DE PRACTICAS A EVALUAR

Mostrar 10 registros Buscar convocatoria / cargo:

N°	N° convocatoria	Datos convocatoria	Estado	Acciones
1	001-2023	Fecha Inicio: 2023-03-13 Fecha Termino: 2023-04-14	ACTIVO	
	Tipo practicante: PRE-PROFESIONAL Carrera requerida: 1. Ingeniería en Informática y Sistemas 2. Técnico Informática Y Computación Cantidad requerida: 1	Fuente financ.: R. ORDINARIOS Meta: 0041 Remuneracion: S/1025 Dirección Ejecutora: Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos - Equipo de Trabajo de Administración de Recursos Humanos	Nivel estudio: ESTUDIANTE Ciclo requerido: VII	🔍 Ver postulantes
	Tipo practicante: PRE-PROFESIONAL Carrera requerida: 1. Administración de Empresas 2. Ingeniería Comercial 3. afines Cantidad requerida: 1	Fuente financ.: R. ORDINARIOS Meta: 0043 Remuneracion: S/1025 Dirección Ejecutora: Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas - Equipo de trabajo de servicios de salud	Nivel estudio: ESTUDIANTE Ciclo requerido: VII	🔍 Ver postulantes
	Tipo practicante: PRE-PROFESIONAL Carrera requerida: 1. Contabilidad Cantidad requerida: 1	Fuente financ.: R. ORDINARIOS Meta: 0052 Remuneracion: S/1025 Dirección Ejecutora: Órgano de Control Institucional -	Nivel estudio: ESTUDIANTE Ciclo requerido: VII	🔍 Ver postulantes

Fuente: Para evaluar, primero elegir el practicante requerido.

Figura 28
Módulo para evaluar a los postulantes – listado de postulantes.

LISTADO DE POSTULANTES DE LA CONVOCATORIA DE PRACTICAS N° 001 - 2023 / PRE-PROFESIONAL

Evaluación Curricular Evaluación Conocimiento Evaluación Entrevista Reporte Final Reportar Ganador(es)

Reporte Postulantes Reporte Eva. Curricular Total Reporte Eva. Curricular Aptos

Reporte Eva. Curricular con puntaje Reporte Puntaje Curricular

Mostrar 10 registros Buscar:

N°	Datos postulante	N° convocatoria	Datos personal req.	Estados	Acciones
1	DNI: 76737920 Postulante: DIEGO LEONARDO APAZA CONDE Carrera del postulante: Ingeniería en Informática y Sistemas	001 - 2023	Tipo practicante req.: PRE-PROFESIONAL Carrera requerida: Ingeniería en Informática y Sistemas	Estado curricular: APTO Estado postulación: APTO	Evaluar CV
2	DNI: 72371390 Postulante: YVAN OSCAR LIZANDRO MAMANI HUACARPUMA Carrera del postulante: Ingeniería en Informática y Sistemas	001 - 2023	Tipo practicante req.: PRE-PROFESIONAL Carrera requerida: Ingeniería en Informática y Sistemas	Estado curricular: APTO Estado postulación: APTO	Evaluar CV
3	DNI: 71980720 Postulante: GABRIEL LUDWIG GUTIERREZ OTAZU Carrera del postulante: Ingeniería en Informática y Sistemas	001 - 2023	Tipo practicante req.: PRE-PROFESIONAL Carrera requerida: Ingeniería en Informática y Sistemas	Estado curricular: APTO Estado postulación: APTO	Evaluar CV

Fuente: Listado de postulantes donde observamos cada sub fase de evaluación.

Figura 29
Módulo para evaluar postulantes - evaluación curricular.

DETALLES DEL POSTULANTE (FORMACIÓN, CURSOS Y EXPERIENCIA LABORAL)

Datos del postulante Ficha de postulación

D.N.I. Nombres completos N° Convocatoria Tipo estudios requerido Nivel estudio requerido

76737920 DIEGO LEONARDO APAZA CONDE 001 - 2023 PRE-PROFESIONAL ESTUDIANTE

CARRERAS REQUERIDAS: Ingeniería en Informática y Sistemas o Técnico Informática Y Computación

Formación académica Capacitaciones Idiomas - Computación - Liderazgo Experiencia Laboral

Fecha inicio de carrera: Fecha fin de carrera o ciclo: Tipo estudios: Nivel estudio: Ciclo Actual:

03/04/2023 11/08/2023 UNIVERSITARIO ESTUDIANTE IX

Carrera del postulante: Universidad del postulante:

Ingeniería en Informática y Sistemas JORGE BASADRE GROHMANN

Tipo de orden de mérito Validación de la formación: Ver formación:

Ninguno VÁLIDO

Observaciones de la formación:

Especificar la razón del cambio en la validación...

Actualizar formación

¿CUMPLE CON LOS REQUERIMIENTOS MÍNIMOS REQUERIDOS?

Cambiar estado: Razón del cambio:

APTO Especificar la razón del cambio de estado...

Aplicar cambio: Actualizar

Fuente: Evaluación de formación académica, capacitaciones, idioma/computación y experiencia laboral.

Figura 30
Módulo de evaluación de postulantes - editar estado de validación.

Actualizar validación de cursos

Validación del curso:

VÁLIDO

VÁLIDO

NO VÁLIDO

OBSERVADO

Especificar la razón del cambio en la validación...

Cancelar Actualizar

Fuente: Por cada ítem agregado, se podrá editar su estado de validación.

Figura 31
Módulo de evaluación de postulantes - editar estado total (apto / no apto)

¿CUMPLE CON LOS REQUERIMIENTOS MÍNIMOS REQUERIDOS?

Cambiar estado:

APTO

APTO

NO APTO

Razón del cambio:

Especificar la razón del cambio de estado...

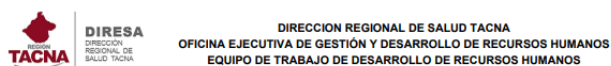
Aplicar cambio:

Actualizar

Retroceder Calcular puntaje

Fuente: En el siguiente formulario se podría editar de forma directa el estado de postulante.

Figura 32
Módulo de evaluación de postulantes - reportes de relación de postulantes.



CONVOCATORIA A CONCURSO PÚBLICO N° 001 - 2023

RELACION DE POSTULANTES

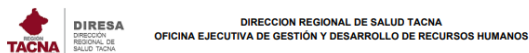
MODALIDADES FORMATIVAS DE SERVICIOS: PRÁCTICAS PRE-PROFESIONAL
CARRERAS REQUERIDAS: Ingeniería en Informática y Sistemas o Técnico Informática Y Computación
UNIDAD ORGÁNICA: Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
 Equipo de Trabajo de Administración de Recursos Humanos

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	D.N.I.	TELÉFONO
1	APAZA CONDE, DIEGO LEONARDO	76737920	951012252
2	MAMANI HUACARPUMA, YVAN OSCAR LIZANDRO	72371390	958132757
3	GUTIERREZ OTAZU, GABRIEL LUDWIG	71980720	923373302
4	YANQUI CHAMBILLA, RODRIGO JESUS	74605321	960967665
5	VALENCIA YEPEZ, CLAUDIA	74123639	951327610
6	HUAMAN ILLACHURA, ALEXIS ALEXANDER	76787141	958585634
7	PILCO CHURA, CESAR ERICH	73144453	917921682
8	ESCOBAR ARCAYA, JEAN CARLOS	71216402	976376677
9	TICONA MAMANI, ALEX ARMANDO	71205269	933054810
10	ARO GALINDO, PABLO MOISÉS	43256360	937035697

TACNA, martes, 04 de abril de 2023

Fuente: Reporte generado en formato PDF.

Figura 33
Módulo de evaluación de postulantes - reportes de relación de postulantes aptos/no aptos.



CONVOCATORIA A CONCURSO PÚBLICO N° 001 - 2023

MODALIDADES FORMATIVAS DE SERVICIOS: PRÁCTICAS PRE-PROFESIONAL
CARRERAS REQUERIDAS: Ingeniería en Informática y Sistemas o Técnico Informática Y Computación
UNIDAD ORGÁNICA: Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
 Equipo de Trabajo de Administración de Recursos Humanos

RELACION DE POSTULANTES APTOS PARA EL EXAMEN PSICOTÉCNICO

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ESTADO POSTULANTE	OBSERVACIONES
1	YANQUI CHAMBILLA, RODRIGO JESUS	APTO	
2	TICONA MAMANI, ALEX ARMANDO	APTO	
3	GUTIERREZ OTAZU, GABRIEL LUDWIG	APTO	
4	APAZA CONDE, DIEGO LEONARDO	APTO	
5	ARO GALINDO, PABLO MOISÉS	APTO	
6	PILCO CHURA, CESAR ERICH	APTO	
7	ESCOBAR ARCAYA, JEAN CARLOS	APTO	
8	MAMANI HUACARPUMA, YVAN OSCAR LIZANDRO	APTO	
9	HUAMAN ILLACHURA, ALEXIS ALEXANDER	APTO	


RELACION DE POSTULANTES NO APTOS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	OBSERVACIONES
1	VALENCIA YEPEZ, CLAUDIA	CARRERA NO AFIN

TACNA, martes, 04 de abril de 2023

Fuente: Reporte generado en formato PDF.

Figura 34
Módulo de evaluación de postulantes - reportes de ficha de evaluación de entrevista.



DIRECCION REGIONAL DE SALUD TACNA
OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

CONCURSO PÚBLICO: MODALIDAD FORMATIVA DE SERVICIOS N° 003 - 2021
(Decreto Legislativo N° 1401 Y Decreto Supremo N° 083-2019-PCM)

FICHA DE EVALUACIÓN DE ENTREVISTA PERSONAL

APELLIDOS Y NOMBRES : NEYRA CATA CORA, ERIKA MIREYA
PRACTICAS : PRE-PROFESIONAL
UNIDAD ORGÁNICA: Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
 Sistema de Bienestar, Relaciones Laborales y Control de Asistencia
CONVOCATORIA : 003 - 2021
ENTREVISTADOR : Abog. Ivan Eleuterio Liendo Silva

PUNTAJE MAXIMO	(20) CIEN PUNTOS
FACTORES DE EVALUACIÓN	TOTAL
1.- ASPECTO PERSONAL (Máximo 2 puntos): Mide la presencia, la naturalidad en el vestir, higiene y la limpieza.	2
2.- SEGURIDAD Y ESTABILIDAD EMOCIONAL (Máximo 2 puntos): Mide el grado de seguridad y serenidad del postulante para expresar sus ideas, aplomo para adaptarse a determinadas circunstancias.	2
3.- ETICA (Máximo 2 puntos): Establecer los valores y normas de conducta que debe regir y orientar la conducta de toda persona.	2
4.- COMPETENCIAS (Máximo 5 puntos): Habilidades, capacidades y conocimientos que la persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.	4
5.- CONOCIMIENTO ACADÉMICO Y CULTURAL GENERAL (Máximo 9 puntos): Es el conjunto de información acumulada mediante el aprendizaje académica.	7

Fuente: Reporte generado en formato PDF.

Figura 35
Módulo de evaluación de postulantes - reporte de resultado final.

RESULTADOS DE LA CONVOCATORIA MODALIDADES FORMATIVAS DE SERVICIOS: PRACTICAS PRE-PROFESIONAL 2023

RESULTADO FINAL

UNIDAD ORGÁNICA:		Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos Sistema de Bienestar, Relaciones Laborales y Control de Asistencia					
CARRERAS REQUERIDAS:		Administración de Empresas o Ingeniería Comercial					
MODALIDADES FORMATIVAS DE SERVICIOS: PRACTICAS PRE-PROFESIONAL							
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PUNTAJE CONOCIMIENTO	CONOCIMIENTO AL 30% (1)	PUNTAJE ENTREVISTA	ENTREVISTA AL 70% (2)	ORDEN MERITO (1 + 2)	ESTADO
1	NEYRA CATA CORA, ERIKA MIREYA	19	5.7		10.5	16.2	GANADOR
2	SANTOS LAURA, MARICEL LESLIE	13	3.9		9.569	13.47	ACCESITARIO
3	CONDORI CATUNTA, LIZETH HELEN	15	4.5		8.869	13.37	ACCESITARIO

TACNA, martes, 04 de abril de 2023

Fuente: Reporte generado en formato PDF.

Figura 36
Módulo para reportar ganadores y accesitarios.

Evaluación Curricular Evaluación Conocimiento Evaluación Entrevista Reporte Final Reportar Ganador(es)

Tabla preliminar de aptos

Cantidad requerida: **1** **SE AGREGÓ CORRECTAMENTE**

Mostrar 10 registros Buscar:

N°	Datos postulante	Puntajes convocatoria	Estados	Estado Final
1	DNI: 46543590 Nombre: ERIKA MIREYA NEYRA CATA CORA	Puntaje Final: 16.2 Puntaje Curricular: 16 Puntaje Entrevista:	Estado postulante: APTO Estado entrevista: AGREGADO	GANADOR
3	DNI: 77040381 Nombre: LIZETH HELEN CONDORI CATUNTA	Puntaje Final: 13.37 Puntaje Curricular: 15.8112 Puntaje Entrevista:	Estado postulante: APTO Estado entrevista: AGREGADO	ACCESITARIO
2	DNI: 71525685 Nombre: MARICEL LESLIE SANTOS LAURA	Puntaje Final: 13.47 Puntaje Curricular: 11 Puntaje Entrevista:	Estado postulante: APTO Estado entrevista: AGREGADO	ACCESITARIO

Mostrando registros del 1 al 3 de un total de 3 registros Anterior 1 Siguiente

Tabla de ganadores

Mostrar 10 registros Buscar:

N°	Datos postulante	Estado
1	DNI: 46543590 Nombre: ERIKA MIREYA NEYRA CATA CORA	Estado postulante: GANADOR

Mostrando registros del 1 al 1 de un total de 1 registros Anterior 1 Siguiente

Fuente: Funcionalidad de reportar ganadores de forma automática.

2. Usuario postulante

Figura 37
Módulo de inicio de sesión.

REGIÓN TACNA | DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
Juntos por el desarrollo

Nro. documento

Contraseña

Iniciar sesión

Recupera tu contraseña
* ENTREVISTA PERSONAL

¿No tienes una cuenta? Regístrate aquí

Resultados totales

f g+ d e t u

Fuente: Iniciar sesión, una vez creado su cuenta en el aplicativo.

Figura 38
Módulo de ingreso datos personales – datos personales complementarios.

FICHA ÚNICA DE DATOS

DATOS PERSONALES COMPLEMENTARIOS:

Nombres: ALEXANDRA ASDA ASDA
D.N.I.: 71062988
Fecha de nacimiento: 10/10/1997
Pais: PERU

Sexo: FEMENINO
Celular: 985612455
Correo: agarcia@gmail.com
Estado civil: Soltero(a)
Cel. emergencia: 978451235

Parentesco: ABEL MAQUERA
R.U.C.: 10712471897
N° cuenta CCI: 0031215646556
(*) Suspensión de 4ta.: SI

(*) Tipo de pensión: Ninguna
(*) Nombre de AFP:
Código CUSSP (opcional):
(*) ¿Discapacidad?: NO

Servicio militar Completo: NO
¿Deportista calificado?: NO
Grupo sanguíneo: 0+

Enfermedades/Alergias: NINGUNA

Siguiente

Fuente: Formulario para el ingreso de datos personales complementarios que integran la ficha única de datos.

Figura 39
Módulo de registro de datos personales - datos del domicilio.

FICHA ÚNICA DE DATOS

DOMICILIO:

(*) Departamento: TACNA
(*) Provincia: TACNA
(*) Distrito: TACNA

Tipo de Via: Calle
Nombre de vía: S/N
Tipo de Zona: Unidad vecinal
Nombre de la zona: NO SE

Número:
Mz.: 35
Lt.: 89
Referencia: COLEGIO

Atrás **Siguiente**

Fuente: Formulario para el ingreso de datos del domicilio que integran la ficha única de datos.

Figura 40
Módulo de registro de datos personales - datos familiares.

FICHA ÚNICA DE DATOS

DATOS FAMILIARES:

¿Tiene familiares que laboran en la institución?

SI

NOTA: Si tenía antes familiares laborando en la DIRESA - TACNA pero actualmente no, solo seleccione NO en las opciones y actualice.

Para ingresar nuevos familiares llenar la primera fila.
Los datos no son modificables, por lo que para cambiar algo deberá eliminar la fila y agregarlo en la primera fila. 1

Nombres	Apellidos	N° DNI	Parentesco	Cargo	Dirección/Oficina	Acción
YESENIA	LOPEZ	78451248	Hermano ▾	ENFERMERA	EPI	
YESENIA	LOPEZ	78451248	Hermano ▾	ENFERMERA	EPI	

Atrás
Siguiente

Fuente: Formulario para el ingreso de datos de familiares, en caso trabajen en la institución.

Figura 41
Módulo de registro de datos personales - declaración jurada.

DECLARACIÓN JURADA DE IMPEDIMENTOS E INCOMPATIBILIDADES:

N°	Pregunta	Respuesta
1	Registra antecedentes policiales:	NO ▾
2	Registra antecedentes penales:	NO ▾
3	Registra antecedentes judiciales:	NO ▾
4	Tener inhabilitación vigente para prestar servicios al estado conforme al registro nacional de sanciones contra servidores civiles (RNSCC):	NO ▾
5	Estar inscrito en el registro de deudores alimentarios morosos (REDAM):	NO ▾
6	Estar inscrito en el registro nacional de abogados sancionados por mala practica profesional (RNS) (En caso corresponda):	NO ▾
7	Estar inscrito en la relacion de proveedores sancionados por el tribunal de contrataciones del estado de sancion vigente:	NO ▾

Fuente: Formulario para el ingreso de datos de la declaración jurada.

Figura 42
Módulo de postulación - elegir convocatoria a postular.

PRACTICANTE REQUERIDO DE LA CONVOCATORIA

Fecha postulación Inicio: 2023-03-28 al Fecha postulación Termino: 2023-04-03

N°	Cargo	Financiero	Dirección ejecutora	Requerimientos	Acciones
1	Tipo practicante: PRE-PROFESIONAL Carrera requerida: 1. Ingeniería en Informática y Sistemas 2. Técnico Informática Y Computación Cantidad requerida: 1	Fuente financ.: R. ORDINARIOS Meta: 0041 Remuneración: S/1025	Dirección Ejecutora: Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos - Equipo de Trabajo de Administración de Recursos Humanos	Nivel estudio: ESTUDIANTE Ciclo requerido: VII	
2	Tipo practicante: PRE-PROFESIONAL Carrera requerida: 1. Administración de Empresas 2. Ingeniería Comercial 3. afines Cantidad requerida: 1	Fuente financ.: R. ORDINARIOS Meta: 0043 Remuneración: S/1025	Dirección Ejecutora: Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas - Equipo de trabajo de servicios de salud	Nivel estudio: ESTUDIANTE Ciclo requerido: VII	

Fuente: Listado de convocatorias vigentes.

Figura 43
Módulo de postulación - ingreso de datos profesionales.

Mis datos profesionales







[Formación académica](#)
[Capacitaciones](#)
[Idioma - Computación - Liderazgo](#)
[Experiencia Laboral](#)
[Registrar postulación](#)

TOMAR EN CUENTA

(**) SE RECOMIENDA ingresar solo el registro de la formación a postular.

(**) La formación académica registrada va ser validada con la SUNEDU, caso se encuentre información errónea no será considerado.

[+ Nuevo registro](#)

FORMACIÓN ACADÉMICA

N°	Tipo estudios	Carrera	Fecha de estudios	Archivo de Constancia	Archivo de Orden Mérito	Acciones
1	Tipo de estudio: UNIVERSITARIO Nivel estudio: EGRESADO	Carrera: Ingeniería en Informática y Sistemas Centro de estudios: UNIBG	Fecha Inicio: 01/03/2023 Fecha Término: 10/03/2023	Constancia: 	Orden de mérito: QUINTO SUPERIOR 	 

[Retroceder](#)
[Avanzar](#)

Fuente: Ingreso de datos de formación académica, capacitaciones, idioma/computación y experiencia laboral.

Figura 44
Módulo de postulación - registrar postulación.

Fuente: Luego de ingresar los datos profesionales, se debe POSTULAR.

Figura 45
Módulo de postulación - mis postulaciones.

MI POSTULACION DE PRACTICAS ACTUAL

N° CONVOCATORIA	CARRERA SELECCIONADO	FECHA Y HORA INSCRIPCIÓN	TIPO PRACTICANTE	DOCUMENTOS A ENTREGAR	ACCIONES
ACTUALMENTE NO ESTA POSTULANDO A NINGUNA CONVOCATORIA DE PRACTICAS					

MIS POSTULACIONES DE PRACTICAS ANTERIORES

Mostrar registros Buscar:

Nro.	N° CONVOCATORIA	CARRERA SELECCIONADO	FECHA INSCRIPCIÓN	TIPO PRACTICANTE	ESTADO POSTULANTE	OBSERVACIONES
No hay ganadores registrados para esta convocatoria.						

Mostrando registros del 0 al 0 de un total de 0 registros Anterior Siguiente

Fuente: Listado de postulación actual y postulaciones pasadas.

3. Usuario entrevistador

Figura 46
Módulo de inicio de sesión del usuario entrevistador.

Fuente: Formulario de inicio de sesión dedicado netamente al usuario entrevistador.

Figura 47
Módulo para elegir practicante requerido a evaluar.

PRACTICANTE REQUERIDO DE LA CONVOCATORIA

Fecha de Inicio: 2023-03-13 al Fecha de Termino: 2023-04-14

N°	Cargo	Financiero	Dirección ejecutora	Requerimientos	Acciones
1	Tipo practicante: PRE-PROFESIONAL Carrera requerida: 1. Ingeniería en Informática y Sistemas 2. Técnico Informática Y Computación Cantidad requerida: 1	Fuente finac.: R. ORDINARIOS Meta: 0041 Remuneracion: S/1025	Dirección Ejecutora: Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos - Equipo de Trabajo de Administración de Recursos Humanos	Nivel estudio: ESTUDIANTE Ciclo requerido: VII	Ver postulantes
2	Tipo practicante: PRE-PROFESIONAL Carrera requerida: 1. Derecho Cantidad requerida: 1	Fuente finac.: R. ORDINARIOS Meta: 0041 Remuneracion: S/1025	Dirección Ejecutora: Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos - Equipo de Trabajo de Administración de Recursos Humanos	Nivel estudio: ESTUDIANTE Ciclo requerido: IX	Ver postulantes

Fuente: Listado de practicantes requeridos asignados a evaluar.

Figura 48
Elegir postulante a evaluar.

LISTADO DE POSTULANTES DE LA CONVOCATORIA DE PRACTICAS N° 001 - 2023 / PRE-PROFESIONAL

Mostrar: 10 registros

N°	Datos postulante	Estado	Acción
1	DNI: 76737920 Postulante: DIEGO LEONARDO APAZA CONDE Carrera postulante: Ingeniería en Informática y Sistemas	Estado curricular: APTO Estado entrevista: NO AGREGADO	Agregar entrevista
2	DNI: 72371390 Postulante: YVAN OSCAR LIZANDRO MAMANI HUACARPUMA Carrera postulante: Ingeniería en Informática y Sistemas	Estado curricular: APTO Estado entrevista: NO AGREGADO	Agregar entrevista
3	DNI: 71980720 Postulante: GABRIEL LUDWIG GUTIERREZ OTAZU Carrera postulante: Ingeniería en Informática y Sistemas	Estado curricular: APTO Estado entrevista: NO AGREGADO	Agregar entrevista
4	DNI: 74605321 Postulante: RODRIGO JESUS YANQUI CHAMBILLA Carrera postulante: Ingeniería en Informática y Sistemas	Estado curricular: APTO Estado entrevista: NO AGREGADO	Agregar entrevista
5	DNI: 76787141 Postulante: ALEXIS ALEXANDER HUAMAN ILLACHURA Carrera postulante: Ingeniería en Informática y Sistemas	Estado curricular: APTO Estado entrevista: NO AGREGADO	Agregar entrevista

Fuente: Listado de postulantes para evaluar.

Figura 49
Agregar puntaje de entrevista por cada ítem señalado.

AGREGAR PUNTAJES DE LA ENTREVISTA LABORAL PARA PRACTICANTE

DATOS DEL POSTULANTE

D.N.I.	Nombres completos	N° Convocatoria	Tipo de practicante	Nivel estudio
76737920	DIEGO LEONARDO APAZA CONDE	001 - 2023	PRE-PROFESIONAL	ESTUDIANTE
Universidad del postulante	Carrera del postulante	Ciclo actual		
JORGE BASADRE GROHMANN	Ingeniería en Informática y Sistemas	IX		

RICHA DE EVALUACIÓN DE ENTREVISTA PERSONAL

⚠ Falta agregar los puntos de la entrevista al postulante.
ENTREVISTADOR: Med. Christian Felix Nova Palomino

N°	Factores de evaluación	PUNTAJE
1	ASPECTO PERSONAL (Máximo 2 puntos): Mide la presencia, la naturalidad en el vestir, higiene y la limpieza.	
2	SEGURIDAD Y ESTABILIDAD EMOCIONAL (Máximo 2 puntos): Mide el grado de seguridad y serenidad del postulante para expresar sus ideas, apto para adaptarse a determinadas circunstancias.	
3	ETICA (Máximo 2 puntos): Establecer los valores y normas de conducta que debe regir y orientar la conducta de toda persona.	
4	COMPETENCIAS (Máximo 5 puntos): Habilidades, capacidades y conocimientos que la persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.	
5	CONOCIMIENTO ACADEMICO Y CULTURAL GENERAL (Máximo 9 puntos): Es el conjunto de información acumulada mediante el aprendizaje académico.	
SUMA PREVIA (Máximo 20 puntos):		
TOTAL REGISTRADO (Máximo 20 puntos):		

No se presentó

AGREGAR

Fuente: Formulario para agregar puntaje por cada ítem según lo señalado.